

PROGRAMA DE GESTÃO E DESEMPENHO PGD/UFT

Relatório da primeira avaliação
CICLO 08/2022 A 11/2022



Equipe Gestora

Reitor

Luís Eduardo Bovolato

Vice - Reitor

Marcelo Leineker Costa

Chefe de Gabinete

Emerson Subtil Denicoli

Pró-Reitor de Administração e Finanças

Carlos Alberto Moreira de Araújo Júnior

Pró-Reitor de Assuntos Estudantis

Kherlley Caxias Batista Barbosa

Pró-Reitor de Avaliação e Planejamento

Eduardo Andrea Lemus Erasmo

Pró-Reitor de Graduação

Eduardo Cezari

Pró-Reitora de Extensão, Cultura e Assuntos
Comunitários

Maria Santana Ferreira dos Santos

Pró-Reitor de Pesquisa, Pós-Graduação
e Inovação

Raphael Sanzio Pimenta

Pró-Reitora de Gestão e Desenvolvimento de
Pessoas

Vânia Maria de Araújo Passos

Pró-reitor de Tecnologia da Informação e
Comunicação

Ary Henrique Morais de Oliveira

Prefeito Universitário

João Batista Martins Teixeira

Superintendente de Comunicação

Kleber Abreu Sousa

Diretor do Câmpus de Arraias

Antonivaldo de Jesus

Diretor do Câmpus de Gurupi

Rodrigo de Castro Tavares

Diretora do Câmpus de Miracema

Kalina Ligia Almeida de Brito Andrade

Diretor do Câmpus de Palmas

Moisés de Souza Arantes Neto

Diretora do Câmpus de Porto Nacional

Etiene Fabbrin Pires

Realização

Vânia Maria de Araújo Passos

Pró-Reitora de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas

Susisdarlem Alves Mota Araújo

Diretora de Desenvolvimento de Pessoas

Alana Alves Caminha

Coordenadora de Planejamento e Desempenho de Pessoas

Mayara Arruda Brito Sousa

Programadora Visual

Luciana Mascarenhas Barros Bigeli

Assistente em Administração



Sumário

1. APRESENTAÇÃO.....	4
2. AVALIAÇÃO DOS GESTORES.....	6
2.1 Perfil dos Gestores.....	6
2.2 Avaliação Quantitativa.....	7
2.3 Avaliação Qualitativa.....	20
3. AVALIAÇÃO DOS SERVIDORES.....	23
3.1 Perfil dos Servidores.....	23
3.2 Avaliação Quantitativa.....	25
3.3 Avaliação Qualitativa.....	38

1. Apresentação

A Pró-Reitoria de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas (PROGEDEP) vem a público divulgar os resultados da 1ª Avaliação do Programa de Gestão e Desempenho da Universidade Federal do Tocantins - PGD/UFT.

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. O Decreto nº 11.072/2022 possibilitou a sua instituição para os órgãos da Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional, sendo complementado por meio da Instrução Normativa SGP-SEGES nº 89/2022. No âmbito da UFT está disciplinado na Portaria GAB Nº 556, de 14 de junho de 2022 e Instrução Normativa Progedep nº 006/2022.

Na UFT, sua implantação ocorreu inicialmente por meio da formação de um grupo de trabalho formado por representantes técnicos administrativos dos Câmpus, pró-reitorias e sindicato, que ficaram responsáveis por elaborar a proposta inicial de normativa do programa, observando-se os regulamentos vigentes a nível federal. Assim foi implantado o PGD/UFT, com possibilidade de propostas de adesão das unidades a partir de 11 de julho de 2022. As primeiras unidades adesas iniciaram a sua experiência-piloto a partir de 01 de agosto de 2022.

O processo avaliativo realizou-se por meio de formulário online, em que os gestores e servidores participantes avaliaram a sua experiência nestes quatro meses de implantação do Programa. O instrumento avaliativo foi adaptado de Palacios (2021)¹, havendo a possibilidade ainda, para que os respondentes realizassem uma avaliação qualitativa do processo, por meio de espaço disponibilizado para este fim nos próprios formulários. A divulgação ocorreu por meio da rede de e-mails institucionais dos servidores, no período de 08 de novembro de 2022 a 25 de novembro de 2022.

1 PALACIOS, DIEGO MARCIAL TORALES; Análise da Implantação do Teletrabalho na Administração Pública: Um Estudo de Caso na Secretaria de Estado de Fazenda do Estado de Mato Grosso do Sul. Dissertação (Mestrado Profissional em Administração Pública) - Universidade Federal de Mato Grosso do Sul, Programa de Pós-Graduação em Administração Pública em Rede Nacional - Profiap, Campo Grande, 2021.

A avaliação obteve adesão de 76% dos gestores, sendo que existiam 82 gestores participantes do Programa e destes, 63 responderam ao questionário. Já a adesão dos servidores foi cerca de 71%, uma vez que, à época, havia 278 participantes no PGD/UFT e 199 responderam o instrumento.

Os resultados obtidos serão úteis para que a UFT e a PROGEDEP, juntamente com as unidades de Gestão de Pessoas dos Câmpus, possam conhecer os fatores facilitadores e dificultadores da experiência-piloto das unidades como participantes do PGD e, a partir de então, orientar o planejamento e execução de ações voltadas ao tratamento destes fatores.

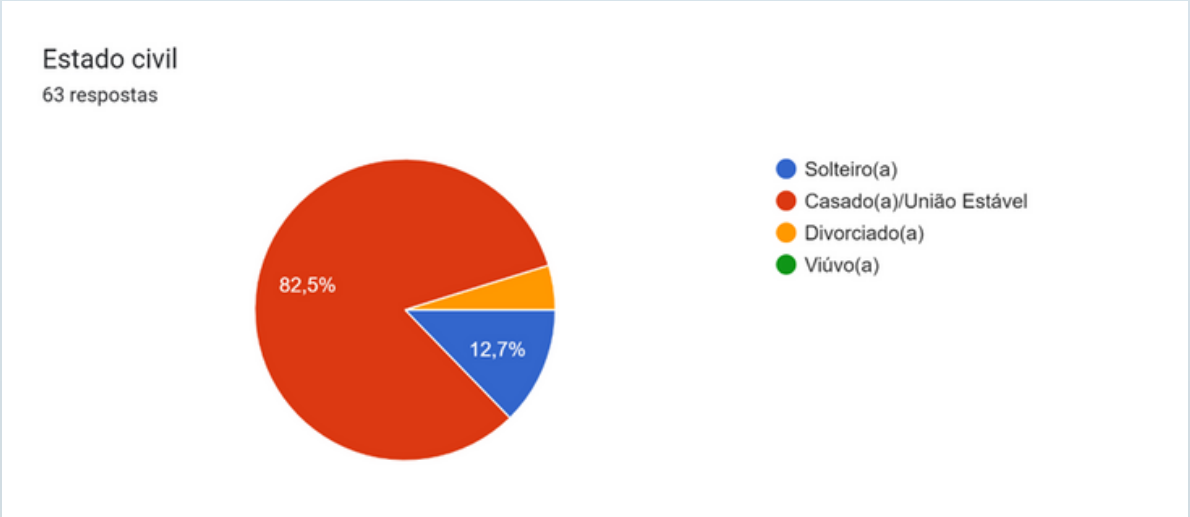
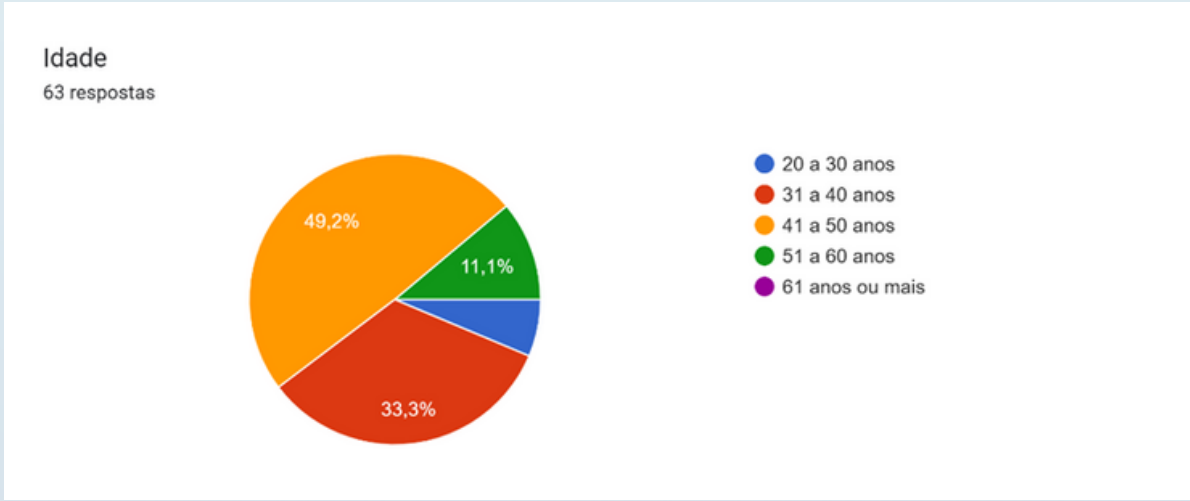
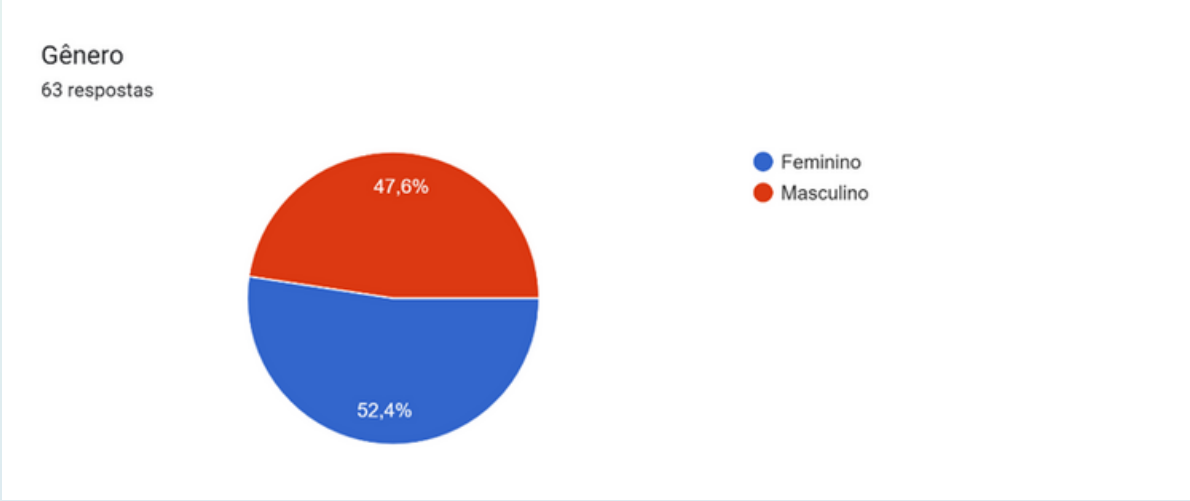
Destaca-se que os resultados presentes nesse documento foram apresentados parcialmente no Conexão PROGEDEP, em live realizada na página oficial da UFT na plataforma Youtube, no dia 01 de dezembro de 2022.

A seguir encontram-se os resultados na íntegra para conhecimento da comunidade.



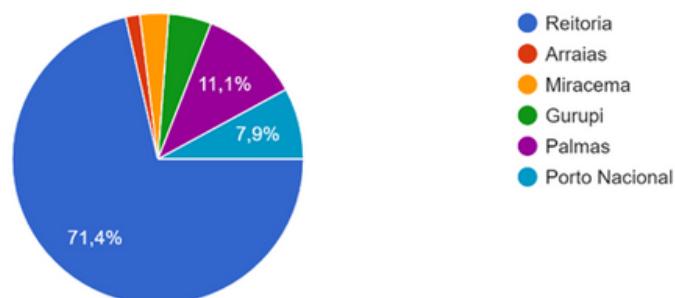
2. Avaliação dos Gestores

2.1 Perfil dos Gestores



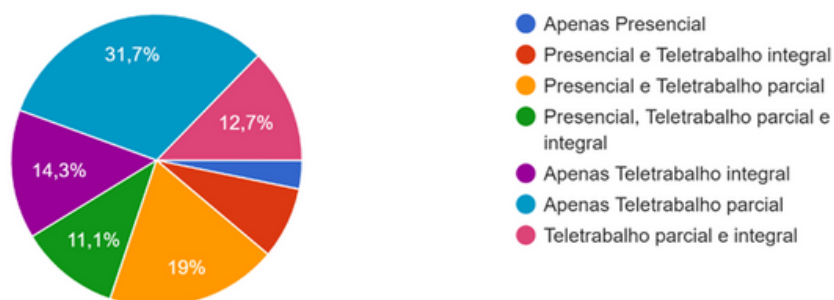
Campus de exercício

63 respostas



Modalidade(s) de PGD que os servidores da sua unidade participam

63 respostas



2.2 Avaliação Quantitativa

Os gestores foram questionados a responder conforme a seguinte escala:

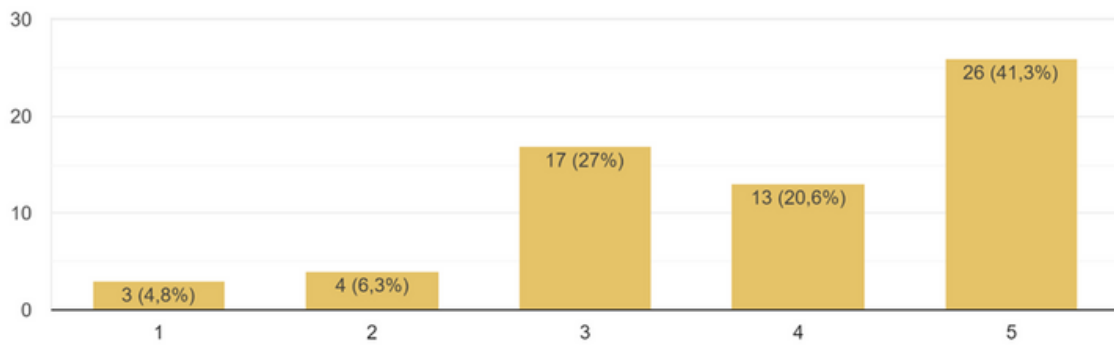
A seguir, assinale a opção que mais se adequa ao seu nível de concordância com as afirmações abaixo, sendo:

- 1 - Discordo totalmente,
- 2- Discordo um pouco,
- 3- Não discordo nem concordo,
- 4- Concordo um pouco e
- 5- Concordo totalmente.

Na sua opinião, o PGD:

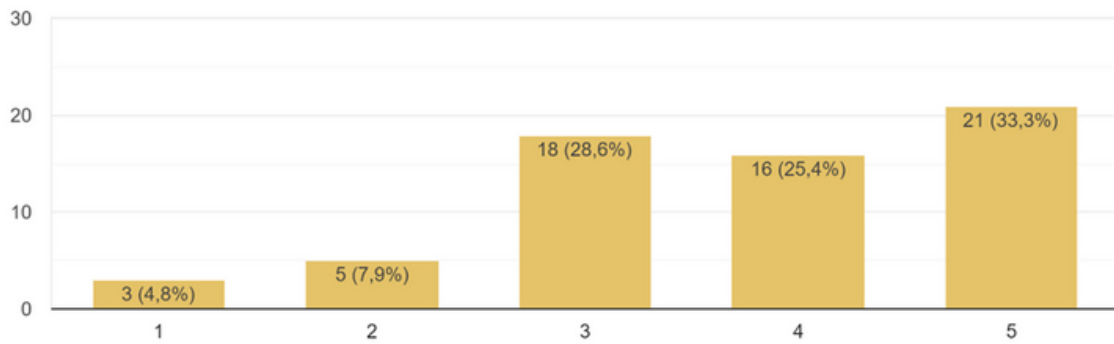
1- Aumentou a produtividade geral no trabalho

63 respostas



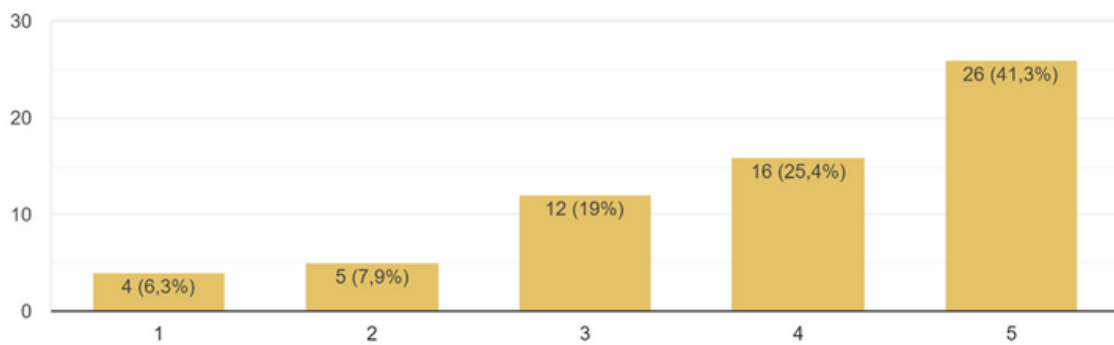
2- Elevou a quantidade de trabalho efetuada

63 respostas



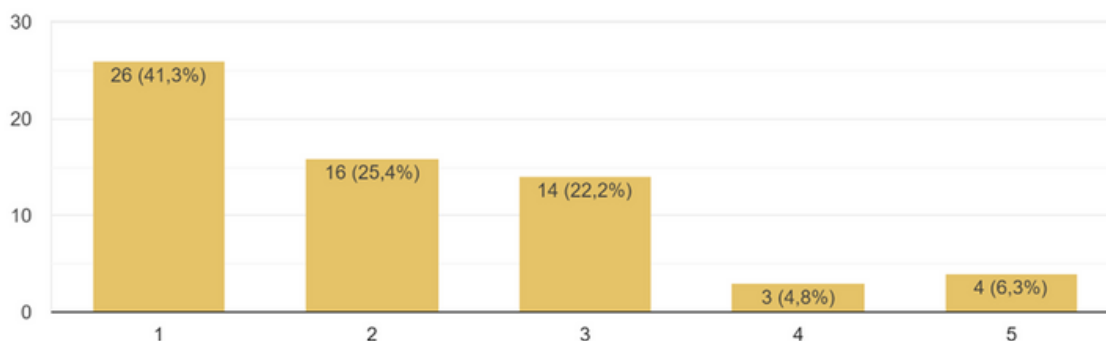
3- Reduziu custos de infraestrutura da UFT

63 respostas



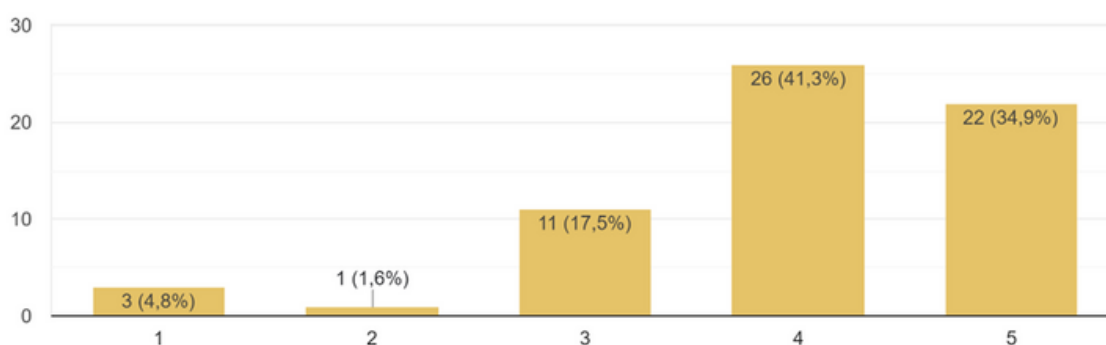
4- Não resultou na economia de recursos (espaço físico, computador, energia, café, etc) que se esperava deste modelo de trabalho na sua unidade

63 respostas



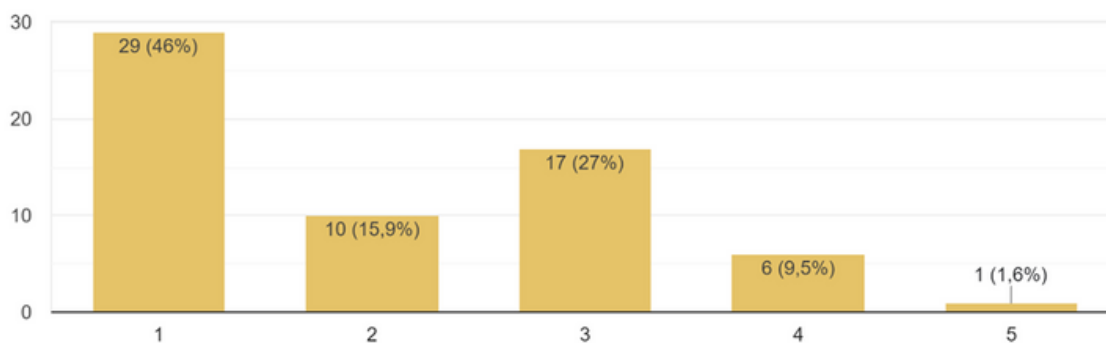
5- Proporcionou maior celeridade na entrega dos processos

63 respostas



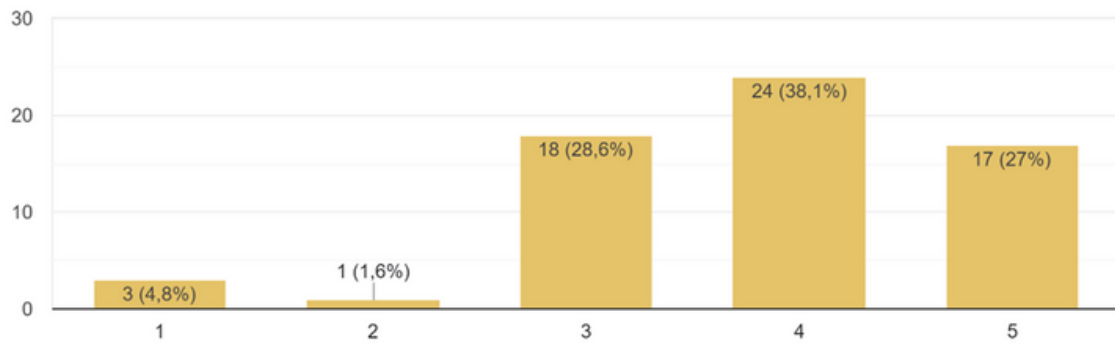
6- Aumentou a dificuldade de cobrança dos processos atrasados/não entregues

63 respostas



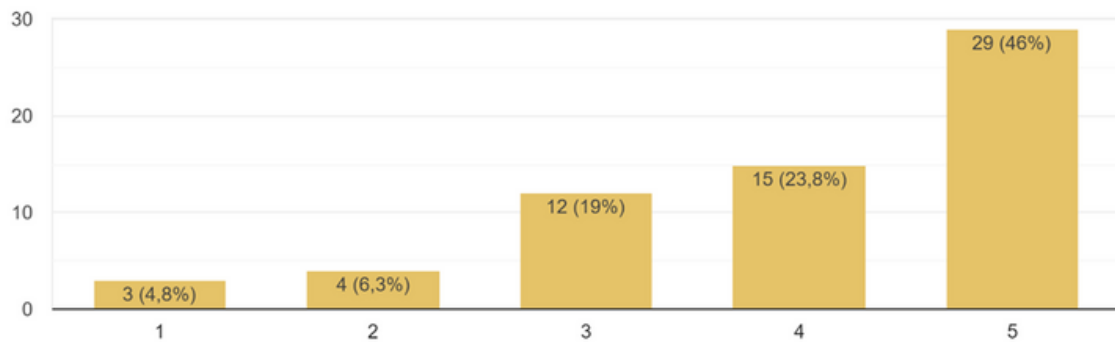
7- Melhorou a qualidade do trabalho prestado pelos servidores

63 respostas



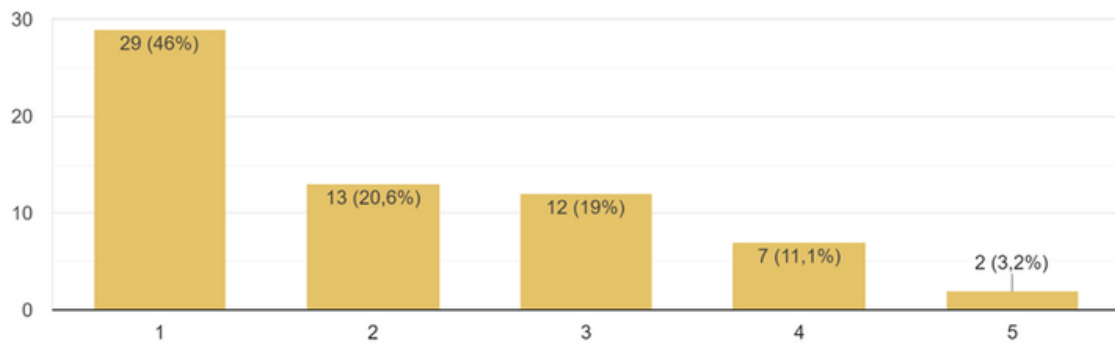
8- Tornou as reuniões mais rápidas

63 respostas



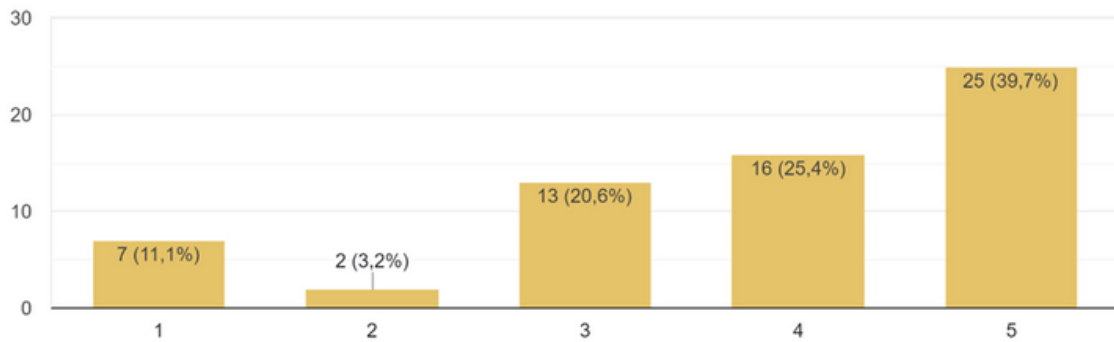
9- Dificultou a convocação para reuniões emergenciais

63 respostas



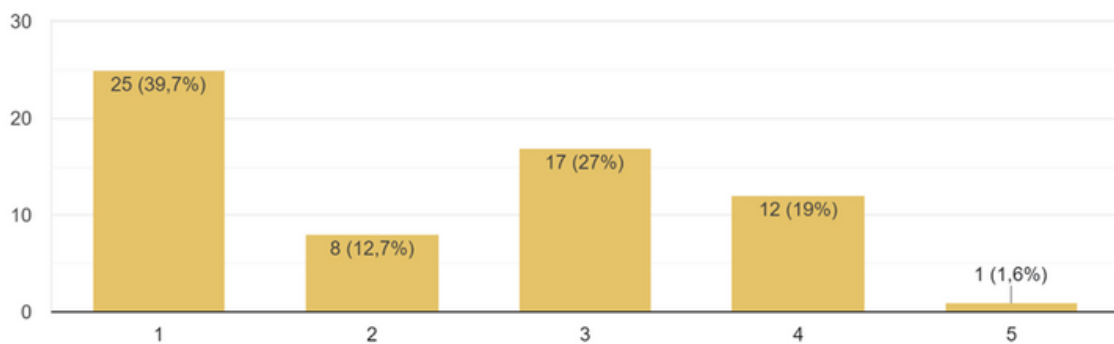
10- Proporcionou aos gestores maior flexibilidade do trabalho pela diminuição de supervisão local constante

63 respostas



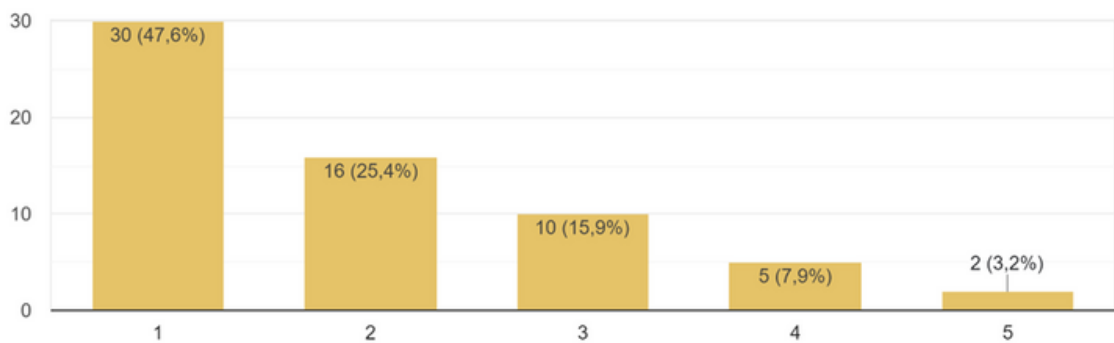
11- Dificultou a análise de servidores que possam assumir cargos gerenciais no futuro

63 respostas



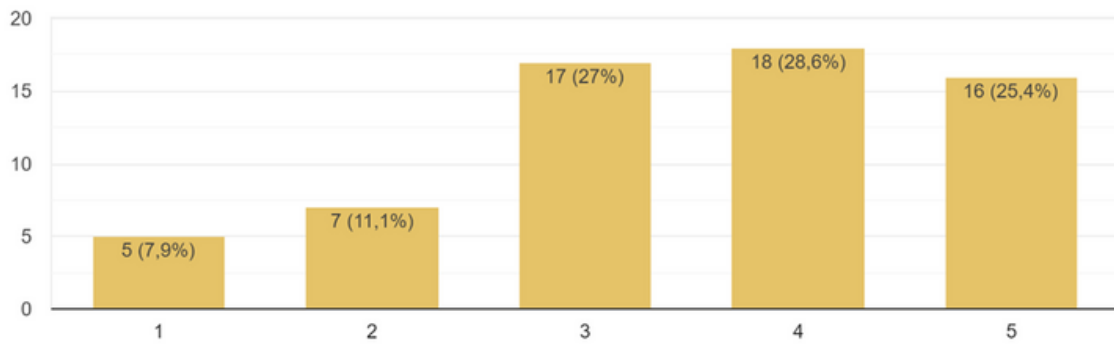
12- Dificultou o controle das atividades efetuadas pelos servidores

63 respostas



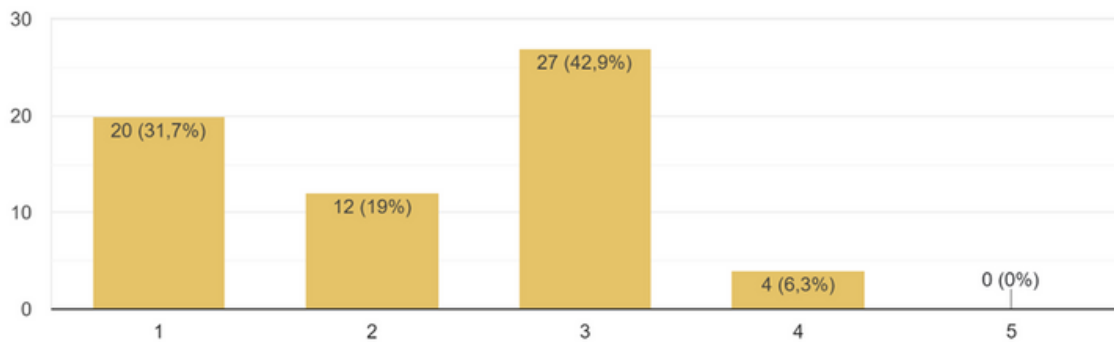
13- Aprimorou o acesso aos dados dispostos pela tecnologia da informação da UFT

63 respostas



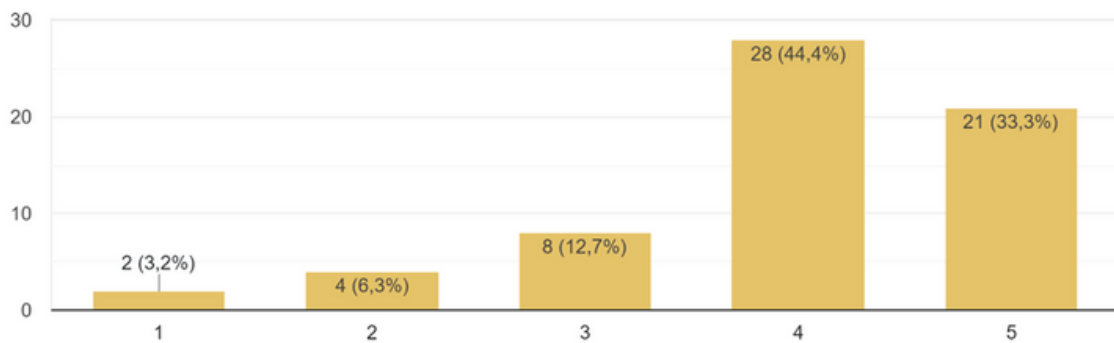
14- Demonstrou vulnerabilidade na segurança dos dados disponíveis

63 respostas



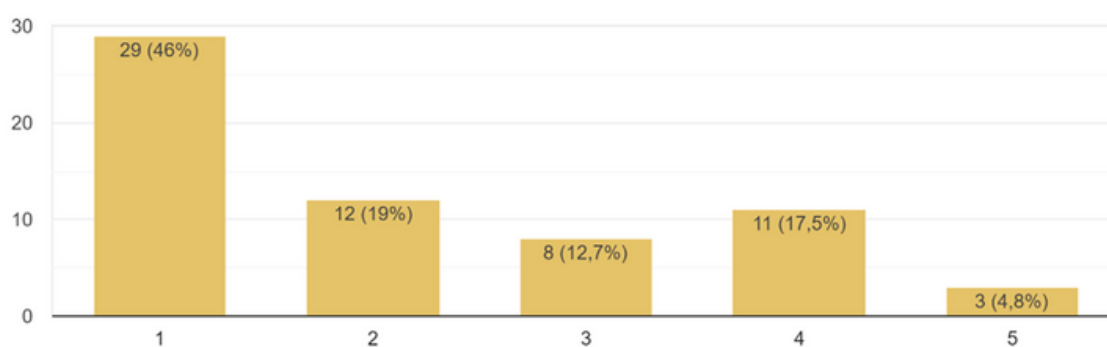
15- Criou o hábito de feedback aos servidores por meio eletrônico

63 respostas



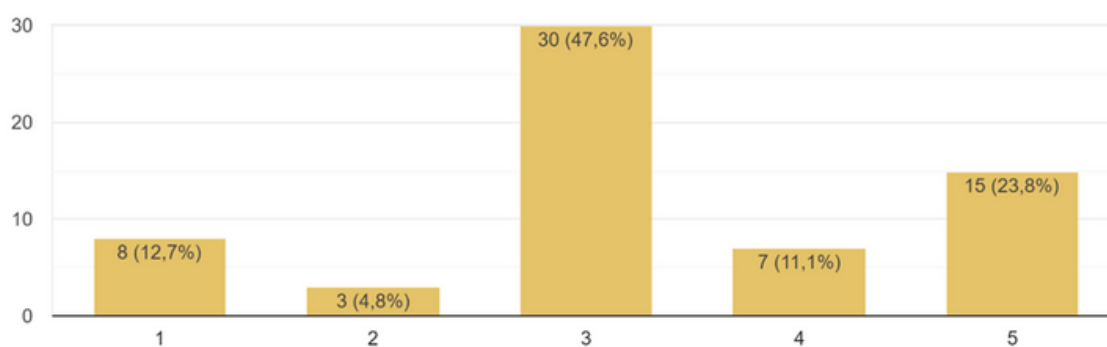
16- Mostrou que a falta de horário definido traz problemas no contato com os servidores

63 respostas



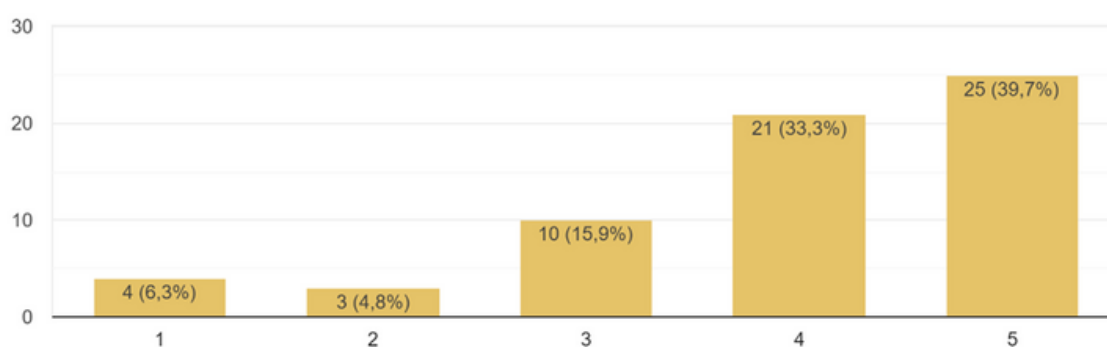
17- Reduziu o número de licenças-médicas protocoladas

63 respostas



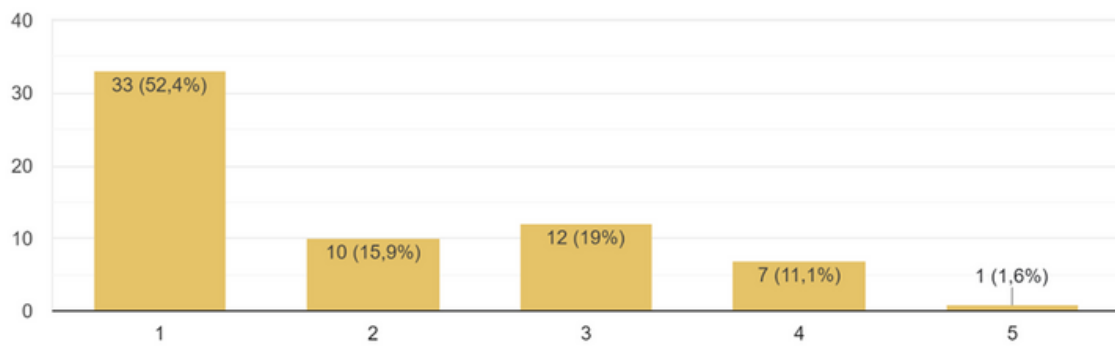
18- Melhorou a aferição da produtividade

63 respostas



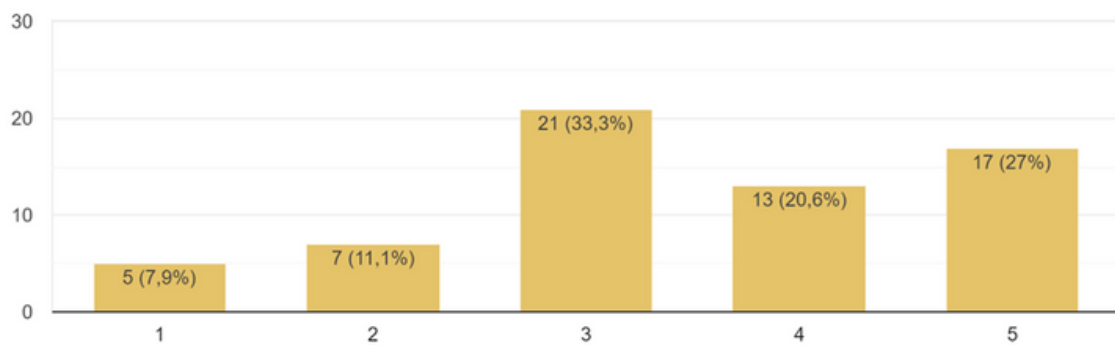
19- Trouxe problemas na execução de atividades devido à falta de carga horária delimitada

63 respostas



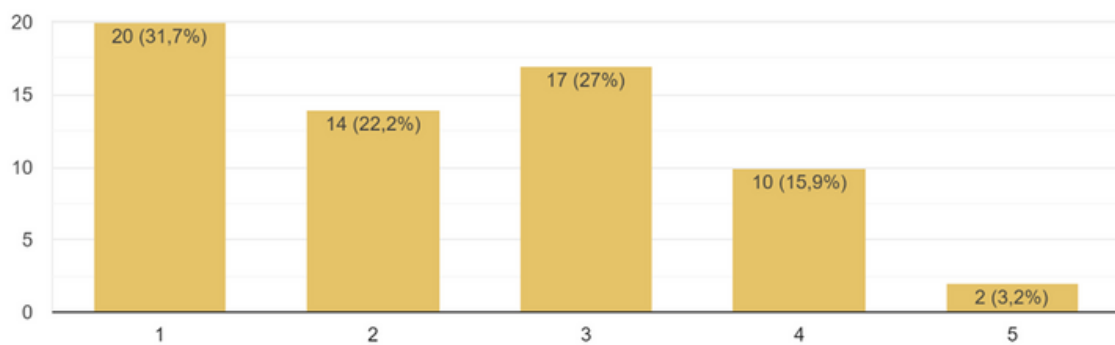
20- Aprimorou os sistemas disponibilizados por parte do Governo, da UFT e trouxe outros novos

63 respostas



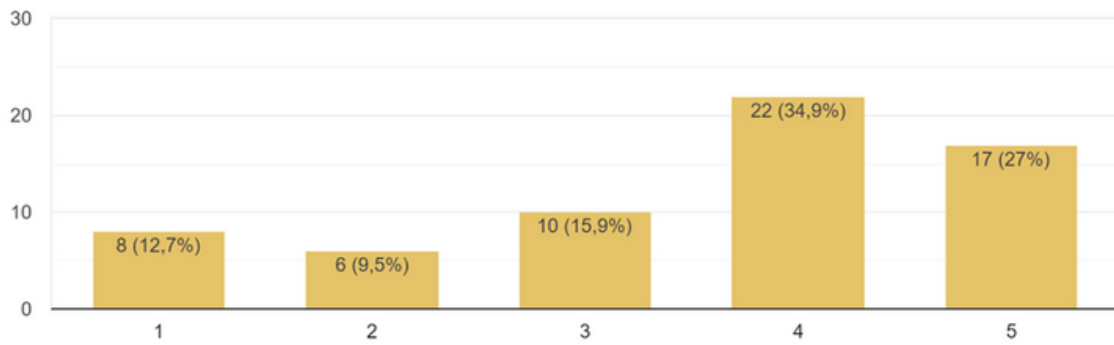
21- Demonstrou a dificuldade dos servidores quanto ao uso de novos sistemas

63 respostas



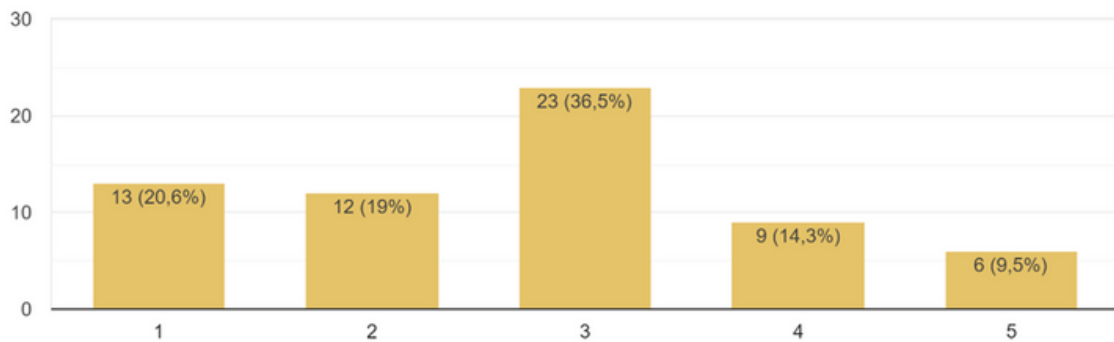
22- Trouxe menos interrupções no trabalho dos gestores, proporcionando mais tempo disponível

63 respostas



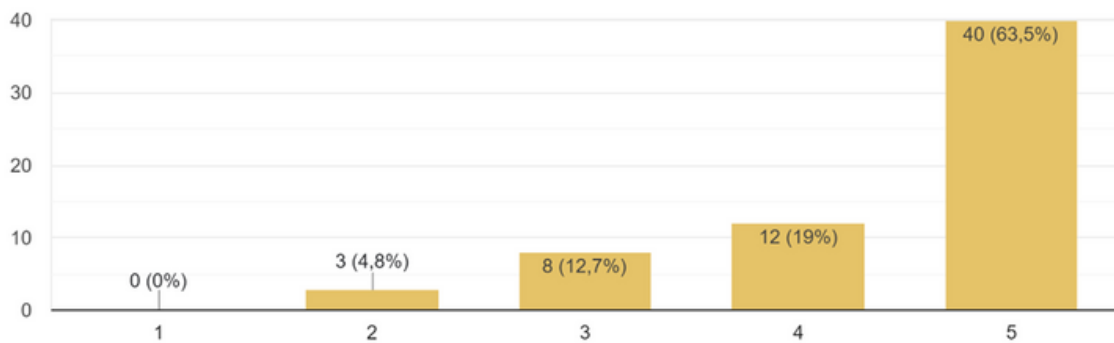
23- Ampliou a dificuldade dos gestores com surgimento de novos desafios

63 respostas



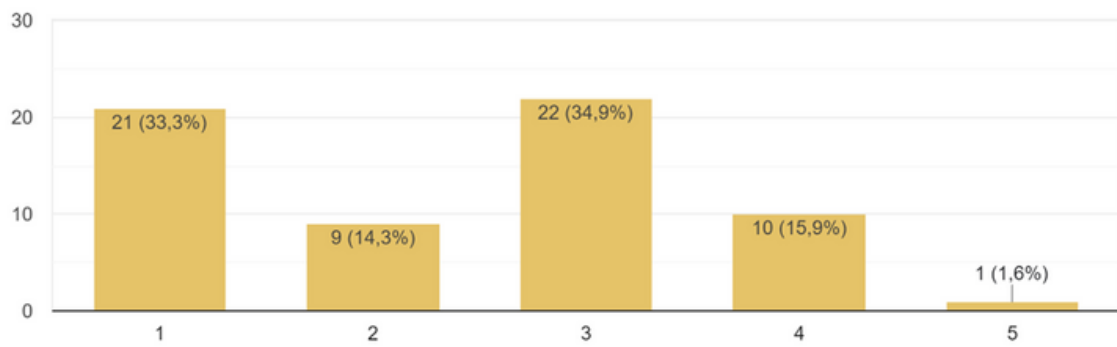
24- Melhorou a qualidade de vida dos servidores

63 respostas



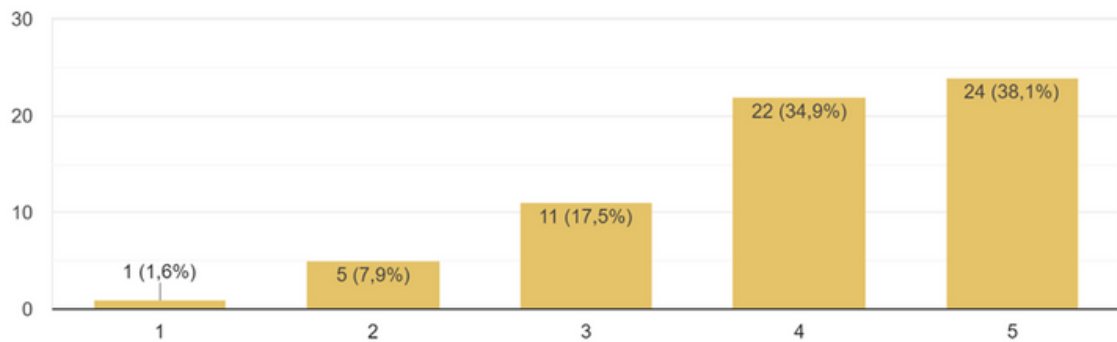
25- Acelerou a perda da cultura organizacional

63 respostas



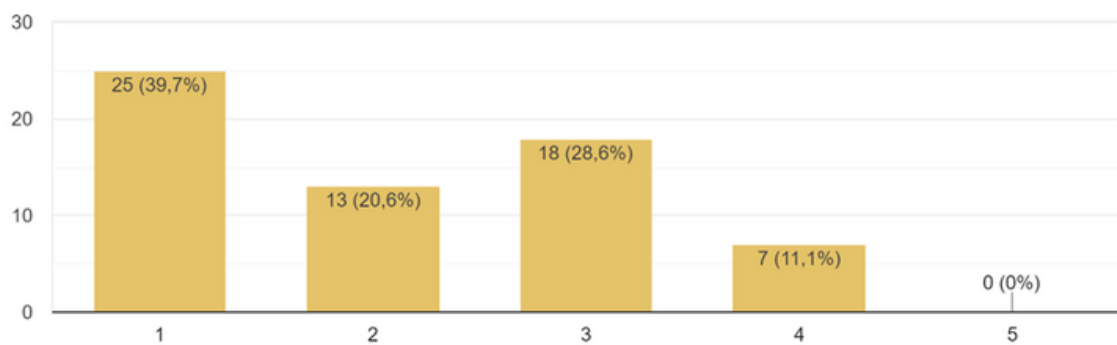
26- Facilitou o cumprimento de metas estipuladas

63 respostas



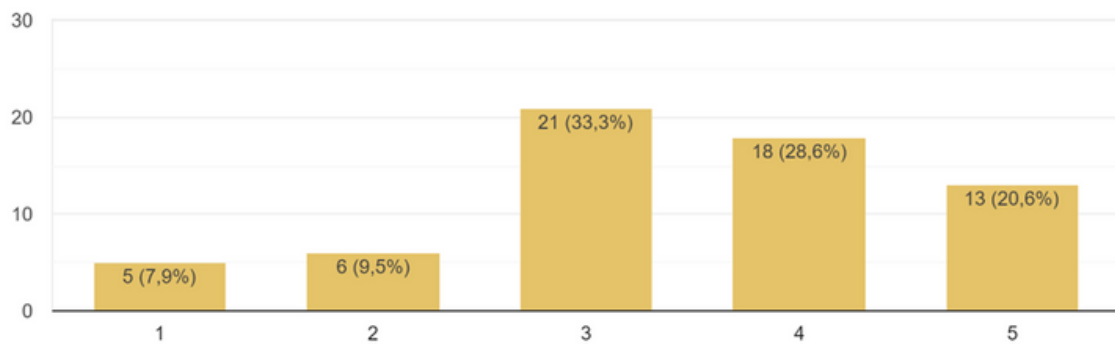
27- Dificultou o apoio dos gestores na resolução de problemas

63 respostas



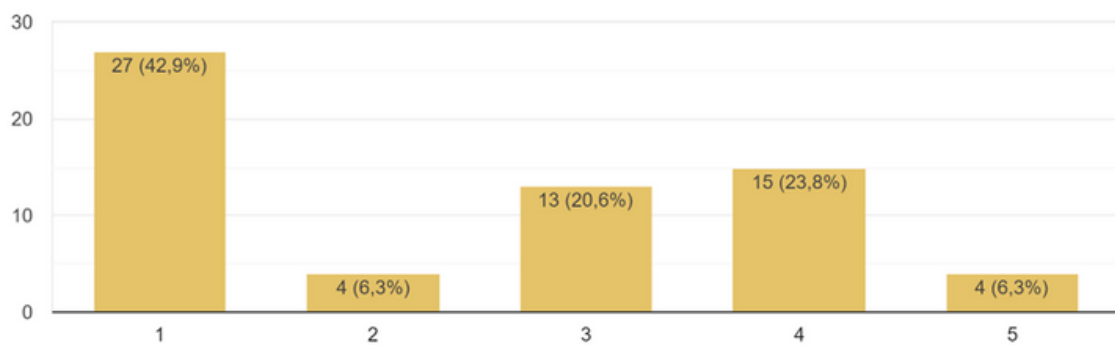
28- Demonstrou pouca necessidade de espaço físico disponível

63 respostas



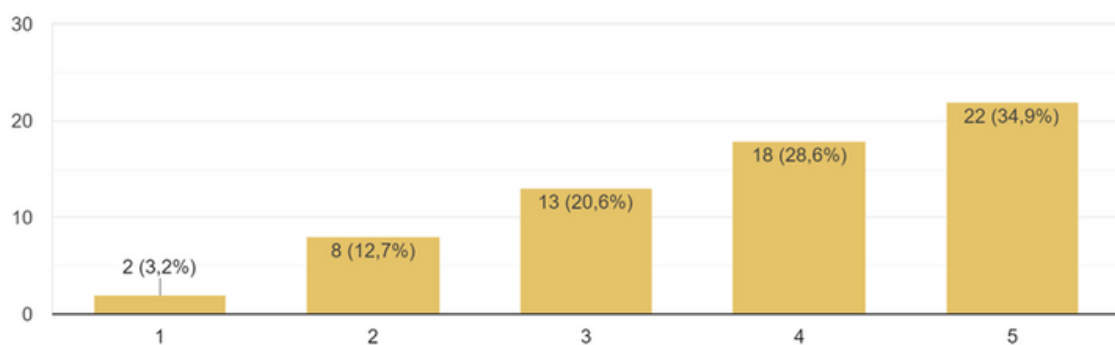
29- Aumentou a perda do sentimento de equipe

63 respostas



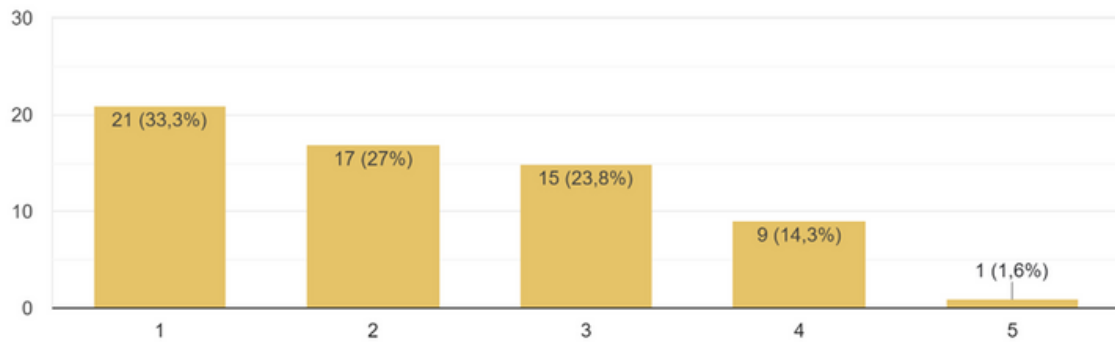
30- Melhorou a agilidade de resposta ao público interno e/ou externo

63 respostas



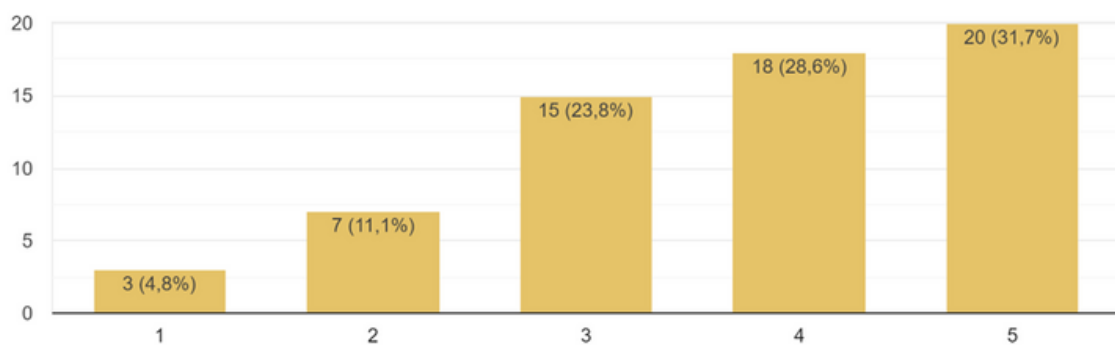
31- Dificultou o acesso do público interno e/ou externo devido à indefinição nas condições de realização de trabalho

63 respostas



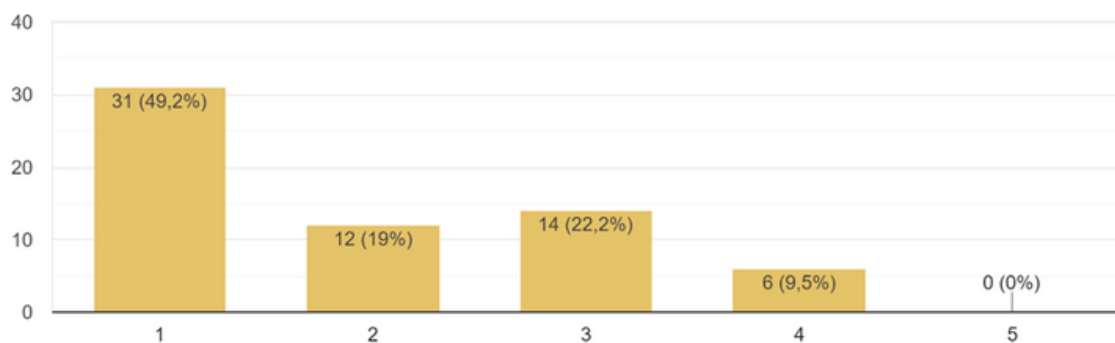
32- Melhorou o uso da tecnologia para acompanhamento por parte do Governo e da UFT

63 respostas



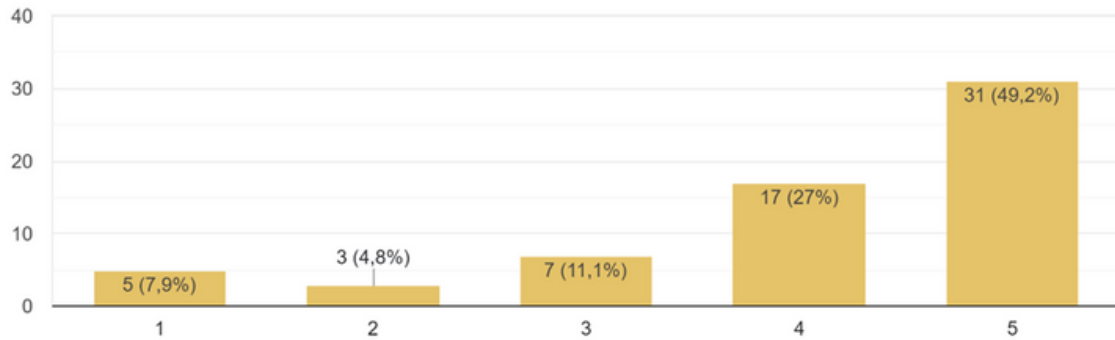
33- Diminuiu o nível de iniciativa dos servidores

63 respostas



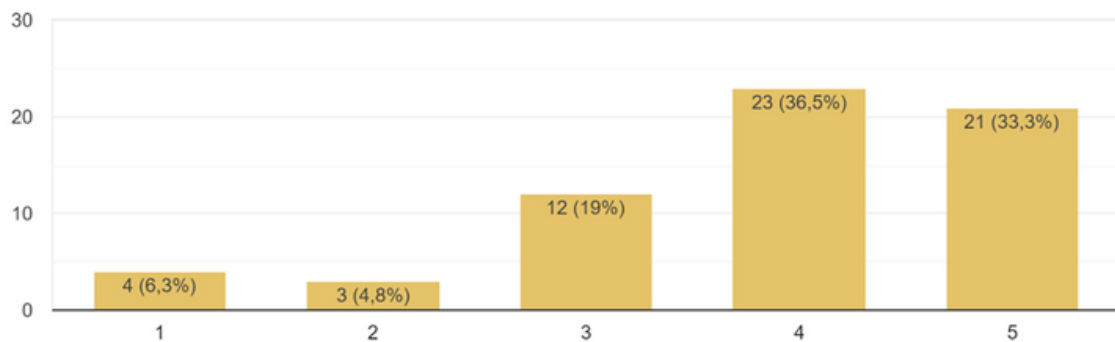
34- Confirmou que o cargo de técnico administrativo em educação não necessita ser 100% presencial

63 respostas



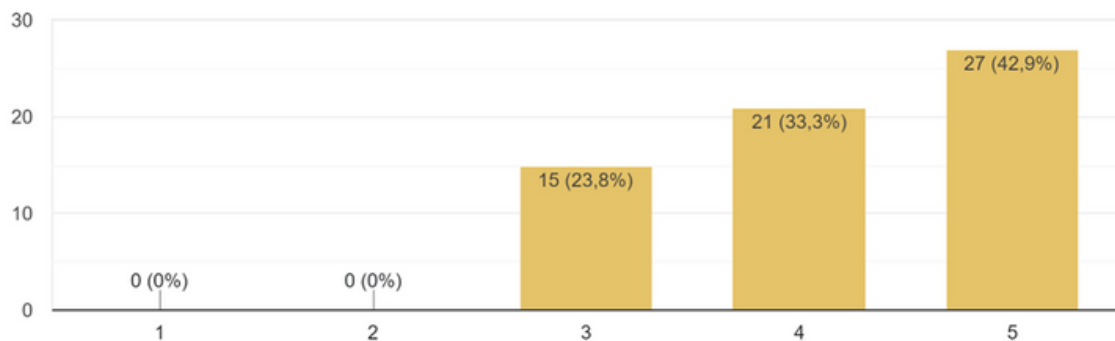
35- Destacou a necessidade de análise de perfil dos servidores aptos ao PGD

63 respostas



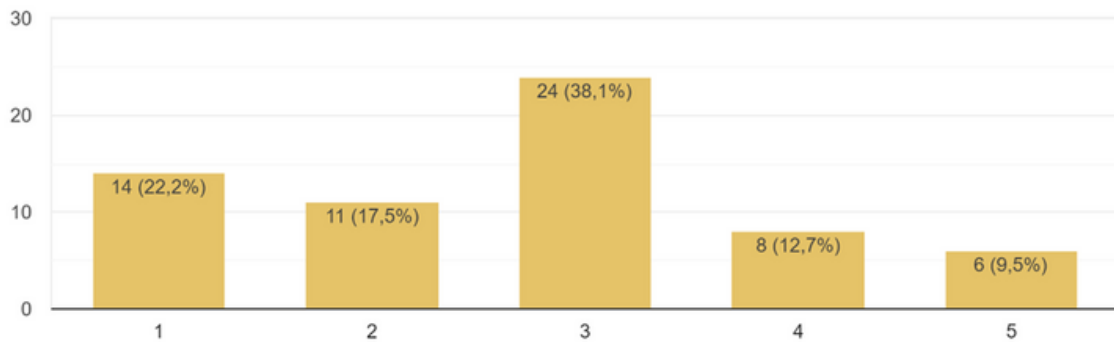
36- Aumentou o grau de motivação dos servidores na execução das atividades

63 respostas



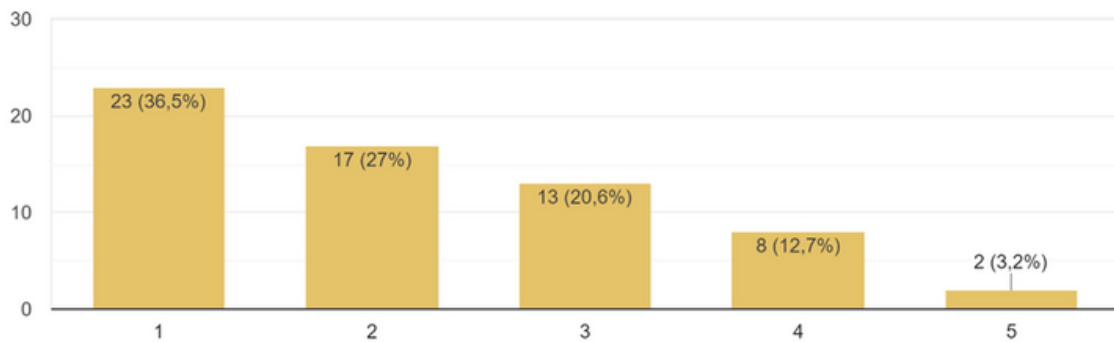
37- Demonstrou a falta de uma análise geral da UFT ou do Governo sobre o PGD

63 respostas



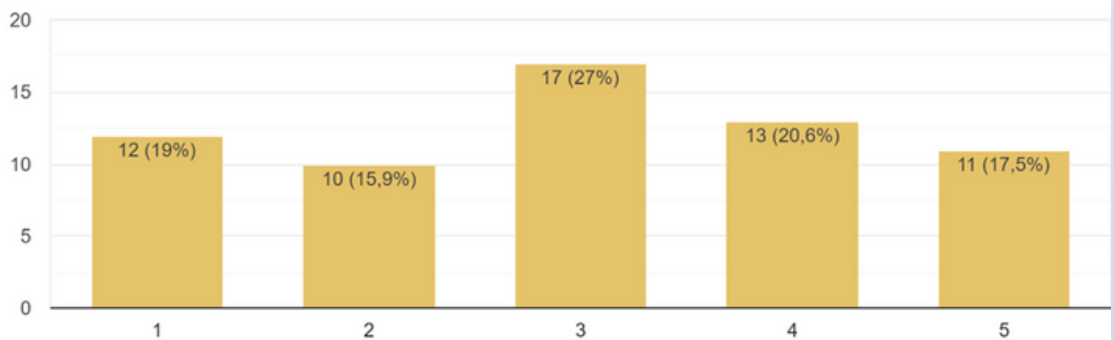
38- Diminuiu o feedback dos servidores sobre as atividades de um modo geral

63 respostas



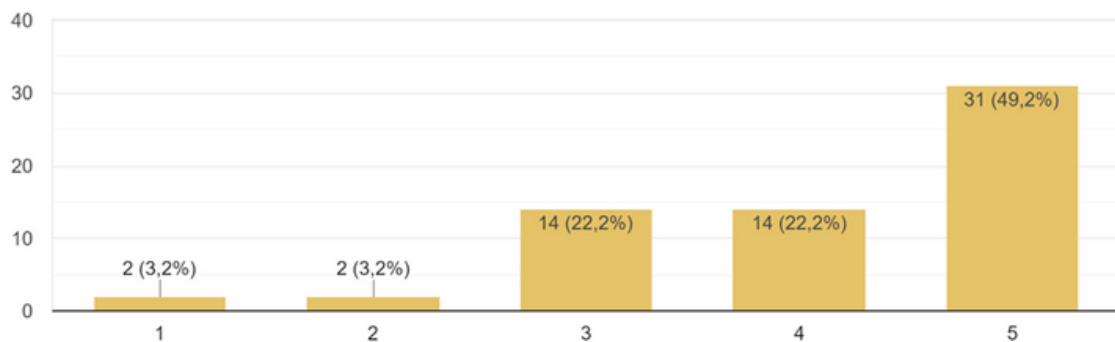
39- Apresentou a Educação a Distância como alternativa suficiente para capacitação

63 respostas



40- Elevou o nível de satisfação com o trabalho

63 respostas



2.3 Avaliação Qualitativa

Neste tópico foi ofertado um espaço aos gestores para que realizassem uma avaliação qualitativa do processo, podendo incluir desde sugestões a críticas e demais observações. A partir das manifestações espontâneas dos gestores, destacamos os seguintes comentários:

Para algumas perguntas não temos elementos suficientes para responder (4, 24, 29 e 32). Considero a 39 muito indutiva, pois outras alternativas como cursos híbridos e presenciais ainda podem ser considerados levando em conta o conhecimento a ser trabalhado.

Considero satisfatória a experiência do teletrabalho na minha equipe. Nossas demandas em grande maioria chegam por meio digital o que portanto, não gerou prejuízos no atendimento que, ao meu ver, se tornou ainda mais rápido e eficiente.

Em linhas gerais, o PGD mostrou que não estamos aptos a trabalhar nas inúmeras plataformas que existem ou que são criadas. O volume de trabalho burocrático aumentou. Por nós gestores agora temos que validar o ponto do servidor em três plataformas diferentes! São elas: Sisref (diga-se de passagem que temos que mudar manualmente TODOS os código - 401, pois quando abrimos está como 9999), planilha disponibilizada pelo RH dos campus (planilha no google docs) e preencher/chechar e assinar o plano de trabalho na pataforma SEI!. O volume de trabalho burocrático simplesmente triplicou ou mais, pois ainda temos que arrumar todo o SISref.

Além disso, a servidora tem que ficar alimentando um relatório no sei do que ela. Assim, gastando um tempo considerável que poderia ser empregado na execução de uma outra tarefa.

Muitas respostas deveriam ser direcionadas a setores específicos. Ex: Vulnerabilidade dos dados não me compete opinar, redução de licenças médicas também não. Fica difícil responder por outros setores. Inclusive setores que recebem feedback. Deveria ter a opção de resposta: Não sei ou não compete ao meu setor.

uma modalidade de trabalho e instrumento de gestão que necessita ser reforçada e aprimorada para que seja efetivada de forma mais qualitativa

No nosso setor estamos no teletrabalho parcial o que melhorou a qualidade de vida e também não perdemos o contato com a equipe dando continuidade com o serviço executado em grupo. Como trabalhamos por escala todos temos algum tipo de contato presencial durante toda a semana.

Na minha percepção, excelente iniciativa! O mundo do trabalho caminha mesmo para isso: jornada híbrida e remota. Particularmente, sempre produzi mais e melhor no remoto; me foco mais, gosto do silêncio e conforto de minha casa (o ambiente presencial me distrai muito), entre outros pontos positivos que eu poderia destacar. Enquanto coordenadora, também só tenho visto ganhos: a produtividade não foi afetada, tampouco a qualidade do serviço entregue pela equipe ou feedbacks que solicito deles. Percebo a equipe mais satisfeita, mais leve, conseguindo conciliar trabalho, atenção ao lar, à família, à saúde etc. Também destaco o alívio que a iniciativa trouxe ao bolso do servidor (gastos com transporte, alimentação fora de casa etc), cujo salário já anda, há tempos, defasado. Além disso, evita-se o estresse que o trajeto diário de ida e volta ao trabalho provoca, bem como o cansaço de se passar tantas horas - longas e ininterruptas (meu caso), por vezes -, no ambiente físico do trabalho (uma demanda mental e física desnecessária e improdutiva, a meu ver).

Acredito que ainda estamos nos adaptando a cultura do teletrabalho, devemos melhorar os processos conforme formos avançando. A relação entre os servidores que estão no PGD (teletrabalho totalmente a distância) com os demais que não estão, também precisa ser melhor elaborada e vivenciada. Não que tenha evidência de problemas, mas às vezes o clima organizacional pode sofrer algum impacto negativo.

O PGD reduziu o contato com a equipe o que é um ponto negativo; Demanda mais tempo, pois além de fazer a atividade, tem que registrar a atividade de forma detalhada; Demanda mais tempo da chefia para fazer os registros do PGD, que antes era apenas a homologação da frequência; dificuldade de contato com a equipe, pois liga e o retorno não é imediato e as vezes isso atrapalha; concentrou um pouco mais as demandas em alguns servidores; Sistemas alguns não funcionam de forma que atenda a necessidade do trabalho, mas entendo que está sendo melhorado. O que considere mais interessante é o fato de ter menos interrupção durante a execução da atividade. A proposta é inovadora, creio que tenha pontos positivos, mas requer mais tempo para avaliar e se adaptar. Particularmente estou tendo dificuldades tanto como chefia quanto servidora. Alguns pontos ainda não sei avaliar se melhorou ou piorou.

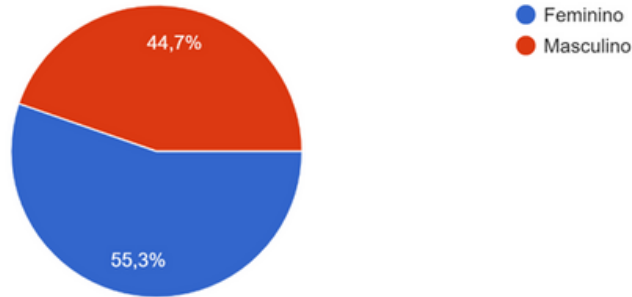


3. Avaliação dos Servidores

3.1 Perfil dos Servidores

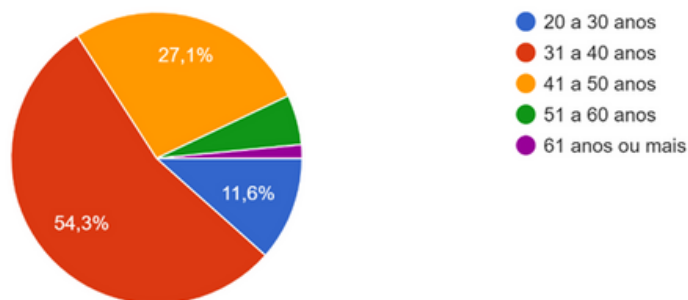
Gênero:

199 respostas



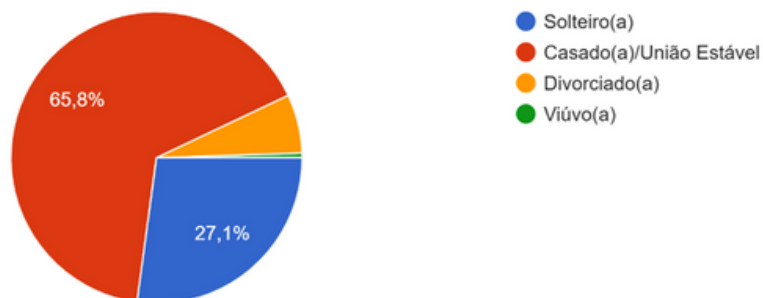
Idade:

199 respostas



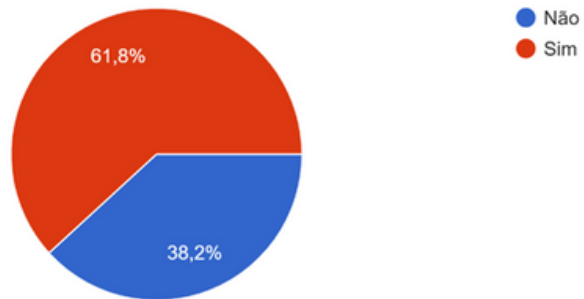
Estado civil:

199 respostas



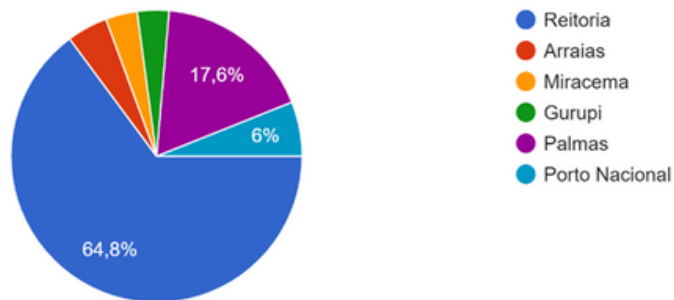
Possui Filhos?

199 respostas



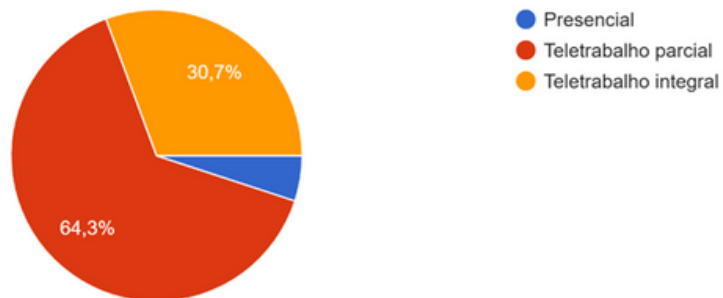
Câmpus de exercício:

199 respostas



Modalidade de PGD que participa:

199 respostas



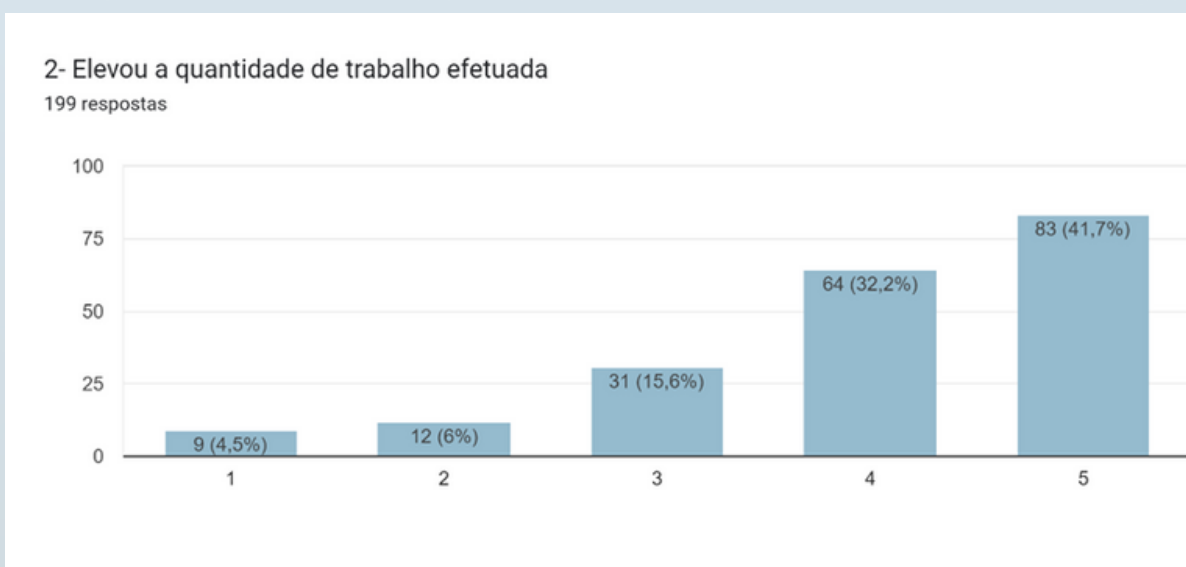
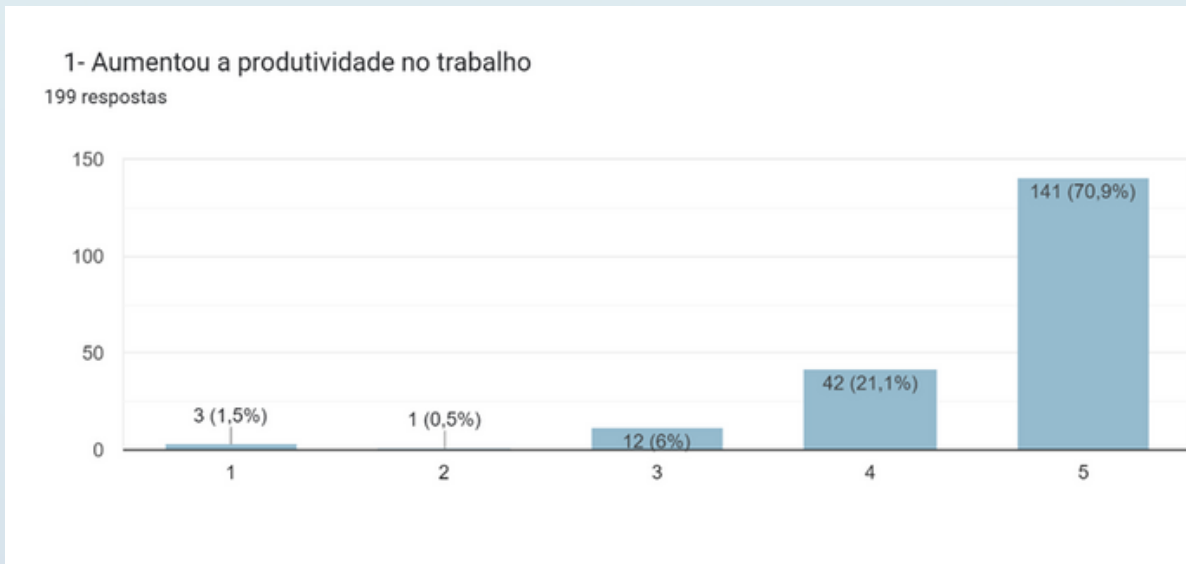
3.2 Avaliação Quantitativa

Os servidores foram questionados a responder conforme a seguinte escala:

A seguir, assinale a opção que mais se adequa ao seu nível de concordância com as afirmações abaixo, sendo:

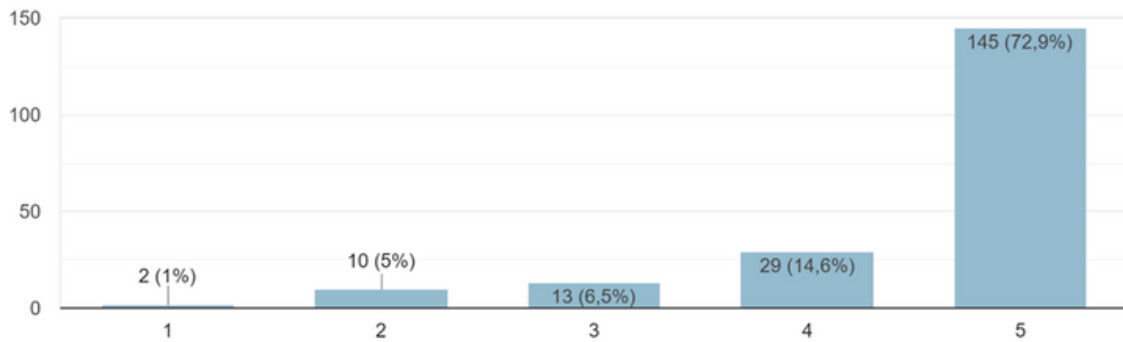
- 1 - Discordo totalmente,
- 2- Discordo um pouco,
- 3- Não discordo nem concordo,
- 4- Concordo um pouco e
- 5- Concordo totalmente.

Na sua opinião, o PGD:



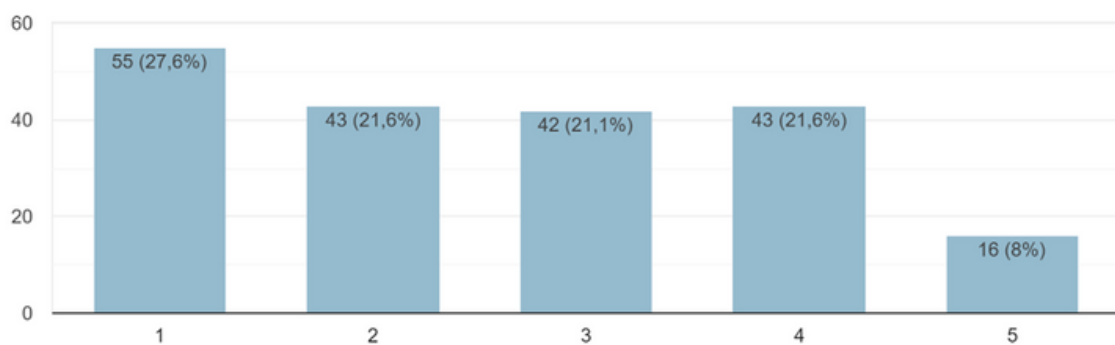
3- Proporcionou a redução dos custos fixos relacionados à necessidade de ir ao local de trabalho (vestimenta, alimentação, transporte)

199 respostas



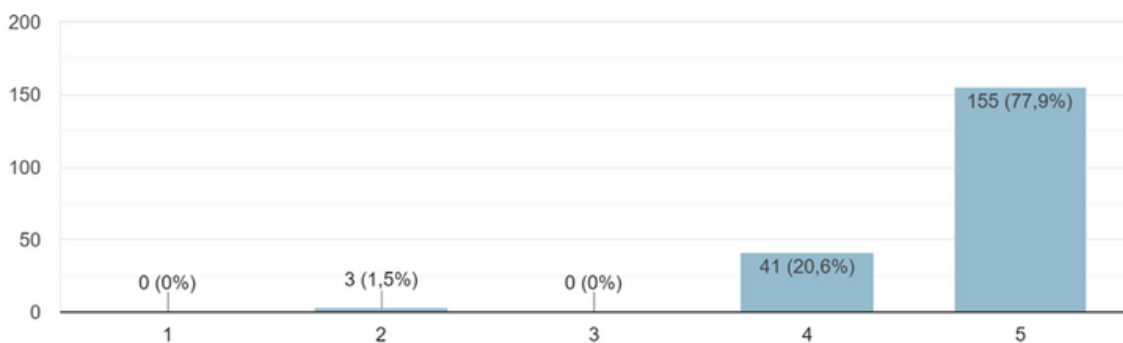
4- Aumentou o isolamento social

199 respostas



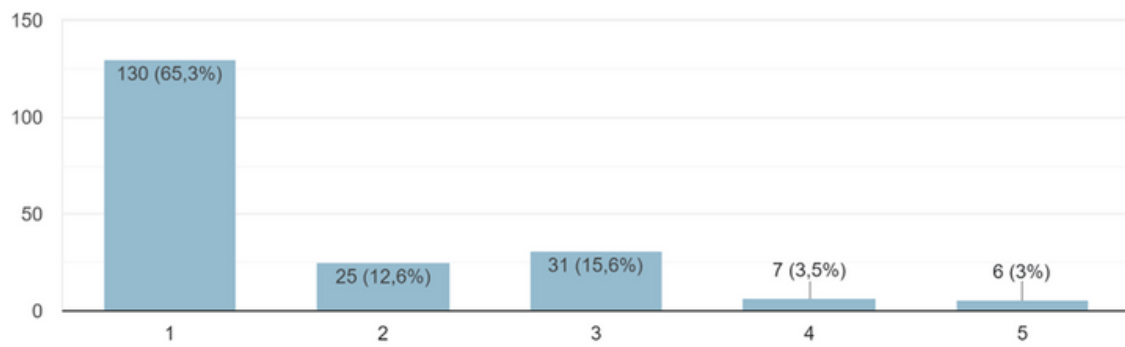
5- Tornou o trabalho mais flexível

199 respostas



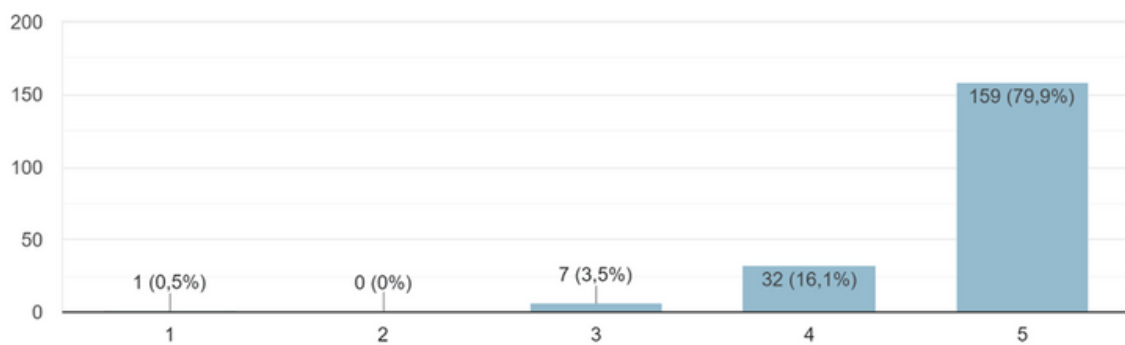
6- Proporcionou menos oportunidades na carreira

199 respostas



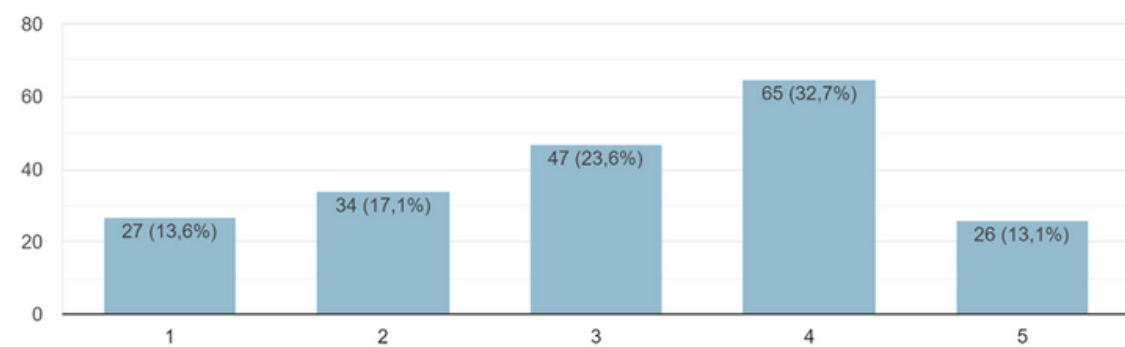
7- Melhorou a qualidade de vida

199 respostas



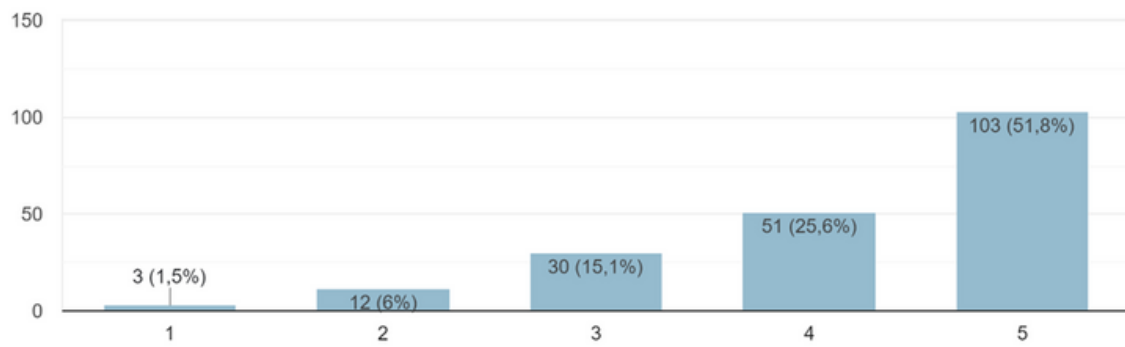
8- Aumentou os custos fixos na residência

199 respostas



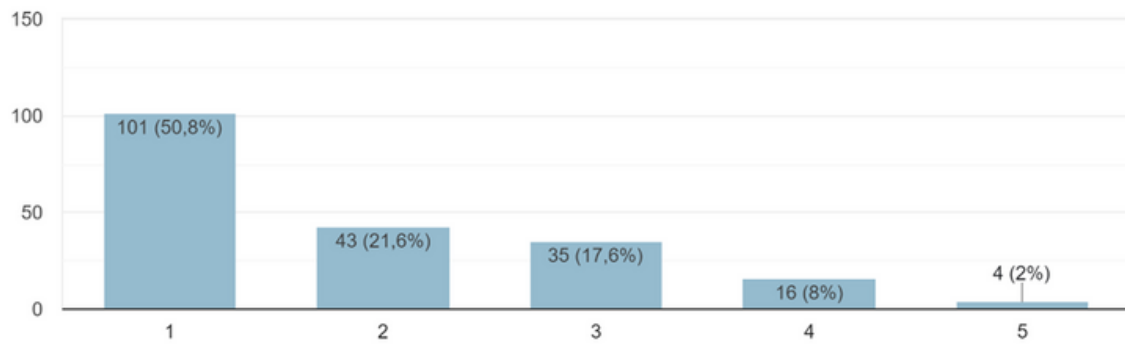
9- Ocasinou menos interrupções durante execução das atividades

199 respostas



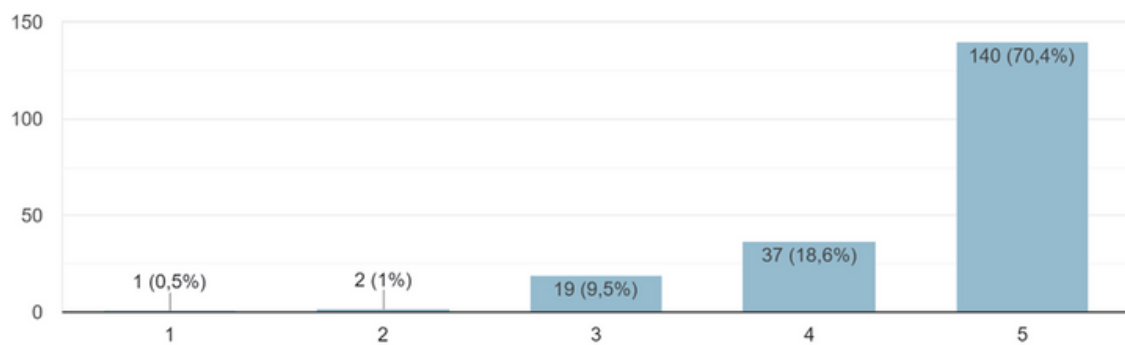
10- Aumentou a distração causada pelo ambiente de home office

199 respostas



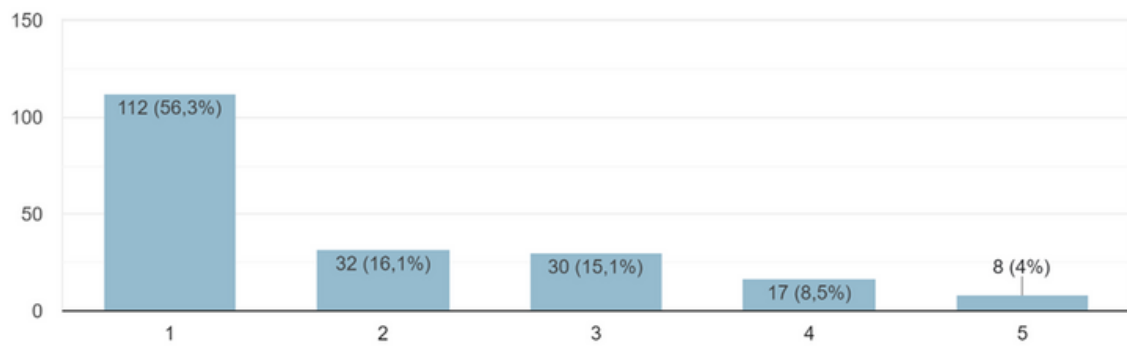
11- Trouxe melhoras na saúde física e psíquica

199 respostas



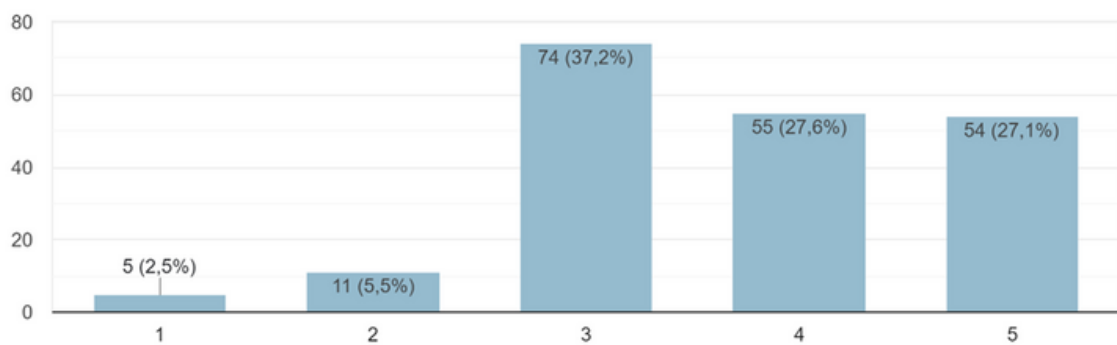
12- Proporcionou dificuldades na mudança da rotina de trabalho

199 respostas



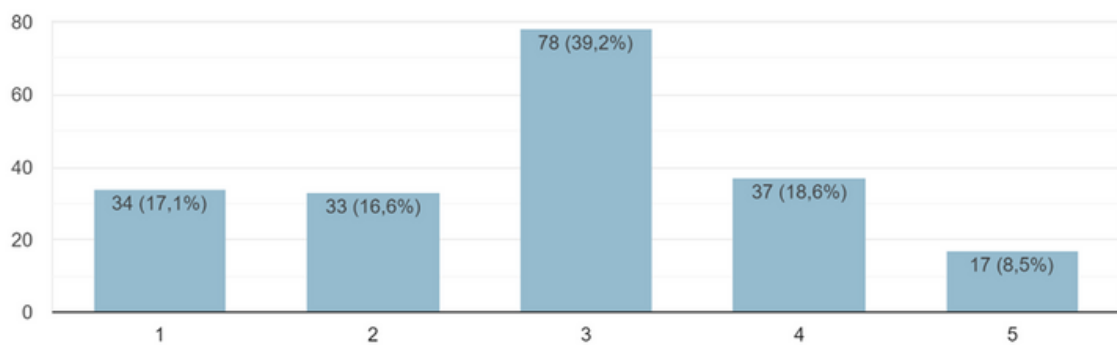
13- Melhorou os sistemas disponíveis na UFT (Ex: SIE, intranet, portal do servidor, SEI, etc..)

199 respostas



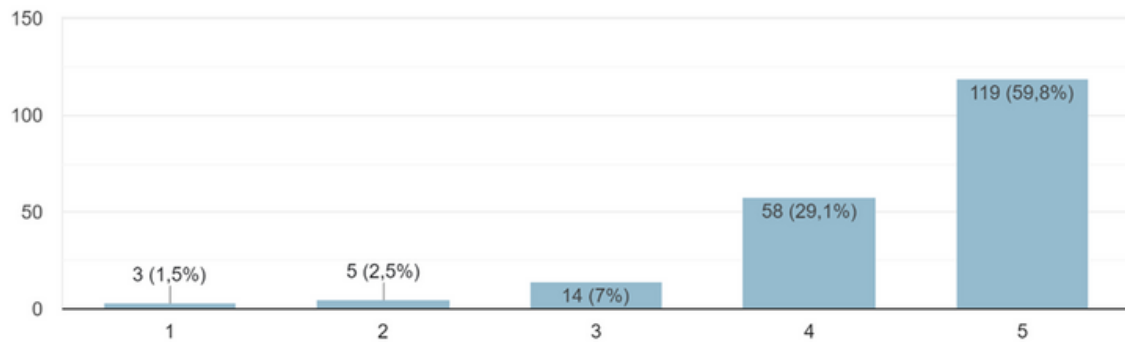
14- Mostrou a deficiência dos equipamentos disponíveis para a execução do trabalho na UFT

199 respostas



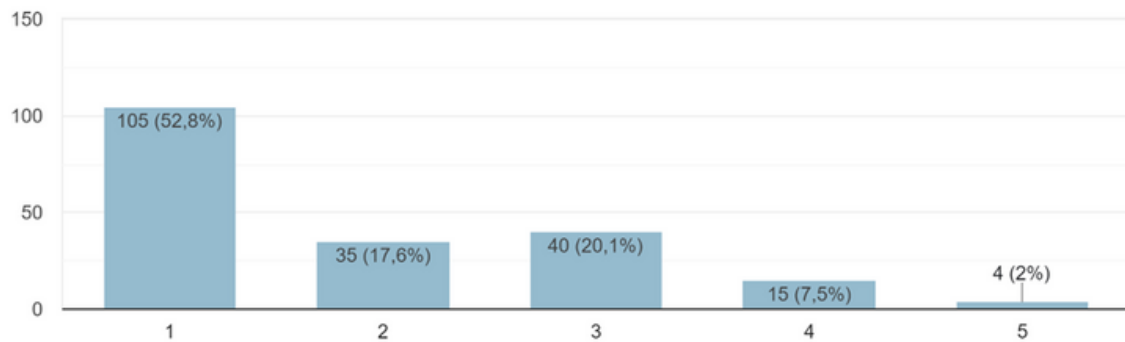
15- Facilitou a organização da divisão do trabalho ao longo do dia

199 respostas



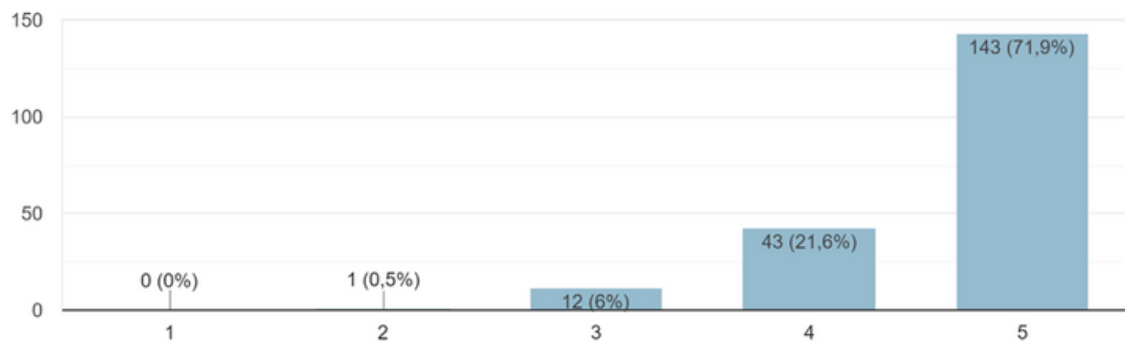
16- Trouxe maior cobrança da família por atenção

199 respostas



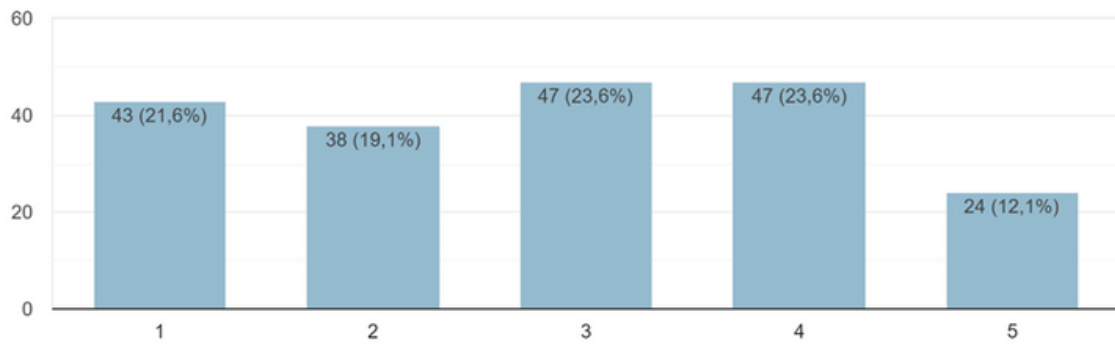
17- Concedeu maior autonomia para a realização do trabalho

199 respostas



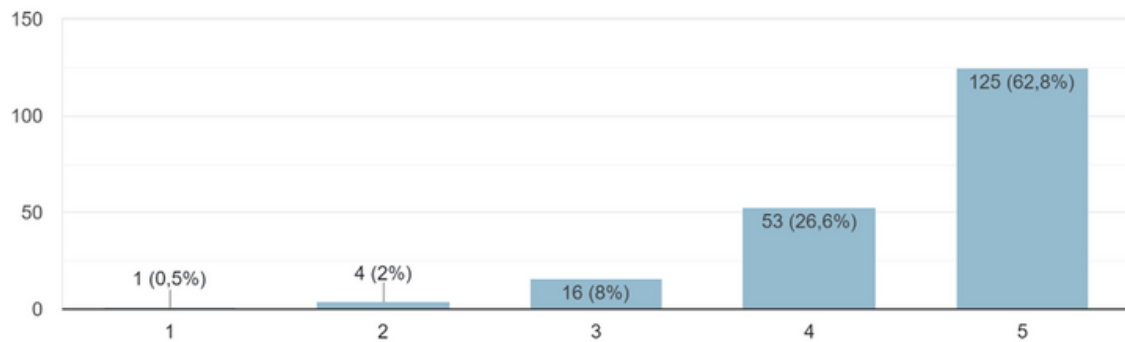
18- Ocasinou um maior nível de cobrança por parte da chefia

199 respostas



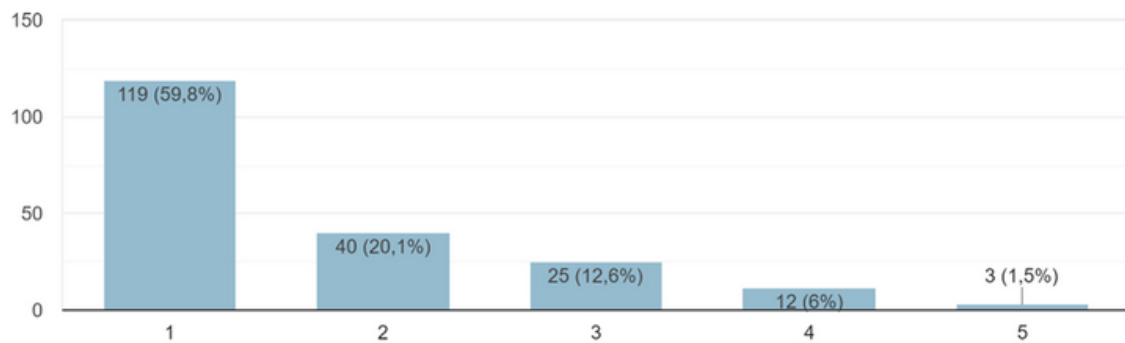
19- Elevou o nível de satisfação com o trabalho

199 respostas



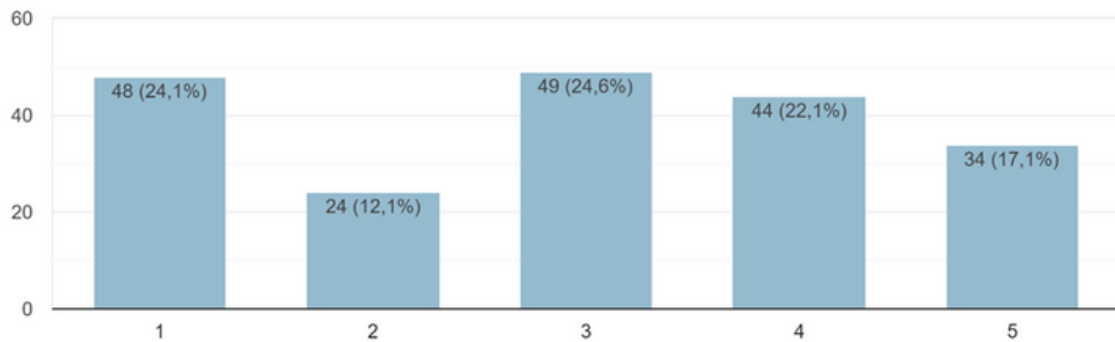
20- Dificultou o gerenciamento do tempo

199 respostas



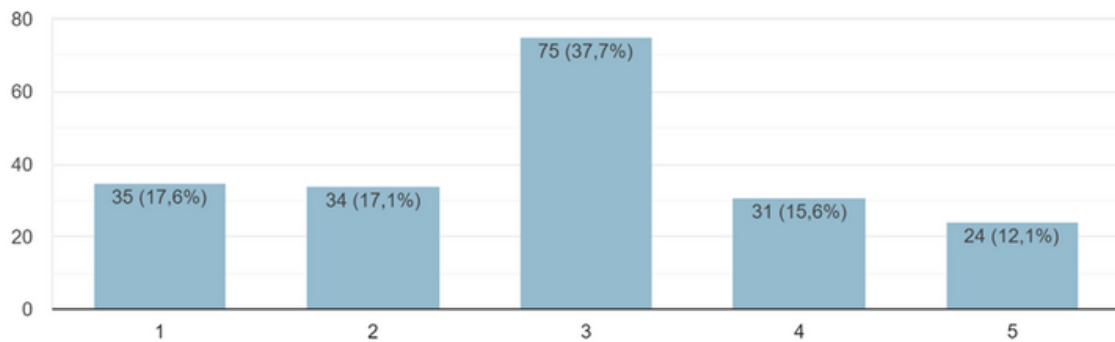
21- Aumentou o número de sistemas utilizados na execução do trabalho

199 respostas



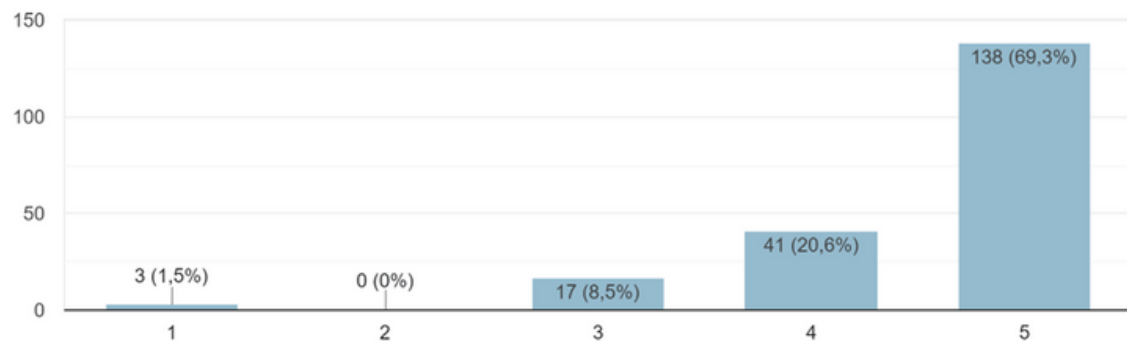
22- Demonstrou a falta que cursos de capacitação fazem

199 respostas



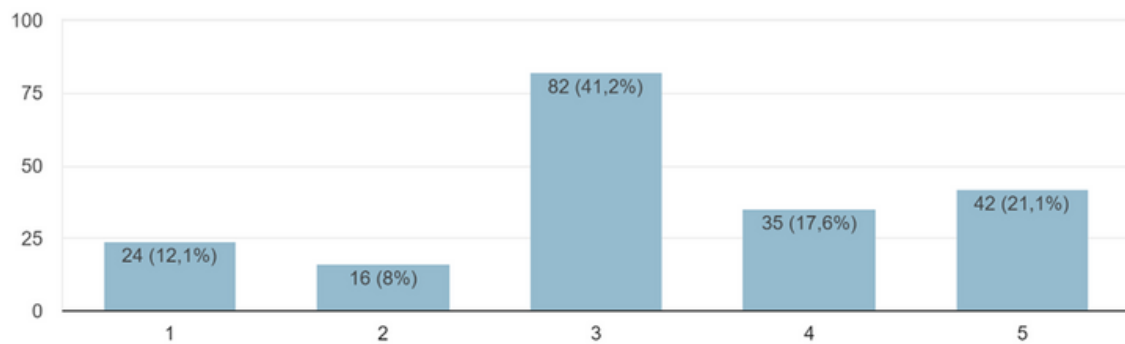
23- Proporcionou maior proximidade com a família

199 respostas



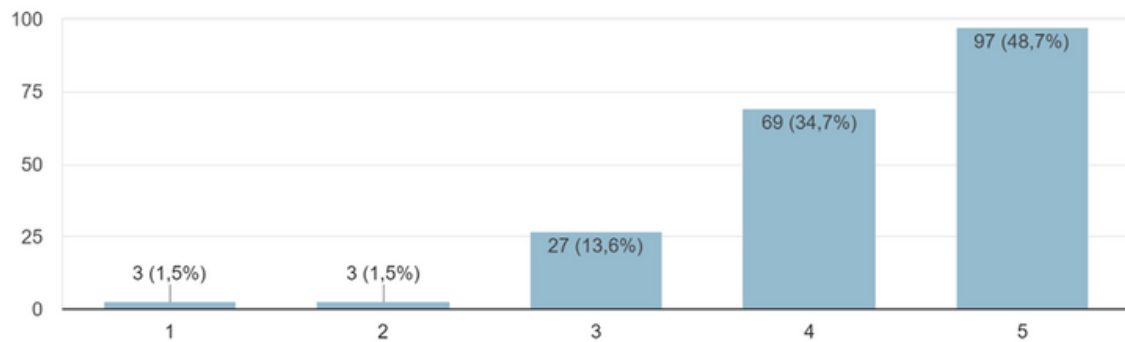
24- Destacou a necessidade de perfil específico para a adesão ao PGD

199 respostas



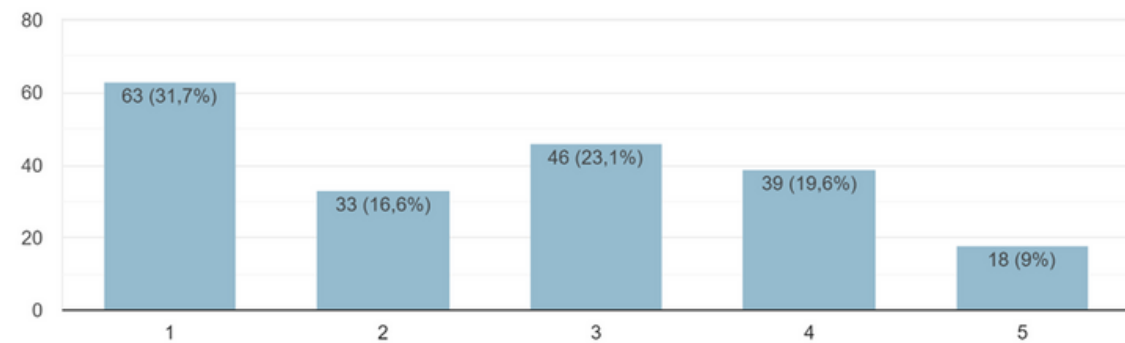
25- Facilitou a definição das prioridades do trabalho

199 respostas



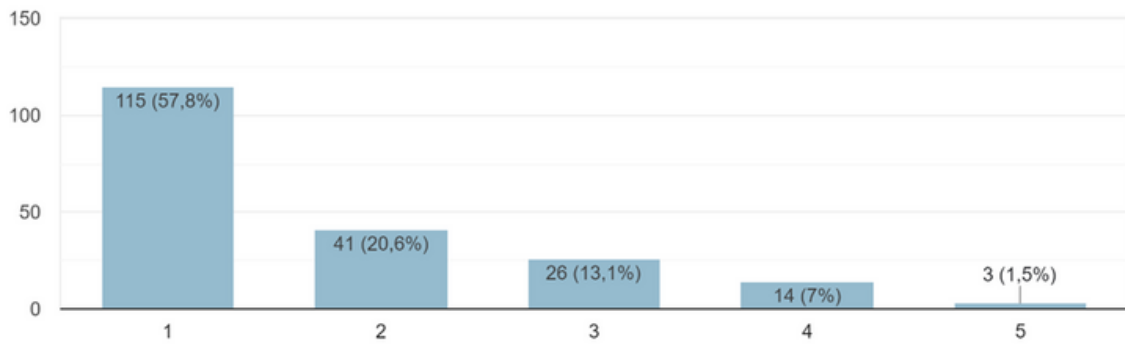
26- Apresentou resistência por parte dos gestores

199 respostas



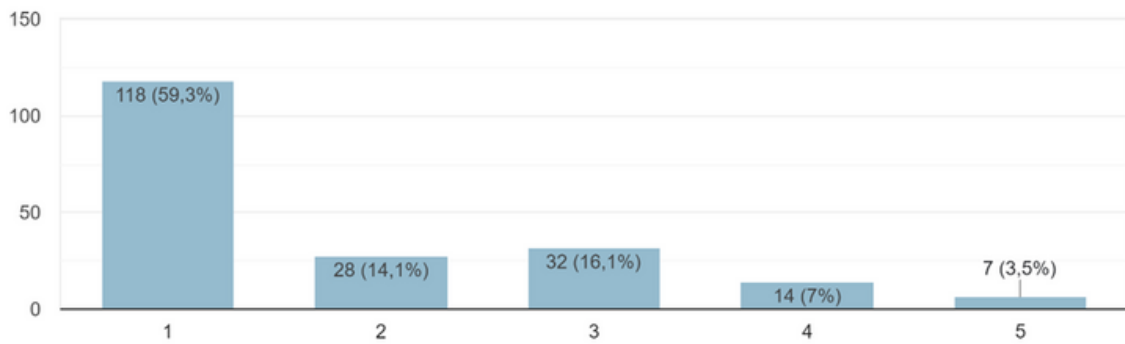
27- Trouxe dificuldades para o planejamento do trabalho

199 respostas



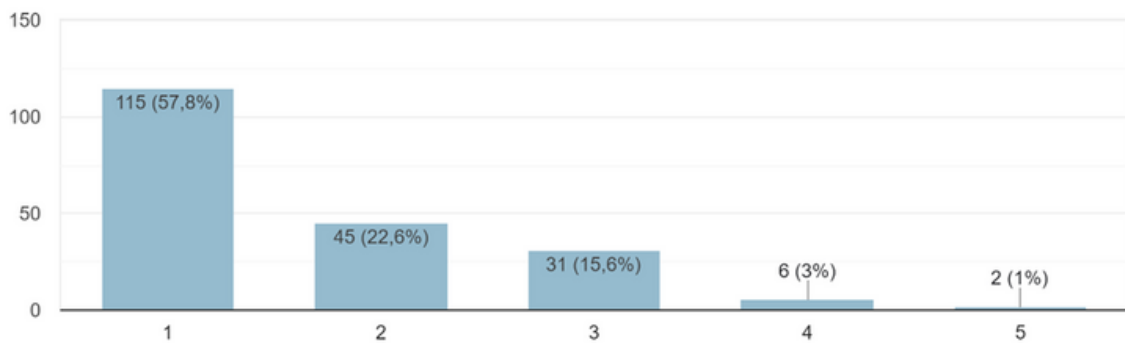
28- Demonstrou a dificuldade da família em separar o horário de trabalho das horas de lazer

199 respostas



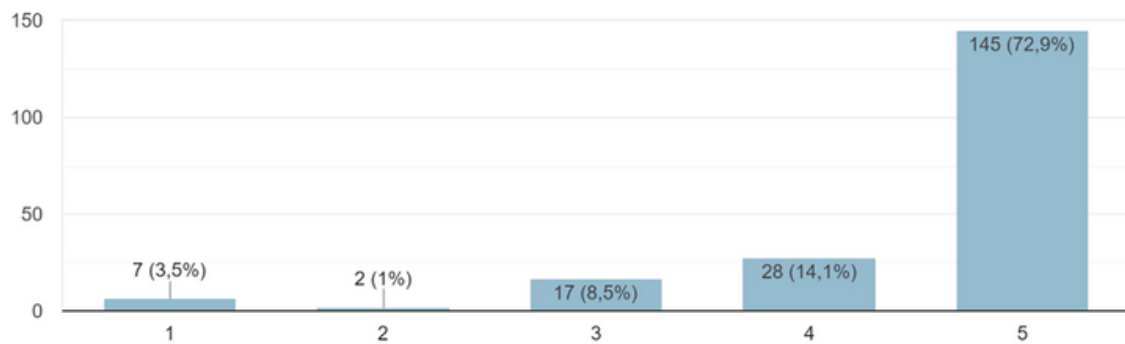
29- Apresentou dificuldades constantes nos acessos remotos

199 respostas



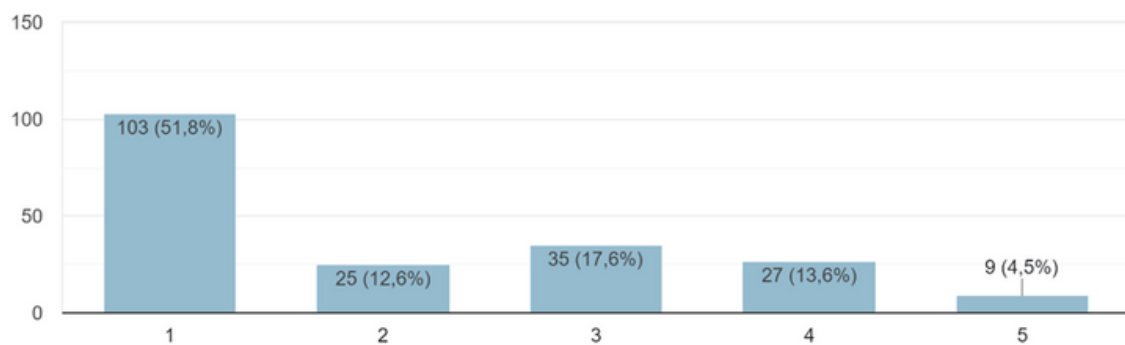
30- Diminuiu o stress causado pelo deslocamento diário

199 respostas



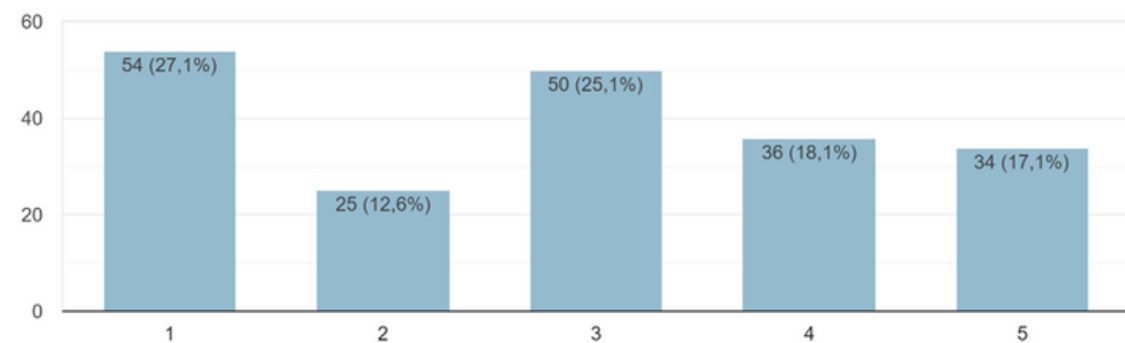
31- Demonstrou a falta de espaço físico adequado para trabalho na residência

199 respostas



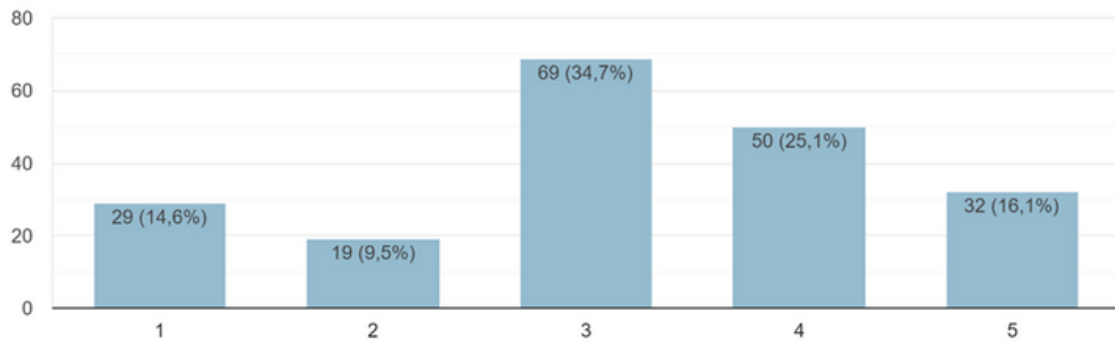
32- Aumentou a produção em horários alternativos ao do expediente em virtude da falta de controle da jornada diária

199 respostas



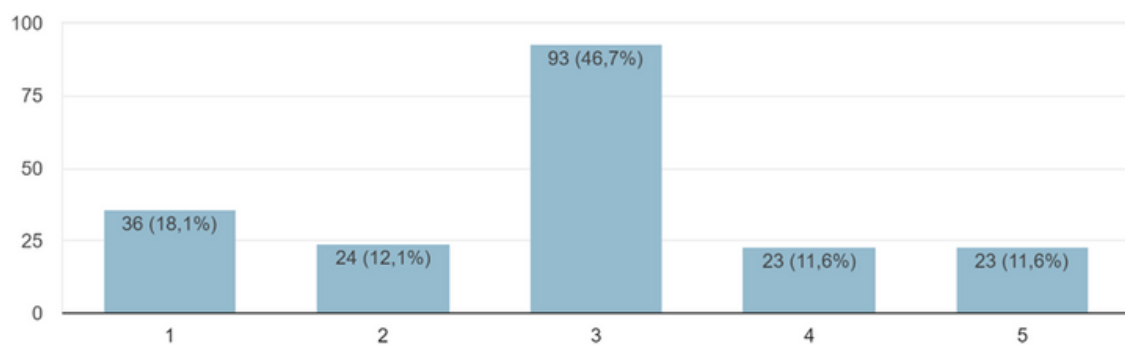
33- Destacou a necessidade de legislação mais detalhada com direitos e deveres do trabalho remoto

199 respostas



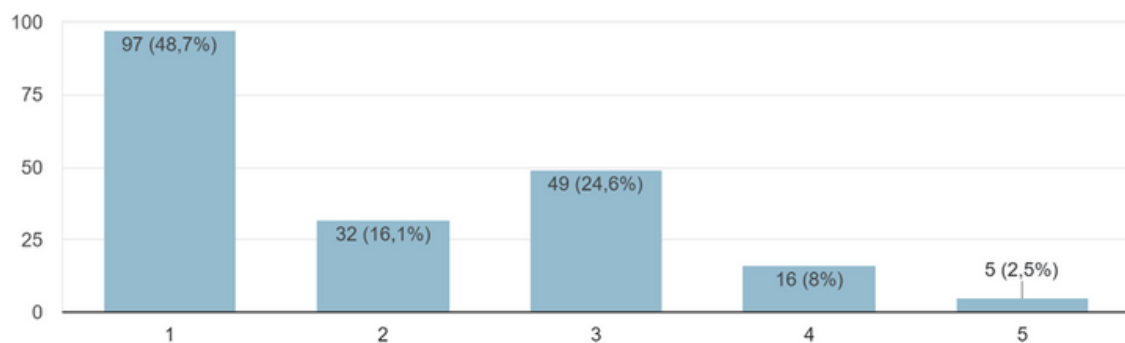
34- Eliminou o ambiente de competitividade comum em ambiente de trabalho

199 respostas



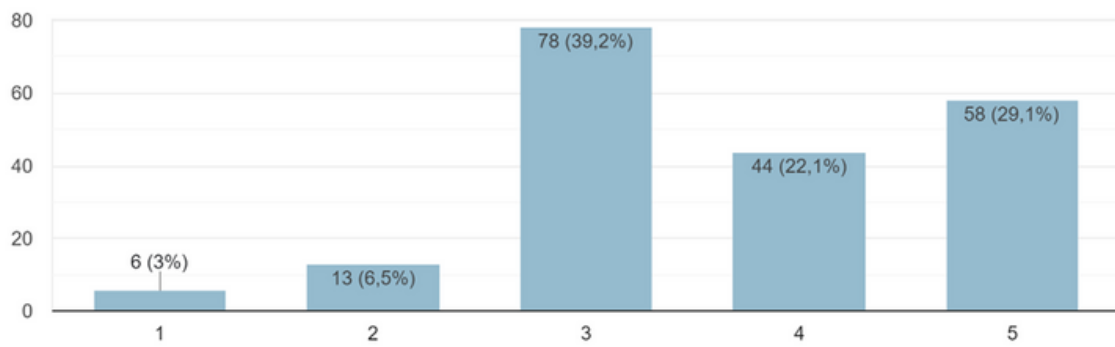
35- Causou distanciamento das novidades profissionais surgidas no período

199 respostas



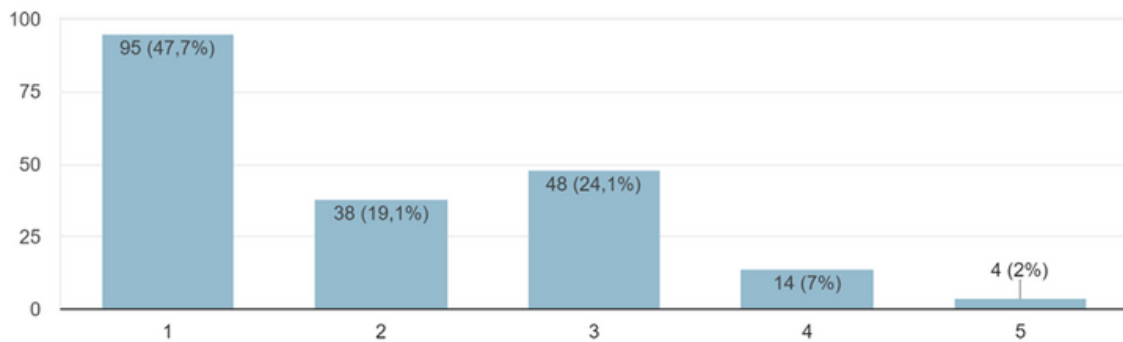
36- Melhorou a velocidade de acesso a dados

199 respostas



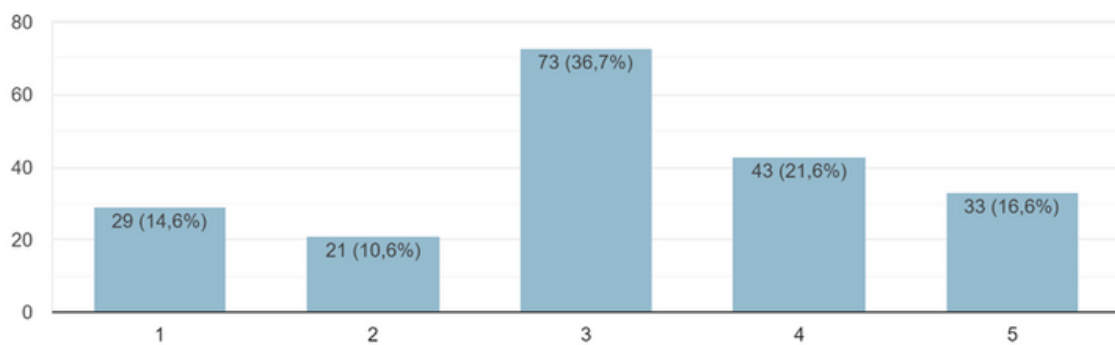
37- Diminuiu o número de feedbacks proporcionados pela chefia

199 respostas



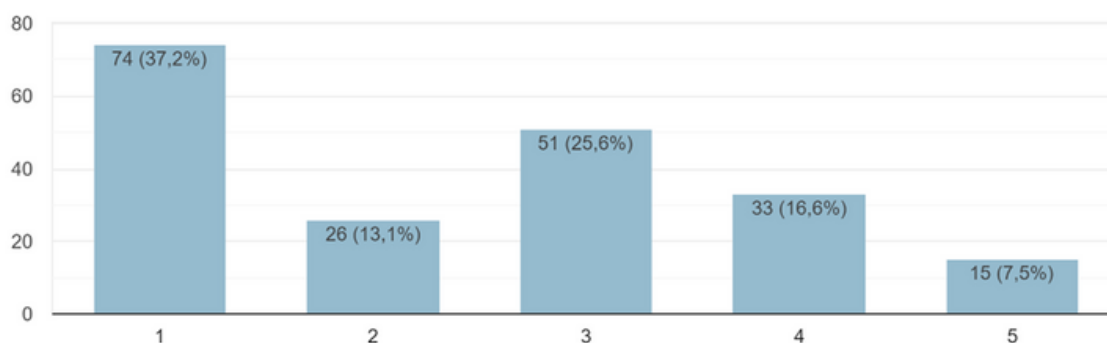
38- Diminuiu a tensão proporcionada pela supervisão presencial

199 respostas



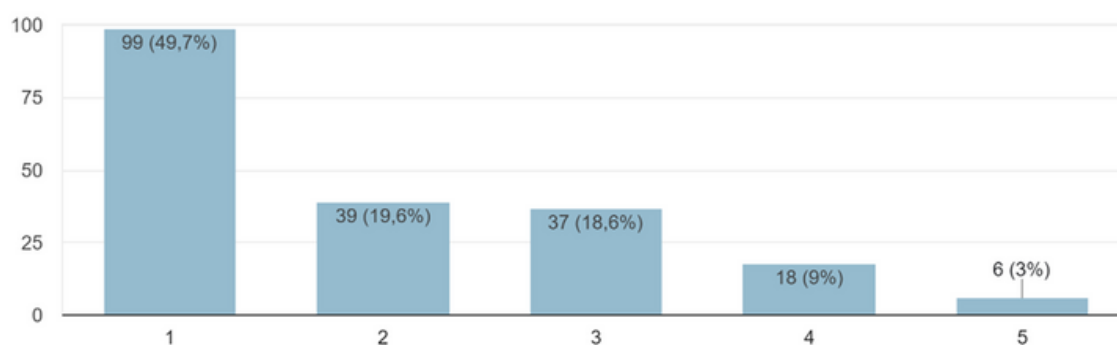
39- Apresentou uma visão preconceituosa dos demais servidores com o participante do PGD

199 respostas



40- Aumentou o stress pela necessidade de comunicação constante no horário de funcionamento do setor

199 respostas



3.3 Avaliação Qualitativa

Assim como no formulário aplicado aos gestores, neste item foi ofertado um espaço aos servidores para que realizassem uma avaliação qualitativa do processo, podendo incluir desde sugestões a críticas e demais observações. A partir das manifestações espontâneas dos servidores, destacamos os seguintes comentários:

É um excelente programa.

Parabéns a equipe pela iniciativa e pelo desenvolvimento. Acredito que melhoraremos a cada dia.

Realizar o PDG trouxe animo pelo trabalho novamente, pois a ideia de ficar presa numa sala 8h seguidas mesmo quando não havia demandas, trouxe adoecimento. Com o PGD você consegue adequar a rotina às demandas de trabalho e concentrar as horas de trabalho quando efetivamente são necessárias. Além de que trazer um servidor que estava trabalhando 100% online e tinha visualizado que é totalmente possível atender as demandas sem estar fisicamente preso ao ambiente da universidade é tirar dele qualidade de vida.

Com a adesão ao Programa PGD melhorou a produtividade, principalmente, nos momentos que exigem uma concentração maior para a produção de documentos, como por exemplo: relatórios, leitura dos documentos etc..

Considero o PGD uma evolução bem vinda aos servidores Assistentes Administrativos.

Acredito que a tabela de atividade deve continuar a ser atualizada e que os registros de atividades, tanto presenciais quanto remotas devem ser feita para exposição de eficiência e eficácia.

Prestação de contas complexa e ainda descoordenada feitas em planilhas do SEI, Sisref e Excel.

O trabalho está rendendo mais e as interações estão ainda mais fortes devido a facilidade de nos reunirmos a qualquer hora e dia sem que tenhamos que nos deslocar ou alinhar agendas.

Acho importante adequar os conceitos de comunicação assíncrona na execução do PGD. Facilita a organização de horários e de saber a hora que toda a equipe está alinhada para estar online ou horário que terá retorno sobre alguma solicitação

Programa excelente mais qualidade de vida gerando mais eficiência na execução do trabalho.

O PGD melhorou bastante as entregas e celeridade das mesmas, em virtude do maior nível de concentração proporcionado fora do ambiente de trabalho.

o PGD foi um sonho que está sendo realizado agora.

Tem que continuar. <3

No meu caso o PGD somente ajudou. Algumas importunações fora do horário do trabalho, mas que consegui administrar sem causar prejuízos. Em relação à qualidade de vida, no meu caso, melhorou muito pois a medicação que tomo não permitia fazer o horário que o trabalho presencial exigia. Outra questão que precisa ser observada é o preenchimento do Plano de atividade e execução. Existem atividades que realizo que não foram contempladas na tabela. Penso que repensar as ações é importante.

Eu espero e confio que os demais setores e colegas de trabalho levem a sério o PGD para que possamos continuar tendo essa melhoria de qualidade de trabalho e principalmente de vida pois, depois que eu aderi ao PGD meu trabalho rende muito mais, há uma flexibilidade bem vinda e o tempo que posso ter com meus filhos enquanto eles não estão em aula. Espero que consigamos implantar com êxito após esse período de teste.

O custo-benefício tem sido positivo, com redução nos custos com gasto de combustível, roupas e tempo de deslocamento. O que proporciona mais tempo para atenção aos filhos e adequação ao orçamento familiar nesses tempos difíceis, com preços altos e sem aumento de salário. O trabalho continua intenso, mas é realizado com mais clareza e organização. Também percebemos mais participação dos colegas, mais rapidez no atendimento às demandas e a necessidade de melhor distribuição das atividades.

Por neste setor ocorrer PGD parcial, mantém-se a convivência em grupo, troca de opiniões, reuniões e programação do trabalho também de forma presencial, já que é possível ver os colegas e chefias durante a semana.

No meu caso facilitou e diminuiu o estresse com a obrigatoriedade do ponto eletrônico.

No modo geral o PGD foi positivo tanto para a qualidade do trabalho quanto para a qualidade de vida. Destaco a significativa melhora na comunicação, principalmente pelo whatsapp.

O teletrabalho no meu caso melhorou a gestão do tempo, pois se economiza bastante com deslocamentos, proporcionando as vezes começar a jornada de trabalho antes do início normal (08:00)

Creio que o programa é eficiente para pessoas com autonomia e que são cientes das suas responsabilidades sem precisar de um supervisor presente.

O PGD no meu setor proporcionou uma melhor fruição dos trabalhos e em consequência um aumento de produção.

Com a pandemia aprendemos a fazer tudo de forma on-line, o nosso público de atendimento já demonstrou através da baixíssima procura de forma presencial, que prefere resolver seus assuntos da maneira mais rápida e fácil, e esta é sem dúvida por canais como whatsapp, telefone ou e-mail. O PGD veio para trazer otimização do nosso tempo e trabalho e uma resposta mais ágil às nossas demandas. Sobre treinamentos...aqui na UFT eles são raros, aprendemos o que precisamos tirando dúvidas com os colegas mais antigos e essa comunicação não mudou após a implantação do PGD. Acredito que o PGD trás inúmeros benefícios tanto para a UFT quanto para os servidores, e ele só não esta melhor porque precisa haver parceria entre todos e ainda temos muitas resistências, somos muito mais cobrados em todos os sentidos agora do que antes do PGD. Tempo de entrega de documentos, saídas por questão de saúde...tudo vira assunto...parece que estamos sendo vigiado e cobrados sempre. A nossa responsabilidade em cumprir nossas tarefas só aumentou por estarmos em casa, nós cobramos a nós mesmos também por isso, porque queremos que dê certo, que não só funcione, mas que dê resultados positivos.

Vocês estão de parabéns pela forma que estão conduzindo esta inovação. Obrigado.

Acredito que diante as circunstâncias atuais como a implantação de sistemas e programas e a digitalização dos documentos institucionais, o teletrabalho não prejudica em nada nossa rotina de atividades. Tanto universidade quando servidores passam a ganhar com a implantação desse programa. A presença física em local de trabalho tem se tornando cada vez menos necessária. A maior parte das demandas podem ser atendidas com o uso da tecnologia e e-mail.

Sobre o item 32, creio que uma vantagem é poder fazer as atividades em horários alternativos, então a pergunta meio que não faz sentido. Ou será que faz e eu que não compreendi?

Sobre o item 39 tenho a acrescentar a necessidade ainda presente na UFT de se desenvolver a cultura de visualizar o teletrabalho apenas como mais uma modalidade de trabalho que também gera resultados, e não como uma regalia. Aponto isso pois nesse período, em momentos de atividades presenciais, foi relativamente comum a ocorrência de piadinhas irônicas por parte de alguns colegas acerca de quem estava em PDG, principalmente na modalidade integral. Entendo que a divulgação dos resultados alcançados poderá auxiliar na quebra desse preconceito. Entendo que a nova realidade exige dos servidores uma organização e orientação do trabalho para o cumprimento de metas e alcance de resultados que já deveria existir independente do PGD, porém o modelo do PGD facilita essa mudança de perspectiva, diminuindo os custos operacionais da instituição e propiciando melhoria na qualidade de vida do servidor. Também exige das chefias melhor articulação para a supervisão dos trabalhos, porém com o sistema SEI, acompanhar as metas e os processos onde são juntados os resultados do trabalho, ficou muito mais facilitado.

Estou extremamente feliz com a minha adesão ao PGD e tenho certeza que estou cumprindo minhas tarefas com a mesma dedicação de quando estava 100% presencial. Até os alunos comentam que a devolutiva é muito mais rápida do que quando tinham que se dirigir ao setor em horário comercial, pois através das redes sociais pode se resolver várias pendências sem ter que se deslocarem.

Elogio: Que bom que a UFT implantou o Sistema Eletrônico de Informações (SEI). A gestão de documentos e processos eletrônicos melhorou muito.

Sugestão: A implantação de sistemas de gestão eficientes, principalmente o acadêmico. O Sistema de Informações para o Ensino (SIE), é péssimo e defasado. A UFT tem criado um sistema para cada coisa (Sisma, Asten, Sage, Naus, Intranet UFT, Intranet do Campus, PPC+, etc), o que dificulta nosso trabalho. Antes de orientar discentes e docentes tenho que pensar bem em qual sistema aquela solicitação será feita para não orientar errado. Isso tem deixado todo mundo confuso e vai causar estafa nos servidores. Sistemas que não se comunicam e que dificultam a execução do trabalho de modo eficiente e eficaz.

Estou gostando do PGD, estou em regime parcial. Sobre os gastos de deslocamento, para mim aumentaram um pouco, antes eu deixava as crianças na escola e ia para o trabalho e só saía no final do expediente, agora aumentaram as viagens. Tive problemas emocionais relacionados ao trabalho, devido a resistência de colegas de mesma lotação que não queriam que eu aderisse ao PGD, e a forma com que ele foi aprovado (reuniões desgastantes de colegiado).

Posso afirmar que a minha qualidade de vida melhor, pois começo minhas atividades às 9h, depois de ter realizado as tarefas de casa logo cedo (levar os filhos para escola) e ter realizado pelo menos 30 minutos de caminhada diária. Então as atividades me parecem bem mais produtivas, mesmo quando tenho que ir presencialmente, consigo controlar o tempo, para realizar as atividades físicas logo cedo, sem a tensão de ter que marcar a frequência no Sisref.

Ganho extraordinário na qualidade de vida e agilidade nos atendimentos

O trabalho remoto é satisfatório para mim, pois eu, meu esposo e filhos residimos há aproximadamente 400 km da cidade que estou lotada. Presencialmente, tive que renunciar a vida próxima com minha família, trazendo danos familiares. Tinha que pegar uma van ou dirigir todo final de semana para ver minha família, gastando a maioria da minha remuneração com transporte. Com o trabalho remoto consigo atender todas as necessidades do meu setor e chefia, sempre me mantendo disponível, sem nenhuma intercorrência. Só tenho a agradecer a implantação do PGD na UFT!

Precisa ser implantada com urgência uma ferramenta de controle das atividades realizadas, hoje perdemos muito tempo preenchendo planilhas sob orientação vaga por parte da gestão e causa retrabalho.

Uma política de conscientização maior de quem, por algum motivo, não aderiu ao PGD, sobre a importância do programa para quem aderiu.

O PGD aumentou bastante a qualidade de vida, por poder trabalhar em um ambiente mais acolhedor, próximo da família, podendo dar assistência em casa sem deixar de cumprir as demandas. Outro benefício é poder dimensionar todas as entregas, ter as atividades organizadas por semana, assim fica mais visível o quanto estou produzindo, seguindo um ritmo mais fluido para o trabalho. Sobre os gastos, aumentou o consumo de energia em casa e houve investimento na compra de produtos para usar no trabalho remoto, mas por outro lado há economia de gasolina, escola (pois as crianças não precisam mais ficar no integral), alimentação, pois não preciso mais comer fora de casa e especialmente de tempo. Enfim, no geral tem sido uma experiência bastante produtiva, que tem melhorado a saúde mental e a qualidade do trabalho.

Penso que o formulário de acompanhamento ainda é muito precário, confuso e precisa ser reelaborado. Muitas atividades que realizamos não se encaixam na tabela pré-estabelecida de tempos e complexidade, o que faz com que tenhamos que "forçar" ajustes para caber ao invés de relatar aquilo que efetivamente foi feito, e não porque não tenhamos trabalhado corretamente, apenas porque o modelo de relatório é inadequado.

Na minha percepção, excelente iniciativa! O mundo do trabalho caminha mesmo para isso: jornada híbrida e remota. Particularmente, sempre produzi mais e melhor no remoto, me foco mais, gosto do silêncio e conforto de minha casa (o ambiente presencial me distrai muito), entre outros pontos positivos que eu poderia destacar.

Estou adorando e com fé em Deus esse piloto será duradouro. :)

O PGD é uma realidade do mercado, seja ele da esfera privado ou público. E a flexibilidade que temos, inclusive de usar sistemas que em horários flexíveis funcionam melhor é uma das várias vantagens do programa.

No ambiente remoto nós cobramos mais ainda em produzir, enquanto que no ambiente de trabalho nos distraímos muito com conversas paralelas.

Se pudesse dar uma última opinião, só acho que a aderência ao PGD deveria estar mais alinhada ao tipo de atividade/ função do que a vontade do gestor.

Para os servidores que prestam serviços em dois setores, seria interessante a possibilidade de inclusão das atividades dos dois setores no Plano Individual de Trabalho, pois a depender da demanda em um período um setor acaba exigindo mais do que o outro.

Acredito que muitas questões não se aplicam se considerarmos um período de teste e adaptações, além de que alguns tópicos são tendenciosos (por exemplo: Eliminou o ambiente de competitividade comum em ambiente de trabalho, como se essa competitividade fosse inerente ao trabalho de todos os setores). Assim como o tópico sobre aumento de produção em horários alternativos, sendo que para uns isso pode ser uma vantagem, como exemplo, produzir à noite.

Como estamos numa instituição de ensino, o PGD deveria também alcançar atividades de apoio ao ensino. Algumas atividades de suporte pedagógico, por exemplo, que desde muito antes da Pandemia de Covid - 19 já eram desenvolvidas sob demanda ainda não foram percebidas nos planos de gerenciamento do trabalho. É preciso que a noção de trabalho, aqui aplicada, vá mais além da noção clássica de mão de obra. Isso significa, por exemplo, que algumas atividades, como a assistência a estudantes com necessidades especiais, estudantes indígenas, quilombolas deveriam ser compreendidas como atividades contínuas. Isso significa dizer que a finalidade maior de nossa instituição é também garantir a presença de pessoas que não sejam, necessariamente, o perfil típico da classe média. Peço, por gentileza, que nesta fase do PGD, possamos conversar, de preferência de modo presencial, sobre aquelas atividades de apoio ao ensino e que podem ser executadas tanto por via remota (por meio de aplicativos de mensagens, por vídeo conferência e ligações telefônicas) quanto por atendimento específico e especializado. Esse atendimento pode ser feito sob demanda e com uso de horários alternativos aos da rotina da instituição. Além disso, quero também propor que a gente consiga estabelecer um plano de qualificação e capacitação dos servidores por áreas de atuação e não, necessariamente, por grupos de trabalhadores e local de trabalho.

Em todo caso, penso que a Pandemia, paradoxalmente, trouxe uma oportunidade de avanço nos processos de gestão do trabalho. Obrigado e boa tarde.

O trabalho remoto quando possível de ser realizado é uma das melhores coisas para o servidor que pode planejar melhor sua rotina, sem precisar estar na correria do dia a dia para chegar e sair em horário marcado, pegando trânsito ou ônibus. Para o meu trabalho, minha rotina de vida só veio a melhorar minha qualidade de vida, e muitas vezes entrego demanda antes do prazo e cumpro com os objetivos propostos.

Considero que o PGD é um processo de trabalho que melhora em vários aspectos o desempenho profissional e a saúde física e psíquica do servidor.

O PGD tem sido uma experiência muito significativa e prazerosa.

A instituição precisa trabalhar a mudança de cultura na gestão da universidade. Muitos chefes ainda veem o servidor que está no PGD como um servidor que não trabalha. Escutei ontem o seguinte diálogo: servidor X: o servidor "joão" trabalha com vc?. Resposta chefe y: o servidor "joão" não trabalha mais comigo, trabalha agora com o PGD".

Para mim o PGD foi, é e será tudo de bom, tudo que eu precisava.

O PGD, aumentou muito a satisfação no trabalho, melhorou muito a produtividade

Considerando que ainda estamos no início da adesão ao PGD e pela natureza das atividades que já desempenhava anteriormente, a percepção de algumas das questões levantadas ainda é pequena, como o acesso aos sistemas e o aumento da satisfação com o trabalho, por exemplo, mas penso que ao longo do tempo de participação no programa, poderão ser melhor percebidas. Destaco que o distanciamento das atividades presenciais, em especial a participação nos eventos de integração na UFT tem sido mais sentidas, por se tratar de um fator que considero importante nas relações de trabalho. Destaco ainda, que o trabalho a distância nos exige ainda mais cuidado e atenção no atendimento das demandas, sobretudo com a comunicação e as orientações dadas aos colegas servidores e aos processos que analisamos, o que tem sido feito com empenho e já nos rendeu ótimos feedbacks dos servidores atendidos. Por hora são essas as considerações e fico a disposição para contribuir.



Programa de Gestão e Desempenho
Universidade Federal do Tocantins

Cabe mencionar a respeito de alguns comentários sobre a metodologia do PGD/UFT, que o sistema para controle e avaliação das atividades dos participantes, está em desenvolvimento e com previsão de implantação a partir de fevereiro de 2023. Ademais, nos colocamos à disposição para o recebimento de dúvidas, críticas e sugestões por meio dos nossos canais de atendimento.

Pró-Reitoria de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas - PROGEDEP

Telefone: (63) 3229-4394

Whatsapp: (63) 3229-4043

E-mails: progedep@uft.edu.br

ddp@uft.edu.br

cpdp@uft.edu.br

