

Relatório de Ambientação

Programa de Gestão e Desempenho (PGD)

Superintendência de Tecnologia da Informação (STI)

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) através 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 23067.044851/2022-17, 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 SUPERINTENDÊNCIA DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO (STI) possa executar o PGD.

A recomendação foi aprovada em 02 de janeiro de 2023 pelo Gabinete da Reitoria e a STI 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 100 (cem) servidores, podendo participar até 30 (trinta) 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, 54 (cinquenta e quatro) 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 STI 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.

Embora o período de ambientação seja de 23 de janeiro a 22 de julho de 2023, as informações aqui contidas referem-se ao período de execução do PGD até a data de corte de 22 de junho 2023, dada a necessidade de submissão do Relatório de Ambientação à Comissão e à Reitoria, 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 19 a 26 de junho de 2023, por meio de formulário Google, enviada aos e-mails de 9 gestores e 47 servidores que participaram da fase de ambientação de 6 meses. Foram respondidos 40 questionários, sendo 38 de gestores e servidores participantes e 2 de gestores não participantes do PGD.

Com relação aos dados do Sistema Informatizado de Teletrabalho, o dirigente da unidade STI solicitou, por e-mail, extração de relatório à Superintendência de Tecnologia da Informação (STI) referente ao período de 23 de janeiro a 22 de junho de 2023 (data de corte estabelecida para a elaboração do resultado).

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, benefícios e prejuízos para a unidade, facilidades e dificuldades do sistema, e manutenção do Programa de Gestão e Desempenho.

1 Grau de comprometimento dos participantes

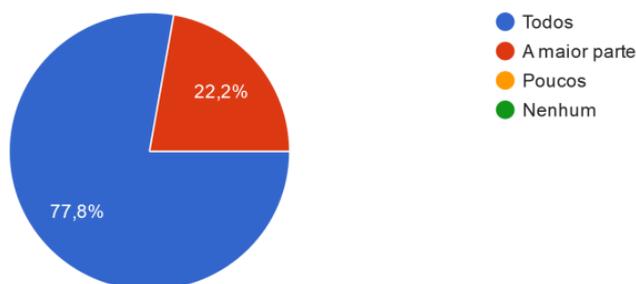
O grau de comprometimento dos participantes e gestores do Programa de Gestão e Desempenho foi mensurado por meio da Pesquisa de Ambientação, levando-se em consideração dois critérios: comprometimento e satisfação.

Em relação ao comprometimento (Gráfico 1), 77,8% dos gestores consideram que todos os servidores participantes do PGD demonstraram comprometimento na realização das atividades, e 22,2% consideraram que a maior parte dos servidores está comprometida.

Gráfico 1 - Grau de comprometimento dos participantes (na percepção dos gestores)

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

9 respostas



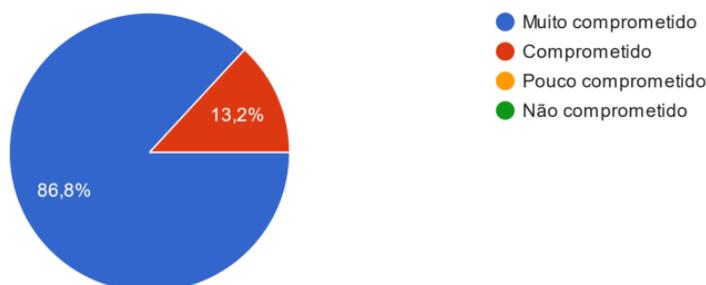
Fonte: Google Forms (2023).

Enquanto isso, na autoavaliação dos participantes do PGD (Gráfico 2), 86,8% apresentaram como resposta “muito comprometimento” na realização das atividades e 13,2% declararam como resposta “comprometido”.

Gráfico 2 - Grau de comprometimento dos participantes (na percepção dos participantes)

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

38 respostas



Fonte: Google Forms (2023).

A partir dos comentários relacionados no campo aberto, foi gerada a nuvem de palavras mostradas na figura abaixo .



Entre os comentários realizados, gostaríamos de destacar os listados abaixo:

- “O PGD tem **inúmeros benefícios, dentre eles a produtividade e concentração para melhor desempenhar as atividades**”.
- “Os participantes **estão muito motivados na realização de suas atividades**, principalmente pela possibilidade de execução de forma remota”.
- “Atividades com **entregas no prazo e boa qualidade**”.

As mesmas considerações foram enfatizadas pelos servidores participantes, onde foi constatada a percepção que o PGD trouxe mais produtividade, qualidade de vida, redução de custo e tempo de deslocamento. A questão aberta foi respondida por 28 (vinte e oito) participantes, gerando nuvem de palavras da figura :



Entre os comentários realizados pelos participantes, gostaríamos de destacar os listados abaixo:

- “Mantenho meu **comprometimento e satisfação** como se estivesse executando minhas atividades no local de trabalho, ou seja, nas dependências da STI”.
- “O PGD, na minha opinião, **tem sido proveitoso e muito produtivo**. Dessa maneira, tenho **me mantido empregado e muito satisfeito** com o estado atual do programa”.
- “Demonstro um alto nível de comprometimento em relação ao desempenho das minhas atividades no PGD. **Estou muito satisfeito** com as tarefas que realizei durante o programa, mantive o senso de **responsabilidade e dedicação para alcançar resultados de qualidade**. **Minhas atividades no PGD foram fontes de realização profissional** e busco sempre alcançar um alto padrão de trabalho, visando contribuir de forma positiva para os objetivos do programa”.
- “Sim, satisfeito por conseguir entregar todas as demandas e com as vantagens proporcionadas pelo teletrabalho, **maior produtividade, flexibilidade, redução de custo e tempo de deslocamento**”.
- “Me considero muito comprometido com o meu desempenho nas atividades do PGD, pois conheço o sistema de avaliação e desempenho de outro local onde trabalhei. Acredito que o PGD e, conseqüentemente o teletrabalho, podem **impactar positivamente tanto na produtividade, quanto na qualidade de vida do servidor, contribuindo para um trabalho cada vez melhor focado no resultado e na qualidade**. Em relação à satisfação das atividades no PGD, acredito que estejam condizentes com o nível exigido pela unidade e que estejam fluindo de forma satisfatória”.
- “Sempre tenho estado comprometido e satisfeito com o trabalho no serviço público. Penso que o PGD **possibilitou uma valorização desse comprometimento e dessa satisfação sobretudo nas inúmeras horas trabalhadas fora do expediente presencial**, dedicadas em casa, no intuito de cumprir prazos e atender necessidades relevantes ao serviço público”.
- “**Consigo realizar minhas atividades de forma mais efetiva e com mais qualidade de vida**”.

Já a análise da satisfação demonstrou que **100% dos gestores se consideram muito satisfeitos em relação às atividades realizadas pelos servidores participantes do PGD (Gráfico 3)**. Enquanto, **81,6% dos participantes se consideram muito satisfeitos e 18,4% estão satisfeitos (Gráfico 4)**.

Gráfico 3 - Grau de comprometimento dos participantes (satisfação na percepção dos gestores)

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

9 respostas

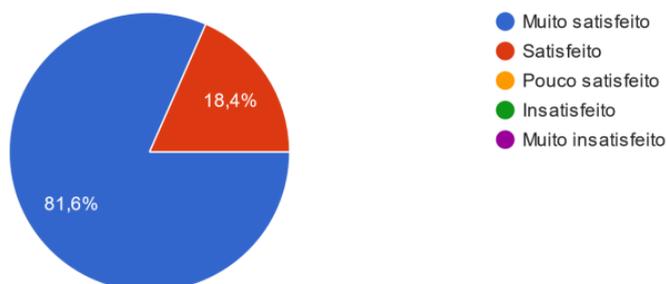


Fonte: Google Forms (2023).

Gráfico 4 - Grau de comprometimento dos participantes (satisfação na percepção dos participantes)

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

38 respostas



Fonte: Google Forms (2023).

2 Efetividade no alcance de metas e resultados

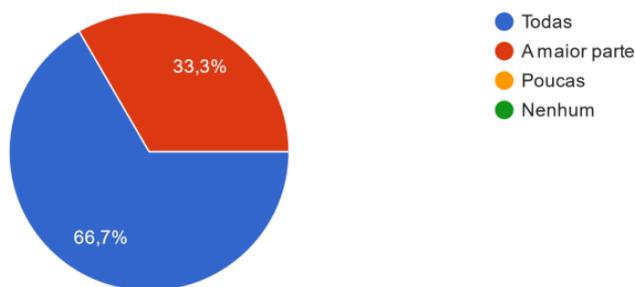
A efetividade no alcance de metas e resultados foi mensurada pelos gestores por meio da Pesquisa de Ambientação e dos dados extraídos do sistema de teletrabalho, levando-se em consideração também o cumprimento de prazos estabelecidos.

Sobre o atingimento de metas e resultados planejados, 66,7% dos gestores consideram que todas foram atingidas, enquanto 33,3% consideram que a maior parte das metas e resultados planejados foram alcançados.

Gráfico 5 - Efetividade no alcance de metas e resultados (na percepção dos gestores)

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

9 respostas



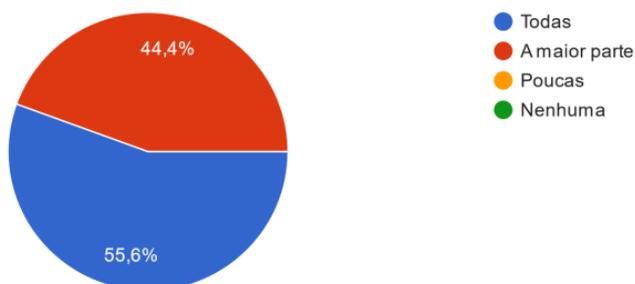
Fonte: Google Forms (2023).

Com relação ao cumprimento das atividades planejadas dentro dos prazos estabelecidos, as respostas dos 9 gestores (gráfico 6) foram divididas em: 5 afirmaram que todas foram realizadas dentro do prazo (55,6%); e os outros 4 responderam que a maior parte foram realizadas dentro do prazo (44,4%). Dessa percepção, concluiu-se que na percepção dos gestores houveram atividades que foram realizadas com prazo maior que o planejado.

Gráfico 6 - Efetividade no alcance de metas e resultados (prazo - dados da pesquisa)

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

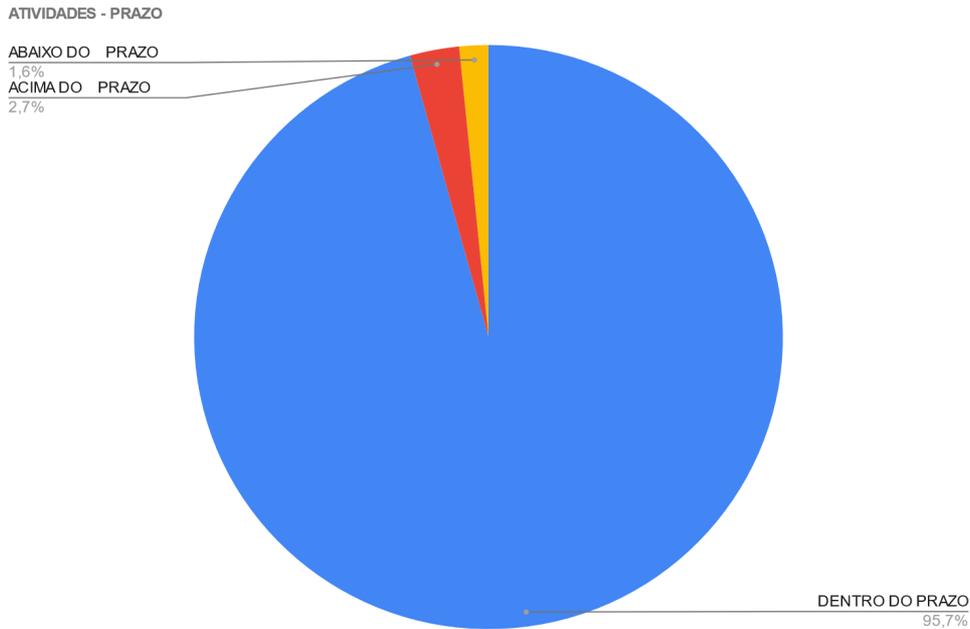
9 respostas



Fonte: Google Forms (2023).

Essa informação foi corroborada pelos dados do sistema (gráfico 7), onde constatou-se que 95,7% das atividades planejadas foram realizadas dentro do prazo, porém, 2,7% foram executadas acima do prazo e 1,6% antes do prazo. Dessa forma, conclui-se que a percepção de execução de atividades fora do prazo foi devido a apenas uma pequena quantidade de tarefas (2,7% de todas as atividades executadas).

Gráfico 7 - Efetividade no alcance de metas e resultados (prazo - dados do sistema)



Fonte: Produção própria (2023).

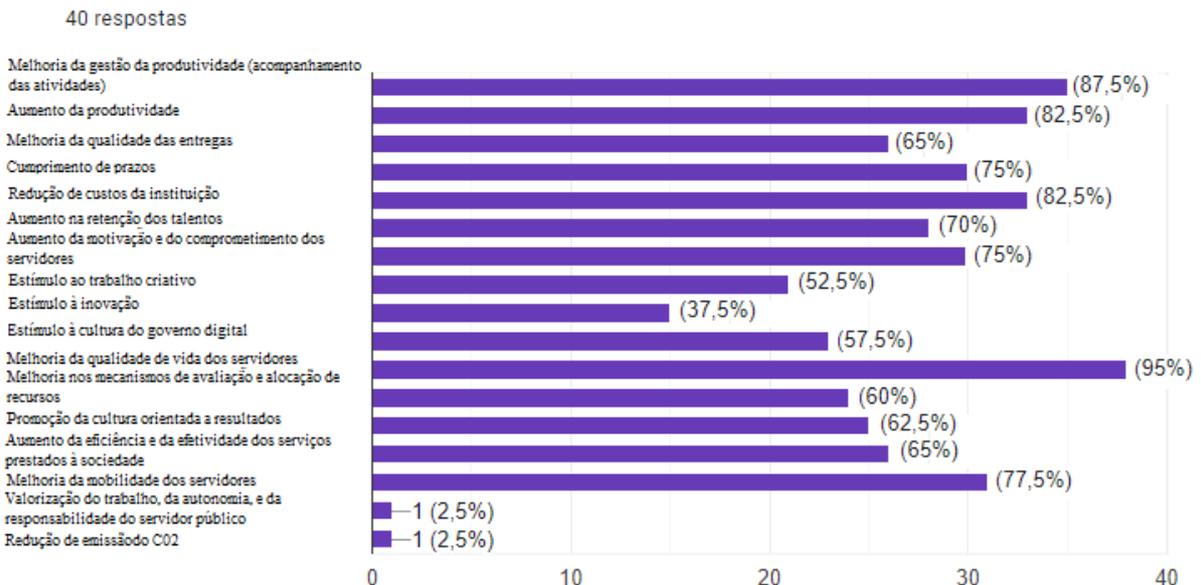
3 Benefícios e prejuízos para a unidade

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, levou-se em consideração os 8 objetivos instituídos no art. 6º da IN nº 65/2020. Os resultados podem ser visualizados no gráfico 8.

Gráfico 8 - Benefícios e prejuízos para a unidade (benefícios gerados pelo PGD)

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



De acordo com os respondentes, os principais benefícios do Programa de Gestão e Desempenho para a unidade foram:

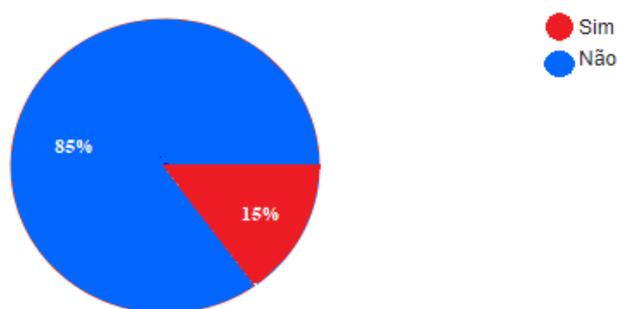
1. “Melhoria da qualidade de vida dos servidores”: com 95%
2. “Melhoria da gestão da produtividade (acompanhamento das atividades)”: com 87,5%;
3. “Aumento da produtividade” e “Redução de custos da instituição”: com 82,5%;

Também foram relatados pontos negativos do Programa de Gestão e Desempenho, principalmente, tendo 40 respondentes entre gestores e participantes do PGD. Conforme mostrado no Gráfico 9, 85% dos participantes não identificaram nenhum ponto negativo ou prejuízo, enquanto 15% dos participantes relataram a identificação de pontos negativos.

Gráfico 9 - Benefícios e prejuízos para a unidade (ponto negativo ou prejuízo gerado pelo PGD)

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

40 respostas



Fonte: Google Forms (2023).

Abaixo, listamos os pontos negativos informados e as considerações sobre o relato:

- **Ponto negativo relatado:** Inexistência de espaço para alteração do plano de trabalho;
 - **Considerações:** acreditamos que ocorreu alguma falha no repasse dos procedimentos operacionais do sistema, visto que existem as funcionalidades em que o servidor pode solicitar a inclusão/remoção/atualização das atividades previamente cadastradas no planejamento.
- **Ponto negativo relatado:** Menor interação social presencial dos servidores em teletrabalho;
 - **Considerações:** entendemos que isso é uma consequência conhecida do teletrabalho. Entretanto, como foi adotado o regime de teletrabalho parcial, os participantes do PGD podem interagir socialmente nos dias presenciais do servidor. Além disso, buscamos realizar eventos comemorativos para que possibilite a participação e integração dos servidores.

- **Ponto negativo relatado:** a não contribuição da instituição nos custos dos nossos equipamentos, aliada a exigência de mais produtividade somente para quem está no teletrabalho;
 - **Considerações:** com relação a questão dos equipamentos, concordamos com a questão levantada. Entretanto, foi constatado que a Instrução Normativa que regulamenta o PGD veda a cessão dos equipamentos, informando que fica a cargo do participante do programa. Com relação à produtividade, tratou-se de uma decisão administrativa que optou pelo aumento do percentual permitida pela Instrução Normativa, ocasionando a diferenciação para o trabalho presencial.
- **Ponto negativo relatado:** necessidade de melhorias no sistema utilizado para o acompanhamento do PGD;
 - **Considerações:** o programa foi desenvolvido pelo governo federal, assim como a realização dos procedimentos de correção. Para evitar incompatibilidade com versões futuras do sistema, as alterações realizadas pela STI são mínimas. Entretanto, quando recebemos sugestões, fazemos o repasse para o órgão responsável do governo federal para que sejam avaliadas e, oportunamente, desenvolvidas e disponibilizadas.

4 Facilidades e dificuldades do sistema

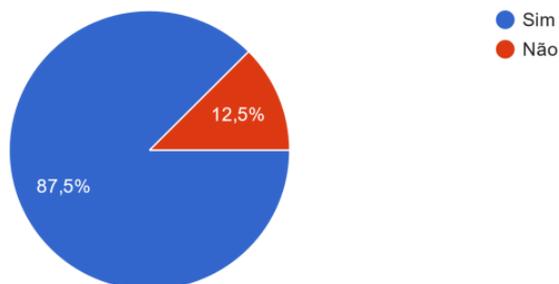
As facilidades e as dificuldades na implantação e utilização do sistema PGD foram mensuradas por meio da Pesquisa de Ambientação, por meio de perguntas abertas.

Conforme mostrado no gráfico 10, 87,5% dos gestores e/ou participantes do Programa relataram benefícios e facilidades do sistema PGD, contra 12,5 que não relataram facilidade na implantação do sistema.

Gráfico 10 - Facilidades e dificuldades do sistema (facilidades na implantação e utilização)

(PARTICIPANTE/GESTOR) 4.1 Você verificou alguma facilidade na implantação e utilização do Sistema Informatizado de Teletrabalho?

40 respostas



Fonte: Google Forms (2023).

De uma forma resumida, os relatos feitos foram:

Com relação aos três primeiros itens, dependemos do governo federal na implementação das alterações no sistema de teletrabalho. A STI pode realizar apenas pequenas alterações, visando manter a compatibilidade com versões futuras do sistema. Conforme informado no item anterior, as sugestões estão sendo encaminhadas ao governo federal para atendimento em momento que eles considerem oportuno. Com relação ao último item, estão sendo repassadas orientações para reduzir a criação desse tipo de atividade.

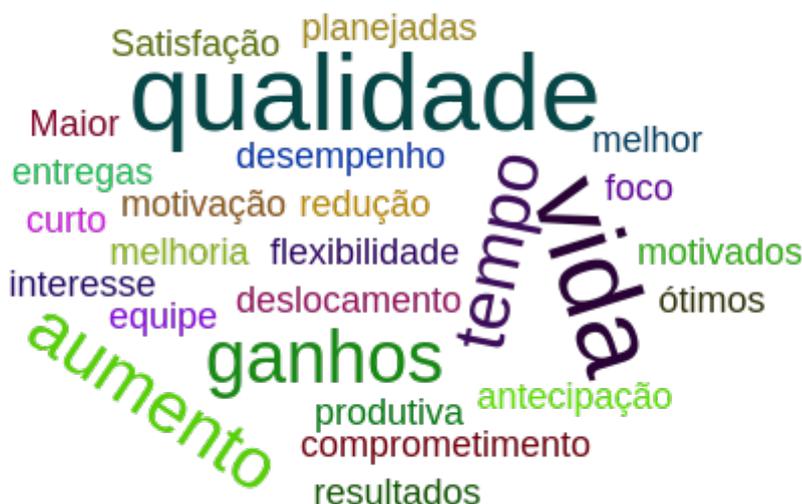
5 Manutenção do Programa de Gestão e Desempenho

Por fim, analisou-se o interesse dos gestores em manter suas unidades no PGD e o interesse dos participantes em permanecerem no Programa.

Todos os gestores expressaram interesse em manter a unidade vinculada ao Programa de Gestão e Desempenho, tendo como principais justificativas:

- Satisfação, flexibilidade, e melhoria de qualidade de vida dos participantes com o teletrabalho;
- Redução de custos e tempo;
- Ganhos de desempenho e de motivação dos servidores;
- Comprometimento, interesse e antecipação de entregas planejadas;
- Foco nas atividades e ótimos resultados, **além de evitar a evasão de servidores.**

A partir das respostas, foi gerada a nuvem de palavras abaixo:



Entre as respostas, podemos destacar os seguintes relatos:

- “Sim, todos **gostaram da experiência e entenderam que o teletrabalho é muito importante para a Divisão**, possibilitando algumas **vantagens, flexibilidade, redução de custo e tempo de deslocamento**. Esperamos que o PGD se torne definitivo”.
- “Os **ganhos de desempenho e de motivação dos servidores foi evidente, além de possibilitar a melhoria na qualidade de vida dos servidores**”.

- **“Sinto que meu trabalho é mais produtivo no PGD, porque me sinto mais motivado por estar trabalhando em casa, além de ter uma melhor qualidade de vida tanto profissional quanto pessoal”.**
- **“O PGD traz uma nova forma de trabalho, onde se tem a avaliação por entregas. Sinto que produzo mais, além de me concentrar mais no PGD. Além de qualidade de vida, de deslocamentos necessários diários. Além do contato com a equipe ser mantido através de reuniões, quando necessário, e do contato presencial estabelecido no modelo híbrido”.**
- **“TENHO UM BEBÊ DE 4 MESES, E NESSA MODALIDADE DE TRABALHO, ALÉM DE FLEXIBILIZAR E OTIMIZAR MINHAS TAREFAS, EU APROVEITO O TEMPO QUE EU LEVARIA PARA IR E VOLTAR DO TRABALHO PRESENCIAL PARA DAR SUPORTE NOS CUIDADOS COM O MEU FILHO. TAMBÉM ECONOMIZO COM TRANSPORTES E COMBUSTÍVEIS”.**
- **“Quando me formei na universidade, há alguns anos atrás, o principal critério para escolher um emprego era a estabilidade, que seria sinônimo de qualidade de vida. Hoje esse critério é o trabalho remoto”.**
- **“Melhor qualidade de vida e laboral por eliminar o tempo e o gasto financeiro e energético do traslado diário, e ganho de produtividade graças à maior flexibilidade de horário, além de poder participar mais ativamente da criação dos meus filhos”.**

Considerações Finais

1 . Considerações finais dos participantes do PGD

Tendo em vista os 5 pontos analisados neste Relatório de Ambientação, focando nas abordagens quanto ao 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, fundamentada em critérios técnicos e considerando o interesse da administração, foram realizadas considerações e sugestões de melhoria sobre o PGD. Com a consolidação das respostas, foram obtidas as seguintes sugestões:

- Necessidade de ajustes no sistema voltados para a acessibilidade e usabilidade.
- Feedback positivo relacionado com a utilização do formulário para a avaliação do processo e como um meio de feedback dos participantes sobre o programa.
- Acompanhamento de um profissional de psicologia junto aos servidores, visto a diminuição da interação social no ambiente de trabalho.

Dentre as respostas dos participantes, podemos destacar:

- **“Agradeço a oportunidade de participar desta pesquisa. Gostaria de deixar registrado que considero a pesquisa abrangente e bem estruturada, abordando temas relevantes para avaliar o meu interesse e satisfação em relação ao PGD. Além disso, aprecio a inclusão da possibilidade de deixar sugestões ou comentários, o que demonstra um interesse genuíno em ouvir a opinião dos participantes. Como sugestão, seria interessante considerar a inclusão de um campo aberto para que os participantes possam detalhar mais suas opiniões, sugestões ou comentários, caso desejem fornecer informações mais específicas. No geral, considero a pesquisa bastante útil para o aprimoramento contínuo do PGD e agradeço pela oportunidade de contribuir com minha opinião”.**
- **“A sugestão é que o PGD possa permanecer com o aumento do percentual de vagas para cada Unidade para que assim se chegue ao ideal de cem por cento como já existe em alguns órgãos e que o servidor possa ter o direito de decidir se deseja ou não participar”.**
- **“Considero relevante este trabalho de pesquisa ao longo do PGD. Contudo, senti falta, durante esses 6 meses que participei do projeto-piloto, de um acompanhamento de um profissional de psicologia junto aos servidores. Considero que a escuta terapêutica dos servidores possibilitaria uma contribuição ainda mais eficaz tanto para o profissional e seus familiares/colegas como para a instituição. Sou imensamente grato por ter participado desse momento histórico na vida do servidor público”.**
- **“Agradeço à Comissão do PGD e à STI por tornar possível os 6 meses de teletrabalho. Parabênizo a todos os participantes e gestores pelo sucesso! Solicito a ampliação do percentual de participantes de 30% para 50%, pelo menos, inicialmente, para as unidades que já completaram o tempo previsto de 6 meses”.**

- “Acho importante esse feedback tanto dos gestores como também dos participantes em relação ao programa de gestão de desempenho. Acho que a implantação do programa na UFC tem sido um sucesso, com muitos pontos positivos tanto para a instituição como para os servidores. Uma sugestão para os próximos ciclos é que **seja aumentado o percentual máximo de participação de cada unidade**, que hoje é de apenas 30% e não suporta todos os servidores interessados”.

2 . Considerações finais dos participantes do PGD

Por fim, mediante a experiência dos seis meses de ambientação e das respostas obtidas pelo formulário de avaliação do PGD, a **STI propõe**:

1. Aumento no percentual de participantes do Programa, solicitação fortemente reiterada durante todo o período de 180 dias. **Essa proposição se torna crítica para a área de TI tendo em vista a grande evasão de profissionais para o mercado de trabalho, tendo em vista as diversas oportunidades de trabalho remoto com salários melhores. Dessa forma, o PGD mais abrangente pode ser uma medida para retenção de profissionais na instituição;**
2. A revisão dos critérios de desempate, tendo em vista a possibilidade de que possam ser mais justos e de fácil aplicação, dando mais transparência ao processo;
3. Possibilidade de acompanhamento de um profissional de psicologia aos servidores em PGD.

Fortaleza (CE), 28 de junho de 2023.

PROF. DR. EDGAR MARÇAL DE BARROS FILHO

Superintendente de Tecnologia da Informação - STI/UFC