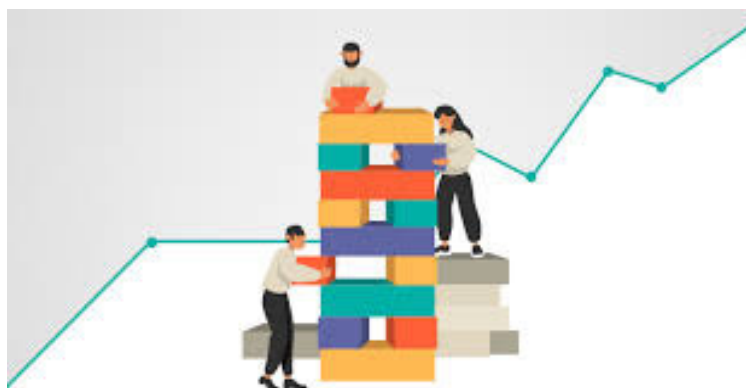




UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO
PRÓ-REITORIA DE GRADUAÇÃO
Programa de Gestão e Desenvolvimento - PGD PROGRAD

1º RELATÓRIO DE AVALIAÇÃO PGD - PROGRAD

Outubro/2023 a Abril/2024 *



* Considerando o período de antecedência de 30 dias do final de 06 meses previsto para 22/04/2024.

PROGRAMA DE GESTÃO E DESEMPENHO DA UFES - PGD

COMISSÃO LOCAL - PROGRAD

Sumário

1 Comissão Local Prograd.....	3
1.1 Portarias.....	3
1.2 Composição.....	3
2 Introdução.....	4
2.1 Histórico do Processo de Implementação do PGD na UFES.....	5
2.2 Histórico do Processo de Implementação do PGD na PROGRAD.....	5
3 Materiais e Métodos	6
4 Resultado e Discussão do 1º semestre (Out/23 a Abr/24) do PGD na PROGRAD.....	7
4.1 Dados Iniciais do 1º semestre de execução do PGD.....	7
4.2 Resultado do Questionário de Avaliação do 1º Período de execução do PGD.....	8
4.2.1 Sugestões de melhorias para os Planos de Trabalho.....	14
4.2.2 Principais dificuldades no uso do SISGP.....	15
4.2.3 Sugestões de melhorias do SISGP.....	15
4.2.4 Principais dificuldades e desafios após a instauração do PGD.....	16
4.2.5 Benefícios gerados pelo PGD na Unidade.....	16
4.2.6 Prejuízos gerados pelo PGD na Unidade.....	17
4.2.7 Sugestões de melhorias para o PGD em sua Unidade.....	17
5 Considerações.....	19
6 Recomendações.....	20

1. COMISSÃO LOCAL PROGRAD

Art. 9º da RESOLUÇÃO CUN/UFES/Nº 29, DE 6 DE DEZEMBRO DE 2022 que regulamenta o PGD na Universidade Federal do Espírito Santo(Ufes) define que:

“Cada unidade estratégica da Ufes deverá compor uma Comissão Local do Programa de Gestão e Desempenho – CLPGD, mediante processo eleitoral dentre os interessados”.

No âmbito da Pró-Reitoria de Graduação (Prograd) foram realizados processos eleitorais em cada uma das suas três Diretorias (Diretoria de Apoio Acadêmico - DAA, Diretoria de Registro e Controle Acadêmico - DRCA e Diretoria de Desenvolvimento Pedagógico - DDP).

1.1 Portarias:

Portaria nº 017/2023 - Constituir Comissão do Programa de Gestão e desempenho

Portaria nº 044/2023 - Recompôr a Comissão Local do PGD

Portaria nº 011/2024 - Recompôr a Comissão Local do PGD

1.2 Composição atual:

Vanessa Chaves da Costa - DDP/PROGRAD

Rafael Ketley Demuner - DDP/PROGRAD

Vanessa Oliveira de Azevedo - DAA/PROGRAD

Eliane Alves Martins Lafeta - DAA/PROGRAD

Karina Christiane Camargo - CERD/PROGRAD

Murilo Freitas Garcia Duarte - CERD/PROGRAD

2. INTRODUÇÃO

Na Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional, o PGD é regulamentado pelo Decreto nº 11.072, de 17 de maio de 2022 e pela Instrução Normativa Conjunta SEGES-SGPRT/MGI Nº 24, de 28 de julho de 2023.

“O Programa de Gestão foi um modelo de trabalho inicialmente previsto, no âmbito da Administração Pública Federal, no Decreto nº 1.590/95. Esse decreto, que dispunha sobre a jornada de trabalho dos servidores da Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional, mencionava a implementação do programa de gestão, com a possibilidade de dispensa do registro de ponto caso, os resultados fossem efetivamente mensuráveis. O Programa de Gestão, porém, começou a ser implementado de forma generalizada quando a IN nº 65, de 30 de julho de 2020, trouxe as ferramentas necessárias à sua inclusão na pauta do serviço público brasileiro.

Recentemente, o Decreto nº 11.072, de 17 de maio de 2022, estabeleceu regras para a instituição e o acompanhamento do programa nos órgãos e entidades do Poder Executivo Federal, criando arcabouço legal mais robusto para o PGD. O Decreto também determinou a criação de atos complementares necessários à execução do disposto no ato legal, a exemplo da Instrução Normativa Conjunta SEGES-SGPRT/MGI Nº 24, de 28 de julho de 2023.

Dentre as principais atribuições do Programa de Gestão e Desempenho, está a substituição do controle de frequência dos servidores públicos federais pelo controle de produtividade baseado em resultados. Além disso, os arranjos de trabalho em relação ao local de exercício foram inovados (integral ou parcial) e o trabalho presencial. Com relação aos horários de execução, as atividades podem ser realizadas síncrona (como no caso de reuniões) ou assincronamente (como em tarefas que demandem maior nível de concentração).

Como principais benefícios do PGD estão a promoção de gestão orientada por resultados, estímulo à cultura de planejamento institucional, aprimoramento do desempenho individual, otimização da gestão dos recursos públicos, melhoria da qualidade de vida dos participantes, atração e retenção de talentos, incentivo à cultura da inovação, fomento à transformação digital e, por fim, o estímulo à sustentabilidade ambiental.” Fonte: [Histórico do PGD — Portal do Servidor \(www.gov.br\)](http://www.gov.br)

2.1 Histórico do Processo de Implementação do PGD na UFES:

Na Ufes, o PGD foi regulamentado pela Resolução nº 29, de 6 de dezembro de 2022, do Conselho Universitário, somente na modalidade de teletrabalho. A citada Resolução define, no § 1º do art. 1º:

"O Programa de Gestão e Desempenho, doravante PGD, é o instrumento de gestão que disciplina o desenvolvimento e a mensuração das atividades dos seus participantes, com foco na entrega de resultados e na qualidade dos serviços prestados à sociedade."

Nos termos da Resolução, foi instituída a Comissão Central do Programa de Gestão e Desempenho (CCPGD) da Ufes, por meio da Portaria UFES nº 184, de 17 de março de 2023.

Ainda no âmbito da Ufes, foi expedida a Instrução Normativa nº 13, de 1º de setembro de 2023 - Progep que estabelece orientações complementares à Resolução nº 29/2022-CUn/Ufes no que diz respeito às competências em matéria de Gestão de Pessoas.

2.2 Histórico do Processo de Implementação do PGD na PROGRAD:

A Prograd iniciou o seu processo de adesão da Unidade ao PGD, por meio do processo digital nº 23068.054561/2023-44. Após os trâmites de avaliação do pedido e documentações encaminhadas, foi emitida a Portaria Normativa nº 110, de 5 de outubro de 2023, da Reitoria, que autorizou o PGD nessa Unidade Estratégica.

Porém, conforme procedimentos estabelecidos nos fluxos da Comissão Central e na própria Resolução, somente foi possível o ingresso dos servidores no PGD após a emissão das portarias individuais, que se encontram no processo e no boletim de gestão de pessoas.

Atualmente, a Prograd possui 42 vagas de PGD, nas quais estão incluídos servidores que encontram-se em atividades, bem como aqueles que estão em afastamentos e licenças previstas em lei.

3. MATERIAIS E MÉTODOS

Para a elaboração deste relatório foi realizada a coleta e análise de dados por meio de um questionário específico encaminhado aos servidores da Prograd, participantes ou não do PGD. Para a coleta, análise e apresentação dos dados, foram utilizadas as seguintes ferramentas: formulário Google Forms, planilha Excel e power point.

Nas sete questões propostas de forma aberta para respostas, foram analisadas as palavras e expressões mais utilizadas e aglutinadas nos mesmos tópicos. O formulário foi dividido em três partes: 1 - Informações Gerais, 2 - perguntas para os servidores participantes do PGD e 3 servidores não participantes do PGD.

Embora o sistema de formulário Google Forms gere um gráfico para cada questão, foi necessário, nas perguntas que se repetiram para ambos os servidores (participantes ou não) juntar as respostas e gerar um novo gráfico. Tal procedimento se tornou necessário para não expor as respostas dos servidores não participantes, visto que são poucos na Prograd.

4. RESULTADO E DISCUSSÃO DO 1º SEMESTRE (OUT/23 A ABR/24) DO PGD NA PROGRAD

O 1º período de avaliação do PGD na Prograd compreendeu os meses de outubro de 2023 a abril de 2024. Foi necessário, de acordo com reunião inicial com a Comissão Central do PGD UFes, realizar a avaliação com antecedência de 30 dias antes do final dos 6 meses iniciais.

4.1 Dados Iniciais do 1º semestre de execução do PGD:

Para o 1º semestre de execução do PGD na Prograd foram aprovadas 42 vagas para os servidores com atividades e cargos compatíveis e em exercício nessa unidade. Esse quantitativo representa 85,71% do total de servidores ativos em exercício. Na organização das atividades pela Unidade, foi adotado o regime de execução parcial com no mínimo de 20% de carga horária presencial obrigatória.

Acerca do quantitativo de vagas, esclarecemos que à época de adesão ao PGD constava da lista disponibilizada pela Progep o total de 49 servidores em exercício na Prograd. Todavia, nem todos os servidores foram incluídos no plano de atividades do PGD da unidade, haja vista que: três servidoras são docentes com exercício na Prograd; três servidores com exercício na DRCA/Prograd, encontram-se em regime de jornada flexibilizada e um servidor se encontrava em exercício na DDP/Prograd, porém requisitado por outro órgão. Portanto, nesta ocasião, 42 vagas foram incluídas no plano da unidade estratégica. Dessas, ainda, nem todas foram preenchidas de imediato, uma vez que havia servidores em afastamento, quais sejam: uma vaga na DDP/Prograd; uma vaga na CMCA/DRCA/Prograd; uma vaga na DRCA/Prograd e duas vagas na CAA/DAA/Prograd.

Para o cargo de Assistente em Administração, foram autorizados 24 servidores, seguido do cargo de Técnico em Assuntos Educacionais, com 13 servidores. O cargo de Administrador contou com o quantitativo de dois servidores e os cargos de Auxiliar em Administração, Secretário Executivo e Técnico de Tecnologia da Informação contaram com o quantitativo de um servidor por cargo.

A Unidade estratégica ainda adotou os seguintes dados referentes aos PGD: Prazo de permanência no PGD: não se aplica; Prazo de antecedência mínima de convocação para comparecimento pessoal à unidade: 2 dias úteis.

PROGRAMA DE GESTÃO E DESEMPENHO DA UFES - PGD

COMISSÃO LOCAL - PROGRAD

Quadro de vagas por setor da PROGRAD

SETOR	QUANTIDADE DE VAGAS	SETOR	QUANTIDADE DE VAGAS
DGA	2	CAA	7
SGI	2	DRCA	3
DDP	6	CMCA	5
CAC	1	CERD	10
CE	6	TOTAL	42 VAGAS

4.2 Resultado do Questionário de Avaliação do 1º Período de execução do PGD:

Para preenchimento do questionário de avaliação do 1º período de execução do PGD na Prograd foi estipulado o período de 08 de março de 2024 a 13 de março de 2024. Responderam o questionário 33 servidores. Dos respondentes, 25 estão efetivamente em teletrabalho, representando 75,8% do total de respondentes e 53,5% do total de TAEs autorizados a participar do PGD e 8 servidores não participantes do PGD. Ainda em um total de 11 chefias da Unidade, 8 responderam ao questionário, representando 72,7% do total. Abaixo seguem os dados da pesquisa:

Figura 1: Quantidade e percentual de servidores participantes da pesquisa de avaliação PGD - Prograd, por setor

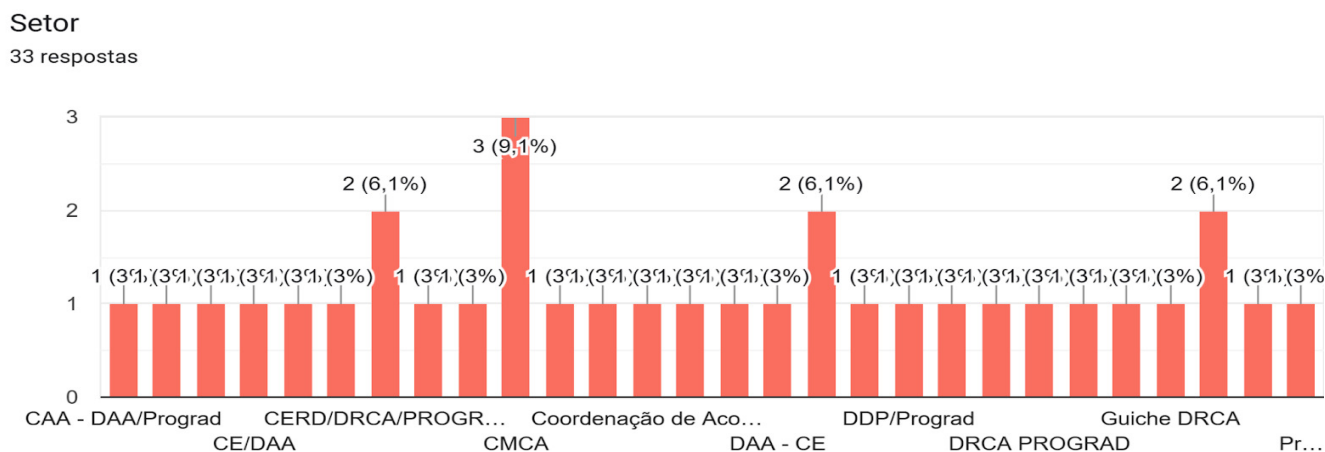


Figura 2: Quantidade e percentual de servidores participantes da pesquisa de avaliação PGD - Prograd, por exercício de função de chefia

Você exerce função de chefia?

33 respostas

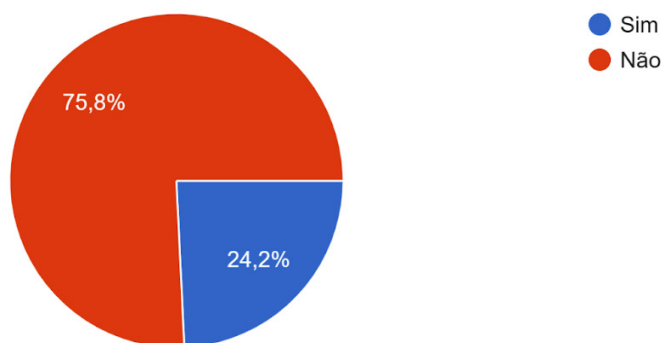


Figura 3: Quantidade e percentual de servidores participantes da pesquisa de avaliação PGD - Prograd, por participação no programa

Você é participante do Programa de Gestão e Desenvolvimento - PGD?

33 respostas

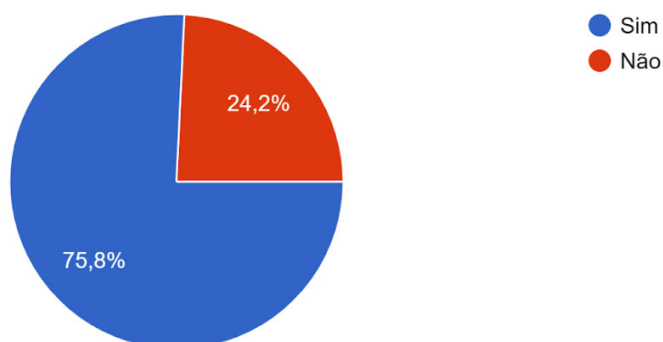


Figura 4: Avaliação do plano de trabalho da unidade Prograd
(somente servidores participantes do PGD)

Como você avalia o Plano de Trabalho da Unidade?
25 respostas

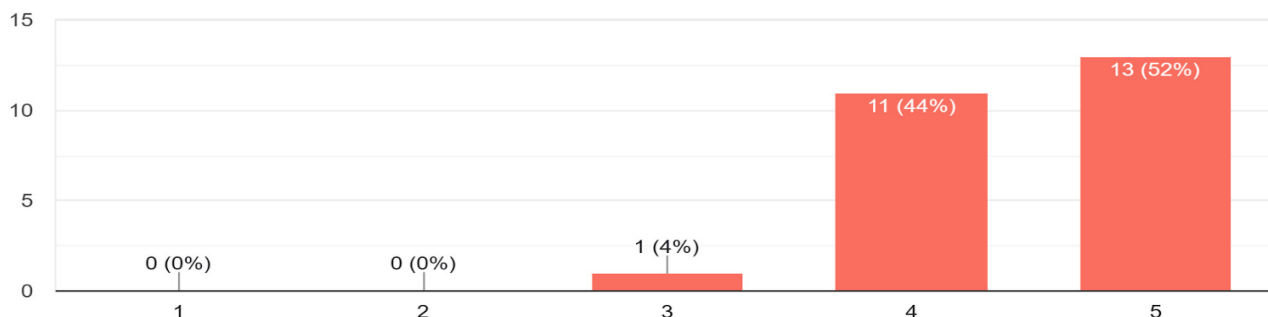


Figura 5: Avaliação do plano de trabalho setorial
(somente servidores participantes do PGD)

Como você avalia o Plano de Trabalho Setorial?
25 respostas

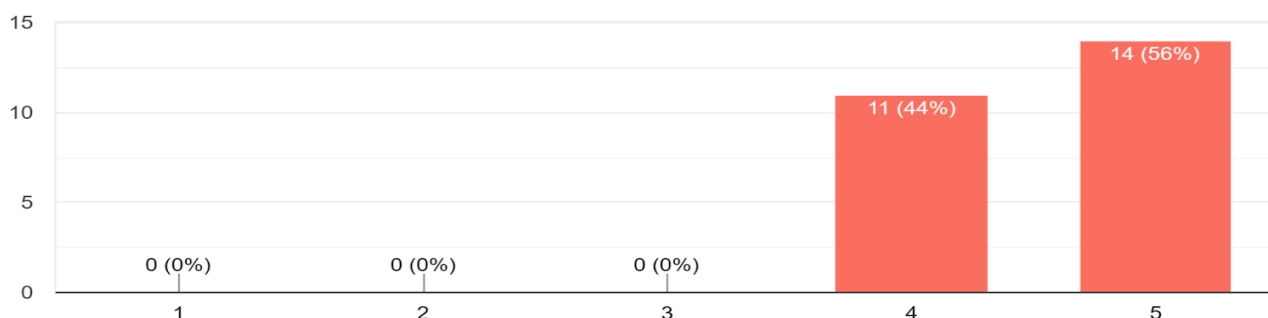
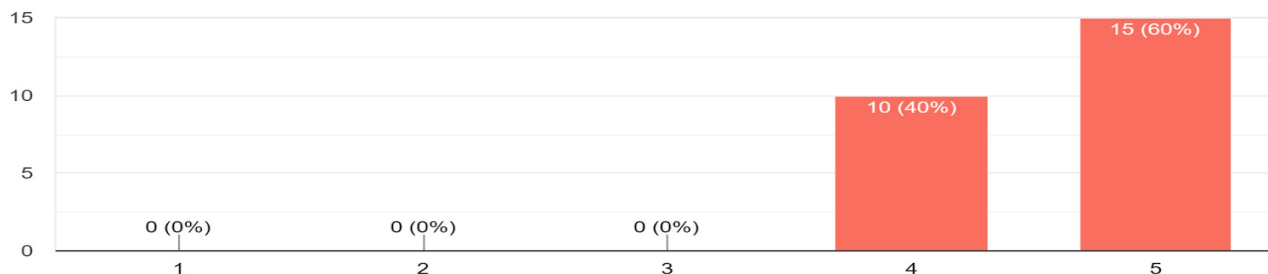


Figura 6: Avaliação do plano de trabalho individual
(somente servidores participantes do PGD)

Como você avalia o Plano de Trabalho Individual?
25 respostas



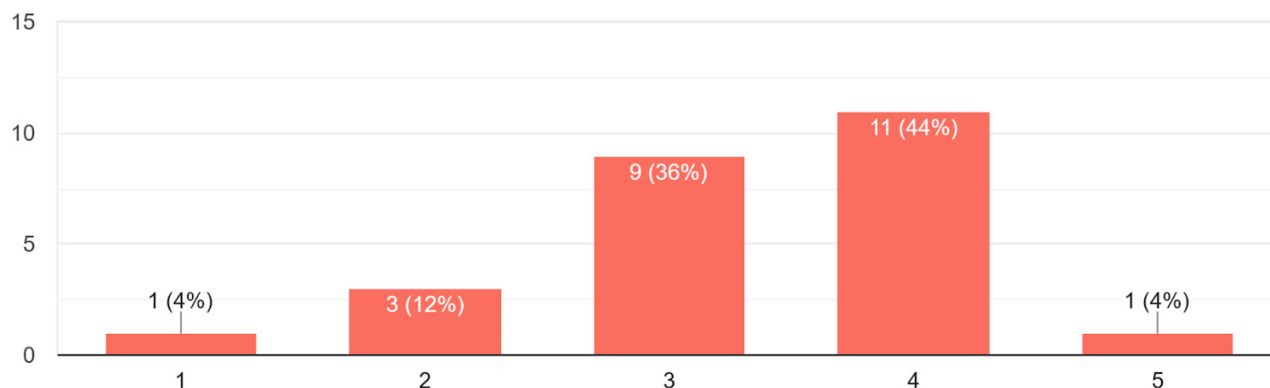
Parâmetros de avaliação para as perguntas relacionadas aos Planos de Trabalhos: 1 (ruim) a 5 (excelente)



Figura 7: Avaliação do sistema informatizado - SISGP
(somente servidores participantes do PGD)

Como você avalia o SISGP?

25 respostas



Parâmetros de avaliação: 1 (ruim) a 5 (excelente)



Figura 8: Avaliação do nível de dificuldade de utilização do SISGP
(somente servidores participantes do PGD)

Qual o seu nível de dificuldade quanto à utilização do sistema SISGP?

25 respostas

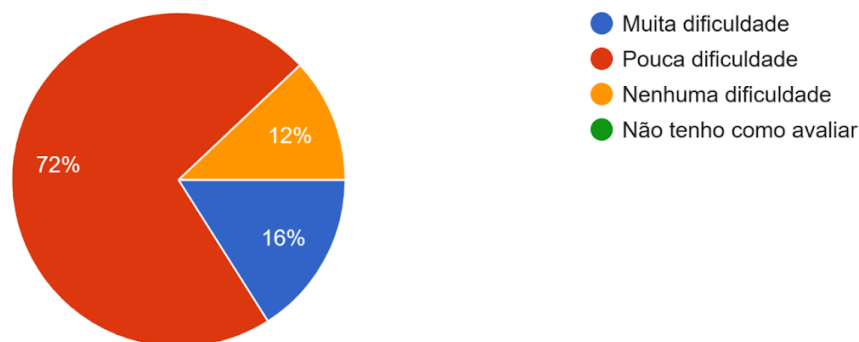


Figura 9: Avaliação da experiência do PGD na Unidade

Como você avalia a experiência do Teletrabalho na sua Unidade?

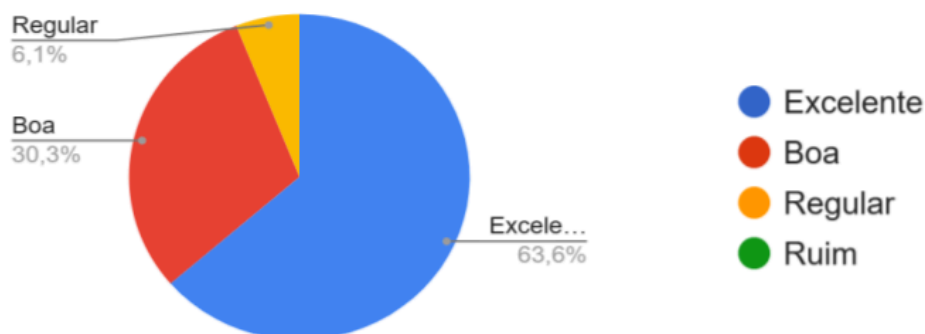


Figura 10: Avaliação da produtividade da Unidade/setor após a Instauração do PGD

Quanto à produtividade da unidade/setor após a instauração do PGD/Teletrabalho, você avalia que:

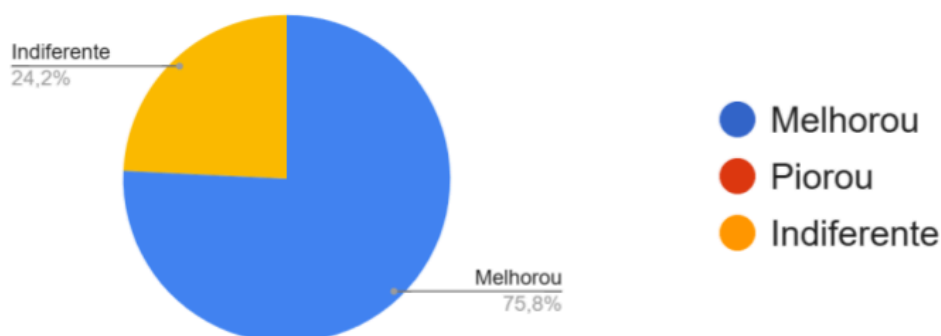


Figura 11: Avaliação da integração e comunicação após a instauração do PGD

Quanto à integração e comunicação das equipes de trabalho da unidade/setor após a instauração do PGD/Teletrabalho, você avalia que:

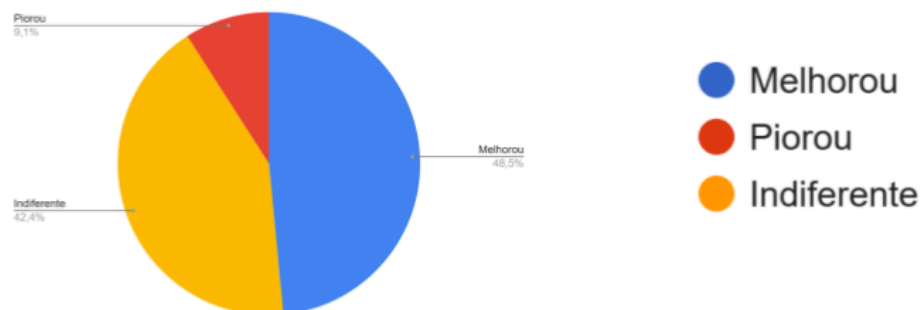


Figura 12: Avaliação da qualidade de vida após a instauração do PGD
(somente servidores participantes do PGD)

Quanto à qualidade de vida dos servidores no PGD/Teletrabalho, você avalia que:

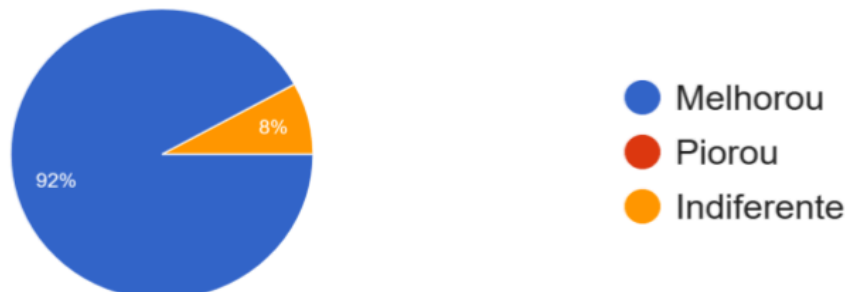


Figura 13: Avaliação quanto à efetividade no alcance das metas após a Instauração do PGD

Como você avalia a efetividade no alcance de metas da sua unidade/setor após a instauração do PGD/Teletrabalho?

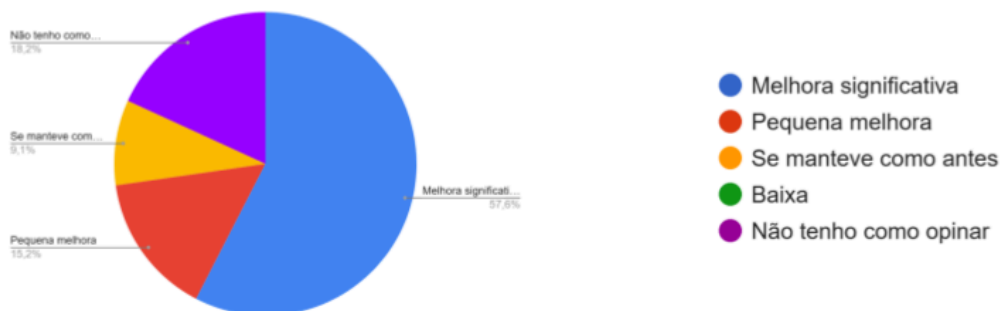


Figura 14: Ferramentas de comunicação mais utilizadas durante o PGD
(somente servidores participantes do PGD)

Quais ferramentas de comunicação mais utilizadas no seu setor durante o PGD/Teletrabalho?
25 respostas

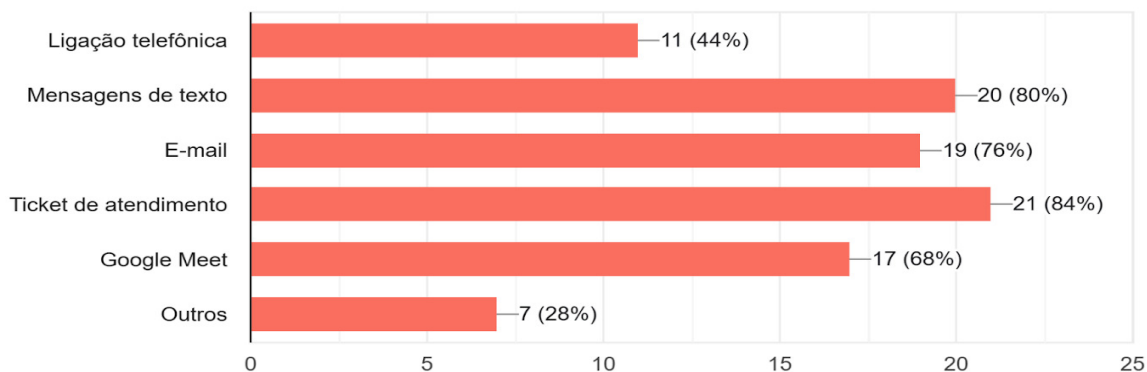


Figura 15: Benefícios após a instauração do PGD

Você acredita que já é possível identificar benefícios gerados após a instauração do PGD/Teletrabalho em sua Unidade?

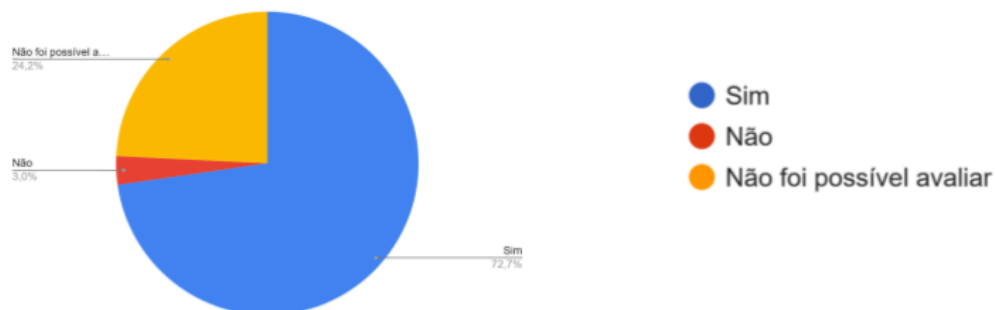
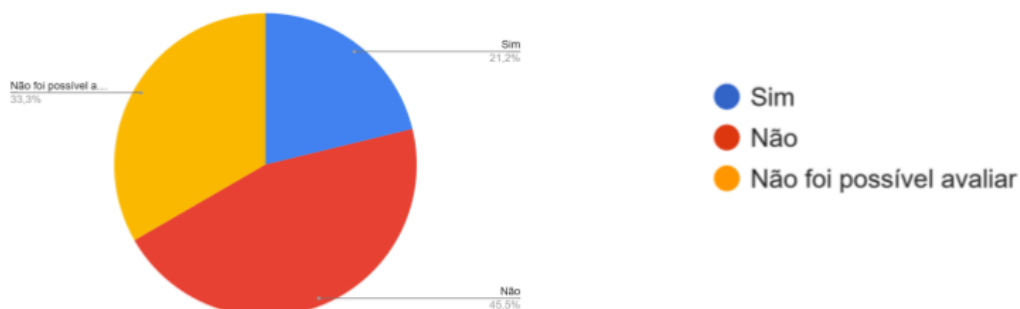


Figura 1: Prejuízos após a instauração do PGD

Você acredita que já é possível identificar benefícios gerados após a instauração do PGD/Teletrabalho em sua Unidade?



4.2.1 Sugestões de melhorias para os Planos de Trabalho

Com base na avaliação e na metodologia utilizada na pesquisa, utilizando-se de palavra-chaves, bem como da união de respostas em mesmo tópico de sugestões e apontamentos, foram verificadas as seguintes sugestões para a melhoria dos planos de trabalho (da unidade estratégica, setorial e individual): planos mais enxutos e padronização da unidade; formulários de preenchimentos mais objetivos; possibilidade de inserir atividades mais detalhadas; síntese das atividades dos planos, principalmente do planos setoriais; as informações poderiam estar disponíveis de forma mais simplificada; não colocar atividades no geral como se todos o fizessem as mesmas coisas; padronização no entendimento das descrições das atividades e formas de mensuração; ter maior especificidade nas atividades entregues.

4.2.2 Principais dificuldades no uso do SISGP

Com base na avaliação, foram verificadas as seguintes dificuldades no uso do SISGP: integração com o sistema de ponto eletrônico da UFES; inclusão e exclusão de informações: sistema não permite que excluamos atividades sem que isso passe pela autorização da chefia; lançamento de atividades "extraordinárias"; lançamento de conclusão de atividades em tempo real, uma vez que no momento de elaboração do plano, é cadastrado um bloco de horas para a mesma atividade; alguns códigos de atividades não são muito claros e muitas vezes podem induzir a erros nos registros; o sistema, se aberto durante um tempo (não precisa ser muito), não atualiza e informações não são salvas; falta de autonomia das chefias; localização dos arquivos não clara, engessamento das opções e das correções necessárias, necessidade de cadastrar todo mês a descrição das atividades e o resultado alcançado; dificuldade em gerenciar as especificidades no sistema; Sistema não intuitivo; excesso de opções inúteis na hora de montar o plano; o sistema está muito longe da realidade vivida na UFES, então não há acompanhamento de produção, o que para mim beira ao fictício; complexidade de alteração das horas, caso o servidor precise de um atestado ou licença. Falta de informações, as orientações de uso do sistema são espalhadas, parte a Progep faz, parte a comissão; os campos de ações são escondidos (exemplo: onde avaliar as atividades); engessamento do sistema, pois não nos permite fazer lançamento de um total de horas específico, precisamos escolher o total que está descrito no SISGP; muito detalhado, as atividades podem ser aglutinadas.

4.2.3 Sugestões de melhorias do SISGP

Com base na avaliação, foram verificadas as seguintes sugestões de melhoria do SISGP: interação com o ponto eletrônico e validação automática das horas; próprios servidores pudessem incluir e excluir qualquer informação sem necessidade de passar pela chefia; não há necessidade do registro do horário de início e término das atividades na conclusão; manual mais detalhados para uso dos códigos de atividades; autonomia das chefias para lançar dados nos planos, encerrá-los em caso de servidores em licença/férias; descrição das atividades e o resultado alcançado pré-registrado; sistema mais dinâmico e intuitivo; melhorar a interface com o usuário e deixar mais evidente onde criar um novo plano de trabalho; trocar o SISGP por um sistema mais organizado e otimizado com design mais moderno, intuitivo e que possibilite alterações no plano de trabalho mensal de forma mais clara; melhorar as nomenclaturas e que as abas e links sejam autoexplicativos; não atribuir carga horária para cada atividade; Somente lançamentos posteriores às ocorrências; que o sistema seja menos engessado.

4.2.4 Principais dificuldades e desafios após a instauração do PGD

Após a instauração do PGD na Unidade, foram verificados pelos participantes os seguintes desafios e dificuldades: organização em casa, considerando a mudança no estilo de trabalho; ausência de padronização do horário presencial, visto que cada setor possui uma organização própria; melhoria na administração da escala presencial, o atendimento telefônico a discussão de ideias; o preenchimento do plano que não se comunica com o ponto eletrônico tomam muito tempo do gestor e servidores; dificuldade de contato com servidores da equipe - dificuldades para responder, e-mail, WhatsApp, ligações, dando a impressão que estão “desaparecidos”; a principal dificuldade é a comunicação, pois no formato presencial, muitas vezes com uma conversa rápida na sala já se resolve uma situação; entender o SISGP e montagem do PGD; entender que teletrabalho não é trabalhar mais de 8h/dia gerando uma sensação de que o trabalho não tem hora para começar ou finalizar; distribuição desequilibrada de tarefas e cobrança por execução sem prazo adequado para realização; em setores que possuem muitas atividades, ou aumento do número de servidores ou dividi as tarefas com outros servidores; falta de estrutura de mobiliário, pois não poder pegar uma cadeira decente e usá-la em casa; devido à quantidade de pessoas (principalmente coordenadores de curso) que chegam ao setor sem agendar, o ideal é sempre ter dois servidores no setor; em decorrência de agendas de reunião na própria Prograd, ou outras demandas, nem sempre as pessoas são atendidas imediatamente; às vezes, é necessário um contato com o usuário, em momento posterior, visto que naquele momento não foi possível o atendimento; não houve dificuldades, mas desafios superados, visto que houve integração das atividades do setor, onde todos passaram a desempenhar todas as atividades, visando melhorar a comunicação e as informações para o público interno e externo; não houve dificuldades, pois sempre houve apoio virtual. Não enfrentei dificuldades, especialmente, porque sempre há um servidor presencial disponível.

4.2.5 Benefícios gerados pelo PGD na Unidade

Foram verificados pelos participantes os seguintes benefícios gerados após a instauração do PGD na Unidade: maior produtividade e celeridade no atendimento das demandas via sistemas; atendimento a mais setores/usuários sem as distrações de muitas demandas de balcão chegando a todo momento, como ocorre no presencial; maior qualidade de vida tanto no pessoal como profissional com servidores mais felizes; ambiente de trabalho mais leve pois o estresse com o trânsito diminuiu; economia financeira e otimização do tempo dos servidores; transparência na atribuição do trabalho para os servidores;

trabalho flui melhor pois com o trabalho distribuído cada servidor sabe exatamente o que fazer e o tempo disponível para isso; as tarefas são entregues e as "metas" alcançadas; não há atraso no trabalho pois o tempo já está designado; melhor distribuição de tarefas dentre os servidores - todos os servidores envolvidos em todas atividades e nos momentos de entaves buscam o servidor de referência naquela demanda; utilização do sistema trello, onde é possível distribuir e acompanhar a execução de todas as demandas do setor e saber se as demandas distribuídas estão sendo feitas dentro do prazo estabelecido e a distribuição equilibrada e ninguém se sintam com mais atividade que o colega; contribuição cada vez mais perto da impessoalidade da demanda; tempo para gerir o setor e não ficar só nos incêndios gerados; trabalhar com mais qualidade sem interferência externa; produzir com qualidade; possibilidade de verificar de forma mais evidente os momentos de sobrecarga e ociosidade das equipes; planejamento e execução de atividades de trabalho de forma mais flexível e otimizada; liberdade para efetuar o trabalho de onde estiver.

4.2.6 Prejuízos gerados pelo PGD na Unidade

Foram verificados pelos participantes os seguintes prejuízos gerados após a instauração do PGD na Unidade: alguns setores ficam sem pessoas para atender em determinados horários e dias que não tem ninguém em determinado setor no presencial; maior número de reclamação no atendimento presencial; Servidores(as) que pensam que o único dia que precisam trabalhar é no dia presencial; colegas chegam mais tarde e saem mais cedo; chefias precisam dizer para os(as) servidores(as) que eles(as) precisam trabalhar e que o PGD não significa férias/folgas; a demanda de trabalho em momentos mais críticos gera a necessidade de um melhor planejamento estratégico de execução e distribuição de atividades entre os servidores; dar prioridade às atividades internas e acabar não dando suporte ao guichê de atendimento; falta da convivência diária da equipe e de interação com os colegas da PROGRAD; dificuldades em alguns momentos de reunir toda a equipe de forma virtual.

4.2.7 Sugestões de melhorias para o PGD em sua Unidade

Foram verificados as seguintes sugestões de melhorias para o PGD na Unidade: melhora da estrutura para propiciar um melhor atendimento local, como telefones funcionando e investimento nos sistemas adequados à realidade institucional; unificação dos sistemas de ponto da UFes e o SISGP; propor momentos de avaliação com os servidores e chefias da unidade; realização/manutenção de reuniões periódicas nos setores; mais reuniões setoriais para alinhar os trabalhos e discussões; suporte ao Guichê

PROGRAMA DE GESTÃO E DESEMPENHO DA UFES - PGD

COMISSÃO LOCAL - PROGRAD

de atendimento; estabelecimento de um canal de comunicação e atendimento das demandas que não seja pelo WhatsApp, que torne possível contabilizar os atendimentos ou as respostas; discutir formas possíveis de registrar os atendimentos; possibilidade dos servidores receberem as ligações externas em casa; Investimento na melhoria da equipe de atendimento presencial no guichê da Prograd, em número e em treinamento; melhoria da comunicação das regras e de registro de atividades/horas em todos os momentos do ano no sistema; permitir 100% do teletrabalho; retorno do ponto com registro do tempo/horário real nos dias presenciais; mais transparência nas atividades dos(as) outros(as) servidores(as) do mesmo setor; formas de avaliar o cumprimento das atividades desenvolvidas no PGD pelos pares e não somente pela chefia; observância, tanto pelo servidor, quanto pela chefia do horário de disponibilidade e os acionamentos devem respeitar o horário de trabalho; melhorar o planejamento do setor, distribuindo de forma equilibrada as atividades e concedendo prazos adequados para a execução; propiciar momentos de interação presencial da equipe, criar mecanismos eficientes de mensuração do trabalho, desenvolver método mais eficaz de organização dos arquivos gerados; remanejamento de servidores que não possuem entrega de atividades ou pouca entrega; verificar se alguns taes têm perfil para trabalhar em PGD; avaliação das sobrecargas e ociosidades para remanejamento de servidores; maior atividade dos servidores nas discussões referente ao setor; Padronização do horário presencial; respeito ao horário presencial; possibilidade de ter uma pessoa em cada setor no período de atendimento presencial no Guichê; dar prioridade às atividades presenciais; deixar evidente que as atividades dos setores são diversas e que a avaliação referente a um setor não deve, na maioria dos casos, ser extrapolada para toda a unidade.

5. CONSIDERAÇÕES

As respostas ao questionário de avaliação do 1º período de execução do PGD na Prograd foram apresentadas, pelos membros da Comissão Local, na Reunião Presencial Institucional da Prograd realizada no dia 18/03/2024. Todos os servidores da Unidade foram devidamente convocados, com antecedência legal, por meio do Ofício Circular nº 07/2024/Gabinete/Prograd/Ufes.

Verificamos que, em alguns pontos da pesquisa há opiniões divergentes dos servidores sobre o mesmo assunto, a exemplo da produtividade e atendimento. Para alguns houve aumento e para outros houve declínio no atendimento dos servidores. Da mesma forma, para alguns servidores não há problemas de comunicação entre as equipes e outros já veem a comunicação como um desafio, bem como na integração e distribuição de demandas da equipe também há divergências apontadas.

Na apresentação presencial dos dados da pesquisa aos servidores, foram realizadas considerações e esclarecimentos. Quanto algumas à sugestão de retorno do ponto eletrônico nos dias presenciais, trata de uma norma do Governo Federal e não propriamente da Ufes. Quanto à sugestão de possibilidade de trabalho 100% presencial, também foi esclarecido pela Pró-reitora de Graduação, que, devido às atividades realizadas pela Prograd não é possível a realização do PGD de forma integral.

Considerando todos os benefícios apresentados, relatados e verificados na Unidade, tanto para o serviço público quanto para os servidores, que o PGD é uma política nova na Universidade, bem como a Unidade ainda se encontra no 1º período de avaliação.

Entendemos que é necessário analisar e avançar em alguns pontos da pesquisa aplicada para a melhoria, fortalecimento e consolidação do PGD na Unidade da Prograd para que a sociedade, servidores e órgãos possam usufruir de seus benefícios, impulsionando assim cada vez mais a UFes rumo a excelência institucional.

“[...] o programa substitui o obsoleto controle de frequência por uma gestão baseada em resultados, com metas estabelecidas de forma transparente e consensual. Os benefícios são vários. Por exemplo: maior eficiência administrativa, redução de despesas, maior qualidade de vida para os participantes e maior motivação para o trabalho.” [Diretor de gestão resume principais pontos do PGD \(capes.gov.br\)](https://capes.gov.br)

5. RECOMENDAÇÕES

Com base no questionário de avaliação, relatório de avaliação, análises registradas na reunião presencial institucional da Prograd realizada no dia 18/03/2024, experiências e observações apontadas pelos servidores, com vistas ao aprimoramento e consolidação do PGD na Unidade, recomendamos:

- a) Reunião Presencial de Gestão Prograd e Comissão Local - **Agendada para o dia 26/03/2024 às 9hs.**
- b) Que no próximo questionário de avaliação, referente ao período de Abril/2024 a Outubro/2024, sejam separados dados por diretorias.
- c) Que no próximo questionário de avaliação, referente ao período de Abril/2024 a Outubro/2024, sejam inseridas perguntas relacionadas aos próprios setores.
- d) Que as atividades dos planos de trabalho possuam correspondências com as informações do sistema de ticket.
- e) Que a Comissão Local da Prograd tenha um link e formulário de “fale conosco” no site. **Link de acesso aos dados e informações da Comissão Local:** [Programa de Gestão e Desempenho da Prograd | Prograd \(ufes.br\)](http://Programa de Gestão e Desempenho da Prograd | Prograd (ufes.br))
- f) Que o processo de avaliação do PGD Prograd seja contínuo - **Avaliação será realizada a cada período de 6 meses.**
- g) Que a Comissão Local sintetize os dados apresentados no questionário de avaliação e recomendações da reunião. **Presente Relatório de Avaliação.**
- h) Realização de mais reuniões presenciais. **Calendário de Reunião Presencial Institucional da Prograd 2024/1 - Ofício Circular 07/2024 - Gabinete PROGRAD: 18/03/2024 (10hs) / 23/04/2024(14hs) / 15/05/2024 (10hs) / 13/06/2024 (14hs) e 12/07/2024 (10hs).**
- i) Manutenção, fortalecimento, melhoria e consolidação da adesão da Prograd ao PGD da Ufes, considerando todos os benefícios apontados e verificados relacionados à sociedade, servidores e gestão.

COMISSÃO LOCAL PGD

PRÓ-REITORIA DE GRADUAÇÃO - PROGRAD/UFES