

RELATÓRIO DO PLANO PILOTO

do Programa de Gestão e
Desempenho (PGD)

2022/2023

BREVE HISTÓRICO

Em 1995, a possibilidade de implantação de um programa de gestão foi mencionada pela primeira vez, de forma ainda precária, no Decreto Federal nº 1.590 de 10 de agosto de 1995. No documento, se trazia a possibilidade de dispensa de controle de assiduidade e as atividades deveriam ser mensuráveis.

As definições, regras de funcionamento, atualizações e autorizações de funcionamento foram aprimoradas ao longo dos anos e o Decreto Federal nº 11.072 de 17 de maio 2022 é quem versa sobre o Programa de Gestão e Desempenho (PGD) da forma como se conhece atualmente.

Em função da publicação da Instrução Normativa do Ministério da Economia nº 65 de 30 de julho de 2020 e principalmente da Portaria do Ministério da Educação nº 267 de 30 de abril de 2021 (ambas revogadas) as discussões foram intensificadas nas Instituições Federais de Ensino Superior (IFES).

Na Universidade Federal do Sul e Sudeste do Pará (Unifesspa), após o retorno das atividades presenciais em 2022, a Pró-reitoria de Desenvolvimento e Gestão de Pessoas (Progep) iniciou internamente os estudos e elaborou uma minuta de Portaria, a qual foi discutida e disponibilizada para contribuições da comunidade acadêmica. Após este processo de discussão e análise, em 24 de outubro de 2022 a Reitoria da Unifesspa publicou a Portaria nº 1.531 que regulamentou o plano piloto, com duração de 2 meses, com início em dezembro de 2022 e término em fevereiro de 2023.



APRESENTAÇÃO

O plano piloto do PGD, no âmbito da Unifesspa, se deu pela implementação do regime de teletrabalho parcial ou integral para sete unidades: Procuradoria, Pró-reitoria de Desenvolvimento e Gestão de Pessoas (Progep), Pró-reitoria de Administração (Proad), Secretaria de Planejamento (Seplan), Centro de Tecnologia da Informação e Comunicação (CTIC), Gabinete da Reitoria e Instituto de Geociências e Engenharia (IGE), no período entre 05 de dezembro de 2022 e 04 de fevereiro de 2023.

Ao término do período, foi realizada a avaliação do piloto pelos(as) usuários(as) dos serviços das unidades que participantes, pelas chefias dos(as) servidores(as) em PGD e os(as) servidores(as) participantes.

Os resultados desta avaliação são o foco deste relatório e serão apresentadas nas próximas seções.

OBJETIVOS DO PGD

Art. 3º da Portaria nº 1.531/2022 do Gabinete da Reitoria Unifesspa

1

promover a gestão da produtividade e da qualidade das entregas dos participantes

2

contribuir com a redução de custos no poder público

3

atrair e manter novos talentos

4

contribuir para a motivação e o comprometimento dos(as) participantes com os objetivos da Instituição

5

estimular o desenvolvimento do trabalho criativo, da inovação e da cultura de governo digital

6

melhorar a qualidade de vida dos(as) participantes

7

gerar e implementar mecanismos de avaliação e alocação de recursos

8

promover a cultura orientada a resultados, com foco no incremento da eficiência e da efetividade dos serviços prestados à sociedade

REQUISITOS PARA ADEÇÃO

O PGD abrange apenas atividades cujas características permitem a mensuração da produtividade e dos resultados das respectivas unidades e do desempenho do(a) servidor(a) em suas entregas.

Assim, puderam solicitar adesão apenas os(as) servidores(as) que realizavam atividades com essas características, focando nas atividades estritamente administrativas, podendo participar técnicos(as)-administrativos(as) em educação e docentes com funções administrativas, mediante autorização da chefia imediata.

Além disso, para a participação era necessário que os(as) participantes realizassem cursos de Certificação Avançada I [servidor(a) e gestor(a)] e II [gestor(a)] que tiveram como conteúdo:

- *noções básicas de trabalho remoto; teletrabalho e educação a distância; inteligência emocional; e gestão pessoal - base da liderança;*
- *gestão de equipes em trabalho remoto; liderança e gestão de equipes; desenvolvendo times de alta performance; gestão de conflitos e negociação.*

ACOMPANHAMENTO DAS ATIVIDADES

O acompanhamento das atividades e do desempenho foi conduzido pelos(as) gestores(as), por meio da plataforma Polare, disponibilizada pela Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN).

COMISSÃO DE ACOMPANHAMENTO DA IMPLANTAÇÃO DO PROGRAMA DE GESTÃO E DESEMPENHO NA UNIFESSPA

Além do acompanhamentos pelos(as) gestores(as), foi criado uma Comissão, constituída pela Portaria nº 0821 de 17 de abril de 2023, por dirigentes das Unidades participantes do plano piloto, representantes do sindicato dos(as) servidores(as) técnicos(as)-administrativos(as) e do sindicato dos(as) servidores(as) docentes, acompanhar a implantação do PGD e propor iniciativas voltadas ao aperfeiçoamento do programa.

PORTARIA Nº 0821/2023

O REITOR DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO SUL E SUDESTE DO PARÁ – Unifesspa, no uso de suas atribuições, em conformidade com o Decreto Presidencial de 15 de setembro de 2020, publicado no *Diário Oficial da União* nº 177-A, de 15 de setembro de 2020; e o que consta no Processo Eletrônico nº 23479.004706/2023-24;

RESOLVE:

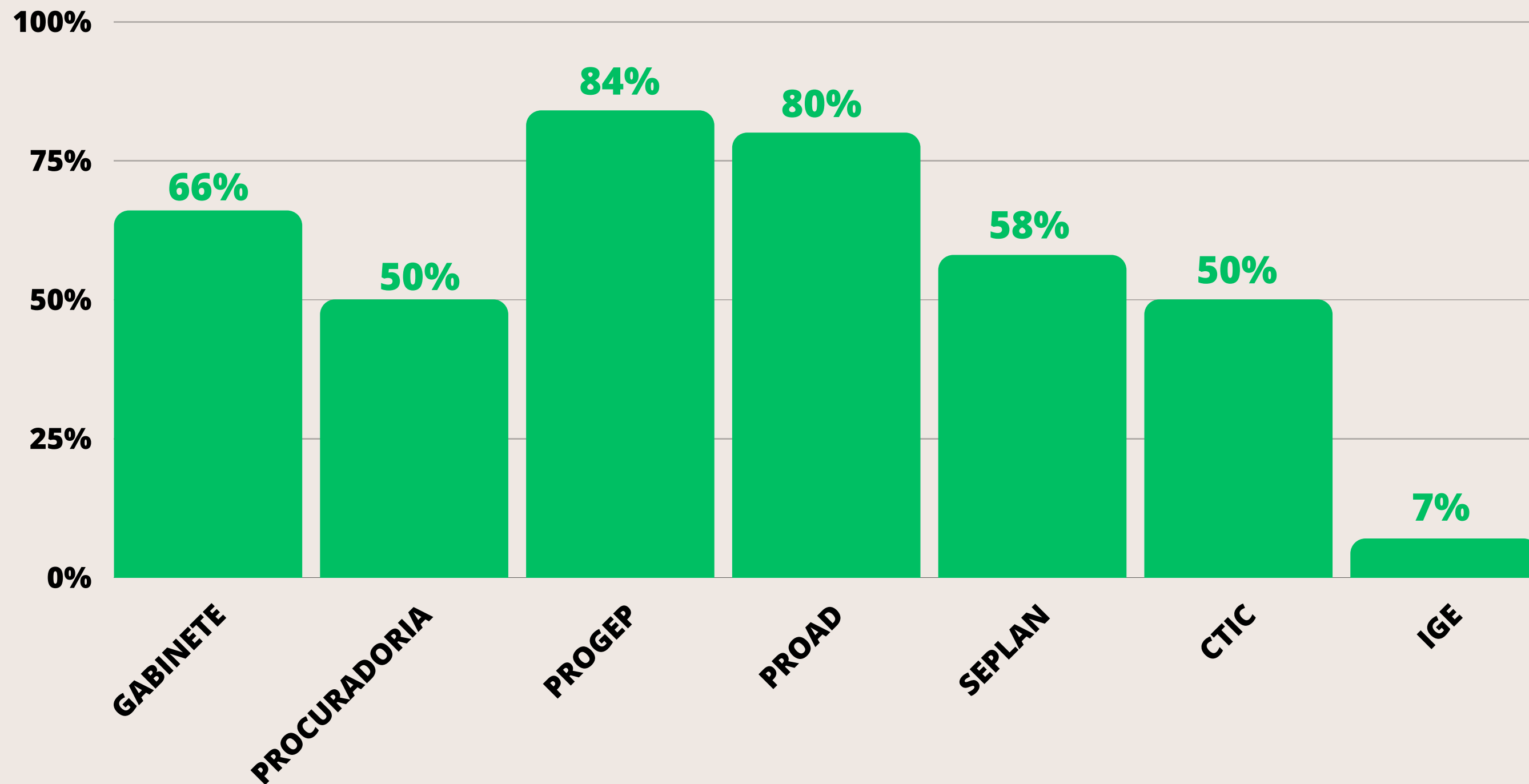
Designar os membros abaixo relacionados, para composição do(a) **Comissão de Acompanhamento da Implantação do Programa de Gestão de Desempenho na Unifesspa**.

Membros:

- 1 - JULIANA DE SALES SILVA;
- 2 - MARIANNE SANTOS FAULSTICH ;
- 3 - MANOEL SOUSA DA SILVA JUNIOR;
- 4 - JOSE JULIO GADELHA;
- 5 - MARCELE JULIANE MENEZES CASTRO;
- 6 - MANOEL ENIO ALMEIDA AGUIAR;
- 7 - ZENAIDE CARVALHO DA SILVA ;
- 8 - JOSE ELISANDRO DE ANDRADE;
- 9 - HENRIQUE SILVA DE SOUZA;
- 10 - FRANCISCO VANDERLEI ALMEIDA DE OLIVEIRA.

ÍNDICE DE PARTICIPAÇÃO POR UNIDADE

71 participantes, sendo 61 na modalidade parcial e 10 na modalidade integral



PERCEPÇÃO DOS USUÁRIOS DOS SERVIÇOS SOBRE O PILOTO DO PGD:

Número de avaliações boas ou ótimas, por unidade

UNIDADE	ATENDIMENTO RECEBIDO		ENCAMINHAMENTO DAS DEMANDAS		TEMPO DE RESPOSTA		AVALIAÇÃO ANTES X DEPOIS DO PGD		TOTAL DE AVALIADORES
	ÓTIMO BOM		ÓTIMO BOM		ÓTIMO BOM		ÓTIMO BOM		
CTIC	6	2	4	4	6	1	5	4	10
GABINETE	7	3	6	4	5	5	5	5	11
IGE*	0	1	0	1	0	0	0	1	3
PROAD	4	0	4	0	4	0	5	0	5
PROCURADORIA	3	1	3	1	3	1	3	1	5
PROGEP	14	0	13	1	13	0	15	0	16
SEPLAN	3	1	2	2	2	1	3	1	5
TOTAL	37	8	32	13	33	8	36	12	55

*Unidade não atingiu 50% de avaliações boas e ótimas somadas

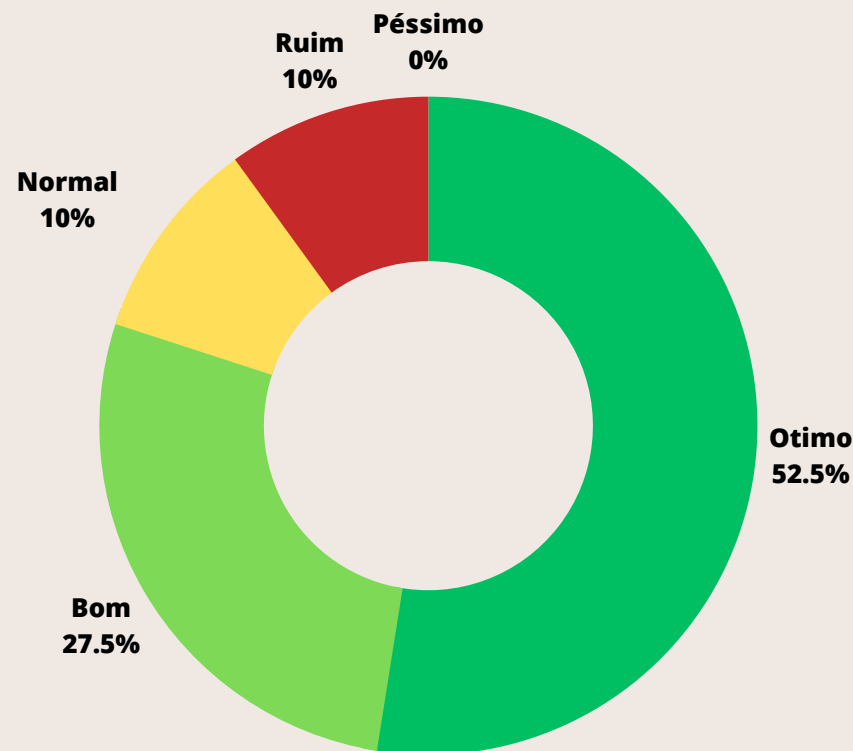
PERCEPÇÃO DOS USUÁRIOS DOS SERVIÇOS SOBRE O PILOTO DO PGD:

Número de avaliações normais e ruins, por unidade

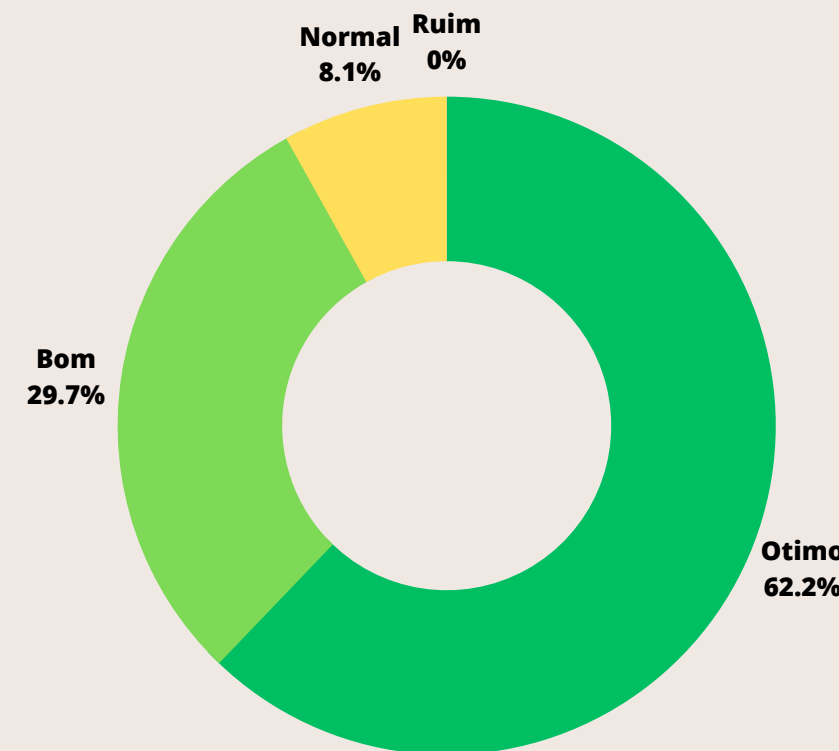
UNIDADE	ATENDIMENTO RECEBIDO		ENCAMINHAMENTO DAS DEMANDAS		TEMPO DE RESPOSTA		COMPARAÇÃO ANTES X DEPOIS			TOTAL DE AVALIADORES
	NORMAL	RUIM	NORMAL	RUIM	NORMAL	RUIM	NORMAL	RUIM	PÉSSIMO	
CTIC	1	1	1	1	2	1	0	1	0	10
GABINETE	1	0	1	0	1	0	0	0	0	11
IGE	1	1	1	1	2	1	1	1	0	3
PROAD	1	0	1	0	1	0	0	0	0	5
PROCURADORIA	1	0	0	1	1	0	0	1	0	5
PROGEP	1	1	1	1	2	1	1	0	0	16
SEPLAN	1	0	0	1	1	1	0	1	0	5
TOTAL	7	3	5	5	10	4	2	4	0	55

PERCEPÇÃO DOS USUÁRIOS SOBRE O PILOTO DO PGD, POR UNIDADE:

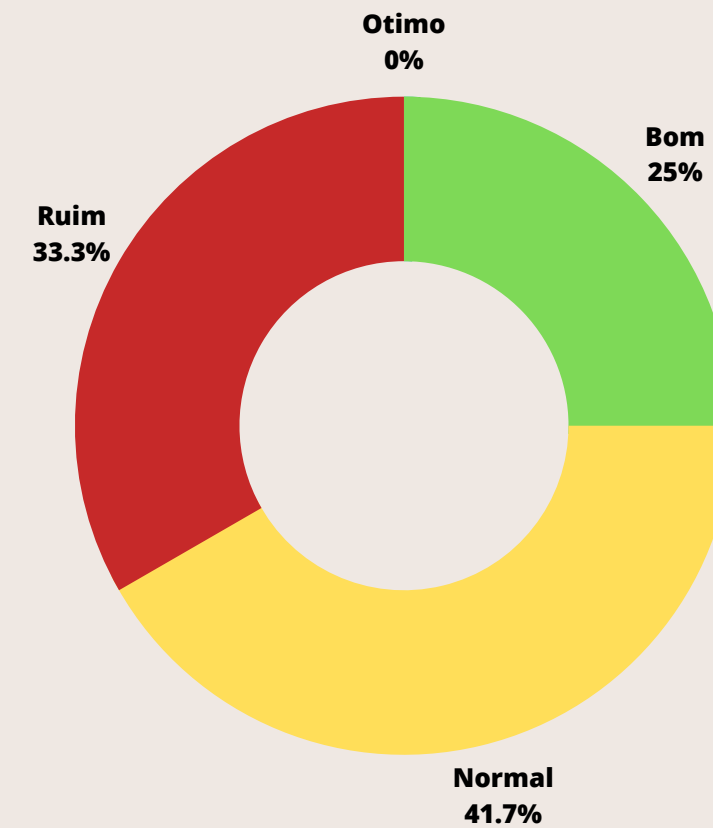
CTIC



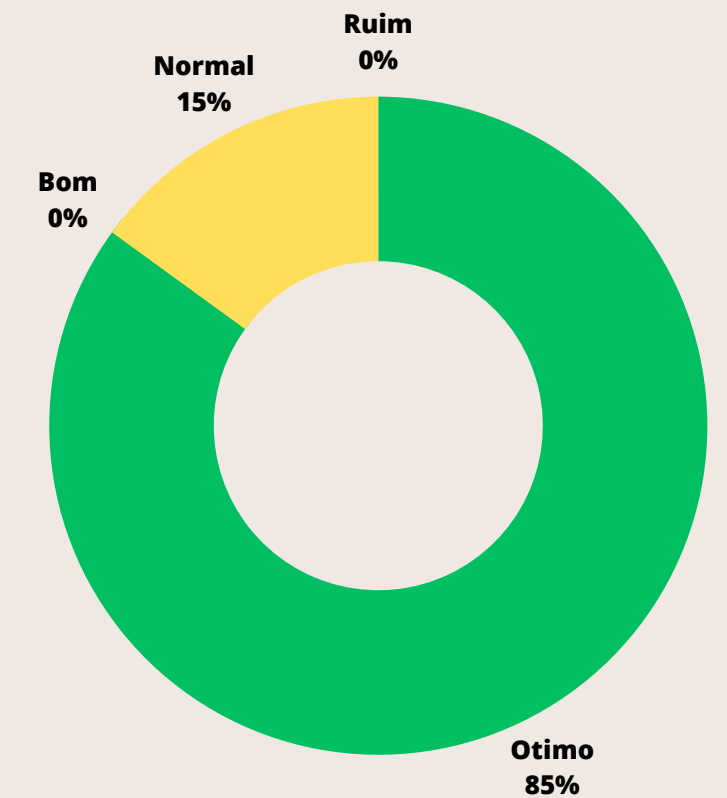
GABINETE



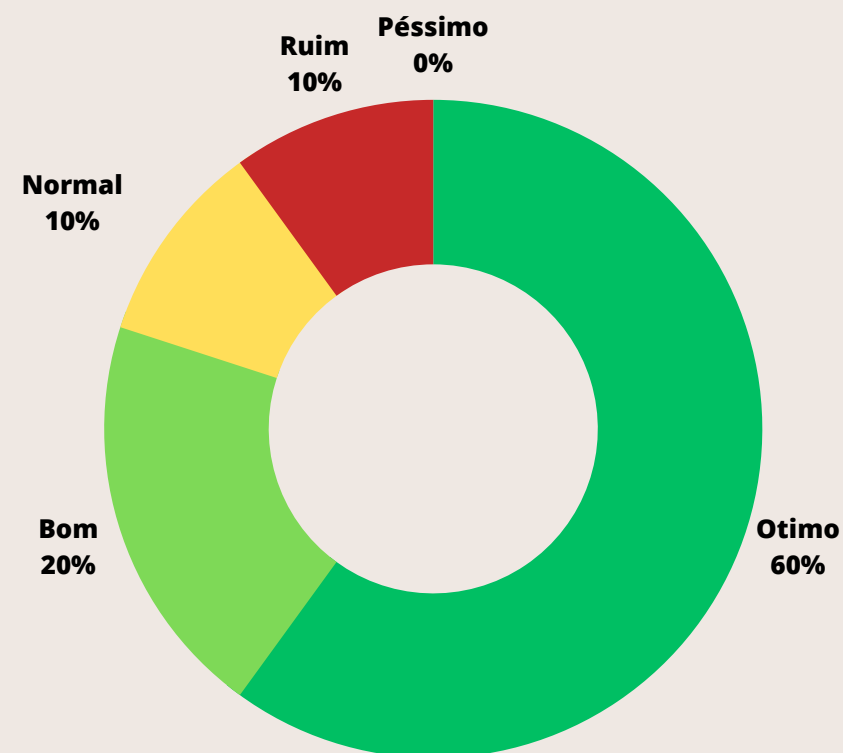
IGE



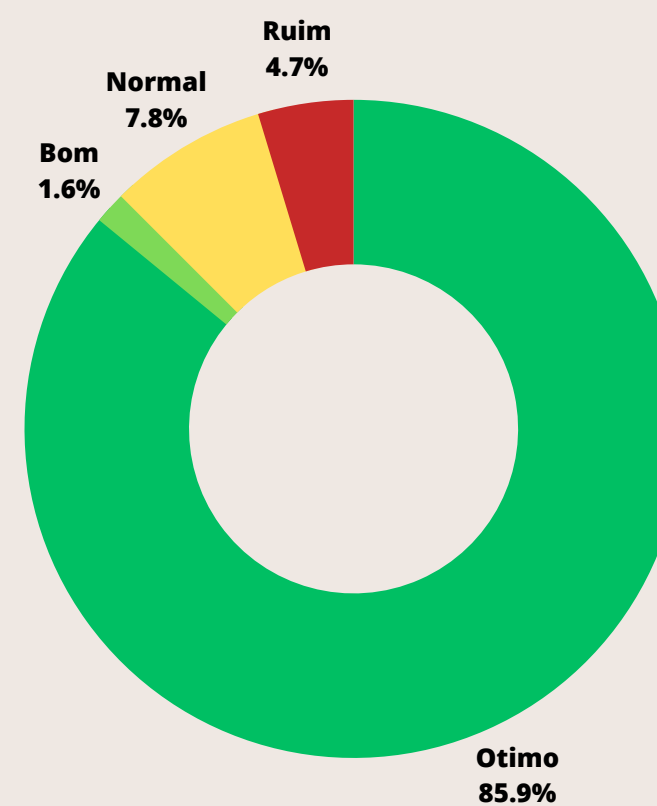
PROAD



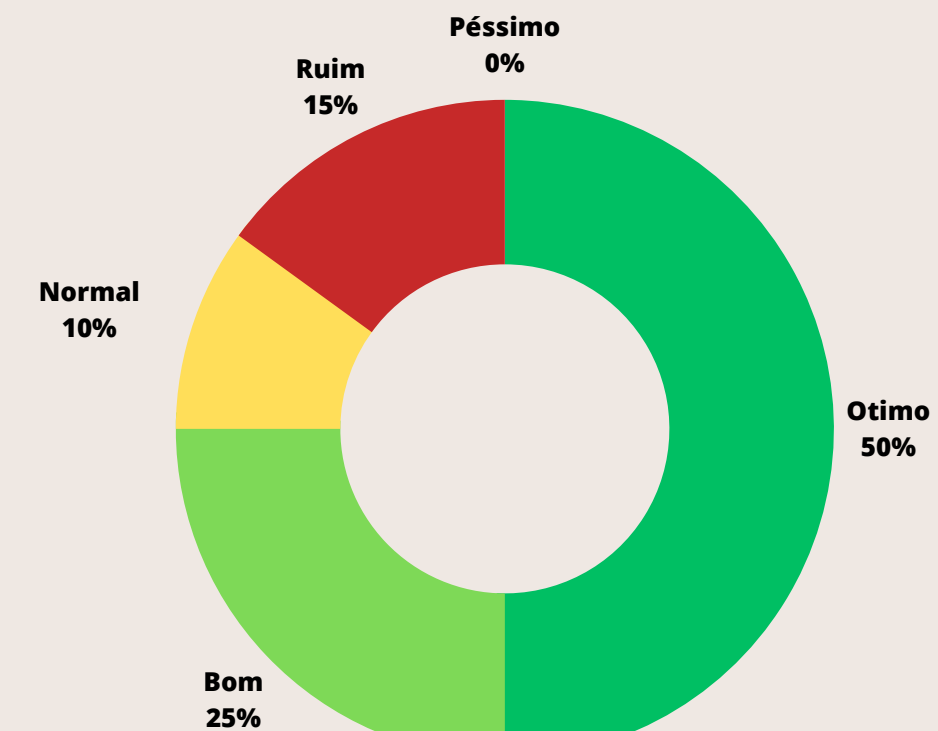
PROCURADORIA



PROGEP

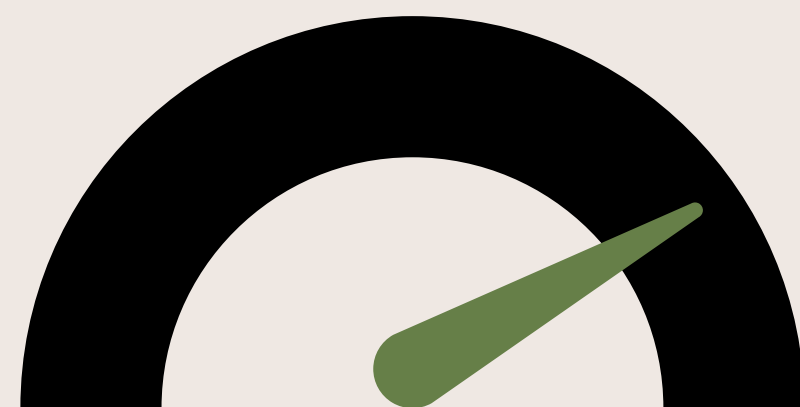


SEPLAN



PERCEPÇÕES DO PLANO PILOTO PELOS USUÁRIOS DOS SERVIÇOS

Avaliações *boas ou ótimas* quanto a experiência do atendimento durante o piloto:



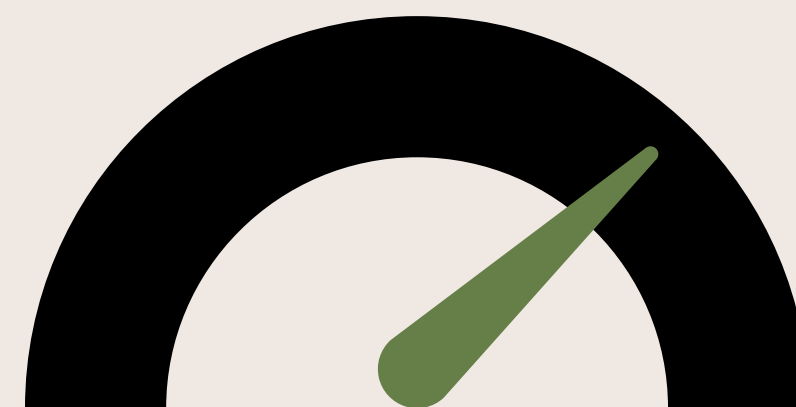
81,82%

Percepção quanto ao atendimento recebido



80%

Percepção quanto ao encaminhamento das demandas no período



74,55%

Percepção quanto ao tempo de resposta

PRINCIPAIS QUEIXAS DOS USUÁRIOS DE SERVIÇOS

1

INSUFICIÊNCIA DE SERVIDORES(AS) E A PESSOALIZAÇÃO DAS TAREFAS, REDUZINDO AS POSSIBILIDADES DE RESOLUÇÃO DAS DEMANDAS

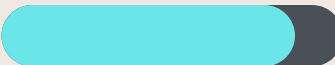
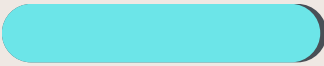
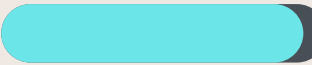
2

DIFICULDADE QUANTO AO ACESSO ÀS INFORMAÇÕES DE CONTATO, AGENDAS E ESCALAS E TER QUE RECORRER AO SITE PARA OBTÊ-LAS.

3

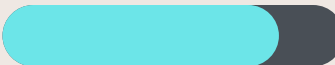
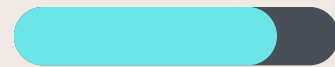
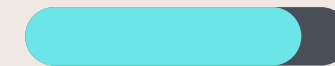
NÃO PUBLICIZAÇÃO DOS TELEFONES PESSOAIS DOS(AS) SERVIDORES(AS) EM TELETRABALHO E QUAIS OS(AS) RESPONSÁVEIS NA UNIDADE, EM CASO DE NECESSÁRIO ATENDIMENTO PRESENCIAL

PERCEPÇÕES DO PLANO PILOTO DOS(A) SERVIDORES(A) PARTICIPANTES

Consideraram a divisão entre carga horária presencial e remota adequada para a execução do plano de trabalho	53/61  86%
Consideraram que a experiência no Projeto Piloto PGD atendeu suas expectativas quanto à sua qualidade de vida	60/61  98%
Consideraram que a implementação do piloto do PGD na sua unidade se deu de forma adequada	57/61  93%

PERCEPÇÕES DO PLANO PILOTO DOS(A) SERVIDORES(A) PARTICIPANTES

sobre a participação na implantação do PGD na sua unidade de lotação

Participaram no levantamento das atividades	50/61  81%
Participaram na elaboração das escalas de trabalho	50/61  81%
Participaram na elaboração do plano de trabalho	52/61  85%

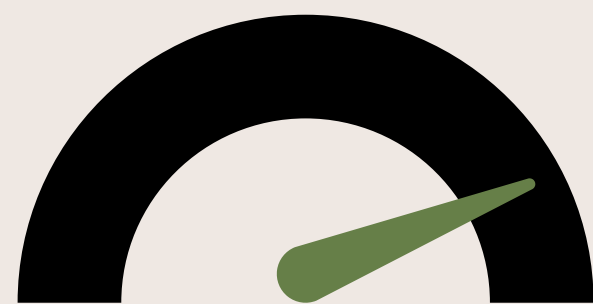
PERCEPÇÕES DO PLANO PILOTO DOS(A) SERVIDORES(A) PARTICIPANTES

Consideraram que a implementação do PGD na sua unidade trouxe melhorias



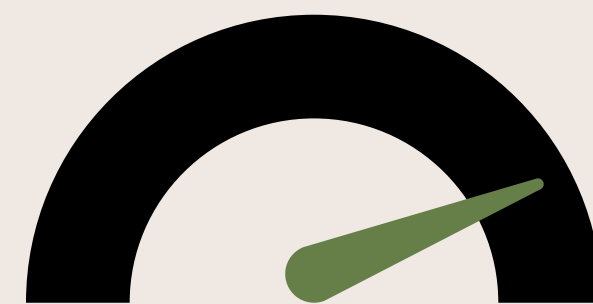
51/61 = 83%

Quanto ao levantamento das atividades



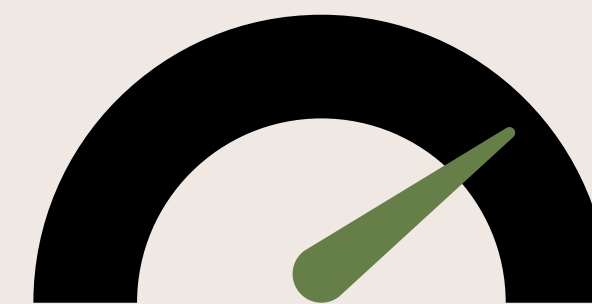
52/61 = 85%

Quanto à elaboração das escalas de trabalho



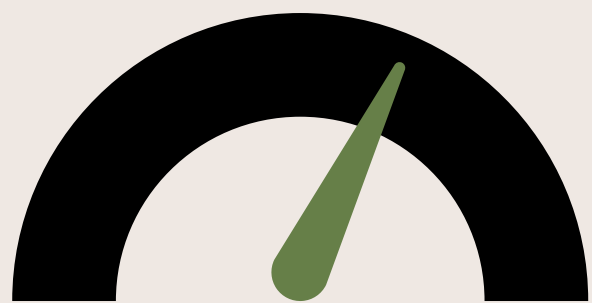
52/61 = 85%

Quanto à elaboração do plano de trabalho



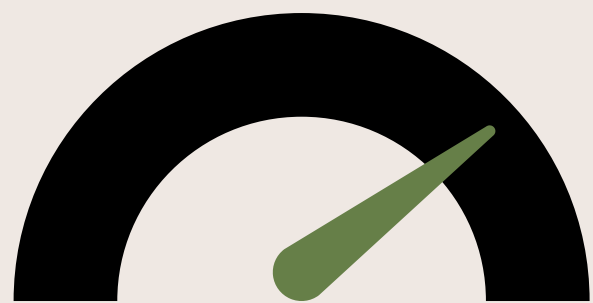
47/61 = 77%

Quanto à relação com a chefia imediata



39/61 = 63%

Quanto ao atendimento presencial ao público



47/61 = 77%

Quanto ao atendimento remoto ao público



55/61 = 90%

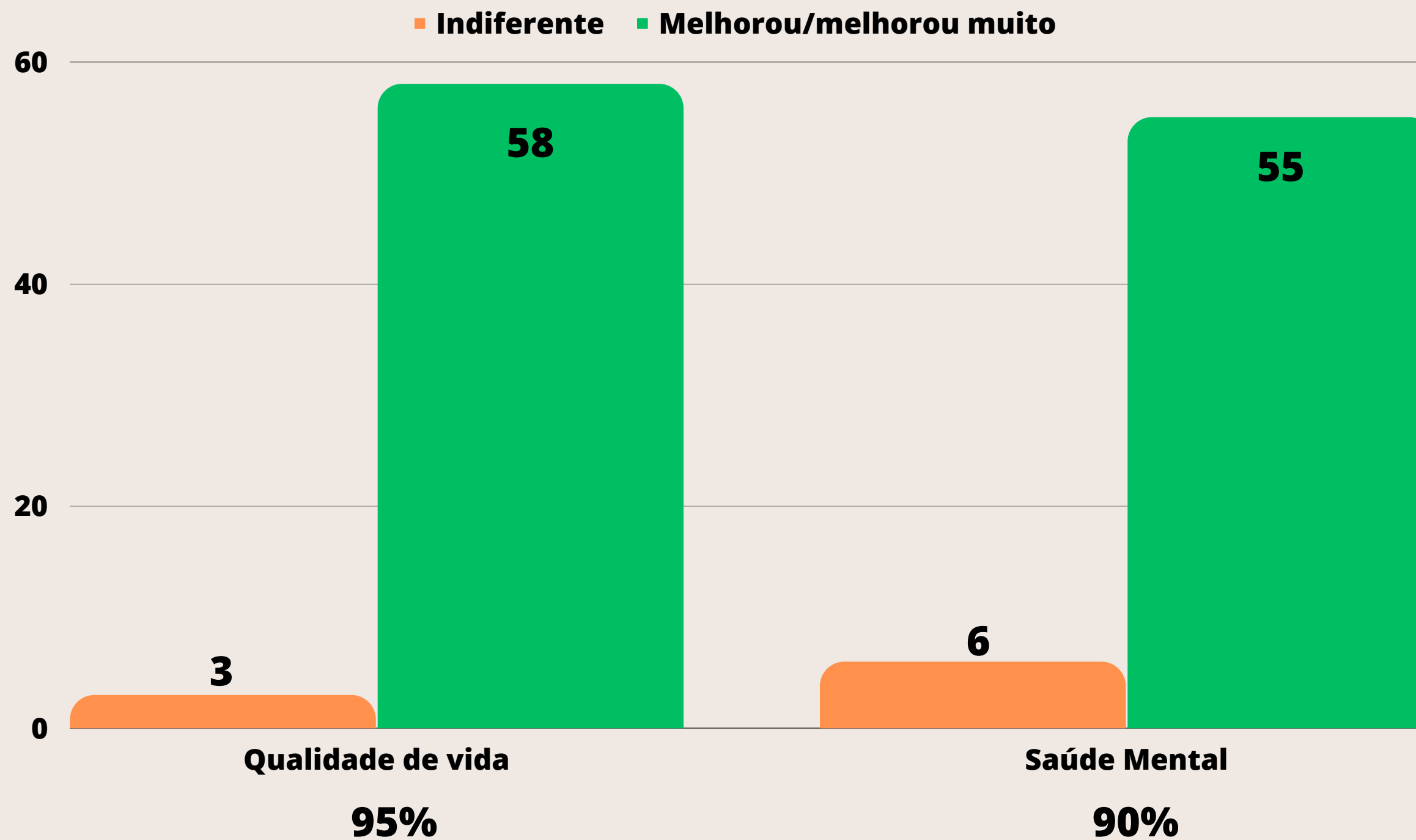
Quanto ao seu rendimento no trabalho



54/61 = 88%

Quanto ao rendimento da equipe de trabalho da qual faz parte

PERCEPÇÕES DO PLANO PILOTO DOS(A) SERVIDORES(A) PARTICIPANTES



MAIORES DIFICULDADES APONTADAS PELOS(A) SERVIDORES(A) PARTICIPANTES

1

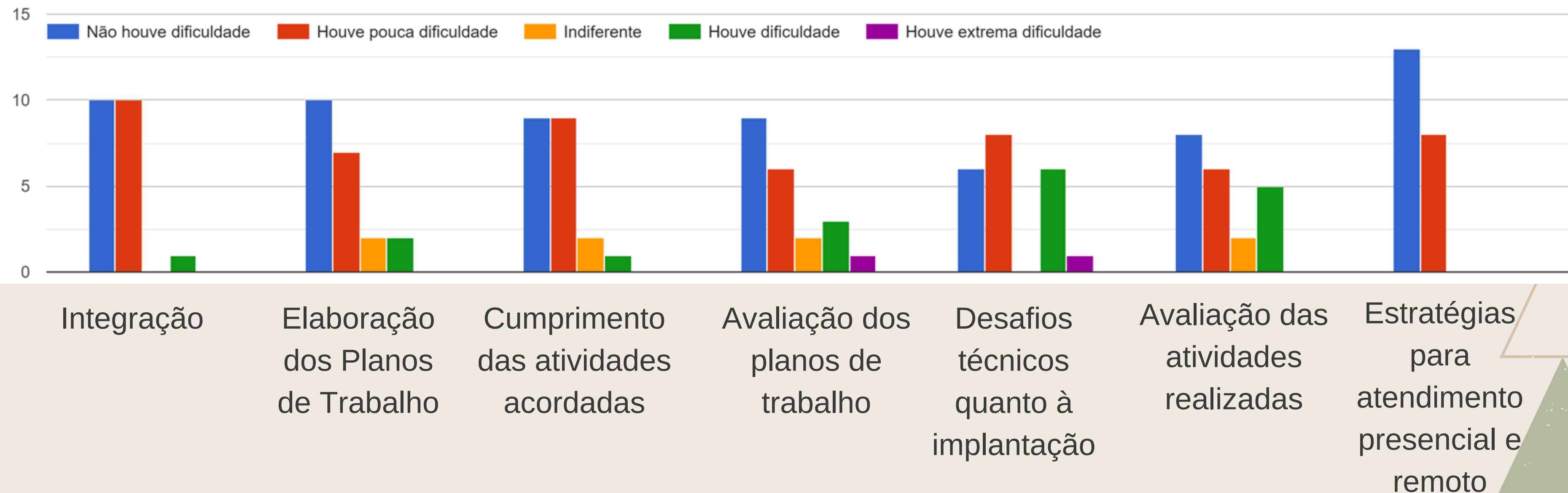
ELABORAÇÃO DO
PLANO DE
TRABALHO EM
CONJUNTO COM
A CHEFIA

2

AValiação DO
PLANO DE
TRABALHO

PERCEPÇÕES DOS(A) GESTORES(A)/CHEFIAS QUANTO AOS PRINCIPAIS DESAFIOS

Considerando os itens abaixo, avalie conforme o grau de dificuldade encontrado na implantação do Projeto Piloto PGD:



DADOS QUANTITATIVOS INFORMADOS NOS RELATÓRIOS GERENCIAIS

Variações antes x depois do PGD, por unidade

UNIDADE	VARIAÇÃO DE GASTOS	VARIAÇÃO DA PRODUTIVIDADE	VARIAÇÃO DO ABSENTEÍSMO	VARIAÇÃO DOS AFASTAMENTOS EM RAZÃO DA SAÚDE	VARIAÇÃO DA ROTATIVIDADE DA FORÇA DE TRABALHO
CTIC	N/M*	-5,21%	-60%	-3	N/M*
GABINETE	N/I**	N/I**	N/I**	N/I**	N/I**
IGE	N/I**	N/I**	N/I**	N/I**	N/I**
PROAD	N/M*	+14,74%	0	+1	0
PROCURADORIA	0	-38,76%	0	0	-1
PROGEP	N/M*	0	0	+1	0
SEPLAN	N/M*	+16%	0	-1	0
TOTAL	0	-13,23%	-60%	-2	-1

*N/M = NÃO FOI POSSÍVEL MENSURAR/COMPARAR

**N/I = NÃO INFORMADO

DADOS QUANTITATIVOS INFORMADOS NOS RELATÓRIOS GERENCIAIS

Variações antes x depois do PGD, por unidade

UNIDADE	VARIAÇÃO DE GASTOS	VARIAÇÃO DA PRODUTIVIDADE	VARIAÇÃO DO ABSENTISMO	VARIAÇÃO DOS AFASTAMENTOS EM DIAZ DA	VARIAÇÃO DA ROTATIVIDADE DA FORÇA DE
CTIC	N/M*	-5,21%			
GABINETE	N/I**	N/I**			
IGE	N/I**	N/I**	N/I**	N/I**	N/I**
PROAD	N/M*	+14,74%			
PROCURADORIA	0	-38,76%			
PROGEP	N/M*	0			
SEPLAN	N/M*	+16%			
TOTAL	0	-13,23%	-60%	-2	-1

Com base nas informações da unidade, essa queda ocorreu em decorrência de uma subunidade desenvolver, durante o piloto, uma tarefa mais complexa do que o habitual, o que demandou maior tempo e concentração da equipe.

Conforme relatado pela unidade, no piloto, as atividades do setor foram desenvolvidas com 1 (um) servidor a menos, em relação ao imediatamente anterior. Apesar do número de atividades ter sido menor, em decorrência do período de recesso forense, foi relatado que não se teve queda na produtividade, efetivamente, pela atividade da Procuradoria ser bastante peculiar, com demandas que variam tanto em quantidade quanto em complexidade.

*N/M = NÃO FOI POSSÍVEL MENSURAR/COMPARAR

**N/I = NÃO INFORMADO

PERCEPÇÕES DOS(A) GESTORES(AS)/CHEFIAS

"A experiência do teletrabalho a partir do PGD foi exitosa e não houve nenhum prejuízo ao regular funcionamento da Unidade. De um modo geral, o desempenho dos servidores foi satisfatório, houve cumprimento do pactuado em relação ao cronograma de comparecimento presencial e também em relação às metas e entregas estabelecidas. Foi possível observar elevada satisfação nos servidores aderentes ao PGD em relação ao modelo de trabalho adotado, ainda que tenha sido experimental."

DIFICULDADES DOS(A) GESTORES(AS)/CHEFIAS

1

limitações do Sistema Polare (cadastro e alteração dos planos de trabalho, falta de intuitividade, engessamento do horário de conclusão das tarefas, ausência de relatórios para acompanhamento das demandas, ausência de informação quanto ao cumprimento das tarefas)

2

alcançe do percentual mínimo presencial durante o recesso de final de ano

3

adaptação a muitas ferramentas de comunicação simultâneas

4

falta de flexibilidade para emissão de relatórios e históricos de acompanhamento do sistema de gestão do PGD

5

dificuldade quanto a mudança da titularidade da chefia, em virtude das férias da chefia da unidade

PRINCIPAIS SUGESTÕES

1

definir ferramentas de comunicação em escala de priorização (se e-mail, google chat ou whatsapp)

2

flexibilização do quantitativo presencial mínimo

3

permitir trabalho remoto por apenas um turno

4

definir uma ferramenta unificada para gestão de equipe, paralela ao Polare

5

melhorar a divulgação das escalas com os(as) usuários(as) dos serviços além dos(as) participantes, com informação nas mesas com e-mail pra contato e informação, inclusive nos murais

RESULTADOS

Pelos dados coletados e aqui apresentados, observa-se que foram alcançados os seguintes objetivos:

promover a gestão da produtividade e da qualidade das entregas dos participantes

atrair e manter novos talentos

contribuir para a motivação e o comprometimento dos participantes com os objetivos da Instituição

estimular o desenvolvimento do trabalho criativo, da inovação e da cultura de governo digital

melhorar a qualidade de vida dos participantes

promover a cultura orientada a resultados, com foco no incremento da eficiência e da efetividade dos serviços prestados à sociedade

RESULTADOS

Pelos dados coletados e aqui apresentados, observa-se que não foram alcançados os seguintes objetivos:

contribuir com a
redução de
custos no poder
público

gerar e implementar
mecanismos de
avaliação e alocação
de recursos

CONCLUSÃO

Com base nas informações apresentadas nesse relatório, notou-se que houve alcance de grande parte dos objetivos estabelecidos, com uma percepção predominante de satisfação entre os(as) participantes, chefias e usuários(as) dos serviços acadêmicos.

Apesar disto, o piloto do PGD permitiu identificar algumas dificuldades quanto novo modelo de gestão, como:

- necessidade de um melhor gerenciamento dos recursos, para garantir economicidade;
- melhorar, padronizar e cobrar a disponibilização das informações para contato e agenda do(a) servidor(a), bem como sua escala de trabalho;
- melhorar a participação dos(as) servidores(as) na elaboração dos planos de trabalho.

CONCLUSÃO

Assim, por meio desse diagnóstico, acredita-se que é possível estruturar ações para dirimir as dificuldades apresentadas, bem como propor melhorias para o processo de uma possível implementação do PGD para a Unifesspa, de forma definitiva.

Dito isto, a Comissão de Acompanhamento da Implantação do Programa de Gestão e Desempenho na Unifesspa conclui pela viabilidade da sua implantação de forma definitiva, com base nos dados deste relatório.

PLANO DE AÇÃO

A partir do apresentado neste relatório, para a implementação do PGD para a toda a comunidade acadêmica, recomenda-se o seguinte plano de ação:

01

melhorar o mapeamento dos processos das unidades e o compartilhamento interno das demandas

02

capacitações para servidores(as) e gestores(as)

03

elaboração de normativo para implementação do PGD na Unifesspa

04

publicização de contatos e escalas dos(as) servidores(as) nos sites e murais das unidades e da Progep

05

relatório de avaliação do desenvolvimento do PGD nos dois primeiros semestres após implementação

