

RELATÓRIO

***AVALIAÇÃO DO PROGRAMA DE
GESTÃO E DESEMPENHO (PGD)
DO CÂMPUS CAÇADOR
Período de período de
Março/2024
a Outubro/2024***



**INSTITUTO
FEDERAL**
Santa Catarina



SOBRE A PESQUISA DE AVALIAÇÃO

A pesquisa teve como intuito levantar dados para avaliação da implementação do Programa de Gestão de Desempenho (PGD) na modalidade de teletrabalho, durante os 08 primeiros meses do Programa de Gestão e Desempenho no Câmpus Caçador, que foi no período de Março/2024 a Outubro/2024. Este relatório foi realizado em outubro de 2024 devido a alteração do novo programa PGD 2.0 a ser iniciado em novembro de 2024.

O questionário de perguntas foi desenvolvido pelos membros da Comissão Local do PGD - Câmpus Caçador.

Foram preparados 3 formulários para serem respondidos conforme a situação de uso ou participação no programa de gestão e desenvolvimento:

> Pesquisa Interna aos Servidores Participantes do PGD no Câmpus Caçador: <https://forms.gle/3bNAtu9MnCYvZAvA9>

> Pesquisa Interna de Avaliação do PGD no Câmpus Caçador (Avaliação por Não Participantes PGD): <https://forms.gle/bmRWjNZG1Vpv8qtr7>

> Pesquisa Interna Junto às Chefias dos Servidores Participantes do PGD no Câmpus Caçador: <https://forms.gle/VEX2aovXgQz8wBiG9>

A pesquisa foi encaminhada do e-mail teletrabalho.cdr@ifsc.edu.br para todos.cacador@ifsc.edu.br e ficou disponível para resposta de 09 a 22 de outubro de 2024. O GT Local do PGD destacou a importância da participação de todos (docentes e TAE's), pois com o resultado desta pesquisa seria possível obter informações sobre o andamento do teletrabalho na visão de todos os servidores e posteriormente contribuir para discutir novas ações e aprimorar o PGD no câmpus.

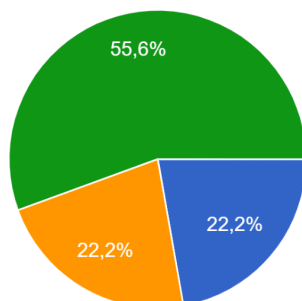
AVALIAÇÃO POR PARTICIPANTES DO PGD

Dentre os servidores participantes do Programa De Gestão, nove responderam ao formulário de avaliação. As respostas e perguntas estão listadas abaixo, conforme segue:



1. Informe quanto tempo de adesão ao PGD você possui:

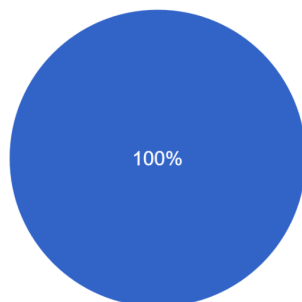
9 respostas



- em PGD até 3 meses
- em PGD até 6 meses
- em PGD até 1 ano
- em PGD superior a 1 ano

2. Como você avalia a implementação do PGD na modalidade de teletrabalho no Câmpus?

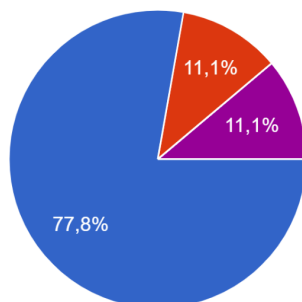
9 respostas



- Positivo
- Ruim
- Péssimo

3. Como você avalia a implementação do PGD para o desenvolvimento das atividades que você realiza?

9 respostas

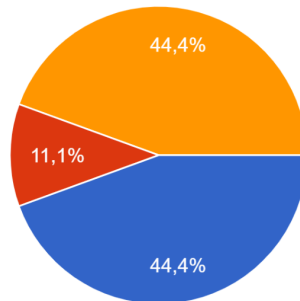


- Positivo, consigo desenvolver as atividades com a mesma qualidade do presencial mas com mais qualidade de vida
- Positivo, consigo desenvolver as atividades com melhor qualidade do presencial e com melhor qualidade de...
- Não fez diferença
- Negativo
- Não tenho opinião formada



4. Como você estabeleceu sua rotina de trabalho?

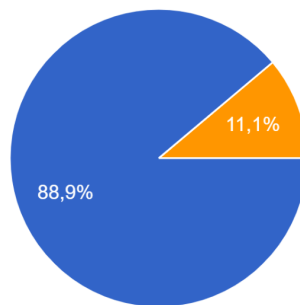
9 respostas



- Regular - todos os dias no mesmo horário
- Não definida - todos os dias em horários diferentes
- Me organizo conforme as demandas

5. Você tem conseguido estar disponível para atendimento nos horários propostos?

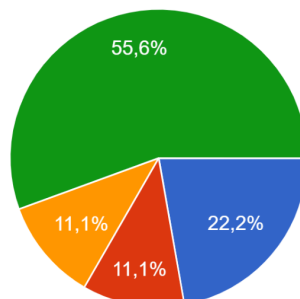
9 respostas



- Sim
- Não
- Às vezes

6. Qual a média de tempo (em horas) por semana que você atua presencialmente no setor?

9 respostas

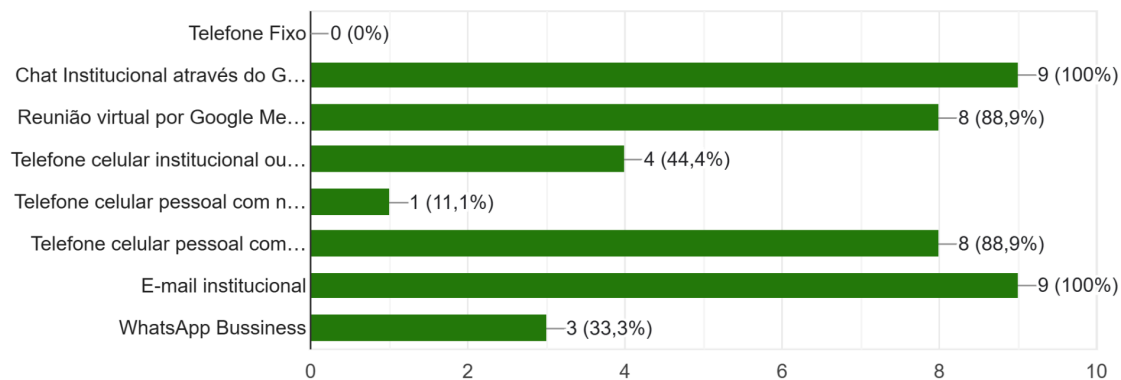


- 8 horas
- 16 horas
- 20 horas
- 24 horas
- Nenhuma das opções, em regime de teletrabalho integral, presencial apenas por convocação



7. Quais os canais de comunicação utilizados por você, no teletrabalho?

9 respostas



8. Qual o equipamento tecnológico mais utilizado por você para a realização do trabalho na modalidade teletrabalho?

9 respostas



9. Aponte pontos positivos do PGD no seu trabalho e sua vida:

- Flexibilidade de horários para conciliar trabalho com vida pessoal; autonomia na realização do trabalho, bem-estar.
- Redução de risco no deslocamento e nas viagens;
- Mais fácil concluir as atividades ;
- Maior equilíbrio entre vida pessoal e carreira.
- Qualidade de vida;
- Contribuição para a qualidade de vida dos participantes;
- Redução de despesas, especialmente com a gestão de espaços físicos.
- Melhora a qualidade de vida, pois diminui o tempo nos deslocamentos para o trabalho, e o servidor pode fazer atividades físicas e cuidar da saúde.



- Menor desgaste físico e mental.
- Com o corte de gastos e o menor tempo no trânsito, a qualidade de vida traz motivação e produtividade ao servidor. Menos estressados, eles podem ter mais foco e iniciativa nas atividades do trabalho.
- Flexibilidade de horário e local de trabalho
- Flexibilidade para atender as demandas do trabalho.
- Flexibilidade de horários para cuidar de outras atividades, mantendo a qualidade do que precisa ser feito dentro da instituição, sem ficar preso a horários engessados mediante registro de ponto.
- Há menos correria e mais qualidade de vida. Além disso, a concentração é melhor quando estamos sozinhos sem interrupção.
- Flexibilidade de horário;
- Flexibilização do horário de trabalho e melhor organização do horário de trabalho com as demandas da vida pessoal;
- No meu caso facilita minha vida, pois tenho um filho autista e o teletrabalho me permite cuidar dele no horário oposto a escola, com isso fico mais tranquilo pois tenho a tranquilidade de poder fazer minhas atividades e poder cuidar dele no horário contrário da escola.
- O PGD me permite focar nas atividades que preciso desenvolver, possibilitando melhor aproveitamento do tempo, que acaba sendo convertido em qualidade de vida.

10. Aponte pontos negativos do PGD no seu trabalho e na sua vida:

Nada a declarar.

Conciliar as atividades do trabalho com a rotina familiar.

Risco de isolamento do ambiente de trabalho

Não vejo nada de negativo. Apenas acho ruim a forma de registros no sistema SISGP

Interferência trabalho x família e casa

Distanciamento entre os colegas de trabalho, assim, menor relação interpessoal com os colegas do setor e da instituição como um todo. Devido às especificidades do setor, às vezes, fica mais difícil resolver alguma demanda urgente ou delegar a alguém a resolução da mesma. E, dependendo, dos moldes de estruturação e avaliação do PGD, ele se



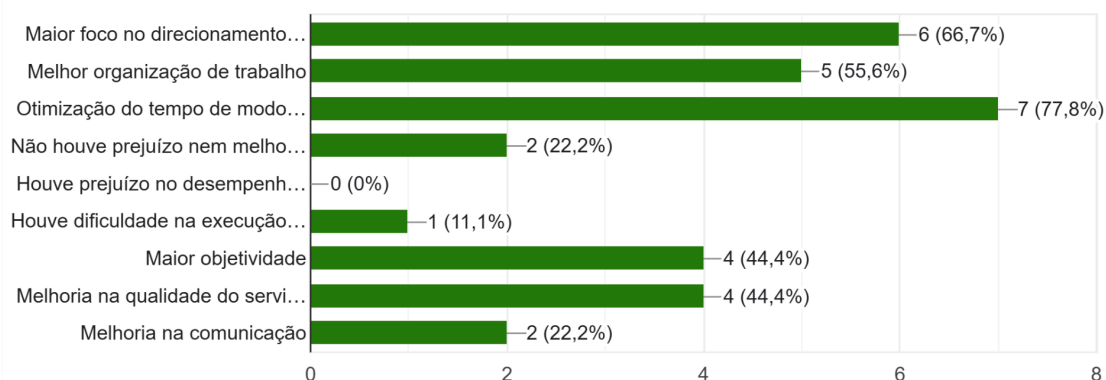
transforma em um instrumento de maior controle e superexploração do servidor, propondo uma lógica maior de produtividade, a qual não é saudável para nenhum trabalhador e não se encaixa na lógica do serviço público. O ideal é melhorar as condições de trabalho e valorização da carreira e não criar mecanismos de controle e aumento de produtividade.

Não vejo pontos negativos, o que precisa ser melhorado é a igualdade dentro do PGD.

Hoje não vejo pontos negativos.

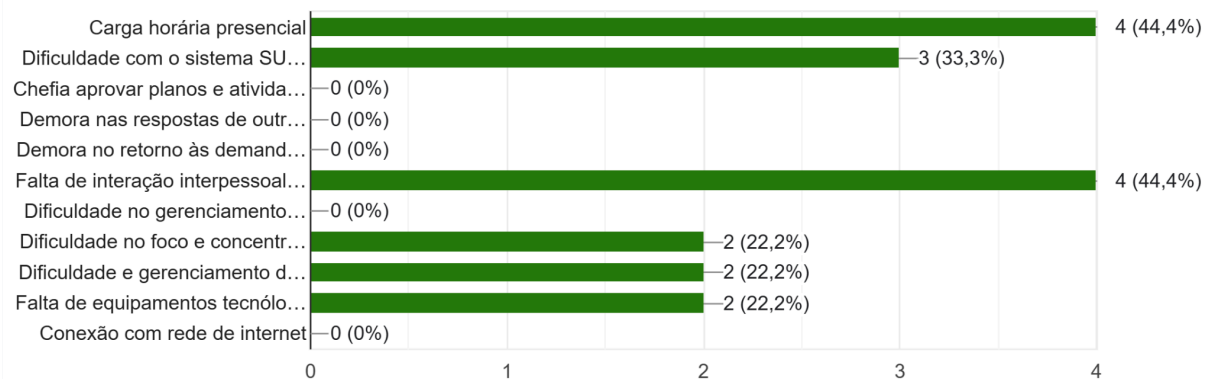
11. Como você avalia o seu desempenho quanto ao atendimento das demandas do Câmpus?

9 respostas



12. Quais as dificuldades que você encontrou para a realização das suas atividades?

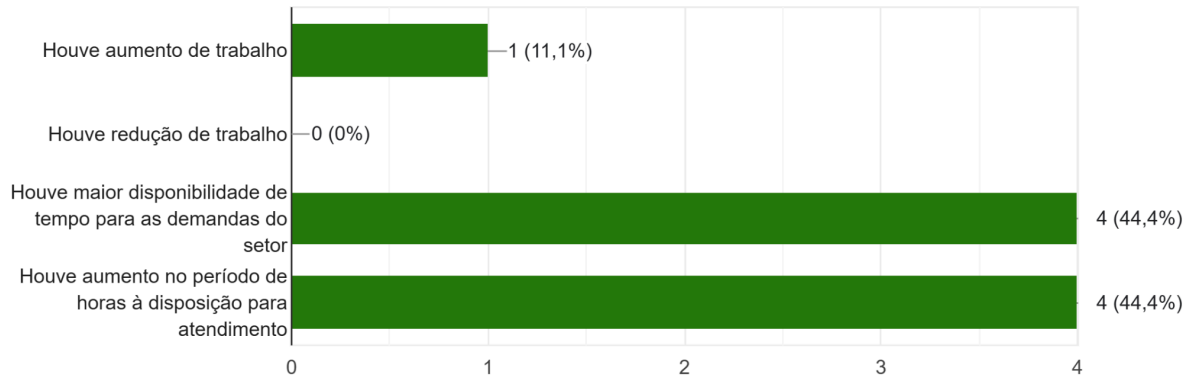
9 respostas





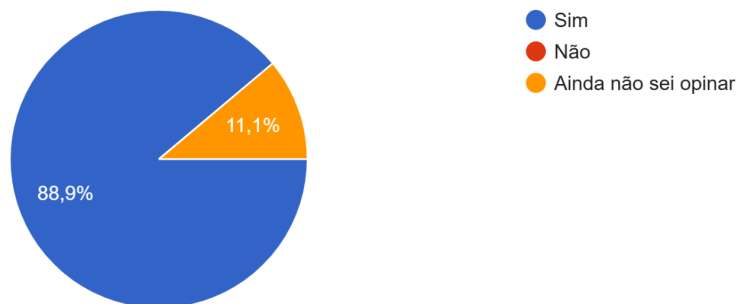
13. Qual a sua percepção quanto ao volume de trabalho?

9 respostas



14. Você recomenda a manutenção do PGD no seu setor?

9 respostas



15. Considerando esse período de experiência com o PGD, você recomenda:

9 respostas



16. Relate como foi a organização do seu setor para garantir o atendimento ao público conforme previsto no PGD:

O setor está desde o início do Programa organizado em escala de atendimento para garantir que o público seja atendido.

Procurei organizar as atividades de forma que no trabalho presencial focasse nas demandas e atendimentos presenciais. Priorizando o atendimento dos servidores.

Nada a declarar.

Fizemos uma escala de horário que garantisse que houvesse pelo menos um servidor disponível no setor em cada turno.

Somos em três servidores e procuramos atender nos 3 turnos de trabalho de forma presencial devido à organização do horário.

Escala de trabalho, sempre há ao menos um servidor presencialmente no setor.

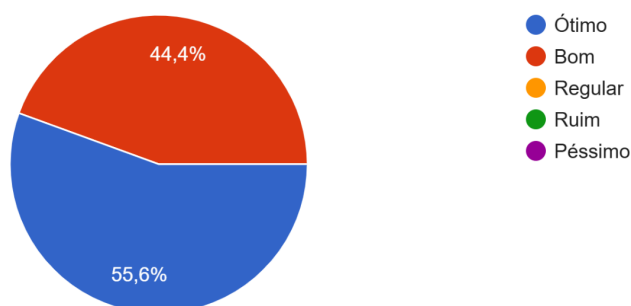
Como coordenador, eu sou o único em PGD no setor, sendo assim, a organização para atendimento é a mesma de sempre com os demais servidores cumprindo a escala de horários estabelecida.

O meu setor não atende o público externo, sou contador, então não temos esse problema, porém foi estabelecido que nosso setor ficaria sempre aberto, nos dividimos nos horários opostos

Eu mantenho o atendimento durante o horário comercial.

17. Como você avalia o trabalho do GT Local de acompanhamento da implantação do PGD do Câmpus Caçador

9 respostas



18. Sugestão de melhoria para o PGD:

Aguardar o novo PDG para sugerir.

Mais reuniões e diálogo no geral no câmpus.



Aplicar a todos os servidores.

Nada a declarar.

Melhorar o sistema. Vai mudar de sistema. Espero que fique melhor.

Sem sugestões.

Um sistema que não tenha como lógica o aumento intensivo de produtividade, a fim de estabelecer de uma forma que não condiz com a realidade, a quantidade de horas que o servidor necessita para realizar suas demandas. Além disso, seria super importante que houvesse uma valorização do trabalho, incentivando a aprovação das 30h semanais.

Igualdade no PGD, não pode existir diferença a democratização para os campus gera desigualdade, alguns gestores entendem que o PGD é bom já outros não gostam, isso prejudica o servidor, existe uma diferença muito grande, uns com 100% e outros com 40% mesmo cargo mesmas atribuições.

Sem sugestões

19. Sugestão para a Comissão Local do PGD do Câmpus Caçador:

Nada a declarar.

Estamos passando pela mudança para o novo PGD. Todos estamos aprendendo, conhecendo, nos readaptando. Não como sugestão em si, mas que a Comissão permaneça sendo esse canal de comunicação entre os participantes e a Comissão central, esclarecendo as dúvidas, dando suporte à articulação. Proponho também que quando estiver mais amadurecido, haja uma conversa com participantes e chefias para troca de experiências e tirar dúvidas.

Organizar uma agenda mensal/semestral de atividades e reuniões

Precisamos muito das novas orientações. Aguardamos as instruções.

Sem sugestões.

Contribuir na discussão na relação do PGD com o controle excessivo dos trabalhadores e incentivo ao aumento da produtividade que pode acarretar em terceirizações ou diminuição de servidores ativos no serviço público. Além disso, refletir sobre estratégias para melhorar as relações interpessoais entre os servidores, pois o PGD distancia as pessoas afetando nas relações e na organização dos trabalhadores.

Capacitação para os que estão em PGD

CONCLUSÃO:

No segmento dos servidores participantes do PGD, em trabalho remoto, a avaliação foi positiva com melhoria no desempenho das atividades desenvolvidas, bem como na qualidade de vida dos participantes, refletindo na boa oferta do serviço público.

Outro ponto observado é que os servidores estão bem adaptados à rotina de trabalho remota e conseguem seguir o planejamento proposto, mantendo o atendimento remoto e a presencialidade no câmpus, visto que 90% dos servidores apontam que estão disponíveis no horário de atendimento proposto e mesmo estando no PGD, 55% dos servidores estão ao menos 24 horas semanais de forma presencial no câmpus, possibilitando assim que as equipes consigam se reunir de forma presencial no setor. É importante destacar que, mais de 50% das pessoas que responderam ao questionário já participam do PGD a mais de um ano, mesmo sendo opcional, o que demonstra a satisfação das pessoas com esse regime de trabalho.

Além disso, os participantes também apontam como positivo a flexibilidade de horário e condições para desenvolver as atividades com mais foco e concentração, o que reflete na qualidade das entregas das demandas e no desempenho dos servidores, bem como na maior disponibilidade para atendimentos e demandas de serviços. Contudo, as pessoas percebem um distanciamento entre os colegas.

Sobre os canais de comunicação, observamos que é necessário aprimorar e refletir sobre o uso de aparelho pessoal para questões do trabalho. 88% dos respondentes usam o telefone pessoal para resolver questões institucionais. Sugerimos a utilização das ferramentas institucionais disponíveis.

De acordo com as respostas, observamos um sentimento de cobrança e julgamentos em relação a colegas que estão inseridos no PGD, relatando inclusive mais rigidez na cobrança das tarefas devido estar no PGD, na forma remota, do que quando realizado de forma presencial. O percentual de carga horária presencial também foi apontada pelos servidores como uma dificuldade para realização das atividades propostas, bem como a falta de interação entre os servidores. Essa questão do distanciamento entre os colegas também foi observada pelos servidores em

trabalho presencial, conforme apontado em levantamento realizado pela CISSP. Por fim, a maioria dos servidores recomendam a manutenção do PGD e o aumento do percentual do trabalho remoto.

Quanto ao trabalho da Comissão Local foi avaliado como bom e ótimo.

A partir do que foi coletado no formulário essa comissão sugere a revisão da distribuição de vagas para o PGD 2.0, bem como a revisão do percentual de cargas horárias remotas, com critérios mais transparentes e objetivos.

AVALIAÇÃO POR NÃO PARTICIPANTES DO PGD

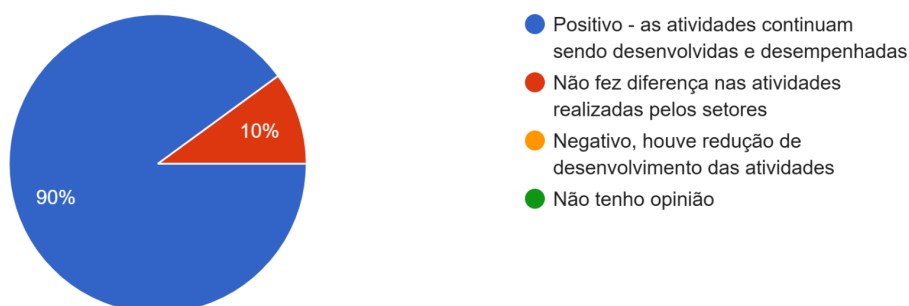
No total, 10 servidores entre docentes e TAE's participaram da pesquisa respondendo ao questionário. O PGD foi aderido apenas pelos TAE's e do total de 26 servidores, 16 não participam do PGD.

Dos questionamentos realizados aos servidores não participantes e os resultados verificados

Questão 1 - De uma maneira geral, como você avalia a implantação do PGD para o desenvolvimento das atividades no Câmpus Caçador:

1. De uma maneira geral, como você avalia a implantação do PGD para o desenvolvimento das atividades no Câmpus Caçador:

10 respostas

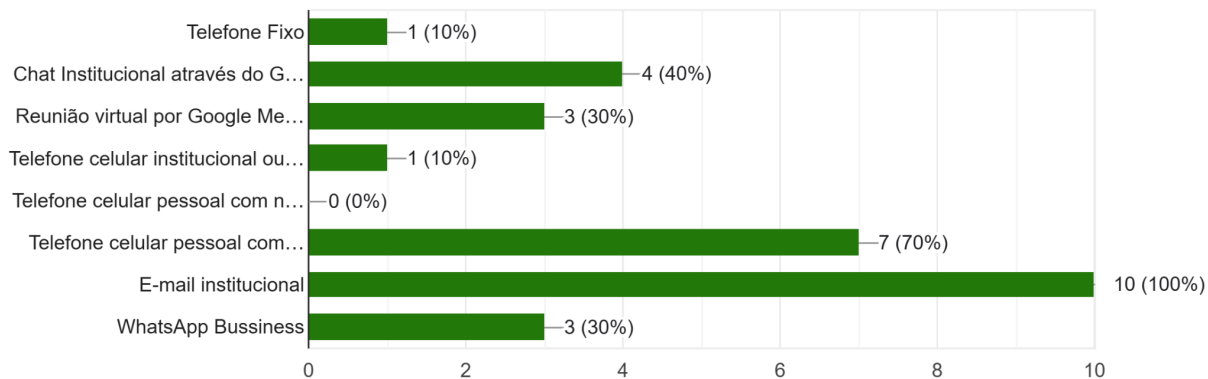




Questão 2 - Quais os canais de comunicação utilizados por você para interagir com os servidores participantes do PGD?

2. Quais os canais de comunicação utilizados por você para interagir com os servidores participantes do PGD?

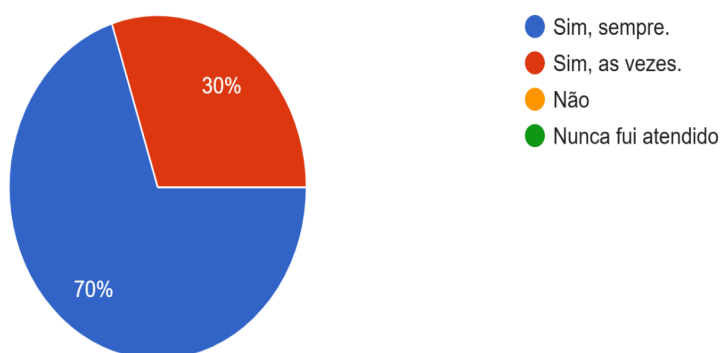
10 respostas



Questão 3 - Os canais acima tem atendido suas necessidades?

3. Os canais acima tem atendido suas necessidades?

10 respostas

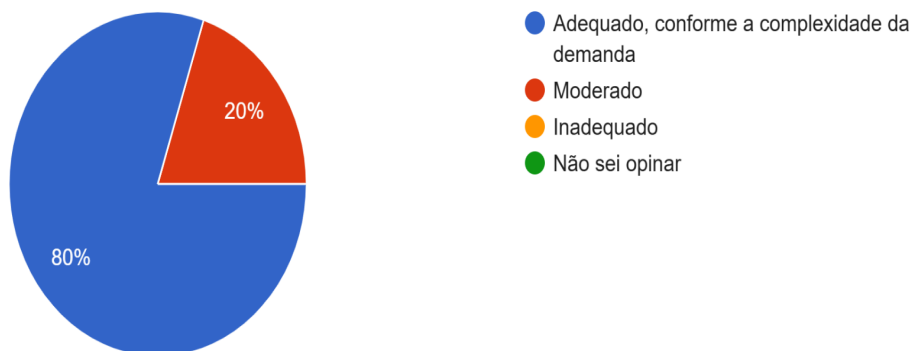


Questão 4 - O tempo de espera ao atendimento de demandas que você levou a servidores em teletrabalho, está:



4. O tempo de espera ao atendimento de demandas que você levou a servidores em teletrabalho, esta:

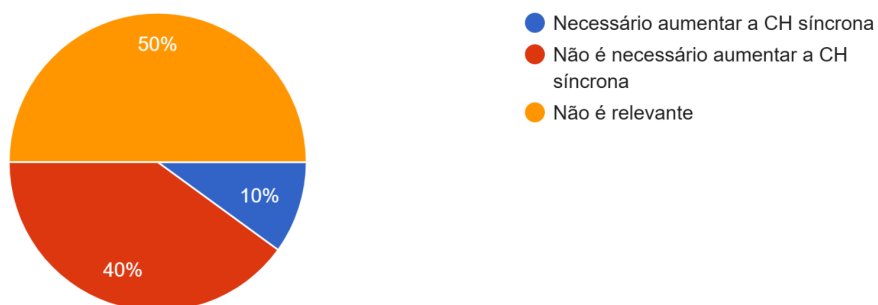
10 respostas



Questão 5 - Como você avalia a sincronicidade das atividades executadas pelos servidores em teletrabalho com os servidores que estão de forma presencial:

5. Como você avalia a sincronicidade das atividades executadas pelos servidores em teletrabalho com os servidores que estão de forma presencial:

10 respostas





Questão 6 - Aponte pontos positivos. Entre os pontos positivos dos respondentes sobre o PGD estão:

Flexibilidade de trabalho, melhoria das condições de trabalho

Menor custo operacional aos cofres públicos.

Liberdade do servidor em PGD para organizar seus horários.

Praticidade para o servidor.

Acredito que o ponto positivo se deve ao fato de que a implementação deste é algo requerido por aqueles que possuem a possibilidade de fazê-lo, e isso certamente se traduz em melhorias na qualidade de vida do servidor. Não vejo qualquer perda de comprometimento quando da adoção deste.

Qualidade de vida, satisfação com o trabalho

Flexibilidade

Agiliza a entrega da atividade, uma vez que a interrupção para atendimento atrapalha bastante o desenvolvimento de algumas atividades

Reduz risco de erro na execução da atividade

Melhoria na rotina e qualidade de vida do servidor

Reduz custos para a instituição (energia, água, materiais, entre outros)

Não sou capaz de opinar.

Qualidade de vida para o servidor, economia para a instituição e, em alguns casos, aumento da produtividade.

Questão 7 - Aponte pontos negativos:

Sem pontos a indicar

Campus com grande períodos com número mínimo de servidores presenciais, sessão de abandono, de campus sem ninguém.

O comprometimento com o programa depende muito do servidor e do setor que atua.

Às vezes demora a resposta (em casos urgentes)

Conforme apontamentos feitos pelos colegas, talvez se os fluxos e procedimentos fossem melhorados, poderíamos ter mais servidores no PGD



ou também o percentual da carga horária ser mais estendido. Essa é uma sugestão que recebi de alguns colegas, quando questionados em relação à qualidade de vida no trabalho.

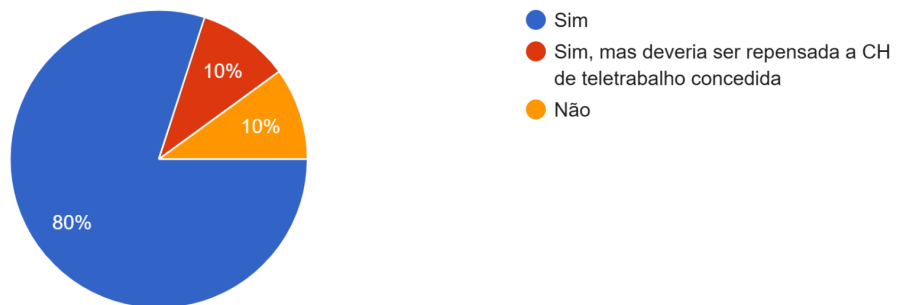
Não tenho

NSA

Questão 8 -Você recomenda a manutenção do PGD no Câmpus Caçador?

8. Você recomenda a manutenção do PGD no Câmpus Caçador?

10 respostas



Questão 9 - Sugestão de melhoria ao PGD:

Sem sugestões

Isonomia, todos TAE's devem ter direito ao PGD.

Não

Existir um cronograma de trabalhos

Verificação da possibilidade de ampliação do PGD para outros setores e/ou aumento do percentual do trabalho remoto.

Não tenho nenhuma sugestão

NSA

Estender a todos os setores do Campus

Sem comentários.



Sem sugestões.

Questão 10. Sugestão a Comissão Local do PGD no Câmpus Caçador:

Sem sugestões

Analisar de qualquer forma todos setores/TAE's possam aderir ao programa de PGD

Não

Nada a sugerir.

Divulgação, em reunião, dos colegas e setores que aderiram ao programa e suas consequências no dia a dia do câmpus. Diálogo de como isso pode influenciar positiva e negativamente no nosso trabalho. Alguns destes informes são realizados por email, mas seria interessante posicionarmos isso em reuniões.

Que mais setores possam participar do PGD

NSA

Não tenho

Sem comentários.

Sem sugestões.

CONCLUSÃO:

90% dos respondentes avaliam positivamente a implantação do PGD no Câmpus Caçador e indicam a manutenção do programa e possibilidade de ampliação para outros setores e servidores e não foi verificado nenhum tipo de prejuízo para a instituição com a implantação do programa.

Entre os principais canais utilizados para interação com os servidores em PGD estão o e-mail institucional, celular e chat institucional, que estão atendendo as demandas.

Pontos positivos observados:

Flexibilidade e Autonomia: Os servidores têm a possibilidade de organizar seus horários, o que facilita a conciliação entre vida profissional e pessoal melhorando as **Condições de Trabalho e Qualidade de Vida.** A



possibilidade de trabalhar remotamente aumenta a satisfação e o bem-estar refletindo no desempenho dos serviços prestados.

Maior Produtividade: Ao evitar interrupções desnecessárias, o servidor consegue se concentrar melhor em suas tarefas. Redução de custos operacionais: O trabalho remoto implica em economia de recursos para a instituição, como energia, água e materiais. Praticidade e Flexibilidade no Trabalho Diário: A rotina do servidor se torna mais leve, adaptável e prática, contribuindo para a eficiência no trabalho.

Pontos negativos apontados foi o Risco de redução de Servidores Presenciais, que em alguns períodos, o campus pode ficar com poucos servidores fisicamente presentes, o que pode causar uma sensação de abandono em alguns setores.

Dependência do Comprometimento Individual: A eficácia do programa depende do compromisso de cada servidor e da natureza do setor e clareza nos fluxos de trabalho.

Sobre os pontos negativos a comissão observa que há um medo do risco de esvaziamento do câmpus pode ser resolvido com gestão das equipes e servidores e que no atual contexto social os serviços podem ser oferecidos e resolvidos por meios remotos e sobre os fluxos e mapeamentos dos processos o novo PGD 2.0 traz essa questão na sua organização.

Como sugestão de melhorias:

Inclusão para Todos os Setores e TAEs considerando uma análise para que todos os setores e técnicos administrativos (TAEs) possam aderir ao programa, garantindo maior acessibilidade e equidade;

Divulgação em Reuniões: realizar mais reuniões para divulgar quais colegas e setores aderiram ao PGD, além de discutir as influências positivas e negativas no dia a dia do campus. Isso poderia complementar os informes enviados por e-mail e promover mais transparência e diálogo sobre o programa, ter um cronograma dos trabalhos;

Expansão para Mais Setores: Avaliar a possibilidade de incluir mais setores no PGD, ampliando o impacto positivo do programa para um maior número de servidores.



Diálogo sobre os impactos do PGD: Abrir um espaço para discussão sobre como o PGD influencia o trabalho de forma positiva e negativa, permitindo que todos os servidores entendam como o programa pode afetar tanto o desenvolvimento individual quanto o funcionamento dos setores e do campus como um todo.

Estímulo à participação de mais setores: Com os dados e relatos compartilhados, incentivar que outros setores considerem a possibilidade de adesão ao PGD, destacando os benefícios e possíveis adaptações para que o programa atenda melhor às demandas do campus e promova um ambiente de trabalho mais flexível e produtivo.

AVALIAÇÃO COM AS CHEFIAS DOS SERVIDORES EM PGD

No momento da aplicação da pesquisa, o câmpus Caçador contava com 05 chefias (Direção Geral, Registro Acadêmico, DEPE, DAM e COMAF) com participantes da equipe em PGD, forma remota, destas 05 responderam o questionário. Essas chefias são responsáveis por 11 servidores em PGD, modalidade de teletrabalho integral e parcial.

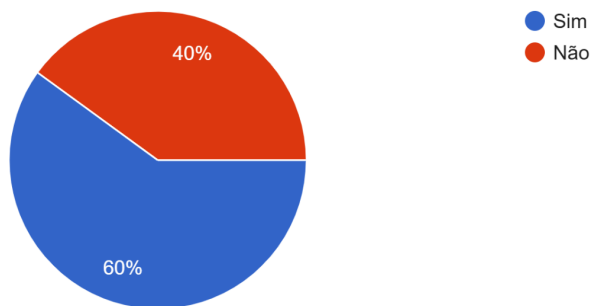
Dos questionamentos realizados as chefias e os resultados verificados



Questão 1: Você Gestor participa do PGD?

1. Você Gestor participa do PGD?

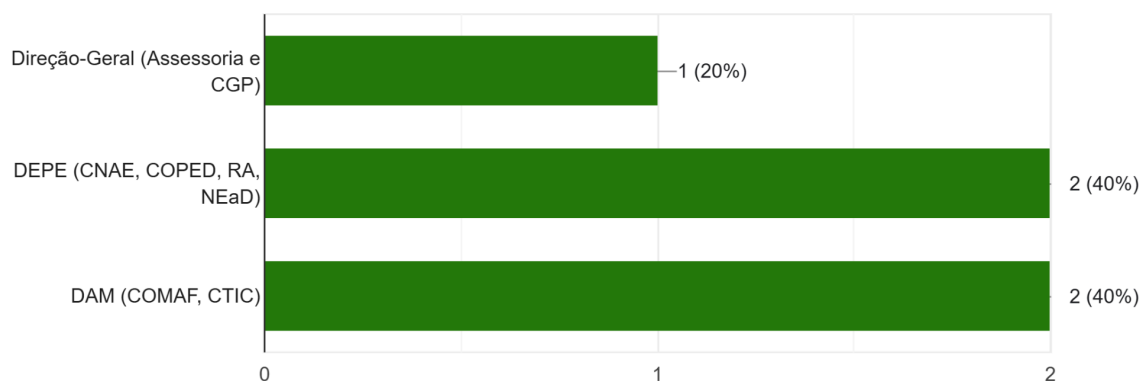
5 respostas



Questão 2. A qual setor você está vinculado:

2. A qual setor você está vinculado:

5 respostas



Questão 3 - Relate a sua experiência enquanto gestor, após a implantação do PGD:

Uma servidora subordinada a esta coordenação foi incluída no PGD a partir de 09/09/2024. É pouco tempo.

No setor em que atuo, os servidores desempenham muito bem o PGD, é perceptível a melhora na qualidade de vida dos mesmos. Apesar de cumprirem as regras, sempre tenho que lembrá-los dos prazos para garantir a execução correta do programa. O ponto negativo que percebo, é que não temos assistência da reitoria e muitas vezes não nos enviam informações claras. A comissão do câmpus nos ajuda, porém há assuntos que

extrapolam o conhecimento dos membros da comissão, e nem sempre eles têm retorno da reitoria.

Sistema burocrático, para a gestão em si. Cria muito retrabalho, impactando negativamente no desenvolvimento das atividades cotidianas.

Com o PGD é possível monitorar melhor as entregas de cada servidor; é mais eficiente para trabalhos que exigem alta concentração do servidor e melhora a qualidade de vida do servidor, o deixando mais motivado.

Melhora a eficiência das tarefas, porém precisamos entender que o PGD deve ser visto como um facilitador do trabalho, as cobranças devem ser pelas entregas/atividades realizadas, ainda estamos apegados a onde cada atividade deve ser feita, e registrar tudo muito detalhado, o importante é a atividade ser bem feita e dentro do prazo, e não onde foi feito ou a hora.

Questão 4 - Como você avalia a implantação do PGD para o desenvolvimento das atividades que você coordena?

4. Como você avalia a implantação do PGD para o desenvolvimento das atividades dos setores vinculados a sua chefia?

5 respostas



Questão 5 - Você consegue acompanhar e avaliar as atividades desenvolvidas dos servidores que estão em PGD de outra forma que não seja pelo SISGP? Se sim, qual forma? Ex.: entrega de atividades, demandas, entre outros?

Fica fácil de acompanhar porque dividimos as atividades do setor e também porque há dias que ficamos juntas no mesmo horário presencial.

Sim. Como tenho conhecimento das atividades, principalmente do COMAF, consigo acompanhar pelas plataformas que utilizamos para



trabalhar (SIPAC, SIAFI, DRIVE...), tudo é registrado. O setor de TI é um pouco mais complicado, pois não tenho conhecimento pleno de como funcionam as ferramentas que eles trabalham, por isso, permaneço em contato com o coordenador para esclarecimento de dúvidas.

Não. Este é um dos problemas do programa.

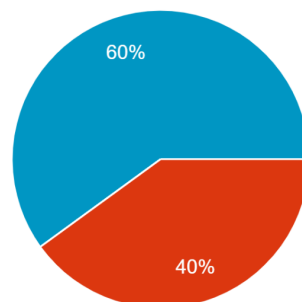
Além do que é cadastrado no SISGP, consigo acompanhar por meio de reuniões e de conversas com o servidor.

Sim, porém nesse caso existe uma excelente comunicação interna dentro do setor, sempre estamos acompanhando as atividades.

Questão 6 - Há reuniões periódicas em seu setor? Qual a periodicidade? Como são realizadas?

6. Há reuniões periódicas em seu setor? Qual a periodicidade? Como são realizadas?

5 respostas

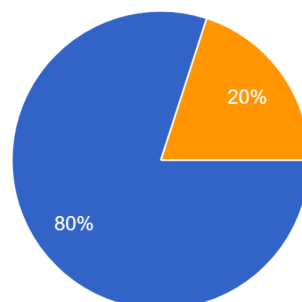


- Mensal e via meet
- Mensal e presencial
- Quinzenal via meet
- Quinzenal presencial
- Periódicas presencial
- Não se aplica, contato com o servidor conforme demandas

Questão 7 - Há algum dia em que todos os servidores do setor estejam presentes no Câmpus?

7. Há algum dia em que todos os servidores do setor estejam presentes no Câmpus?

5 respostas

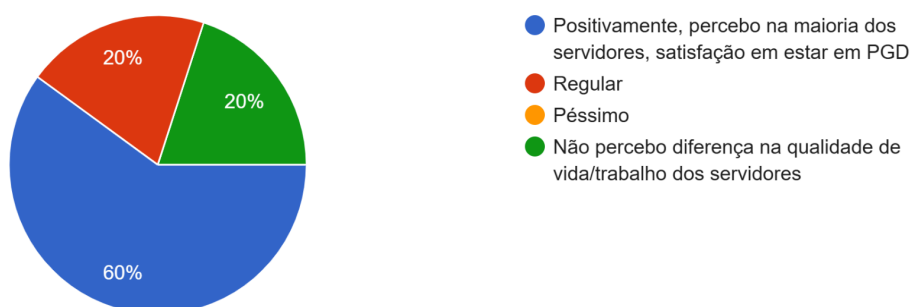


- Sim, 1 x na semana
- Sim, 1 x no mês
- Não
- Somente em reunião convocada

Questão 8 - Como você avalia a implantação do PGD para melhoria da qualidade de vida e trabalho dos servidores no setor sob sua chefia?

8. Como você avalia a implantação do PGD para melhoria da qualidade de vida e trabalho dos servidores no setor sob sua chefia?

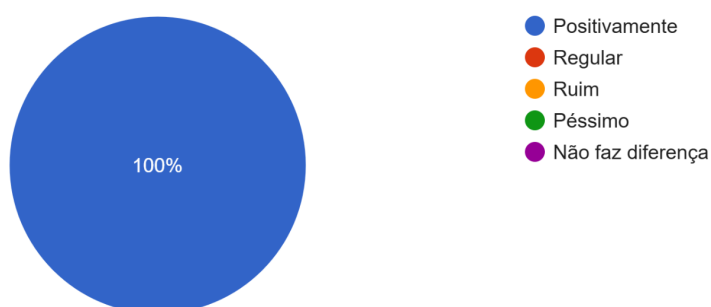
5 respostas



Questão 9 - Como você avalia a utilização de equipamentos tecnológicos por parte dos servidores que estão em PGD, para a realização de suas atividades?

9. Como você avalia a utilização de equipamentos tecnológicos por parte dos servidores que estão em PGD, para a realização de suas atividades?

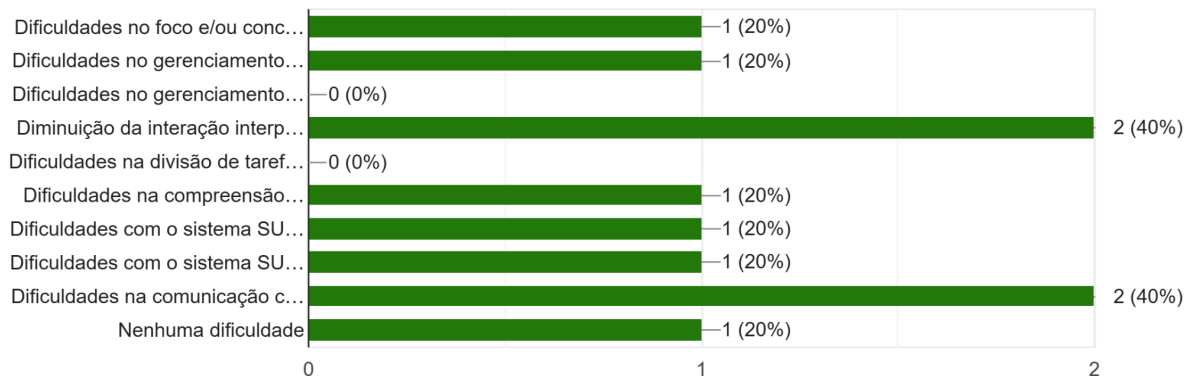
5 respostas



Questão 10 - Quais dificuldades você encontrou para a gestão de atividades em PGD?

10. Quais dificuldades você encontrou para a gestão de atividades em PGD?

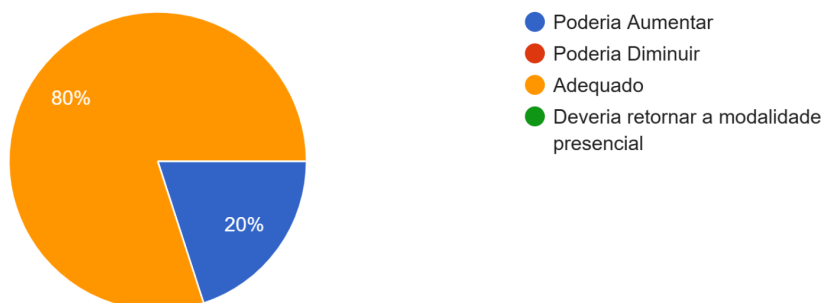
5 respostas



Questão 11 - Como você avalia o percentual de teletrabalho concedido ao servidores sob sua supervisão:

11. Como você avalia o percentual de teletrabalho concedido ao servidores sob sua supervisão:

5 respostas



Questão 12 - Se sua opção na pergunta anterior foi "poderia aumentar ou poderia diminuir" justifique informando qual o setor e o percentual adequado sugerido:

Da forma que está o andamento é bom.

Eu compreendo que é possível aumentar o percentual de PGD da Coordenadoria de Gestão de Pessoas, manter o percentual da Chefia Dam, e quanto a assessoria passar para teletrabalho parcial ao invés de integral.

O sistema de teletrabalho acaba melhorando a vida do servidor, proporcionando tempo para ele resolver alguns problemas que surgem durante o seu dia, o servidor pode executar as tarefas em horários diferente em locais diferentes, Ex o servidor 100% em PGD pode morar na cidade em

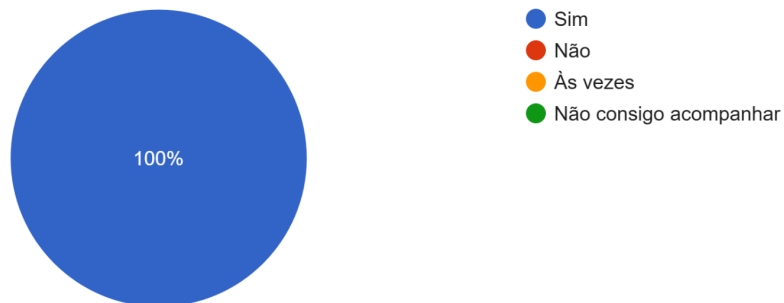


que se sente feliz, automaticamente isso já melhora sua saúde mental e sua produtividade

Questão 13 - O servidor se mantém disponível e interagindo nos horários combinados e está realizando as atividades de acordo com o plano de trabalho?

13. O servidor se mantém disponível e interagindo nos horários combinados e está realizando as atividades de acordo com o plano de trabalho?

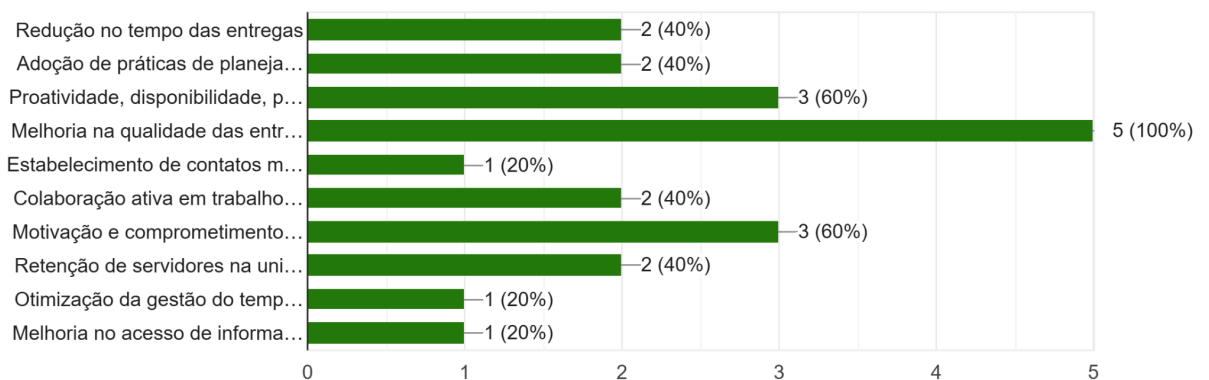
5 respostas



Questão 14 - Pontos positivos do PGD:

14. Pontos positivos do PGD:

5 respostas



Questão 15 - Aponte outros pontos positivos do PGD

Em nosso setor, conseguimos nos encontrar presencialmente vários períodos, pelo menos boa parte dos servidores. Como seguimos uma escala, sempre conversamos quando alguém precisa trocar, ou quando precisamos nos reunir para conversar. Servidores que têm filhos pequenos e



servidor que tem filho com necessidade especial, o programa é excelente para que eles possam organizar sua rotina diária de forma flexível.

Melhora na saúde mental do servidor, as tarefas tendem a ser executadas de forma mais rápida, a instituição tem menos custo com infraestrutura, reduz os gastos com água e luz.

Questão 16 - Aponte pontos negativos do PGD

É ruim apenas o registro das atividades com dias certos e horários no sistema. Trabalhoso.

Os servidores nem sempre lembram dos prazos. Tenho que reforçar todos os prazos todo mês. Sempre fico atenta.

Estão destacados nas respostas anteriores. De todo modo, aponto a dificuldade de determinar as atividades e acompanhar a sua execução, principalmente em relação ao que é realizado em teletrabalho e o que é realizado presencial.

A diminuição da interação com outros servidores, principalmente no teletrabalho integral.

Existe muitas diferenças entre os campus, existem servidores exercendo o mesmo cargo que tem 100% 80% de PGD e outros com 40%, vejo isso como o maior ponto negativo deveria ser um padrão, se o servidor da reitoria tem 100%, por que o servidores dos câmpus do Interior/oeste e extremo oeste do mesmo cargo e atribuições só 40%

Questão 17 - Existem diferenças em relação a produtividade dos servidores que estão em PGD sob sua chefia?

Sim, alguns preferem ter a maior parte do seu horário presencial e deixam atividades mais leves para o PGD. Já outros, preferem deixar os assuntos mais complexos para resolver no silêncio de suas casas, tendo maior concentração de PGD em casa.

Não

Os setores continuaram desenvolvendo seus trabalhos, de igual forma. De maneira geral, não percebi aumento na produtividade.

Melhorou a produtividade, principalmente em atividades que exigem concentração.

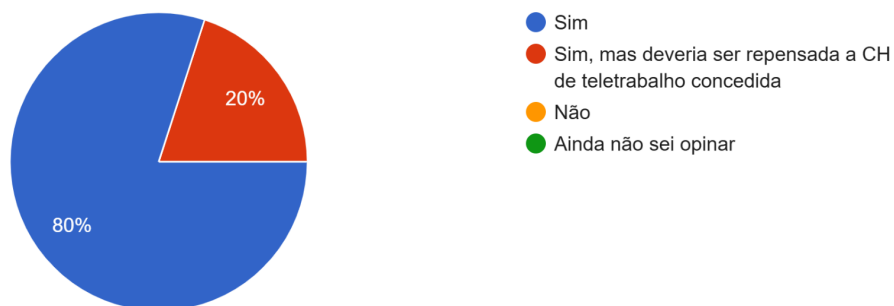
Sim, porém existem alguns servidores que preferem está no campus.



Questão 18 - Você recomenda a manutenção do PGD?

18. Você recomenda a manutenção do PGD?

5 respostas



Questão 19 - Você na posição de gestor/chefe conseguiu implementar alguma boa prática de gestão com a implantação do PGD?

Sim. Combinamos os horários.

Como estamos em tão poucos servidores, não há tempo para se pensar estrategicamente.

Não.

Não

Melhoramos a nossa comunicação interna, nos horários que estamos em teletrabalho

Questão 20 - Caso positivo, a aderência ao PGD influencia de alguma forma no aspecto gerencial do setor?

Sim, melhora a forma de ver a tarefa, cada um já sabe o que é de sua responsabilidade, dessa forma as atividades são executadas de forma mais rápida.

Sim sim

Não se aplica

Questão 21 - Sugestão de melhoria no PGD:

O atual sistema é ruim. É difícil de colocar com precisão a hora exata de início e de término de cada atividade proposta. Não concordo com essa obrigatoriedade.

Maior envolvimento da reitoria para/com os câmpus. Melhorar a assistência do programa.

Melhorar as dificuldades encontradas citadas anteriormente, sincronizar sistemas (pgd e ponto eletrônico), facilitar o processo de avaliação dos planos de trabalhos, facilitar o processo de conclusão dos programas de trabalho (principalmente em relação aos planos, informar os já avaliados e quais faltam avaliar), tornar os filtros do sistema estáticos e não dinâmicos (necessidade de sempre ter que realizar novamente a pesquisa quando sai ou retorna a um filtro realizado).

Melhorar o sistema e organizar melhor as entregas de cada setor alinhando com o planejamento estratégico.

Unificação de percentual, volto a repetir: se o contador da reitoria é de 100%, 80% porque os contadores dos campus do interior só tem 40%, a democratização leva a desigualdade, não é justo ter o mesmo cargo e atribuições.

Questão 22 - Sugestão a Comissão Local do PGD do Câmpus Caçador:

Está dando o suporte adequado. Precisaremos aprender sobre o novo sistema.

Auxiliar na organização das atividades chave de cada setor e propor percentuais de teletrabalho.

Capacitação de todos que estão em PGD.

CONCLUSÃO:

Destaca-se que os gestores avaliaram o PGD de forma muito positiva, 80% apontaram que as atividades desenvolvidas remotamente mantêm a mesma qualidade do trabalho presencial e 20% avaliam que o desenvolvimento das atividades está melhor do que no regime presencial. Constata-se que as chefias têm tido uma boa experiência com o desempenho das atividades dos servidores em teletrabalho, 100% observam melhoria na qualidade das entregas e mais proatividade por parte dos servidores. Em relação ao percentual de carga horária remota, 80% avalia que está adequado e 20% considera que poderia aumentar. Outro ponto



importante é que, mesmo em PGD, os setores se organizam para que pelo menos um dia na semana, todos os servidores se encontrem presencialmente. Além disso, os gestores também observam a relação direta entre a qualidade de vida que o PGD em regime de trabalho remoto proporciona ao servidor e a melhoria no desempenho desse servidor na realização de suas atividades.

Dificuldades de interação e comunicação com a equipe foram apontadas por 20% dos participantes, contudo, 100% dos gestores apontaram que os servidores se mantêm disponíveis e interagindo nos horários combinados, realizando as atividades de acordo com o plano de trabalho. Isso mostra que a dificuldade de interação apontada por esses gestores pode ter relação com outro âmbito não abordado nesta pesquisa. Outra dificuldade apontada é que a gestão precisa lembrar os servidores constantemente a respeito de prazos, contudo, essa problemática também aparece no regime de trabalho presencial. A falta de suporte da Reitoria e a comunicação insuficiente, mesmo com o auxílio da comissão local, também apareceu como uma dificuldade enfrentada pelos gestores na execução correta do programa.

O excesso de burocracia também apareceu como uma dificuldade, mas em contrapartida também houve registro de facilidade no monitoramento das entregas, que o PGD permite monitorar melhor as entregas de cada servidor, sendo eficiente para trabalhos que exigem concentração. Esse fator contribuiu para o aumento na eficiência na execução das tarefas, conforme relatado pelos gestores. Outro aspecto relevante apontado no relatório é que ainda há resistência em adaptar-se à flexibilidade do programa, com foco na cobrança de detalhes sobre o local e horário exato da realização, quando o que precisa ser observado é a qualidade da entrega do serviço público prestado e o cumprimento de prazos.

De acordo com as respostas, essa comissão observa que as dificuldades apontadas pelos gestores estão relacionadas ao sistema e seu funcionamento. A melhoria no desempenho das atividades, nas entregas e no trato com os servidores foi bem avaliada pelos gestores, o que aponta para a efetividade do programa, tanto que 100% deles recomendam a manutenção do programa.



Caçador, 20 de dezembro de 2024.

Relatório por:

GT Local de Implantação do PGD - Câmpus Caçador

Portaria da Direção-Geral do Câmpus Caçador N° 210 de 29 de agosto de 2024