



RELATÓRIO DE AMBIENTAÇÃO

1. APRESENTAÇÃO

Trata-se do Relatório de Ambientação do Programa de Gestão e Desempenho (PGD) da Universidade Federal do Tocantins (UFT), em cumprimento ao art. 15 da Instrução Normativa nº 65, de 30 de julho de 2020, do Ministério da Economia, vigente à época de implantação do programa; e da Portaria GAB/UFT nº 556, de 14 de junho de 2022.

O objetivo deste relatório é apresentar os benefícios e resultados advindos da implementação do Programa de Gestão e Desempenho, bem como avaliar o grau de comprometimento dos servidores públicos participantes; a efetividade no alcance de metas e resultados; os benefícios e prejuízos para a UFT; e a conveniência e oportunidade de manutenção do programa.

As informações aqui contidas referem-se ao período de ambientação da UFT à Instrução Normativa nº 65 de 2020, compreendido entre 01/08/2022 a 31/01/2023.

2. PROGRAMA DE GESTÃO E DESEMPENHO/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, a experiência-piloto do PGD foi instituída por meio da Portaria GAB/UFT nº 556, de 14 de junho de 2022 e da Instrução Normativa Progedep nº 006/2022. Ambos os normativos foram elaborados em consonância com o disposto na Instrução Normativa ME nº 65, de 30 de julho de 2020, a qual encontrava-se vigente à época de implantação do programa e que atualmente foi substituída pela Instrução Normativa SGP-SEGES/SEDGG/ME nº 89, de 13 de dezembro de 2022, bem como em observância ao Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) da UFT para o quinquênio 2021-2025.

O início do programa ocorreu por meio da formação de um grupo de trabalho

formado por representantes técnicos administrativos dos Câmpus, pró-reitorias e sindicato, 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. Dessa forma, foi executado experimentalmente pelo prazo de 06 meses.

Considerando o art. 26, da IN 65 de 2020, que determina a utilização de sistema informatizado apropriado como ferramenta de apoio tecnológico para acompanhamento e controle do cumprimento de metas e alcance de resultados, a UFT optou pela utilização do Sistema SEI como ferramenta temporária de adesão e acompanhamento dos planos de trabalho dos participantes do PGD, por considerar, que a melhor alternativa para a Universidade é a elaboração de um sistema próprio que comporte as particularidades do ambiente universitário. Dessa forma, paralelamente ao início da experiência-piloto, foi iniciado o processo de desenvolvimento da ferramenta PGD como um módulo do sistema de planejamento institucional da Universidade, o NAUS, uma vez que são processos intrinsecamente interligados. O sistema NAUS/PGD está em fase de experimentação na PROGEDEP e na PROTIC, para identificação das oportunidades de melhorias e posteriormente será ampliado para utilização das demais unidades da instituição.

2.1 Governança do Programa de Gestão e Desempenho/UFT

A instância de governança do programa de gestão é a Pró-Reitoria de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas, que gerencia o programa juntamente com as unidades de gestão de pessoas de cada Câmpus da UFT. A Coordenação de Planejamento e Desempenho de Pessoas, unidade subordinada à Diretoria de Desenvolvimento de Pessoas da PROGEDEP, desempenha a atribuição de coordenação das diretrizes do PGD/UFT e dos procedimentos operacionais relativos à adesão e acompanhamento dos participantes da Reitoria. Cada unidade de gestão de pessoas dos cinco Câmpus da UFT desempenha as atribuições de adesão e acompanhamento de seus participantes.

Quadro 01 - Competências dos principais atores e estruturas do PGD/UFT

Atores/estruturas	Competências
--------------------------	---------------------

<p>Comitê de Governança e Riscos</p>	<p>Auxiliar a alta administração na implementação e na manutenção de processos, estruturas e mecanismos adequados à incorporação dos princípios e das diretrizes da governança previstos no Decreto nº 9.203, de 2017; assessorar a alta administração da UFT na execução da política de governança pública, garantindo a adoção das boas práticas de governança de forma contínua e progressiva, alinhadas à estratégia institucional; incentivar e promover iniciativas que busquem implementar o acompanhamento de resultados na UFT, tendentes à promoção de soluções para melhoria do desempenho institucional ou na adoção de instrumentos para o aprimoramento do processo decisório; incentivar e promover ações que busquem implementar o acompanhamento de resultados na UFT e que promovam soluções para melhoria do desempenho institucional; identificar as ações e os projetos de simplificação administrativa, modernização da gestão pública e melhoria da prestação dos serviços públicos às empresas, aos cidadãos e à sociedade civil.</p>
--------------------------------------	---

<p>Pró-Reitoria de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas</p>	<p>Assessorar o Comitê de Governança e Riscos em suas decisões relacionadas ao PGD; propor normas e diretrizes para elaboração da tabela de atividades e da solicitação de adesão das unidades organizacionais da UFT ao PGD; aprovar a revisão da tabela de atividades do PGD; opinar pelo deferimento ou indeferimento de adesão das unidades organizacionais da Reitoria ao Programa de Gestão e Desempenho; orientar e dar suporte às unidades organizacionais da Reitoria na elaboração dos planos de trabalho; acompanhar e auxiliar os dirigentes das unidades organizacionais da Reitoria no monitoramento, avaliação e controle das metas a serem cumpridas pelos participantes; analisar sugestões e propor medidas que visem racionalizar e simplificar os procedimentos relacionados ao PGD; propor minutas de atos normativos de competência do Reitor relacionadas ao PGD; elaborar e publicar instruções normativas relativas aos procedimentos operacionais do PGD; acompanhar e auxiliar na resolução de conflitos que envolvam diretamente o PGD; assessorar as unidades de gestão de pessoas e os Câmpus no desenvolvimento do PGD.</p>
<p>Unidades de Gestão de Pessoas dos Câmpus</p>	<p>Opinar pelo deferimento ou indeferimento de adesão das unidades organizacionais do respectivo Câmpus ao Programa de Gestão e Desempenho; orientar e dar suporte às unidades organizacionais do respectivo Câmpus na elaboração dos planos de trabalho; acompanhar e auxiliar os dirigentes das unidades organizacionais do respectivo Câmpus no monitoramento, avaliação e controle das metas a serem cumpridas pelos participantes; acompanhar e auxiliar na resolução de conflitos que envolvam diretamente o PGD do respectivo Câmpus.</p>

<p>Chefes de Unidades Organizacionais</p>	<p>Propor atualizações na tabela de atividades do PGD; avaliar a pertinência de adesão e manutenção da unidade e dos participantes ao programa; identificar os candidatos aptos a participarem do PGD; pactuar plano de trabalho com os servidores participantes; estabelecer, medir, avaliar e controlar as atividades e metas de desempenho a serem cumpridas pelos servidores; cumprir os prazos estabelecidos regimentalmente para participação no programa; solicitar o desligamento do participante que descumprir metas e/ou obrigações pactuadas no PGD.</p>
<p>Servidores participantes</p>	<p>Assinar termo de ciência e responsabilidade; pactuar plano de trabalho com a chefia imediata; cumprir as metas de desempenho, prazos e requisitos constantes no termo de compromisso e plano de trabalho; cumprir os prazos estabelecidos regimentalmente para participação no programa.</p>

2.2 Dados de Adesão ao Programa de Gestão e Desempenho/UFT

É possível observar por meio da Tabela 1, uma visão geral da adesão das unidades organizacionais e de seus servidores ao PGD, durante a fase de ambientação. Os dados foram compilados em 11/01/2023.

Tabela 1. Programa de Gestão e Desempenho UFT – VISÃO GERAL

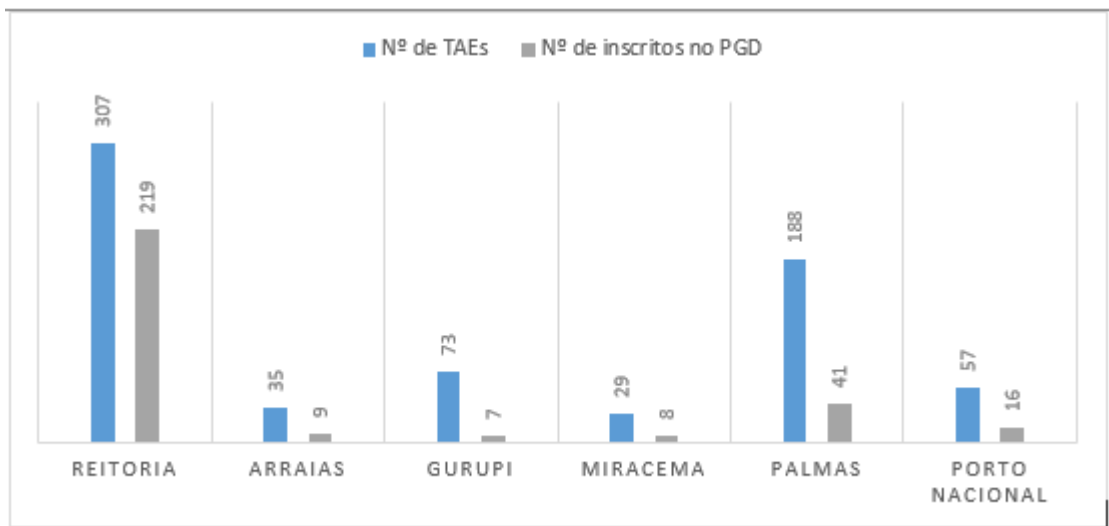
<p>Nº de unidades organizacionais participantes</p>	<p>90</p>
<p>Nº de servidores inscritos do PGD</p>	<p>300</p>
<p>Total de servidores técnicos administrativos da UFT</p>	<p>689</p>
<p>Total de servidores da UFT (docentes + técnicos)</p>	<p>1517</p>
<p>Percentual de servidores inscritos no PGD</p>	<p>19,78%</p>

Fonte: PROGEDEP. Dados de 11/01/2023

Da tabela 1, extrai-se que 19,78% dos servidores da UFT se encontram desempenhando suas atividades por entregas e resultados, cobertos por uma modalidade de programa de gestão e desempenho e, portanto, com um plano de trabalho aprovado por sua chefia imediata.

Apresenta-se no gráfico 1, uma visão detalhada da quantidade de servidores que aderiram ao PGR, distribuída por Câmpus.

Gráfico 1 – Quantidade de inscritos no PGD por Câmpus



Fonte: PROGEDEP. Dados de 11/01/2023

Verifica-se por meio do gráfico 1 que a maior parte de participantes do PGD está lotada na Reitoria, fato justificável por ser a unidade com o maior número de servidores técnicos administrativos que executam atividades passíveis de execução dentro do programa de gestão e desempenho, uma vez que, não se enquadram no Programa de Gestão e Desempenho as atividades que exijam a presença física do participante na unidade, que sejam desenvolvidas por meio de trabalho externo ou que reduzam a capacidade de atendimento de setores que atendam ao público interno e externo.

2.3 Modalidades do Programa de Gestão e Desempenho/UFT

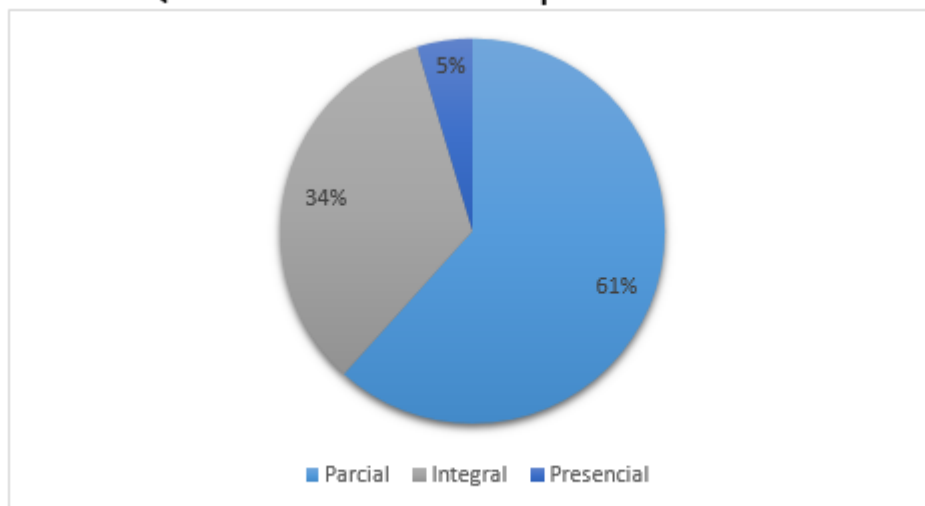
A adesão das unidades participantes ao PGD no período de experiência-piloto aconteceu de forma discricionária e de acordo com a avaliação do gestor de cada unidade. Nesse sentido, a implementação do PGD foi efetivada por meio de três modalidades:

- Presencial: a jornada do participante é realizada integralmente nas dependências físicas da UFT, para a execução de atividades que possuam metas, prazos e entregas previamente definidos.
- Teletrabalho integral: a jornada regular será realizada integralmente fora das dependências físicas da UFT, com a utilização de recursos tecnológicos do servidor.
- Teletrabalho parcial: o participante deverá comparecer, no máximo, o equivalente a 50% da sua carga horária de trabalho semanal em regime presencial na UFT.

Cabe destacar que a participação do servidor é facultativa e em acordo com a chefia imediata. Assim os gestores foram orientados a disponibilizar meios de comunicação ao público, organizar e publicar as escalas de atendimento presencial das unidades que necessitem realizar esse tipo de atendimento à comunidade. Além disso, foi vedada a participação de servidores que trabalham sob o regime de turnos ou escalas, em período igual ou superior a doze horas ininterruptas, em função de atendimento ao público ou trabalho no período noturno, como é o caso das secretarias acadêmicas, bibliotecas e demais unidades a depender do Câmpus. Ressalta-se ainda que, cada Câmpus pôde definir as regras para participação ao PGD internamente no âmbito de sua competência, respeitando-se as normas gerais publicadas pela Reitoria.

Apresenta-se no Gráfico 2 a distribuição de servidores participantes do PGD por modalidade.

Gráfico 2 – Quantidade de inscritos no PGD por modalidade



Fonte: PROGEDEP. Dados de 11/01/2023

Na tabela 2 encontram-se detalhadas as informações de participação por modalidade em cada Câmpus da UFT.

Tabela 2. Servidores por Modalidade X Câmpus

CAMPUS/MODALIDADE	INTEGRAL	PARCIAL	PRESENCIAL
REITORIA	98	119	2
ARRAIAS	1	7	1
GURUPI	1	6	0
MIRACEMA	0	7	1
PALMAS	1	40	0
PORTO NACIONAL	0	6	10
TOTAL	101	185	14

Fonte: PROGEDEP. Dados de 11/01/2023

Observa-se que 185 servidores aderiram ao PGD na modalidade parcial e destes, 119 estão em exercício na Reitoria, seguidos pelo Câmpus de Palmas, que possui 40 servidores no regime parcial de PGD. As informações detalhadas com nomes e modalidades de participação estão disponíveis na página da PROGEDEP (<https://ww2.uft.edu.br/index.php/progedep/diretoria-de-desenvolvimento-de-pessoas-ddp/pgd/pgd-apresentacao>)

2.4 Grau de comprometimento dos participantes e efetividade no alcance das metas e resultados

As informações desta seção foram extraídas dos gestores das unidades organizacionais participantes, aos quais compete solicitar a adesão da unidade ao programa; elaborar planos de trabalhos; estabelecer, medir, avaliar e controlar as atividades e metas de desempenho a serem cumpridas pelos servidores.

Para a coleta de dados, foi disponibilizada planilha eletrônica, em que os gestores deviam atribuir uma nota de 0 a 10 sobre o grau de comprometimento dos servidores participantes do PGD da unidade em relação a cada mês

avaliado, a mesma sistemática foi utilizada para medir a efetividade no alcance de metas e resultados. Além disso, havia também um campo para preenchimento do gestor sobre os benefícios e prejuízos do programa para a unidade.

Com relação ao aspecto comprometimento, a Tabela 3 demonstra a avaliação dos gestores sobre o comprometimento dos servidores participantes, com as atividades a eles alocadas nos planos de trabalho.

Tabela 3- Avaliação dos gestores sobre o grau de comprometimento dos participantes

UNIDADE PGD/MÊS-ANO	08- 2022	09- 2022	10- 2022	11- 2022	12- 2022	01- 2023	MÉDIA FINAL - GRAU DE COMPROMETIMENTO DOS PARTICIPANTES
Gabinete da Reitoria*	10	10	10	10	9.6	10	10
Pró-Reitoria de Graduação (PROGRAD)	10	10	10	10	10	10	10
Pró-Reitoria de Pesquisa e Pós-Graduação (PROPESQ)	-	10	10	10	10	10	10
Pró-Reitoria de Extensão e Cultura (PROEX)	10	10	10	9.6	8	5	8.7
Pró-Reitoria de Assuntos Estudantis (PROEST)	9.6	10	10	10	10	10	10
Pró-Reitoria de Avaliação e Planejamento (PROAP)	10	10	10	10	10	10	10
Pró-Reitoria de Administração (PROAD)	10	10	10	10	10	10	10
Pró-Reitoria de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas (PROGEDEP)	10	9.8	9.6	9.4	9.8	9.5	9.6
Pró-Reitoria de Tecnologia da Informação e Comunicação (PROTIC)	9.8	9.8	10	10	10	0	8.2
Prefeitura Universitária	9.5	9.5	9.3	9.3	9.3	9.0	9.3
Superintendência de Comunicação (SUCOM)	10	10	10	10	10	10	10
Diretoria de Rádio	-	-	8.0	8.0	8.0	8.0	8.0

Procuradoria Jurídica	-	10	10	10	10	0	8.0
Diretoria de Ambientes para a Inovação - INOVATO	-	-	-	-	0	0	
Comissão de Processos Seletivos (COPESE)**	10	10	10	10	10	0	8.3
Coordenação da Universidade Aberta do Brasil**	9.0	9.0	9.0	9.0	9.0	9.0	9.0
Câmpus de Arraias	10	9.8	9.7	9.6	10	10	9.8
Câmpus de Gurupi	-	10	10	10	10	0	8.0
Câmpus de Miracema	9.7	10	9	10	10	0	8.2
Câmpus de Palmas***	-	10	9.0	10	10	0	7.8
Câmpus de Porto Nacional	10	10	9.8	9.8	9.8	10	9.9

Fonte: Unidades organizacionais participantes do PGD/UFT. Dados de 13/02/2023.

*Incluem-se: Secretaria dos Conselhos Superiores, Auditoria Interna, Comissão de Processos Disciplinares e Ouvidoria.

** Unidades posteriormente incorporadas à estrutura da PROGRAD

*** Apenas uma unidade realizou a avaliação

Obs: meses com nota 0 não houve nenhuma avaliação dentro do prazo regimental

Observa-se por meio da Tabela 3 que a média final obtida por meio da avaliação realizada pelos gestores das unidades descritas permaneceu entre 7 e 10, o que indica um bom resultado em termos de comprometimento dos participantes do programa. Contudo, cabe mencionar que algumas unidades não preencheram a avaliação dos últimos meses, apesar de solicitadas a isso. Dessa forma, o engajamento e participação dos gestores no processo avaliativo do PGD/UFT constituiu-se um aspecto dificultador para a manutenção do programa.

Já em relação ao alcance das metas e resultados, a Tabela 4 demonstra as notas obtidas com a avaliação mensal dos gestores.

Tabela 4- Avaliação dos gestores sobre o alcance de metas e resultados

UNIDADE PGD/MÊS-ANO	08-2022	09-2022	10-2022	11-2022	12-2022	01-2023	MÉDIA FINAL – ALCANCE DAS METAS E RESULTADOS
Gabinete da Reitoria*	9	10	10	9.6	9.6	10	9.7

Pró-Reitoria de Graduação (PROGRAD)	10	10	10	10	10	10	10
Pró-Reitoria de Pesquisa e Pós-Graduação (PROPESQ)	-	10	10	10	10	10	10
Pró-Reitoria de Extensão e Cultura (PROEX)	9.5	10	10	9.6	9.6	10	9.7
Pró-Reitoria de Assuntos Estudantis (PROEST)	10	10	9.8	9.8	10	10	9.9
Pró-Reitoria de Avaliação e Planejamento (PROAP)	10	10	10	10	10	10	10
Pró-Reitoria de Administração (PROAD)	9.4	9.1	9.2	9.1	9.4	9.6	9.3
Pró-Reitoria de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas (PROGEDEP)	9.8	10	9.5	9.8	9.7	9.2	9.6
Pró-Reitoria de Tecnologia da Informação e Comunicação (PROTIC)	9.8	9.8	10	10	10	0	8.2
Prefeitura Universitária	10	10	10	10	10	10	10
Superintendência de Comunicação (SUCOM)	9.0	10	10	10	10	9.0	9.6
Diretoria de Rádio	-	-	9.0	9.0	9.0	9.0	9.0
Procuradoria Jurídica	-	10	10	10	10	0	8.0
Diretoria de Ambientes para a Inovação - INOVATO	-	-	-	-	0	0	
**Comissão de Processos Seletivos (COPESE)	10	10	10	10	10	0	8.3
**Coordenação da Universidade Aberta do Brasil	9.0	9.0	8.0	9.0	9.0	9.0	8.8
Câmpus de Arraias	10	9.8	9.6	9.7	10	10	9.8

Câmpus de Gurupi	10	10	10	10	10	0	8.0
Câmpus de Miracema	9.5	10	9.3	10	10	0	8.1
***Câmpus de Palmas	-	9.0	9.0	10	10	0	7.6
Câmpus de Porto Nacional	10	10	9.8	9.8	9.7	10	9.8

Fonte: Unidades organizacionais participantes do PGD/UFT. Dados de 13/02/2023.

*Incluem-se: Secretaria dos Conselhos Superiores, Auditoria Interna, Comissão de Processos Disciplinares e Ouvidoria.

** Unidades posteriormente incorporadas à estrutura da PROGRAD

*** Apenas uma unidade realizou a avaliação

Obs: meses com nota 0 não houve nenhuma avaliação dentro do prazo regimental

Percebe-se por meio da Tabela 4, que a média final obtida por meio das notas atribuídas pelos gestores na avaliação de cada mês, em relação ao grau de alcance das metas e resultados permaneceu entre 7 e 10, seguindo a mesma linha no que se refere ao grau de comprometimento dos participantes na tabela anterior. Isso indica que as unidades estão no processo de adaptação à cultura do PGD, porém garantindo o nível de alcance das metas e resultados em uma margem satisfatória.

2.5 Benefícios e prejuízos com a implementação do PGD/UFT

Na Quadro 2 encontram-se os principais benefícios apontados pelos gestores na avaliação mensal realizada por meio de planilha eletrônica disponibilizada para este fim.

Quadro 2 – Benefícios apontados pelos gestores com a implementação do PGD/UFT

O acompanhamento das demandas, andamento e encaminhamento dos processos e definição das tarefas de cada servidor melhoraram consideravelmente.	Melhora no comprometimento da equipe com as entregas da unidade.
--	--

<p>Com a implementação dos Planos Individuais de Trabalho onde constam as entregas realizadas semanalmente por cada servidor, facilitou a divisão das tarefas e a visualização dos trabalhos a serem executados ficou mais clara, podendo ser ajustados os pontos em que houveram maiores gargalos na sua execução. Com a adesão ao PGD e a facilidade de tramitação de processos via SEI, tornou mais célere a condução dos processos que são de competência de apreciação pelos Conselhos Superiores.</p>	<p>A avaliação de adequações de processos executados nas coordenações e diretoria da ** impulsionou a necessidade de revisarmos de forma a incorporar as novas ferramentas disponíveis (SEI) e o trabalho remoto (PGD) de forma a tornar os processos mais dinâmicos.</p>
<p>Com a sistematização dos planos de trabalho com metas semanais, os auditores puderam organizar melhor seu trabalho e estabelecer metas intermediárias, resultado do detalhamento das metas que já eram estabelecidas no regime presencial.[..]</p>	<p>Houve ganho de tempo e maior interação entre os membros da equipe. Percepção de aumento na qualidade de vida dos participantes.</p>
<p>Aumento da produtividade</p>	<p>Melhor mensuração e acompanhamento das atividades que estão sendo desenvolvidas diariamente por cada servidor do setor.</p>
<p>Aprimoramento de processos administrativos e acadêmicos. Melhoria do desempenho de atividades do setor. Melhoria no atendimento prestado à Comunidade Acadêmica e Comunidade em Geral por canais diversos.</p>	<p>Mais celeridade no atendimento das demandas e o teletrabalho ampliou a capacidade de atendimento dos servidores. Enquanto no presencial se atende uma pessoa por vez, no teletrabalho o servidor consegue fazer mais atendimentos simultâneos. Benefícios em relação ao registro, acompanhamento e avaliação das atividades realizadas.</p>

Fonte: Unidades organizacionais participantes do PGD/UFT. Dados de 13/02/2023.

O Quadro 3 apresenta os principais prejuízos indicados pelos gestores na avaliação mensal do PGD/UFT.

Quadro 3 – Prejuízos apontados pelos gestores com a implementação do PGD/UFT

Alguns servidores ainda têm certa dificuldade em compreender os fluxos de preenchimento dos relatórios do PGD, situação que vem sendo solucionada pontualmente sempre que alguma inconsistência é verificada. Todos os servidores estão sendo assistidos e orientados para a melhor execução do PGD na unidade. [..]	O monitoramento, bem como as avaliações dos planos de trabalhos feitos de forma manual dificulta a celeridade do processo.
Dificuldades com a burocracia no SEI	Dificuldades em relação ao preenchimento do plano de trabalho e dúvidas gerais sobre o programa.
A dificuldade se deu no planejamento e organização/distribuição dos atendimentos aos usuários pelos diversos canais (emails, whatsapp e presencial).	Não foi perceptível dificuldade, mas houve necessidade de organizar as atividades que necessitam concentração (análise de PPCs) e respostas ao público (whatsapp e emails).
As atividades que de alguma forma dependem de atendimento presencial podem ter resultados aquém do esperado, para dirimir essa dificuldade a equipe precisa estar bem coordenada para evitar prejuízo ao serviço prestado aos clientes.	Na elaboração do Plano de atividades individuais, há ações que não constam e foi colocado por aproximação.

Fonte: Unidades organizacionais participantes do PGD/UFT. Dados de 13/02/2023.

Percebe-se que os apontamentos dos gestores estão focados, principalmente, na metodologia do PGD, seja em seu entendimento por parte dos participantes, quanto na operacionalização do processo. Acredita-se que com o aperfeiçoamento do programa, essas dificuldades sejam minimizadas.

2.6 Melhorias na qualidade dos produtos entregues

No Quadro 4 encontram-se as avaliações dos gestores no aspecto de melhorias na qualidade dos produtos entregues.

Quadro 4 – Melhorias na qualidade dos produtos entregues

Produtos mais caprichados	As atividades passaram a ser entregues com maior zelo e atenção, ocorreu melhora significativa na comunicação da equipe.
---------------------------	--

<p>Etapas das auditorias concluídas com êxito e com maior rapidez devido ao suporte oferecido pelo sistema SEI e a flexibilidade do trabalho remoto. A produção de relatórios e documentos de auditoria demanda alta concentração e compreensão dos assuntos analisados, e o modelo de tarefas com prazos propicia que os servidores organizem seus horários de maior rendimento, o que resulta em documentos de maior qualidade técnica.</p>	<p>Melhoria na equalização de trabalho e conseqüente melhor controle dos prazos</p>
<p>A entrega de produtos já segue com um ótimo padrão de qualidade, o que foi mantido.</p>	<p>Agilidade na devolutiva ao servidor, revisão dos pareceres realizada com mais qualidade</p>
<p>Otimização do tempo e organização das atividades</p>	<p>O trabalho do servidor tem apresentado excelentes resultados nas atividades executadas no Programa de Gestão e Desempenho - PGD.</p>
<p>Foi qualificado o processo de organização de escala de trabalho, divisão de atividades, elaboração de relatórios inerentes ao processos desenvolvidos.</p>	<p>O teletrabalho amplia os canais de atendimento que o aluno tem acesso com isso é possível atender um maior número de demandas. Tendo em vista que as servidoras trabalham com editais, orientações sobre auxílios, sistema CUBO e Sage, o atendimento online contribui, pois, facilita o compartilhamento das informações com os alunos. Celeridade dos atendimentos e comprometimento das servidoras em prestar o melhor serviço para a comunidade acadêmica</p>

Fonte: Unidades organizacionais participantes do PGD/UFT. Dados de 13/02/2023

2.7 Boas práticas implementadas

No Quadro 5 é possível observar os apontamentos dos gestores sobre as boas práticas implementadas durante o processo de ambientação das unidades ao PGD/UFT.

Quadro 5 – Boas práticas implementadas

<p>Criação do Linktree do setor que concentrou informações gerais sobre assistência estudantil, contatos, orientações, agenda de atendimentos e editais e assim facilita o acesso do aluno a essas informações; divulgação dos canais de atendimento que as servidoras utilizam; inclusão do whatsapp como ferramenta de trabalho, além dos canais já existentes. Utilização de recursos de videochamada como forma de atendimento.</p>	<p>Desde o período da pandemia o setor ampliou seu canal de atendimento para garantir a qualidade da prestação dos serviços. Para o PGD ampliamos, ainda, mais disponibilizando, além dos grupos de whatsapp, os Whatsapp institucionais de cada Coordenação e estamos atualizando, constantemente, a monitora digital "Alice".</p>
<p>Integração e mais agilidade na comunicação com os setores de acessibilidade dos câmpus.</p>	<p>Ferramenta de gestão de tarefas (Trello). Feedback das atividades atribuídas a cada servidor. Reuniões mais assertivas e bem pautadas.</p>
<p>Utilização de ferramentas de acompanhamento de tarefas, como Planner e Tasks</p>	<p>Conversas semanais para alinhar pendências e esclarecer o que será priorizado na próxima semana.</p>
<p>Elaboração do: https://linktr.ee/sest_miracema</p>	<p>Planejamento das atividades. Melhora da comunicação entre os membros da equipe, evitando ao máximo os ruídos que podem prejudicar a qualidade dos serviços/produtos entregues. Agilidade nas entregas. Maior tolerância e adaptabilidade às mudanças.</p>

Fonte: Unidades organizacionais participantes do PGD/UFT. Dados de 13/02/2023

3. AVALIAÇÃO DA FASE DE AMBIENTAÇÃO DO PGD/UFT

Os números relacionados à adesão das unidades organizacionais e servidores ao Programa, as avaliações das unidades organizacionais participantes, coletadas a partir das planilhas eletrônicas, bem como os resultados da 1ª avaliação realizada com os servidores e gestores referente ao ciclo de agosto/2022 a novembro/2022, refletem a evolução do Programa de Gestão e Desempenho na UFT. Atualmente, o PGD/UFT demonstra comprometimento dos participantes e efetividade nas entregas, agregando valor à sociedade, como determinado pelo Decreto nº 11.071/2022. As unidades organizacionais participantes revelam a conveniência e oportunidade de continuidade do PGD, consequência natural da satisfação de participantes e do interesse em aproveitar as oportunidades que o programa oferece.

Pode-se afirmar que, em regra, houve aumento de produtividade e de satisfação com o novo formato do Programa disposto na então IN nº 65 de 2020. Houve participação massiva de servidores técnicos administrativos no PGD e a identificação de entregas majoritariamente satisfatórias, com notas acima de 8, em escala de 0 a 10, nas avaliações realizadas pelos chefes

imediatos dos participantes.

Por outro lado, o sistema SEI, utilizado para elaboração e avaliação dos planos de trabalho dos servidores teve avaliações menos positivas, bem como permanece as dificuldades dos servidores e gestores no entendimento da metodologia do Programa. Dessa forma, merece destaque que a UFT já conta com um sistema próprio em desenvolvimento, o qual está em utilização pelos servidores da PROGEDEP, PROTIC e Coordenação de Contratos/PROAD, com o objetivo de realizar testes e melhorias, para então ampliar o seu uso a toda a Universidade. Além disso, percebe-se a necessidade de implementação de estratégias que facilitem o processo de aprendizagem dos participantes do programa, em especial dos gestores, considerando que estes, exercem um papel fundamental para a eficácia do PGD. O fato de haver unidades, principalmente nos Câmpus, que deixaram de realizar as avaliações mensais acerca da implementação do programa, indica um gargalo nesse processo de aprendizagem e sensibilização sobre o *modus operandi* do PGD/UFT, já que a avaliação é uma das fases mais importantes do Programa de Gestão e Desenvolvimento, demandando a implementação de ações voltadas à mitigação desse fator.

Apesar disso, em linhas gerais, pode-se afirmar que o PGD tem mantido a boa receptividade na UFT em seu atual formato. Em relação ao sistema informatizado de acompanhamento NAUS/PGD, serão realizadas avaliações posteriores com o intuito de garantir o seu desenvolvimento e atendimento aos objetivos do programa.

Ante todo o exposto, sugere-se a manutenção da adesão das unidades organizacionais ao Programa de Gestão e Desempenho e a migração do instrumento de acompanhamento para o sistema desenvolvido na instituição, o NAUS/PGD.

À consideração superior.

ALANA ALVES CAMINHA
Coordenadora de Planejamento e Desempenho de Pessoas

SUSISDARLEM ALVES MOTA ARAÚJO
Diretora de Desenvolvimento de Pessoas

Acolho o relatório na forma proposta. Encaminhe-se para apreciação da Pró-Reitoria de Avaliação e Planejamento, em cumprimento ao disposto no §1º do art. 20 da Portaria GAB/UFT nº 556, de 14 de junho de 2022.

MICHELLE MATILDE SEMIGUEM LIMA TROMBINI DUARTE
Pró-reitora de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas



Documento assinado eletronicamente por **Alana Alves Caminha, Coordenador(a)**, em 11/05/2023, às 13:38, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



Documento assinado eletronicamente por **Susidarlem Alves Mota Araújo, Diretor(a)**, em 11/05/2023, às 15:45, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



Documento assinado eletronicamente por **Michelle Matilde Semiguel Lima Trombini Duarte, Pró-Reitor(a)**, em 15/05/2023, às 09:38, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site https://sei.ufu.edu.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **0136022** e o código CRC **9C874C5D**.

Referência: Caso responda este Ofício, indicar expressamente o Processo nº 23101.003766/2023-16

SEI nº 0136022



RELATÓRIO DE AVALIAÇÃO DO PGD

A Portaria GAB/UFT nº 556, de 14 de junho de 2022 instituiu, no âmbito da Universidade Federal do Tocantins o Programa de Gestão e Desempenho (PGD) e, no § 1º do art. 20, descreve que o relatório de avaliação do primeiro semestre de implantação do PGD deve ser analisado pela Proap, que apresentará manifestação técnica sobre as informações apresentadas.

Tal manifestação será apresentada conforme as competências e atribuições desta pró-reitoria, ou seja, os resultados do monitoramento do PDI e dos indicadores institucionais, ressalvando que a Proap não possui capacidade para analisar os aspectos referentes à gestão de pessoas.

Assim, considerando o período analisado, são apresentados os resultados institucionais para os exercícios de 2021 e 2022 e é aceita uma variação negativa de 10%, uma vez que neste período a universidade passou por diversas alterações na sua estrutura organizacional e é necessário que este fato seja considerado para a realização das análises que estão demonstradas no Quadro 1.

Quadro 1. Desempenho das unidades gestoras nos anos de 2021 e 2022, com variação percentual

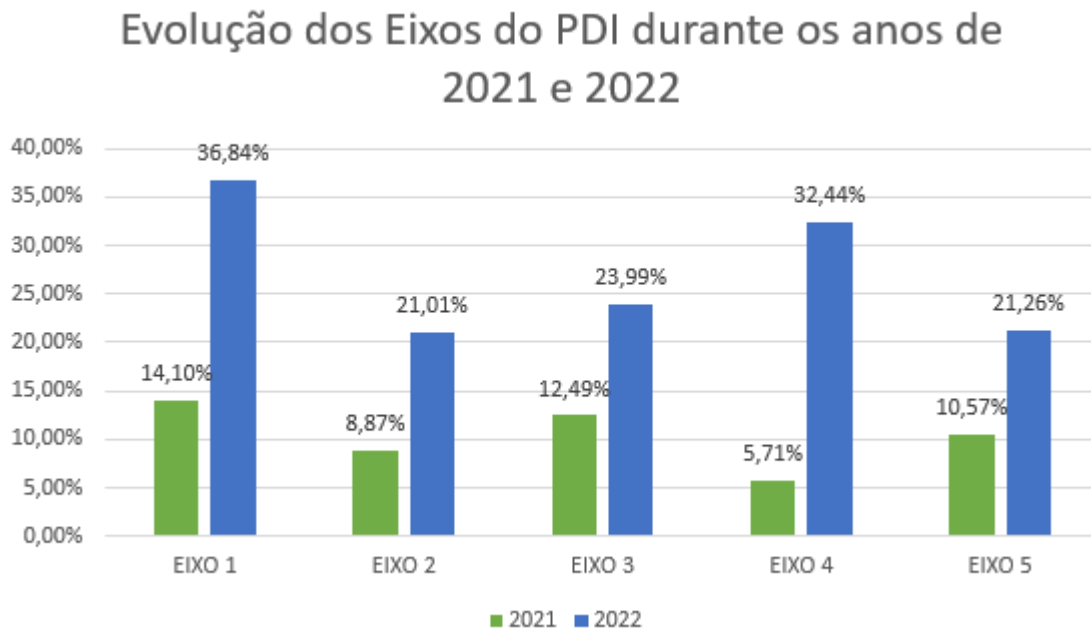
UNIDADE	SEM PGD (2021)*	COM PGD (2022)*	VARIAÇÃO	RESULTADO
Auditoria interna	100,00%	100,00%	0,00%	Resultado positivo
Câmpus de Arraias	84,37%	91,27%	8,18%	Resultado positivo
Câmpus de Gurupi	83,17%	86,40%	3,88%	Resultado positivo
Câmpus de Miracema	69,74%	75,29%	7,96%	Resultado positivo
Câmpus de Palmas	82,29%	62,30%	-24,29%	Resultado negativo
Câmpus de Porto Nacional	84,94%	83,65%	-1,52%	Resultado positivo
Coordenação da Universidade Aberta do Brasil - UAB	74,72%	29,75%	-60,18%	Resultado negativo

Coordenação de Processos Seletivos - Copese	91,37%	58,83%	-35,61%	Resultado negativo
Diretoria da Rádio e Audiovisual	100%	100%	0,00%	Resultado positivo
Gabinete	96,38%	83,29%	-13,58%	Resultado negativo
Prefeitura Universitária – PU	85%	80,60%	-5,18%	Resultado positivo
Procuradoria Jurídica	Não é UG	Não é UG	Não é UG	Não é UG
Pró-reitoria de Administração e Finanças – Proad	69,88%	89,93%	28,69%	Resultado positivo
Pró-reitoria de Avaliação e Planejamento – Proap	99,49%	94,64%	-4,87%	Resultado positivo
Pró-reitoria de Assuntos Estudantis – Proest	89,18%	94,54%	6,01%	Resultado positivo
Pró-reitoria de Extensão, Cultura e Assuntos Comunitários – Proex	83,89%	89,34%	6,50%	Resultado positivo
Pró-reitoria de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas – Progedep	100%	91,33%	-8,67%	Resultado positivo
Pró-reitoria de Graduação – Prograd	89,17%	80,27%	-9,98%	Resultado positivo
Pró-reitoria de Pesquisa, Pós-graduação e Inovação – Propesq	98,55%	88,07%	-10,63%	Resultado negativo
Pró-reitoria de Tecnologia da Informação e Comunicação – Protic	92,78%	93,15%	0,40%	Resultado positivo
Superintendência de Comunicação – Sucom	97,71%	94,43%	-3,36%	Resultado positivo

Fonte: Elaborado pela Diplan com dados extraídos no Naus em 22/05/2023

Além dos resultados individuais das unidades, a Proap analisou também os resultados institucionais no monitoramento do PDI, que são apresentados no Gráfico 1, onde é representada a evolução dos eixos do PDI nos dois primeiros anos de sua execução.

Gráfico 1. Evolução dos eixos do PDI durante os anos de 2021 e 2022



Fonte: Relatório de análise dos indicadores – Ano base 2022

De acordo com as informações do gráfico de evolução dos eixos do PDI vigente na UFT durante os anos de 2021 e 2022 percebe-se que todos os eixos apresentaram um crescimento significativo, demonstrando o esforço não só do nível estratégico, mas também dos níveis tático e operacional para garantir o bom desempenho da universidade diante do cumprimento dos objetivos que foram estabelecidos.

Com as informações acima, percebe-se que a instituição apresentou um resultado positivo, mas não existem informações suficientes para garantir que tal fato se deve a implantação do PGD, visto que os gestores nem sempre cadastram todas as tarefas descritas no plano de trabalho dos servidores no sistema Naus e, além disso, também foi identificado que algumas vezes as tarefas não são distribuídas a todos os servidores da unidade, o que prejudica a avaliação da Proap neste momento.

Além da análise do desempenho das unidades, é importante considerar também o indicador “índice de afastamento de técnicos administrativos por questões de saúde” que apresentou uma variação de -6,78%, o que demonstra que a flexibilização dos horários de trabalho com a implementação do PGD contribuiu para a elevação da qualidade de vida dos servidores. Os resultados do indicador estão demonstrados a seguir:

Gráfico 2. Resultado do indicador “índice de afastamento de técnicos administrativos por questões de saúde” nos anos de 2021 e 2022



Fonte: Relatório de análise dos indicadores – Ano base 2022

Portanto, a opinião da Diretoria de Planejamento é pela conveniência e oportunidade da manutenção do programa, tendo em vista os resultados apresentados pela Progedep no Relatório de Ambientação e as análises feitas pela Diplan diante dos resultados de desempenho das unidades no Naus e do indicador relacionado à qualidade de vida dos servidores técnicos administrativos entretanto, é necessário frisar a necessidade de um acompanhamento mais efetivo das avaliações dos gestores, bem como da criação de mecanismos de mensuração real e objetiva do desempenho dos servidores participantes do PGD.

Karina Mosel Paixão Balestra
Diretora de Planejamento e Avaliação

De acordo,

Eduardo Andrea Lemus Erasmo
Pró-reitor de Planejamento e Avaliação



Documento assinado eletronicamente por **Karina Mosel Paixão Balestra, Diretor(a)**, em 26/07/2023, às 16:58, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



Documento assinado eletronicamente por **Eduardo Andrea Lemus Erasmo, Pró-Reitor(a)**, em 26/07/2023, às 17:04, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



Documento assinado eletronicamente por **Luis Eduardo Bovolato, Reitor**, em 27/07/2023, às 14:46, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site https://sei.uft.edu.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **0165733** e o código CRC **46BC9B80**.

Referência: Caso responda este Ofício, indicar expressamente o Processo nº 23101.003766/2023-16

SEI nº 0165733