

Relatório de Ambientação

Programa de Gestão e Desempenho (PGD)

Coordenadoria Geral de Auditoria

Introdução

Contextualização

O Programa de Gestão e Desempenho (PGD) é um instrumento de gestão que disciplina o desenvolvimento e a mensuração das atividades realizadas pelos seus participantes, com foco na entrega por resultados e na qualidade dos serviços prestados à sociedade, conforme Decreto nº 11.072/2022 e demais normativos vigentes.

O PGD foi instituído na Universidade Federal do Ceará (UFC) por meio da Portaria 209/2022, do Gabinete da Reitoria, e está voltado para servidores técnico-administrativos, inclusive os que ocupam cargos em comissão, que trabalham tanto em unidades acadêmicas, como administrativas.

O Programa está alinhado ao Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) 2023-2027 da UFC em consonância com o objetivo estratégico de “Garantir a Excelência na Gestão de Pessoas”, no programa de “Boas práticas de gestão de pessoas”, relacionado a ação estratégica de “Consolidar o Programa de Gestão e Desempenho (teletrabalho) na UFC, por meio da implementação de políticas internas”.

A Comissão Permanente de Avaliação e Acompanhamento do PGD, designada por meio da Portaria nº 210/2022, do Gabinete da Reitoria, conforme processo administrativo no Sistema Eletrônico de Informações (SEI), nº 23067.045158/2022-53, recomendou a autorização pelo Reitor, em conformidade com o art. 3º do Decreto nº 11.072, de 17 de maio de 2022, para que a unidade-piloto Coordenadoria Geral de Auditoria (CGAUD) pudesse executar o PGD.

A recomendação foi aprovada em 02 de janeiro de 2023 pelo Gabinete da Reitoria e a CGAUD pôde iniciar o processo de seleção dos servidores interessados em participar do Programa na modalidade teletrabalho parcial. O processo de seleção foi finalizado e a Comissão validou os procedimentos realizados pela unidade, possibilitando o início da execução-piloto, a partir de 23 de janeiro de 2023.

A unidade possui 12 (doze) servidores, podendo participar até três (três) servidores **simultaneamente** no PGD, obedecendo-se o limite máximo de 30%, nos termos do art. 7º da Portaria 209/2022/REITORIA e em revezamento, conforme §3º do art. 12 da Instrução Normativa nº 65/2020. Ao todo, 8 (oito) servidores foram selecionados.

Ressalta-se que a gestão da unidade tem o compromisso de:

- planejar e executar as atividades para o alcance das entregas esperadas, com o intuito de reduzir os gastos públicos, manter talentos, inovar nas entregas, reduzir afastamentos e melhorar a qualidade de vida, não se limitando a estes objetivos, mas atendendo também aos objetivos descritos no art. 6º da Instrução Normativa nº 65/2020, em conformidade com o art. 6º da Portaria nº 209/2022/REITORIA; e

- executar o PGD na unidade, não podendo implicar dano à manutenção da capacidade plena de atendimento ao público interno e externo, em conformidade com o §2º do art. 4º do Decreto nº 11.072, de 17 de maio de 2022.

Relatório de ambientação

O Relatório de Ambientação da CGAUD está de acordo com o art. 15 da Instrução Normativa nº 65, de 30 de julho de 2020, do Ministério da Economia, e tem por objetivo apresentar:

- o grau de comprometimento dos participantes;
- a efetividade no alcance de metas e resultados;
- os benefícios e prejuízos para a unidade;
- as facilidades e dificuldades verificadas na implantação e utilização do Sistema Informatizado de Teletrabalho; e
- a conveniência e a oportunidade na manutenção do PGD na unidade-piloto, fundamentada em critérios técnicos e considerando o interesse da administração.

As informações aqui contidas referem-se ao período de execução da fase-piloto, 23 de janeiro a 22 de abril de 2023 (3 meses). Ressalta-se que, ao final de 6 (seis) meses, será apresentado o Relatório de Ambientação consolidado da unidade, com o intuito de tornar o PGD uma ferramenta permanente de gestão na unidade, após a finalização do período de ambientação.

Este Relatório de Ambientação foi elaborado a partir de informações de uma Pesquisa de Ambientação na unidade, de dados extraídos do sistema informatizado e de percepções e análise da gestão da unidade.

A Pesquisa de Ambientação foi realizada de 04 a 05 de abril de 2023, por meio de formulário Google, enviada aos e-mails de 1 (um) gestor não participante e 8 (oito) servidores que participaram da fase-piloto de 3 (três) meses, resultando em 9 (nove) questionários respondidos.

Com relação aos dados do Sistema Informatizado de Teletrabalho, o dirigente da unidade CGAUD solicitou, por e-mail, extração de relatório à Superintendência de Tecnologia da Informação (STI) referente ao período de 23 de janeiro a 07 de abril de 2023.

A partir dos dados coletados (pesquisa e sistema), o gestor da unidade realizou análise crítica e consolidou as informações deste Relatório, estruturando-o em 5 (cinco) seções, a saber: grau de comprometimento dos participantes, efetividade no alcance de metas e resultados, facilidades e dificuldades do sistema e manutenção do Programa de Gestão e Desempenho.

1 Grau de comprometimento dos participantes

O grau de comprometimento dos participantes e gestores do Programa de Gestão e Desempenho foi mensurado por meio da Pesquisa de Ambientação, levando-se em consideração dois critérios: comprometimento e satisfação.

Com relação ao comprometimento, tanto gestor como servidores foram unânimes ao considerar que os participantes do PGD demonstraram comprometimento na realização de suas atividades, como pode ser visualizado nos gráficos a seguir.

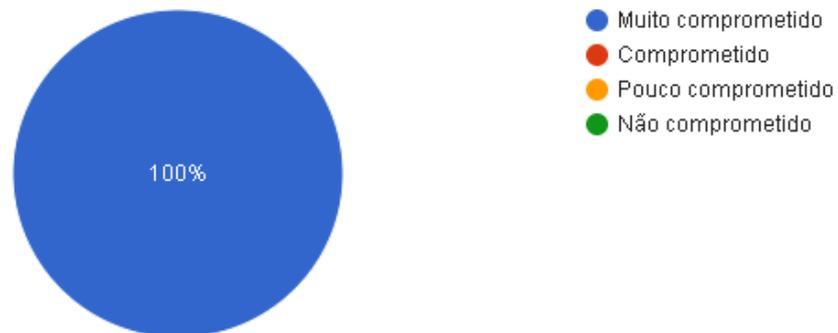
(GESTOR) 1.1 Os servidores participantes do PGD demonstraram comprometimento na realização das atividades?

1 resposta



(PARTICIPANTE) 1.1 Quão comprometido você se considera em relação ao desempenho de suas atividades no PGD?

8 respostas



No campo aberto para comentários, o gestor relatou que:

Todos os servidores se mostraram extremamente comprometidos com a execução do PGD. As atividades foram acordadas nos planos de trabalho individuais, o que permitiu um melhor acompanhamento dos prazos e das entregas das atividades atribuídas a cada servidor.

Já os servidores participantes também foram uníssonos em atestar o comprometimento com as atividades. Um servidor realizou um comentário que resume bem o sentimento do grupo: “a minha satisfação relativa ao PGD resultou do ganho em qualidade de vida que o Programa me proporcionou, o que refletiu no meu alto comprometimento na execução das tarefas”.

Assim como a análise de comprometimento, a análise da satisfação demonstrou que tanto gestor como servidores estão muito satisfeitos com relação às atividades realizadas no âmbito do PGD, o que pode ser verificado na unanimidade de respostas nos gráficos a seguir.

(GESTOR) 1.2 Quão satisfeito você se considera em relação às atividades realizadas pelos servidores participantes do PGD?

1 resposta



(PARTICIPANTE) 1.2 Quão satisfeito você se considera em relação às suas atividades realizadas no PGD?

8 respostas



2 Efetividade no alcance de metas e resultados

A efetividade no alcance de metas e resultados foi mensurada pelos gestores por meio da Pesquisa de Ambientação e dos dados extraídos do sistema, levando-se em consideração também o cumprimento de prazos estabelecidos.

Sobre o atingimento de metas e resultados planejados, como se pode observar nos gráficos a seguir, o gestor externou que todos os resultados planejados foram atingidos, assim como todas as atividades planejadas foram realizadas dentro do prazo.

(GESTOR) 2.1 Na sua percepção, as metas e os resultados planejados foram atingidos?

1 resposta



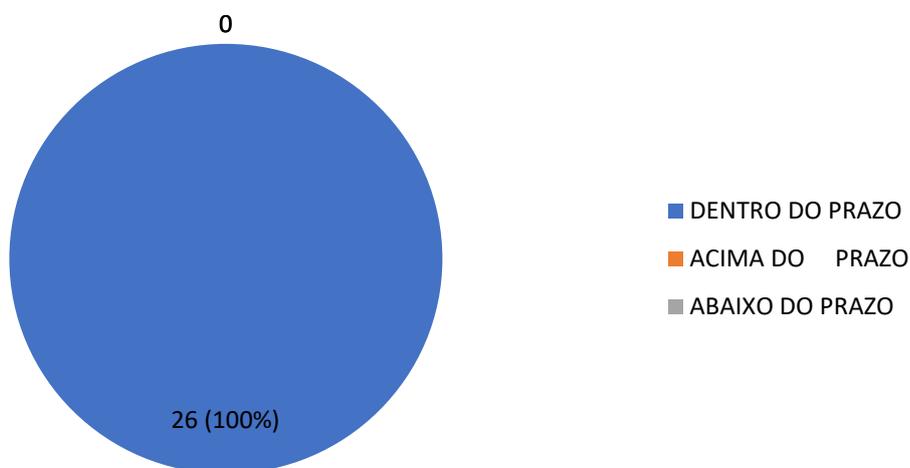
(GESTOR) 2.2 As atividades planejadas foram realizadas dentro do prazo estabelecido?

1 resposta

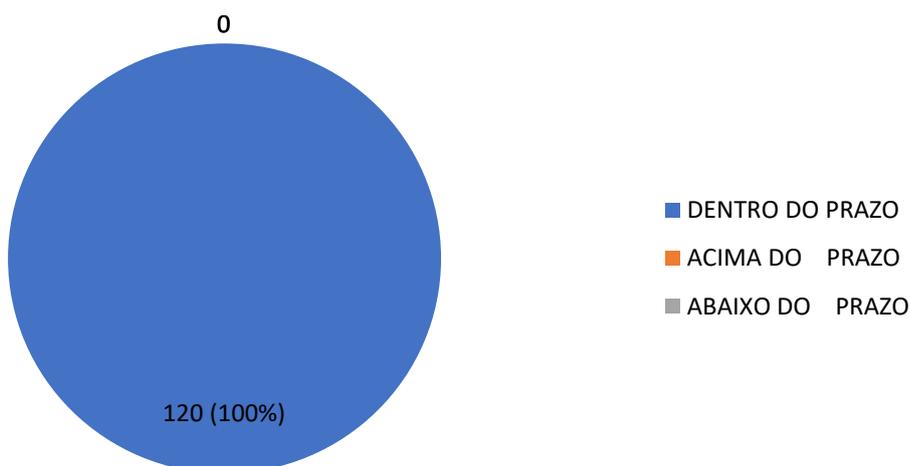


Corroborando com essa impressão, os dados extraídos do sistema de acompanhamento do teletrabalho, fornecidos pela STI e retratados nos gráficos abaixo, demonstram que todas as atividades e planos de trabalho pactuados com os servidores no âmbito do PGD foram cumpridos dentro do prazo estipulado. Ao todo, durante a primeira fase do projeto piloto, considerando os 8 (oito) servidores envolvidos, foram cadastrados 26 (vinte e seis) planos de trabalho na unidade, totalizando 120 (cento e vinte) atividades.

PLANOS DE TRABALHO - PRAZO



ATIVIDADES - PRAZO

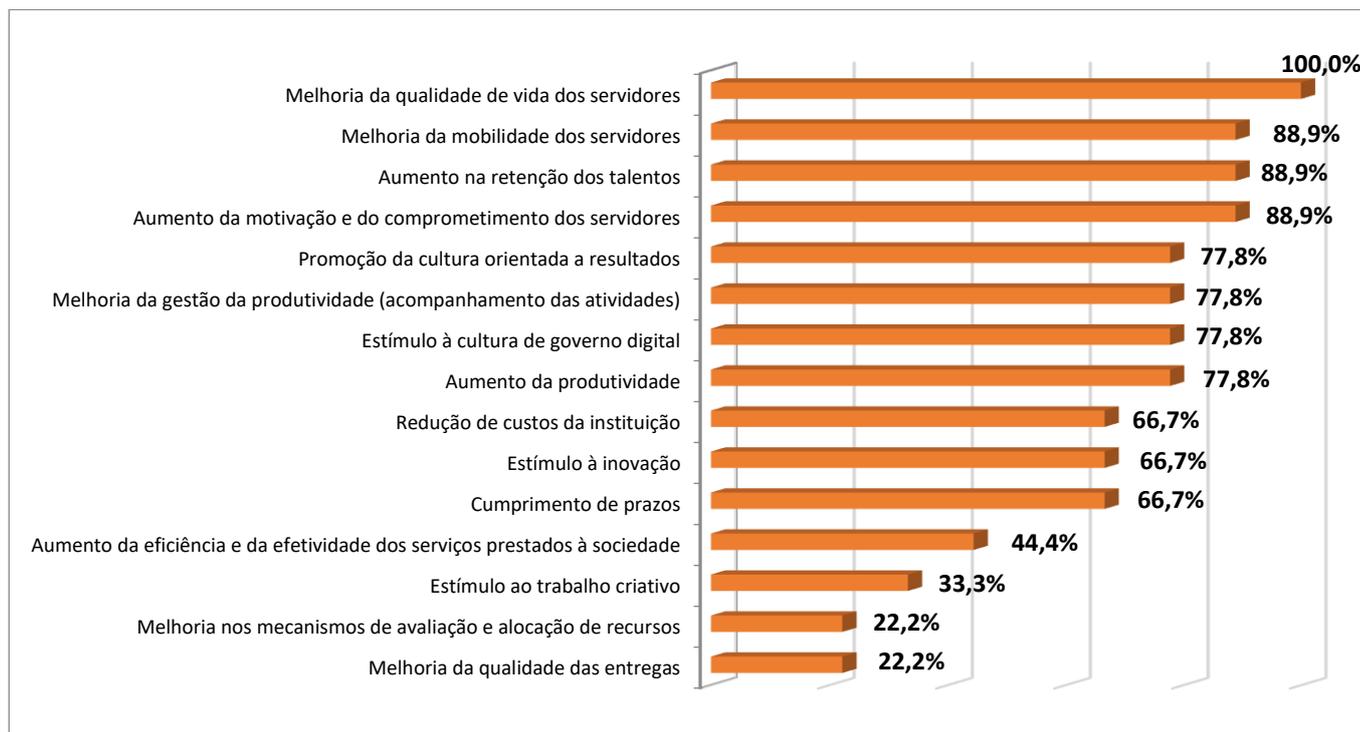


3 Benefícios e prejuízos para a unidade

Por meio da Pesquisa de Ambientação, gestores e servidores participantes puderam relatar os benefícios e eventuais prejuízos da adesão da unidade ao PGD.

Para mensurar os benefícios do Programa, levaram-se em consideração os 8 (oito) objetivos instituídos no art. 6º da IN nº 65/2020, os quais podem ser visualizados no gráfico abaixo. De acordo com os respondentes, os principais benefícios do Programa de Gestão e Desempenho para a unidade foram a melhoria na qualidade de vida do servidor (100%), melhoria da mobilidade (88,9%), aumento da retenção dos talentos (88,9%) e aumento da motivação e comprometimento (88,9%).

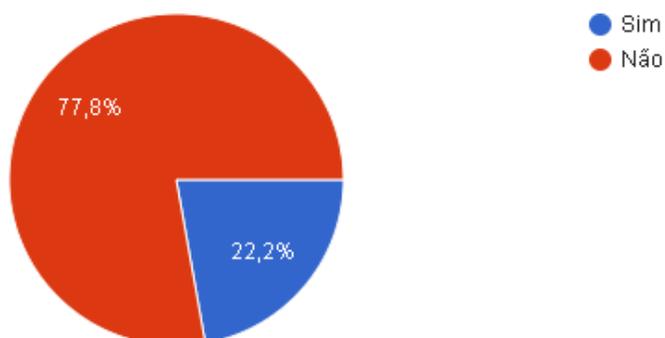
(PARTICIPANTE/GESTOR) 3.1 Quais os principais benefícios gerados pelo PGD?



No que se refere aos pontos negativos do Programa de Gestão e Desempenho, apenas dois respondentes apresentaram ressalvas, conforme gráfico a seguir.

(PARTICIPANTE/GESTOR) 3.2 Você identifica algum ponto negativo ou prejuízo gerado pelo PGD?

9 respostas



Ademais, segue a transcrição dos dois comentários tecidos pelos respondentes:

(PARTICIPANTE/GESTOR) 3.3 Se sim, quais pontos negativos ou prejuízos gerados pelo PGD você identificou?

Tive dificuldade de acessar o SADIN - Sistema de Auditoria Interna remotamente. E de usar o Onedrive que desconfigurava os relatórios.

Para determinadas atividades, creio que alinhamento presencial seja mais eficaz. Ademais, pode reduzir a integração da equipe.

Dos pontos apresentados e destacados como dificultadores, a análise da CGAUD aponta que o Sistema de Auditoria Interna (SADIN), atualmente, possui a limitação de acesso local ou remoto por meio de aplicativos intermediários. Para solucionar a problemática, a CGAUD criou o processo administrativo Sei nº 23067.003813/2023-87, solicitando à STI/UFC a hospedagem para o referido sistema. Dessa forma, estão sendo realizadas tratativas junto à STI para que a demanda seja priorizada no mês de junho do ano corrente, por meio da disponibilização de uma máquina (servidor) com acesso externo para hospedagem do SADIN, a fim de garantir maior segurança às informações e permitir seu acesso direto e em tempo integral.

Quanto às demais considerações apresentadas, acredita-se que a modalidade de teletrabalho parcial irá garantir que as dificuldades sejam superadas, uma vez que foi definido pela CGAUD que às quartas-feiras todos os servidores trabalhem presencialmente. Ademais, sempre que necessário, serão realizadas reuniões de equipe, seja de forma remota ou presencial, de modo a garantir a integração do setor.

4 Facilidades e dificuldades do sistema

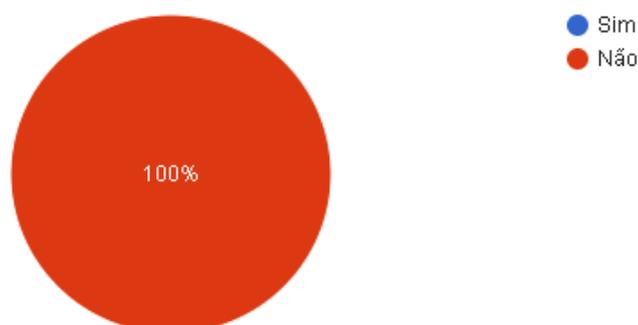
As facilidades e as dificuldades na implantação e utilização do sistema PGD foram mensuradas por meio da Pesquisa de Ambientação, por meio de perguntas abertas. Entre os respondentes desta CGAUD, todos tiveram facilidades e nenhum relatou ter dificuldades com a utilização do Sistema Informatizado de Teletrabalho. Entre os principais pontos positivos apontados pelos respondentes, pode-se destacar a facilidade de utilização, com telas simples, intuitivas e ágeis. Ademais, a lógica de pactuação de metas entre servidores e gestores ajuda a organizar as atividades no setor.

Um servidor teceu comentário que resume bem o sentimento da equipe:

O sistema é bastante intuitivo e estimula uma relação negociada de atribuição de tarefas junto à chefia, o que tem contribuído para o melhor acompanhamento dos trabalhos. Ademais, a medição objetiva do tempo necessário para a realização de cada atividade contribui para deixar claro o uso do tempo da força de trabalho do setor, garantindo mais transparência e permitindo um maior controle pelo gestor.

(PARTICIPANTE/GESTOR) 4.2 Você identificou alguma dificuldade na implantação e utilização do Sistema Informatizado de Teletrabalho?

9 respostas



5 Manutenção do Programa de Gestão e Desempenho

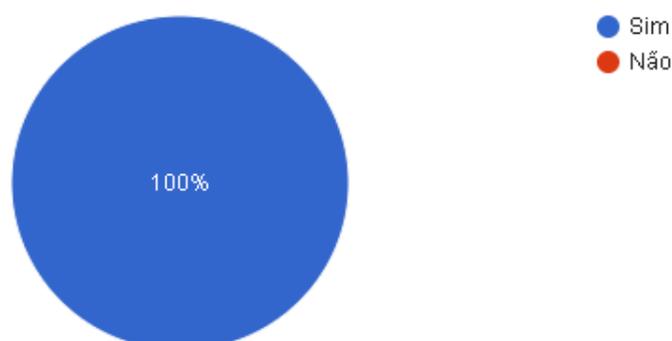
Por fim, analisou-se o interesse do gestor em manter sua unidade no PGD e o interesse dos participantes em permanecerem no Programa.

Por meio do questionário, o gestor expressou interesse em manter a unidade vinculada ao Programa de Gestão e Desempenho, ressaltando entre os motivos para tanto:

- Os servidores se mostraram motivados e tiveram sua qualidade de vida melhorada pela participação no PGD.
- Houve a diminuição de custos com eletricidade, pelos computadores e ar-condicionado desligados.
- Houve aumento na produtividade.
- Os planejamentos e os prazos foram cumpridos.
- As entregas foram de ótima qualidade (o que já ocorria no presencial, mas o PGD possibilitou um melhor acompanhamento pela chefia).

(GESTOR) 5.1 Você tem interesse em manter a sua unidade/subunidade no PGD?

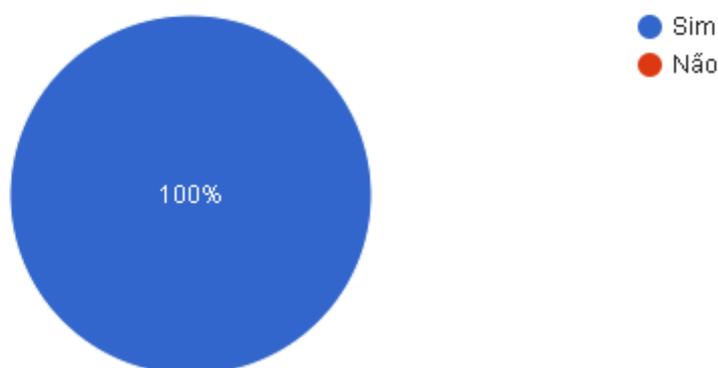
1 resposta



Assim como o gestor, todos os servidores participantes expressaram o desejo em manter a adesão ao PGD, considerando a já relatada melhoria na produtividade e qualidade de vida do servidor, bem como as melhorias de planejamento e organização das tarefas na unidade trazidas pelo Sistema de Trabalho Remoto, o que, além disso, resultou em economia para a Universidade.

(PARTICIPANTE) 5.1 Você tem interesse em permanecer no PGD?

8 respostas



Novamente, a análise da nuvem de palavras referente às justificativas quanto ao interesse de participação permanência no PDG mostram viés positivo dos respondentes. Nesse sentido, vislumbram-se palavras como, por exemplo, comprometimento, qualidade, foco, produtividade, flexibilidade e economia.

(PARTICIPANTE) 5.1 Você tem interesse em permanecer no PGD? Justifique a sua resposta.



Considerações Finais

Tendo em vista os 5 pontos analisados neste Relatório de Ambientação, ficam claros os benefícios advindos da adoção do trabalho remoto. Do ponto de vista da instituição, pode-se ressaltar como benefícios imediatos a economia com custeio e manutenção, o aumento da produtividade dos servidores e o maior controle por parte do gestor das atividades desenvolvidas.

A longo prazo, esses benefícios tendem a ser mais pronunciados, permitindo inclusive a reorganização das instalações físicas da Universidade de modo a capturar as economias advindas do novo regime de trabalho. Ademais, considerando a melhora relatada na qualidade de vida do servidor, é esperado que haja uma maior retenção de talentos e redução da rotatividade.

Especificamente no que se refere a esta Coordenadoria Geral de Auditoria, a própria natureza do trabalho torna-o perfeitamente adaptado ao teletrabalho. Esse fato é corroborado pela disseminação dessa modalidade de trabalho em outros órgãos de controle dentro e fora do executivo federal. Portanto, em uma retrospectiva dessa primeira fase de implantação, pode-se concluir que predominam aspectos positivos, justificando que seja dada continuidade ao Programa de Gestão e Desempenho.

Por fim, tendo como parâmetro a experiência dos noventa dias iniciais de ambientação, esta CGAUD vislumbra oportunidades de melhoria na portaria interna que disciplina essa exitosa ação e em consonância aos demais normativos vigentes sobre o tema, quais sejam:

1. A previsão de novos critérios de desempate para participação do Programa de Gestão e Desempenho (PGD), sem prejuízo dos já existentes;
2. Fazer constar na portaria a previsão de que os setores nos quais houver número maior de interessados do que o limite de vagas poderão, sempre que possível, adotar o revezamento entre os servidores interessados em participar do PGD; e
3. O aumento no percentual limite de servidores de cada unidade para participar do Programa de Gestão e Desempenho.

Fernando Saulo Pinheiro do Nascimento

Coordenador Geral de Auditoria