

RELATÓRIO

AVALIAÇÃO DO PROGRAMA DE GESTÃO E DESEMPENHO (PGD) DO CÂMPUS CAÇADOR

***Período de Novembro/2024
a Novembro/2025***



**INSTITUTO
FEDERAL**
Santa Catarina



SOBRE A PESQUISA DE AVALIAÇÃO

A pesquisa teve como objetivo levantar dados para a avaliação da implementação do Programa de Gestão e Desempenho (PGD), na modalidade de teletrabalho, ao longo de 12 meses de execução do programa no Câmpus Caçador, no período de novembro de 2024 a novembro de 2025. Essa avaliação foi realizada em novembro de 2025.

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/YT7YucwseiamHmdS7>

> Pesquisa Interna de Avaliação do PGD no Câmpus Caçador (Avaliação por Não Participantes PGD): <https://forms.gle/GVmKixfrYK4u9TwV8>

> Pesquisa Interna Junto às Chefias dos Servidores Participantes do PGD no Câmpus Caçador: <https://forms.gle/gXkpY7NdAV233zWdA>

A pesquisa foi encaminhada do e-mail teletrabalho.cdr@ifsc.edu.br para todos.cacador@ifsc.edu.br e ficou disponível para resposta de 01 a 24 de novembro de 2025. O Comitê 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.

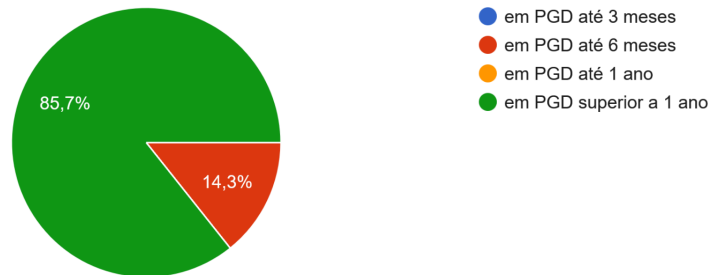
AVALIAÇÃO POR PARTICIPANTES DO PGD

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



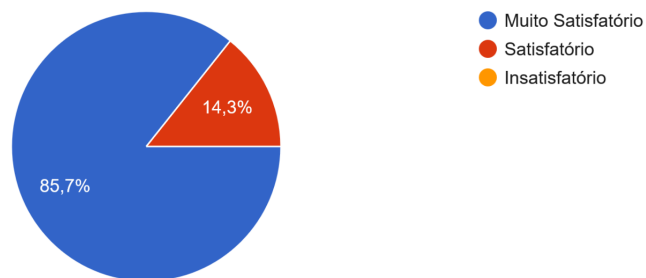
1. Informe quanto tempo de adesão ao PGD você possui:

7 respostas



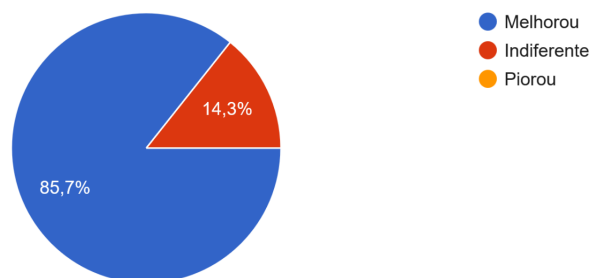
2. Como você avalia o PGD na modalidade de teletrabalho no Câmpus?

7 respostas



3. Como você avalia o desenvolvimento de suas atividades após adesão ao PGD?

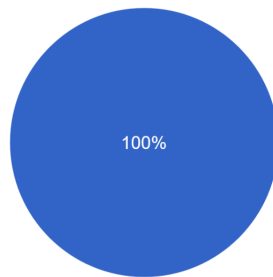
7 respostas





4. Como você avalia sua qualidade de vida após adesão ao PGD?

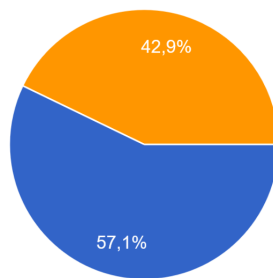
7 respostas



- Melhorou
- Indiferente
- Piorou

5. Como você estabeleceu sua rotina de trabalho?

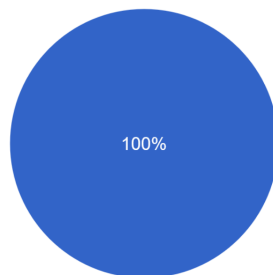
7 respostas



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

6. Você consegue estar disponível para atendimento nos horários definidos?

7 respostas

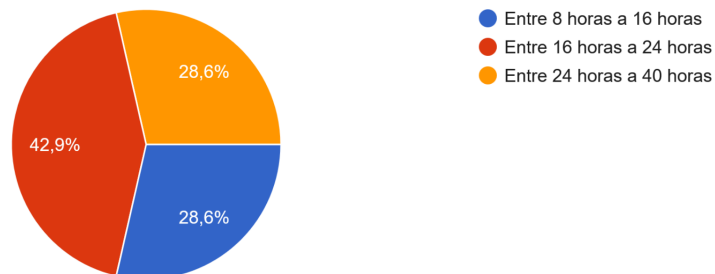


- Sim
- Às vezes
- Não



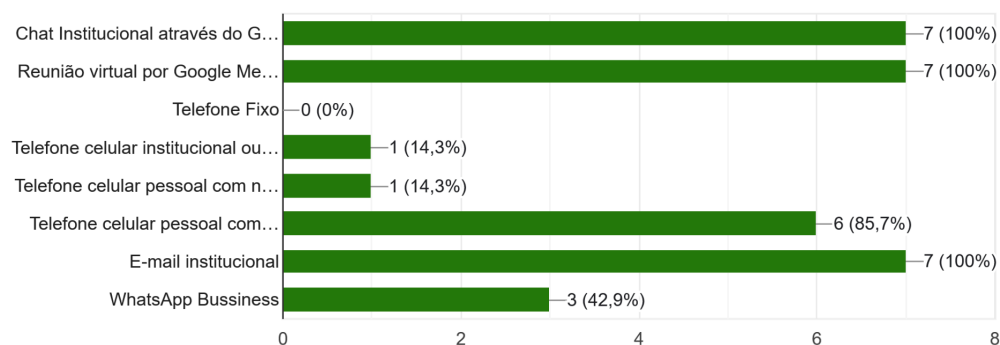
7. Qual o tempo médio (em horas) você atua, por semana, presencialmente no setor?

7 respostas



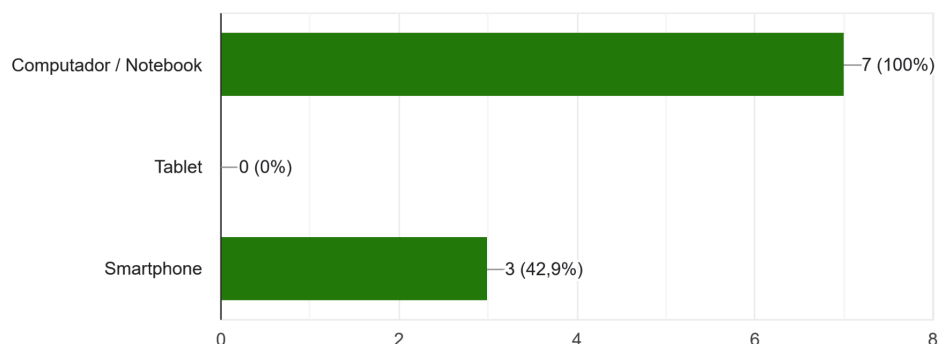
8. Quais os canais de comunicação utilizados por você no teletrabalho?

7 respostas



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

7 respostas



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

- Flexibilidade de horário;



- Trabalho mais motivada. Quando vou ao campus presencialmente, interajo com os colegas, esclareço minhas dúvidas e desenvolvo bem minhas atividades. No tempo em que estou em casa posso trabalhar com calma e concentração. Não há rigidez de horários. 50% eu trabalho de forma presencial e 50% de forma remota;
- A experiência com o PGD tem sido bastante positiva e produtiva. A possibilidade de organizar melhor minha rotina contribuiu significativamente para o aumento da produtividade, bem estar e assim bem atender o público. O fato de não precisar realizar deslocamentos diários reduziu o cansaço e otimizou meu tempo, permitindo um melhor equilíbrio entre as atividades profissionais e pessoais. Com essa dinâmica, consigo atender plenamente às demandas do setor, com mais foco, qualidade e tranquilidade no cumprimento das tarefas atendimento ao público;
- O PGD contribui para uma melhor qualidade de vida;
- Maior flexibilidade para exercícios físicos durante o horário de trabalho. Melhor concentração para atividades complexas;
- Flexibilidade de horário, poder conciliar a vida laboral com a vida pessoal, trabalhar por entrega.

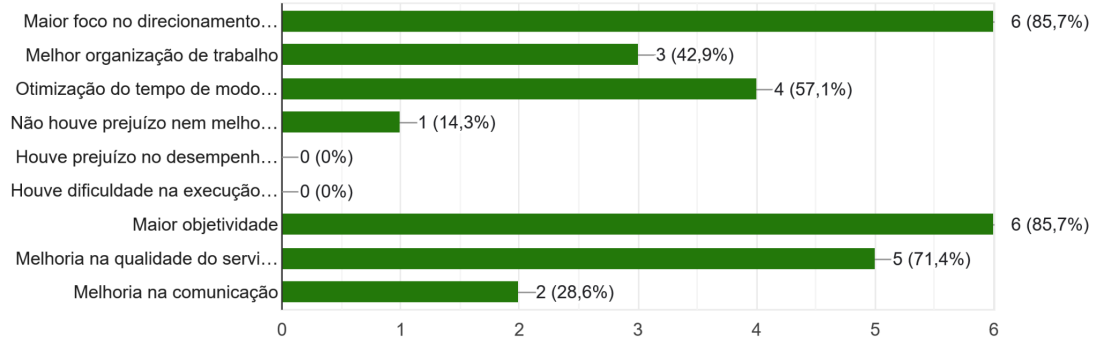
11. Aponte pontos negativos do PGD no seu trabalho e na sua vida:

- Não vejo pontos negativos;
- Recebemos pouco tempo de PGD, e acredito que a porcentagem deveria ser definida conforme as funções do cargo. Quem não realiza atendimentos internos ou externos deveria ter um tempo maior de PGD;
- Conseguir organizar os horários para não misturar as rotinas.



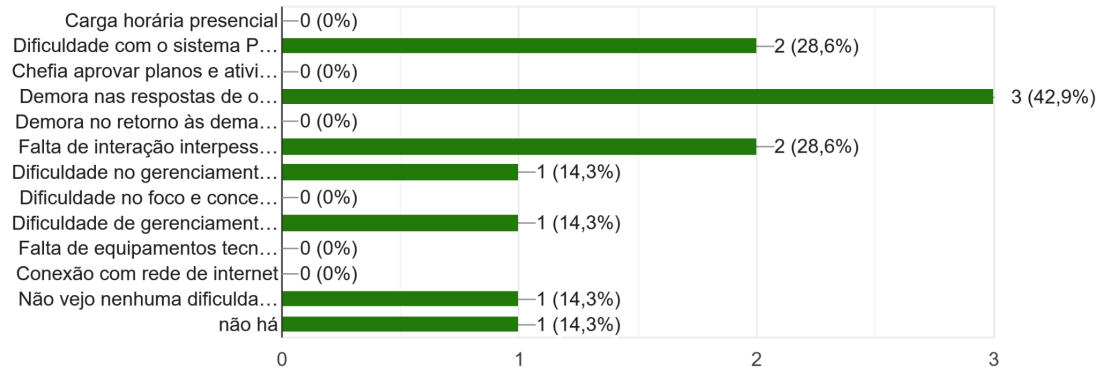
12. Como você avalia o seu desempenho quanto ao atendimento das demandas do Câmpus, após adesão ao PGD?

7 respostas



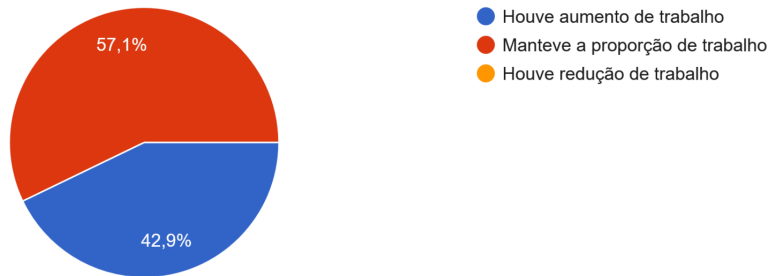
13. Quais as dificuldades que você encontrou para a realização das suas atividades, após adesão ao PGD?

7 respostas



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

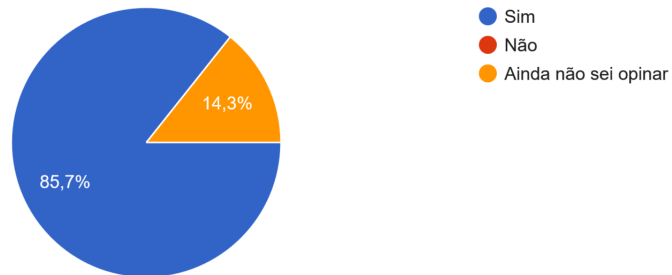
7 respostas





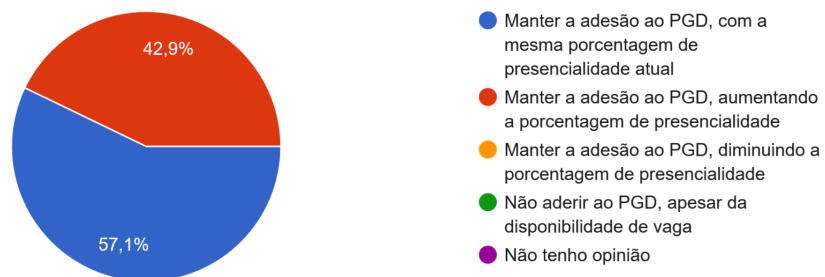
15. Você recomenda a manutenção do PGD no seu setor?

7 respostas



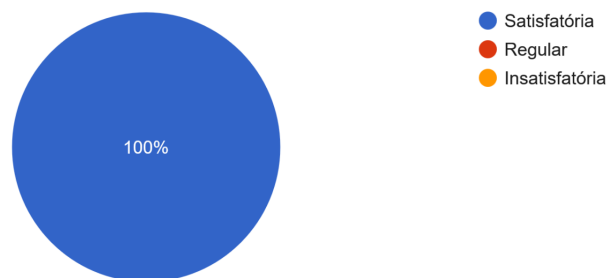
16. Considerando esse período de experiência com o PGD, você recomenda:

7 respostas



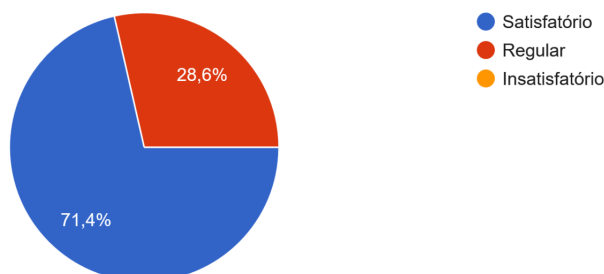
17. Como está sendo a organização do seu setor para garantir as demandas de trabalho:

7 respostas





18. Como você avalia o trabalho da Comissão Local de acompanhamento do PGD no Câmpus Caçador
7 respostas



19. Sugestão de melhorias para o PGD:

- No caso do campus Caçador seria muito útil se todos os coordenadores e chefes DAM tivessem 50% de teletrabalho. Dessa forma, eles iriam um período presencialmente e outro ficariam em PGD;
- Minha sugestão é que a porcentagem seja definida de acordo com o cargo, levando em consideração que os atendimentos podem ser síncronos ou assíncronos, e que o plano de gestão não exige a presença constante de alguém no setor;
- Seria interessante momento de encontro, trocas de experiências sobre o programa, pois o dia a dia tem consumido nosso pensar e planejar;
- Sem sugestão.

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

- Olhar a questão dos coordenadores e Chefia DAM. Todos poderiam ter 50% de PGD;
- Minha sugestão é que haja mais transparência quanto à forma como é definida a porcentagem de PGD para cada cargo, pois acredito que isso não ficou bem esclarecido. Percebo que alguns setores que realizam atendimento ao público (como alunos e pais) recebem uma porcentagem maior de PGD do que outros setores que não atendem nenhum público;
- Sem sugestão.

CONCLUSÃO:

No segmento dos servidores participantes do PGD, em trabalho remoto, a avaliação foi positiva pelos servidores do Câmpus Caçador. Destacam-se como principais benefícios a flexibilidade de horário, a melhoria na qualidade de vida, o aumento da produtividade, a possibilidade de melhor organização da rotina e o equilíbrio entre vida profissional e pessoal. Também foram mencionados ganhos relacionados à motivação, concentração para atividades complexas, redução do cansaço com deslocamentos e melhoria no atendimento ao público, 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 100% dos servidores apontam que estão disponíveis no horário de atendimento proposto e mesmo estando no PGD, 42,9% dos servidores estão ao menos entre 16 e 24 horas semanais de forma presencial no câmpus, possibilitando assim que as equipes consigam se reunir de forma presencial no setor.

Quanto às sugestões de melhoria, os servidores indicam a necessidade de maior transparência nos critérios de definição das porcentagens de PGD por cargo, bem como a possibilidade de adequar essa porcentagem conforme as atribuições desempenhadas, especialmente para cargos que não realizam atendimento direto ao público. Também foi sugerida a ampliação do percentual para coordenadores e chefias DAM, além da promoção de momentos de troca de experiências e reflexão sobre o programa.

Em relação aos pontos negativos, a maior parte dos respondentes afirmou não identificar prejuízos significativos. Contudo, surgiram apontamentos relacionados à limitação da porcentagem de teletrabalho concedida e à necessidade de melhor organização da rotina para evitar a sobreposição entre demandas profissionais e pessoais.

Quanto aos canais de comunicação, observa-se a necessidade de aprimorar e refletir sobre a utilização de aparelhos pessoais para tratar de assuntos de trabalho. Constatou-se que 85,7% dos respondentes utilizam o telefone pessoal para resolver questões institucionais. Ainda assim, verifica-se que as ferramentas institucionais disponíveis continuam sendo amplamente utilizadas.



Quanto ao trabalho da Comissão Local, este foi avaliado como satisfatório.

A partir do que foi coletado no formulário essa comissão sugere a revisão dos critérios de distribuição e a ampliação do diálogo institucional para fortalecer ainda mais sua efetividade.

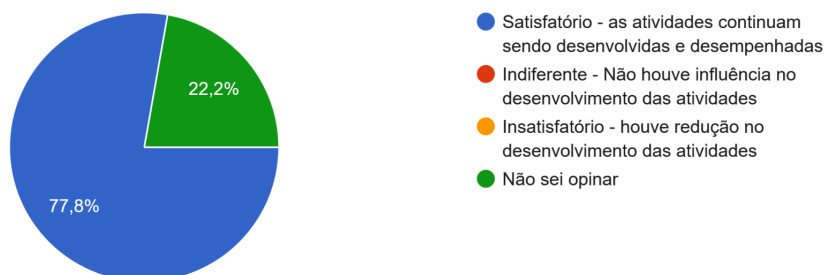
AVALIAÇÃO POR NÃO PARTICIPANTES DO PGD

No total, nove servidores, entre docentes e TAEs, participaram da pesquisa, respondendo ao questionário. O PGD foi aderido apenas pelos TAEs e, do total de 28 servidores, 13 não participam do PGD.

Dos questionamentos realizados aos servidores não participantes e dos resultados verificados

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

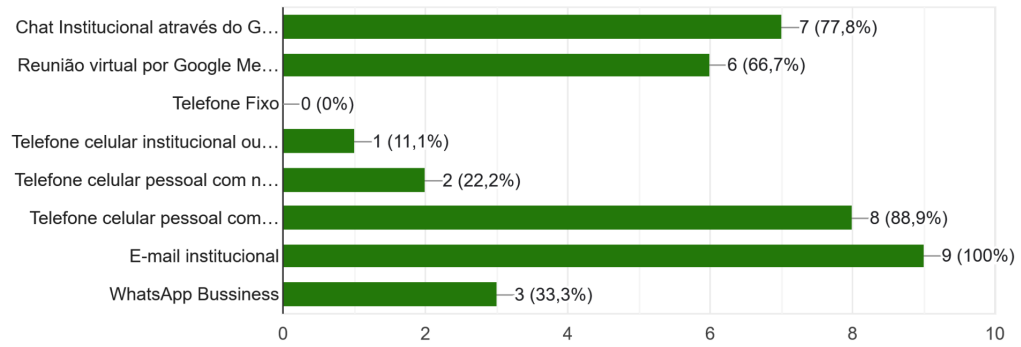
9 respostas





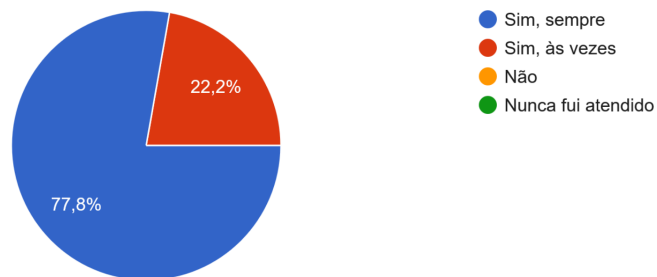
2. Quais canais de comunicação você utiliza para interagir com os servidores participantes do PGD?

9 respostas



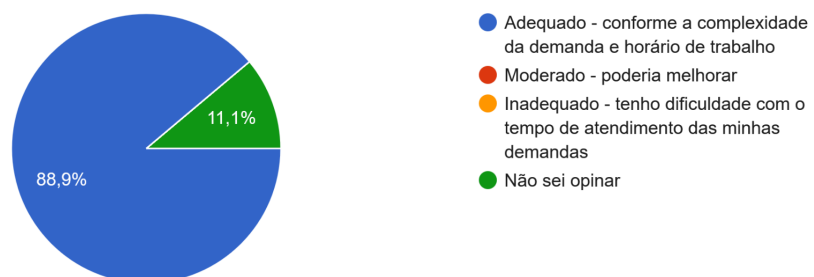
3. Os canais acima têm atendido suas necessidades?

9 respostas



4. Como você avalia o tempo de espera para atendimento de demandas pelos servidores em PGD:

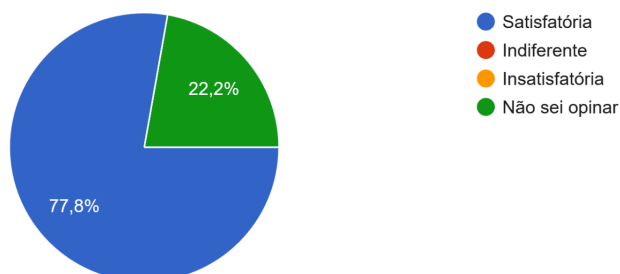
9 respostas





5. Como você avalia a sincronicidade das atividades desempenhadas entre os servidores em teletrabalho e os que atuam presencialmente:

9 respostas



6. Aponte pontos positivos do PGD:

- Flexibilidade;
- Melhora a qualidade de vida do servidor; organiza as atividades a serem realizadas por meio do plano de trabalho; favorece a concentração para a execução de tarefas que exigem mais atenção;
- Felicidade e satisfação dos servidores envolvidos;
- O servidor não precisar se deslocar para o câmpus;
- Qualidade de vida ao servidor; Adequação da natureza do trabalho à realidade tecnológica atual;
- Não disponho de conhecimento suficiente para avaliar;
- Os servidores conseguem desempenhar suas funções sem qualquer perda de qualidade.

7. Aponte pontos negativos do PGD:

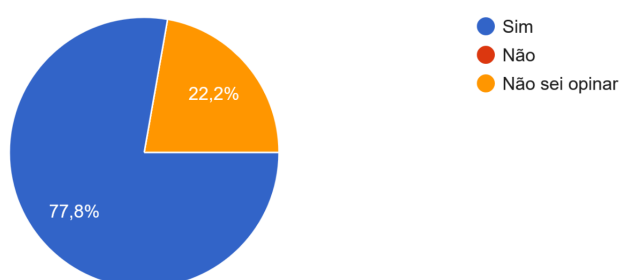
- Diminui a interação do servidor com os demais colegas no Câmpus; alguns servidores não conseguem cumprir com as metas estabelecidas; demanda maior acompanhamento das chefias imediatas no acompanhamento do plano;
- Certo esvaziamento do universo presencial com dificuldade das questões coletivas;
- Nunca saber quando a pessoa está de fato no câmpus;



- Acredito que ainda falta treinamento, pois nem todos têm consciência do que significa PGD. Poucos (exceções) acabam desvirtuando a natureza do programa.;
- Não disponho de conhecimento suficiente para avaliar;
- Acredito que possa ser ampliado para outras áreas.

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

9 respostas



9. Sugestão de melhoria ao PGD:

- Penso que precisamos organizar melhor e discutir mais ainda a questão das atividades e das entregas que estão sendo realizadas. Como o PGD é um plano de melhoria de desempenho e o foco é no cumprimento das metas, isso precisa estar melhor desenhado em todos os setores do Câmpus;
- Expandir para todos os servidores;
- Sem comentários;
- Treinamento e conscientização; Comunicação ampla dos horários e formas de contato de preferência do servidor;
- Não disponho de conhecimento suficiente para dar sugestões;
- Ampliação para outros setores. Não sei dizer quais, pois acabamos recebendo essas solicitações em pesquisas anônimas que fizemos.

10. Sugestão à Comissão Local do PGD no Câmpus Caçador:

- Criar estratégias para expandir para todos os servidores o PGD;
- Não tratar o PGD como um "favor" ao servidor e sim lembrando sempre do bem-estar que o programa causa na saúde do mesmo;

- Acompanhamento da eficiência dos setores/segmentos em termos de produtividade e atendimento. Acredito que algumas pessoas não possuem o perfil e responsabilidade ao trabalho necessária para o PGD, mas sempre são exceções. O programa em si, e a grande maioria atende acima das expectativas o programa e os serviços sob sua responsabilidade;
- Não disponho de conhecimento suficiente para dar sugestões.

CONCLUSÃO:

Com base nas respostas dos servidores não participantes do PGD, observa-se que, mesmo entre aqueles que não integram o programa, há o reconhecimento de seus benefícios. Os principais pontos positivos destacados foram a flexibilidade, a melhoria da qualidade de vida, a redução de deslocamentos, a maior concentração nas atividades e a adequação do trabalho à realidade tecnológica atual. Também foi ressaltado que, na percepção da maioria, não há prejuízo na qualidade dos serviços prestados, sendo apontada, inclusive, satisfação por parte dos servidores participantes.

Quanto às sugestões de melhoria, destaca-se a necessidade de aperfeiçoar a organização das atividades e entregas previstas nos planos de trabalho, ampliar a comunicação sobre horários e formas de contato dos servidores em PGD, promover treinamentos e discutir a possível expansão do programa para outros setores e servidores. Também foi sugerido que o PGD seja tratado como uma política institucional voltada ao bem-estar e à melhoria do desempenho, e não como benefício individual.

Em relação aos pontos negativos, sobressaem preocupações quanto à diminuição da interação presencial entre colegas, ao possível esvaziamento do ambiente institucional e à dificuldade de saber quando o servidor está presencialmente no câmpus. Foram mencionadas ainda a necessidade de maior acompanhamento das chefias, melhor definição e monitoramento das metas, além da importância de capacitação e conscientização sobre o funcionamento e os objetivos do programa.

De modo geral, conclui-se que, embora existam apontamentos relacionados à interação presencial, à comunicação e ao acompanhamento das atividades, a percepção predominante é favorável ao programa, com reconhecimento de seus impactos positivos na qualidade de vida e na produtividade, indicando espaço para aprimoramentos e eventual ampliação no âmbito do Câmpus Caçador.



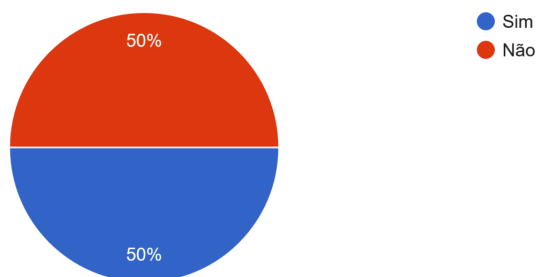
AVALIAÇÃO COM AS CHEFIAS DOS SERVIDORES EM PGD

No momento da aplicação da pesquisa, o Câmpus Caçador contava com seis chefias (Direção-Geral, Registro Acadêmico, DEPE, DAM, CTIC e COMAF) com integrantes da equipe em PGD, na forma remota; dessas, quatro responderam ao questionário. Essas chefias são responsáveis por 15 servidores em PGD, na modalidade de teletrabalho parcial.

Dos questionamentos realizados as chefias e os resultados verificados

1. Você, gestor, participa do PGD?

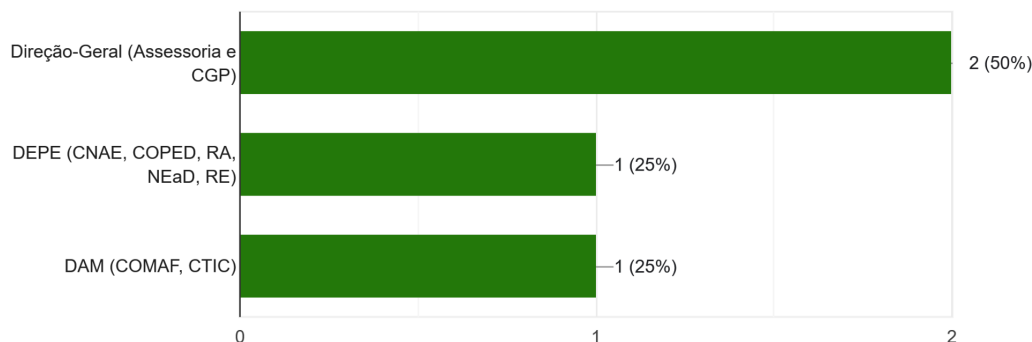
4 respostas





2. A qual setor você está vinculado:

4 respostas



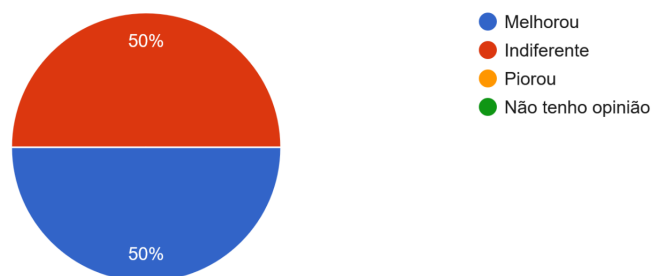
3. Relate a sua experiência, enquanto gestão, no decorrer do ano vigente do PGD:

- A princípio as experiências foram boas, não tivemos problemas quanto ao desenvolvimento das atividades em relação ao modelo de trabalho. Contudo, teve muita dificuldade na troca do sistema, até completa adaptação, seja por parte da chefia ou por parte do servidor participante do PGD;
- Enquanto gestora, minha experiência tem sido positiva. Os trabalhos acordados para serem realizados em PGD são desenvolvidos, os servidores sempre atendem as chamadas e necessidades da gestão, há maior produtividade em atividades que exigem concentração;
- No começo os servidores tiveram um pouco de dificuldade com o SISTEMA PETRVS. Precisamos de um fluxo institucional para não atrasar os prazos de lançamentos de planos de entrega e trabalho. Mesmo que o sistema possibilite o cadastro retroativo, creio que isso seja muito sensível para futuras auditorias. Enquanto câmpus, precisamos nos organizar melhor para que o PGD seja organizado e lançado com antecedência nos sistemas;
- Durante o ano vigente, a experiência com a gestão do PGD tem sido bastante positiva. O serviço público sob responsabilidade desta coordenação vem sendo executado plenamente, com atendimento eficiente a todas as demandas e atividades previstas. Observa-se que o PGD tem contribuído significativamente para o melhor desempenho e engajamento dos servidores vinculados, refletindo em maior qualidade na entrega dos serviços e no cumprimento dos objetivos institucionais.



4. Como você avalia o desenvolvimento das atividades dos setores vinculados a sua chefia, após adesão ao PGD?

4 respostas



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

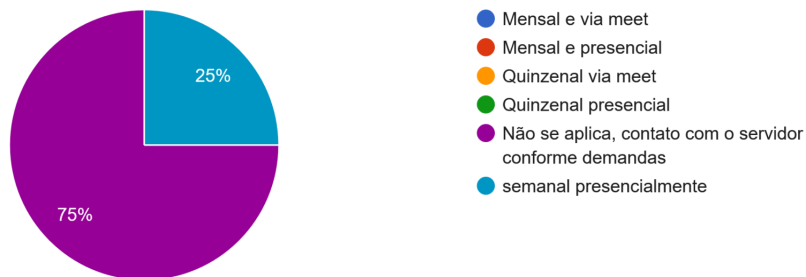
- Acompanhar é possível através das entregas das atividades solicitadas e/ou organização dos setores em que o servidor atua. Já a avaliação formal das atividades entregues consigo realizar apenas pelo sistema. Obviamente existe o retorno ao servidor na entrega de sua atividade, mas sem um registro formal de avaliação;
- Sim, acompanho pela entrega de atividades, pela resolução de demandas e por responder aos chamados quando necessários;
- De certa forma consigo acompanhar, porém de uma forma não tão objetiva quanto o sistema nos pede. Sempre faço as averiguações das tarefas conversando com os servidores. Para um acompanhamento fidedigno no PETRVS precisaríamos fazer um dimensionamento da força de trabalho, de vários cargos e atividades de forma institucional. Um exemplo: mapear o tempo das atividades financeiras, uma liquidação ou lançamento de nota. Quando se sabe o tempo de execução da tarefa, é possível avaliar o tempo de execução do serviço pela quantidade de notas que o servidor liquidou no mês. Como isso ainda não está mapeado na instituição, a avaliação se torna um pouco mais subjetiva. A proposta das entregas deveria ser atrelada a um mapeamento real das atividades;



- Sim, por meio de acompanhamento, reunião semanal e pela entrega de atividades no PETRVS.

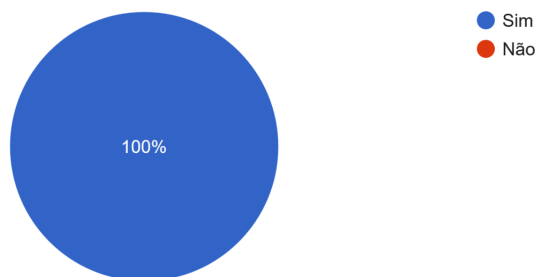
6. Há reuniões periódicas em seu setor? Qual a periodicidade? Como são realizadas?

4 respostas



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

4 respostas



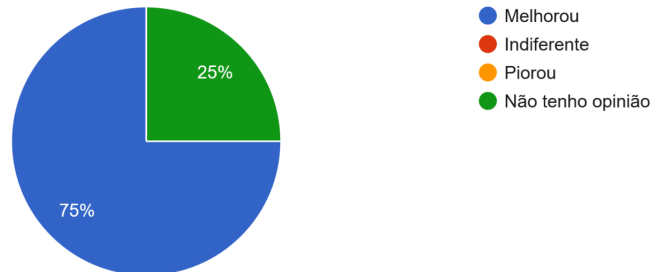
8. Se sim, qual a periodicidade? Descreva

- Semanalmente;
- Como os servidores fazem PGD parcial, sempre há um dia da semana em que todos da minha equipe estão presencialmente no Câmpus;
- Segunda a tarde, quarta a tarde;
- Dois dias na semana e reunião semanal.



9. Como você avalia a qualidade de vida e de trabalho dos servidores no setor sob sua chefia, após a adesão ao PGD

4 respostas



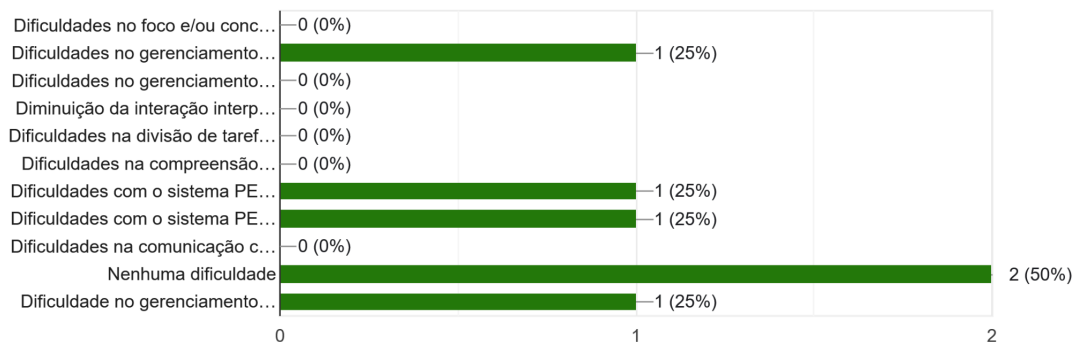
10. Como você avalia a utilização de equipamentos tecnológicos pelos servidores em PGD para a realização de suas atividades?

4 respostas



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

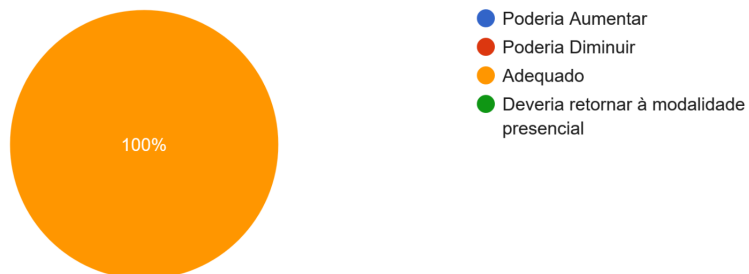
4 respostas





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

4 respostas

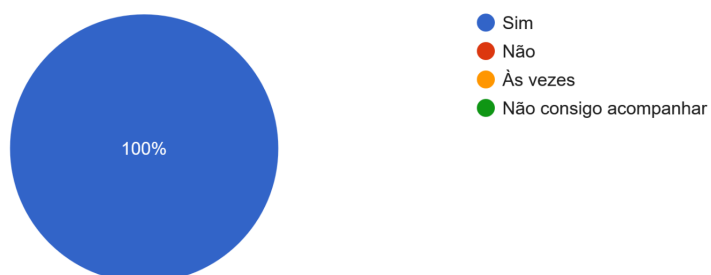


13. Se sua opção na pergunta anterior foi "poderia aumentar" ou "poderia diminuir", justifique informando qual o setor e o percentual adequado sugerido:

- Sem respostas

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

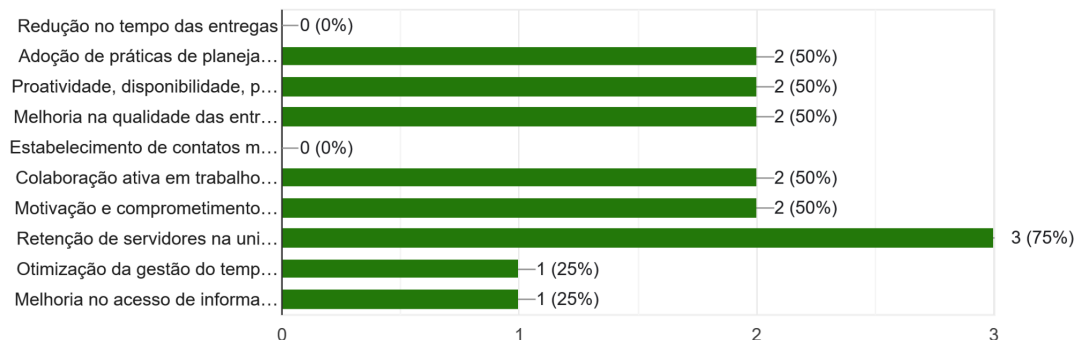
4 respostas





15. Pontos positivos do PGD:

4 respostas



16. Se houver, aponte outros pontos positivos do PGD:

- Sem respostas

17. Se houver, aponte pontos negativos do PGD:

- Trabalho dobrado com o ponto eletrônico, da maneira que está é realizado o mesmo trabalho duas vezes em dois sistemas diferentes.

18. Existem diferenças em relação à produtividade dos servidores que estão em PGD sob sua chefia?

- Em relação à produtividade fica difícil realizar esta análise, pois com os atuais servidores, nos cargos ocupados, não tenho comparação no desenvolvimento das atividades na modalidade presencial (100%), o que dificulta uma comparação entre antes e depois. De toda forma, acredito que, nos setores que acompanho, não se tenha uma alteração na produtividade relacionada a modalidade de trabalho;
- Sim, alguns produzem mais que outros em casa.



19. Você recomenda a manutenção do PGD?

4 respostas



20. Você, na posição de gestor/chefe, conseguiu implementar alguma boa prática de gestão após adesão ao PGD?

- Boa prática relacionada ao PGD, não. Qualquer mudança ou melhoria implementada nos setores, não são em decorrência a adesão ao PGD;
- Sim, trabalho por escala; colaboração em outras atividades que não do próprio servidor;
- Sim, faço reuniões mensais e quando não está de acordo converso nesta reunião. Diálogo aberto com equipe.

21. A aderência ao PGD influencia de alguma forma no aspecto gerencial do setor?

- Indiferente
- NÃO
- Sm, é preciso outras formas de acompanhamento

22. Sugestão de melhoria no PGD:

- Ajustes quanto ao registro de ponto. O PGD trás uma visão diferente de trabalho, mas os registros continuam de maneira tradicional. Se o programa traz a ideia de trabalhar por demandas/entregas, não vejo sentido na necessidade de registro diário de ponto com a mesma lógica da modalidade tradicional, por mais possua diferenças, ainda é necessário justificar diariamente o motivo por não registrar o ponto.



Óbvio que temos as questões legais, mas acredito que este seja um ponto que poderia avançar nos registros do programa.

- Dimensionamento da força de trabalho - de maneira institucional

23. Sugestão à Comissão Local do PGD do Câmpus Caçador:

- Nenhuma
- Elaborar um fluxo para chefias com as rotinas de lançamento do PGD

CONCLUSÃO:

Com base nas respostas das chefias que possuem servidores em PGD na modalidade de teletrabalho parcial, observa-se que a experiência de gestão tem sido, de modo geral, positiva. As chefias relatam que as atividades acordadas vêm sendo cumpridas, com atendimento adequado às demandas institucionais, manutenção da qualidade dos serviços prestados e, em alguns casos, aumento da produtividade, especialmente em tarefas que exigem maior concentração.

Entretanto, foram apontados desafios operacionais, principalmente relacionados à utilização do sistema PETRVS, à necessidade de maior organização institucional quanto aos fluxos e prazos de lançamento dos planos de trabalho e entrega, bem como à ausência de um dimensionamento formal da força de trabalho que permita avaliações mais objetivas e mensuráveis. Também foi destacada a duplicidade de registros entre o controle por entregas e o ponto eletrônico, considerada um aspecto que demanda ajustes.

Quanto ao acompanhamento das atividades, as chefias informam que este ocorre por meio das entregas realizadas, reuniões periódicas, acompanhamento presencial nos dias de trabalho no câmpus e diálogo constante com as equipes. Ainda assim, reconhecem que a avaliação formal depende essencialmente do sistema e que, sem parâmetros institucionais bem definidos sobre tempo e volume de atividades, parte da análise acaba sendo subjetiva.

De maneira geral, conclui-se que o PGD não tem impactado negativamente a gestão dos setores e mantém a regularidade dos serviços prestados, embora exija adaptações nas formas de acompanhamento e



controle. Evidencia-se a necessidade de aprimoramentos institucionais, especialmente no que se refere à padronização de fluxos, dimensionamento da força de trabalho e revisão dos procedimentos de registro, a fim de tornar o programa mais eficiente, transparente e alinhado à lógica de trabalho por entregas.

Caçador, 11 de fevereiro de 2026.

Relatório por:

Comitê Local do Programa de Gestão e Desempenho - Câmpus Caçador
Portaria da Direção-Geral do Câmpus Caçador N° 109 de 22 de maio de 2025