



UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO
PROGRAMA DE GESTÃO E DESEMPENHO - PGD/TELETRABALHO

Avaliação do Ciclo Teste do PGD/Teletrabalho

1. Introdução

O objetivo deste relatório é apresentar uma avaliação *post factum* do PGD/Teletrabalho a partir das experiências dos servidores técnico-administrativos e gestores que participaram do Ciclo-Teste. O Ciclo-Teste do PGD/Teletrabalho ocorreu no período de 03/07 a 09/08/2023 e contou com a participação de 92 servidores lotados nas seguintes Unidades Estratégicas: Centro de Educação – CE (8), Centro de Ciências da Saúde – CCS (8), Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas – Progep (53) e Superintendência de Tecnologia da Informação – STI (23).

A Comissão Central do Programa de Gestão e Desempenho - CCPGD enviou um questionário com perguntas abertas e fechadas por meio da ferramenta *Google Forms* para todos os participantes do Ciclo-Teste. O questionário buscou avaliar especialmente a experiência dos participantes no teletrabalho, o sistema informatizado adotado pela UFES – o SISGP – e os modelos de Planos de Trabalho. O questionário ficou disponível no período de 10/08 a 16/08/2023.

De acordo com os resultados da pesquisa, 72% (n=66) dos participantes do Ciclo-Teste responderam à pesquisa. Dentre os respondentes, 15% (n=10) ocupam o cargo de chefia. Participaram do Ciclo-Teste 21 Unidades Administrativas/Setores da Ufes, ou seja, houve a participação efetiva de 21 gestores, sendo assim, 47% das chefias que participaram do Ciclo-Teste responderam à pesquisa.

2. Experiência no teletrabalho

Sobre a experiência no teletrabalho, os dados indicam que a maioria dos participantes avalia positivamente a experiência no teletrabalho, sendo que 74,2% dos

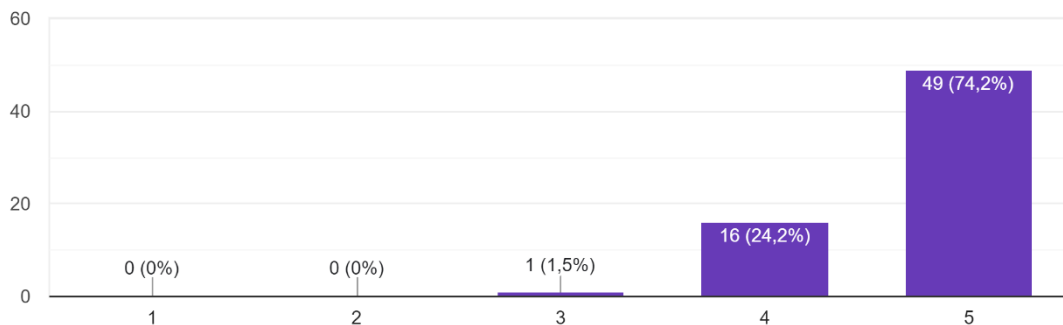


UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO

PROGRAMA DE GESTÃO E DESEMPENHO - PGD/TELETRABALHO

participantes avaliam a experiência como “excelente” e 24,2% avaliam como “muito boa”, conforme o gráfico a seguir.

Em uma escala de 1 a 5, como você avalia a sua experiência no ciclo-teste do PGD/Teletrabalho?
66 respostas



No geral, os participantes relatam que o teletrabalho proporcionou o aumento da produtividade e da qualidade de vida, principalmente devido à maior concentração para a realização das atividades no ambiente domiciliar sem as interrupções que comumente ocorrem no ambiente de trabalho presencial, economia de tempo e dinheiro com deslocamento, redução de gastos com alimentação, melhor gestão do tempo, flexibilidade de horário para a realização das atividades, equilíbrio entre a vida pessoal e profissional, maiores cuidados com a saúde e redução do estresse no trabalho.

Na visão dos respondentes, o atendimento ao público interno e externo e a comunicação entre os servidores da equipe não foram prejudicados durante o período de teletrabalho. Além disso, o teletrabalho proporcionou o comprometimento individual e da equipe com o trabalho, o aumento da satisfação no trabalho, bem como contribuiu para o acompanhamento das entregas pela chefia imediata.

“Durante a experiência com o ciclo teste foi possível verificar que o trabalho remoto é uma realidade factível, uma vez que todas as demandas foram devidamente cumpridas juntamente com uma maior qualidade de vida para o servidor, uma vez que o tempo que demandaria com deslocamento e preparação pessoal e de materiais/alimentação possibilitou melhor gerenciamento de outras atividades, gerando, assim, benefícios e diminuição do estresse. Ressaltamos também que o local de trabalho



UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO

PROGRAMA DE GESTÃO E DESEMPENHO - PGD/TELETRABALHO

individualizado, personalizado e com menos interrupções gerou maior conforto, facilitou trabalhos que demandam foco e concentração e possibilitou reuniões mais produtivas entre os membros” (Servidor 17).

“Tive mais qualidade de vida, com economia de tempo de deslocamento e de dinheiro, melhor concentração nas atividades, menos estresse e, tudo isso, sem afetar no atendimento ao público” (Servidor 5).

“Foi uma experiência muito positiva. O fato podermos conciliar a vida profissional com as atividades pessoais, sem perder a produtividade, uma vez que estamos sendo avaliados pelas entregas e não mais por horas a cumprir, no meu entender motiva o servidor a cumprir suas metas” (Chefia 2)

O serviço fluiu, a comunicação foi boa, teve aumento de produtividade, a equipe estava empenhada (Chefia 10).

“Gostei muito da flexibilidade e da possibilidade de fazer as atividades em horários variáveis” (Servidor 6).

“Excelente, com maior produtividade no serviço executado do que no presencial. O tempo rende muito mais sem os deslocamentos e com mais foco na atividade. No presencial há muitas distrações. Melhoria na qualidade de sono (antes acordava às 05:00 horas), saúde física e psicológica. Com o teletrabalho passei a acordar às 07:00 horas e sem a neurose de: o que vou vestir..., qual maquiagem usar... que sapato...Café da manhã (atividades pessoais que demandam tempo e acabam impactando no rendimento do trabalho)” (Servidor 21).

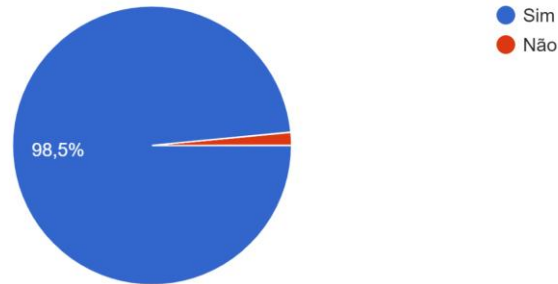
A nuvem de palavras a seguir apresenta de maneira genérica e visual o conteúdo das respostas à pergunta aberta sobre a avaliação individual da participação no teletrabalho.



UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO
PROGRAMA DE GESTÃO E DESEMPENHO - PGD/TELETRABALHO

Você pretende solicitar a participação no ciclo de execução do PGD/Teletrabalho?

66 respostas



Apesar da avaliação positiva da experiência no teletrabalho, os participantes elencaram algumas dificuldades enfrentadas durante o Ciclo-Teste do PGD/Teletrabalho. As principais dificuldades dos participantes estão relacionadas ao uso e acesso aos sistemas de tecnologia da informação e comunicação disponibilizados pela UFES, principalmente o SISGP e o SIE remoto. Também foram relatadas dificuldades no acesso ao VPN e nas solicitações de suporte à STI. Além disso, os participantes relataram o distanciamento entre os servidores e a dificuldade na compreensão da faixa de complexidade e do prazo de execução das atividades nos modelos de planos de trabalho.

2.1 O uso dos sistemas informatizados

O SISGP da SUSEP é o sistema informatizado de acompanhamento e implementação do PGD adotado pela UFES. Especificamente sobre o uso do sistema, a maioria dos entrevistados (65,2%) avalia positivamente o uso do SISGP, conforme o gráfico abaixo:

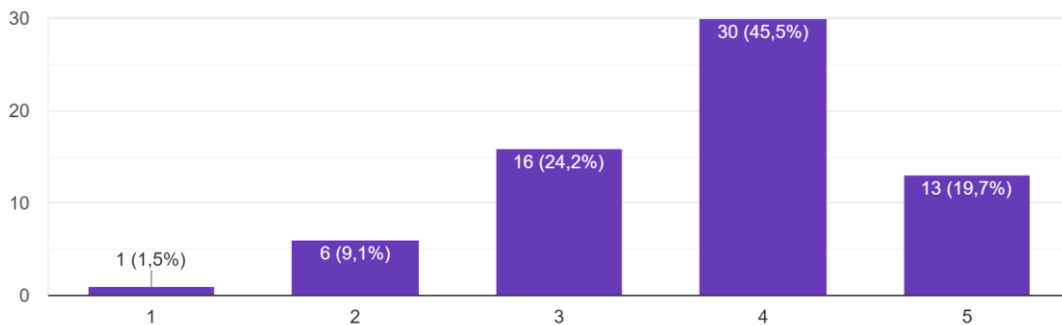


UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO

PROGRAMA DE GESTÃO E DESEMPENHO - PGD/TELETRABALHO

Como você avalia o SISGP?

66 respostas



Apesar disso, muitos participantes apontaram a dificuldade na compreensão e no uso das funcionalidades do SISGP, principalmente pelo fato de se tratar de um sistema informatizado que foi adotado recentemente na UFES.

“O sistema não tem uma interface muito amigável e intuitiva, fazendo com que seja necessário recorrer ao manual vez ou outra” (Servidor 23).

“O Sistema encerra a sessão do usuário sem informar mensagem a respeito ou exibir tela para refazer sessão” (Servidor 41).

“Dificuldade de encontrar botões e visualização de descrições, por desconhecimento da plataforma” (Servidor 6).

A principal dificuldade relatada pelos participantes está relacionada ao cadastro das atividades de ajuste, por exemplo, férias, licenças e afastamentos. Durante o Ciclo-Teste do PGD, as atividades de ajuste possuíam apenas a faixa de complexidade muito baixa (1h). Com isso, o agente público com a jornada semanal de 40 horas que tirou 1 (uma) semana de férias teve que registrar 40 atividades de ajuste “férias” no SISGP. Esse procedimento ocasionou um grande volume de atividades de ajuste no SISGP, bem como a necessidade de avaliação destas atividades pela chefia imediata.



UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO

PROGRAMA DE GESTÃO E DESEMPENHO - PGD/TELETRABALHO

“Para a ocorrência de atividade de férias deve ser possível selecionar um número maior de horas. No plano teste o máximo por atividade é de 1 hora, o que faz com que tenha que ser gerado um número muito grande de atividades referente a férias” (Servidor 31).

“Avaliar atividade por atividade demanda muito tempo, avaliar atividades de ocorrência de frequência não faz o menor sentido” (Chefia 10).

“A necessidade da chefia ao dar nota a afastamentos do servidor não faz sentido, só dá vazão para resistências por parte dos gestores em virtude do aumento do retrabalho em decorrência da aplicação do PGD” (Servidor 51).

Os participantes também relataram dificuldades na elaboração e acompanhamento do plano mensal de atividades; visualização da descrição das atividades; adequação da faixa de complexidade das atividades no SISGP (o tempo da faixa de complexidade muito baixa era igual a 8 horas, dificultando o cálculo das horas das atividades para fechar a carga horária mensal, principalmente no caso dos agentes públicos que possuem jornada diária de 5 ou 6 horas); acompanhamento e registro das entregas das atividades em andamento; avaliação de cada atividade pela chefia; e, limitação de caracteres no campo de *feedback* pela chefia.

“Foi um pouco confuso a quantidade de abas do sistema! Era necessário acessar uma aba para iniciar e concluir a tarefa, sendo que nela não estava muito claro qual era a atividade que ela se referia (só dava para saber ao voltar na primeira aba e verificar a descrição da atividade)” (Servidor 5).

“O sistema só permite a exclusão de mais de uma atividade semelhante após a chefia dar aceite da anterior, não sendo possível excluir várias atividades iguais de uma única vez” (Servidor 48).

“na hora de excluir uma atividade do plano de trabalho, não aparece a descrição da atividade, o que dificulta saber qual realmente é a certa (caso tenha o mesmo código para descrições de atividades diferentes)” (Servidor 27).

“Também ficou ruim com relação às horas de cada atividade, que estava em múltiplos de 8 (se não me engano). Foi uma confusão em ter que calcular direitinho as horas de cada atividade para poder fechar o total de horas” (Servidor 5).

“Controlar as atividades desempenhadas diariamente para dar baixa no sistema no final do período. Ficamos em dúvida do nível de detalhamento das entregas” (Servidor 39).



UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO

PROGRAMA DE GESTÃO E DESEMPENHO - PGD/TELETRABALHO

“Identificar uma forma da chefia poder acompanhar o desenvolvimento das atividades sem termos que concluí-las para tanto” (Servidor 55).

“Preencher tudo que foi feito dentro das atividades de alta complexidade. Como não tem como preencher na hora, precisa registrar à parte para copiar depois” (Chefia 6).

“Quando finalizamos e enviamos o plano para a chefia, ela não foi notificada desse envio e nem nós recebemos qualquer notificação de que o plano foi avaliado por esta chefia” (Servidor 47).

Os relatos a seguir apontam o desconhecimento e mau uso do SISGP, uma vez que os participantes sugerem funcionalidades existentes no SISGP. Esse dado reforça a necessidade de capacitação dos servidores no uso do SISGP.

“Em uma atividade de 40 horas (alta complexidade) seria interessante ter a opção de, uma vez que colocada em execução, poder salvar as atividades que está realizando aos poucos” (Chefia 6).

“Em função da possibilidade da ocorrência de algo não planejado durante o período em curso, como licença médica ou nova demanda de trabalho, o sistema poderia permitir fazer um replanejamento da duração inicial das atividades previstas” (Servidor 17).

Alguns participantes também sugeriram melhorias no tutorial do SISGP e a disponibilização de vídeos explicativos sobre as funcionalidades do SISGP.

“A única dificuldade que encontrei foi em operar o SISGP uma vez que o tutorial não sanava dúvidas que foram surgindo no decorrer do ciclo-teste” (Chefia 2).

“Aprender a usar o sistema. Senti falta de vídeos com as explicações” (Chefia 10).

Ainda sobre o uso de sistemas, diversos participantes também relataram dificuldades de acesso e uso do SIE remoto devido à lentidão, instabilidade e mau funcionamento do sistema no ambiente domiciliar.

“Um pouco de instabilidade no sistema SIE remoto. Acredito que poderia ser melhor aperfeiçoado, para que não cai a conexão com frequência e evite o fechamento automático do mesmo” (Servidor 4).

“O sistema SIE Remoto travava a todo momento, dificultando MUITO o trabalho” (Servidor 40).

2.2. Relacionamento, comunicação e organização da rotina



UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO

PROGRAMA DE GESTÃO E DESEMPENHO - PGD/TELETRABALHO

Alguns participantes relataram dificuldades de interação e comunicação com a equipe de trabalho, o distanciamento e isolamento dos participantes do teletrabalho, as dificuldades com a liderança digital, bem como relataram a necessidade da manutenção do relacionamento pessoal entre os participantes do teletrabalho.

“Senti falta do contato diário da equipe, tornando o trabalho apenas produtivo, sem o envolvimento social e fraterno do contato diário” (Chefia 8).

“O teletrabalho também limita seu contato ao grupo de pessoas do seu setor, o que eu acho muito ruim, pois você não cria laços com outros colegas e deixa o servidor vulnerável” (Servidor 35).

“Acho que o melhor do teletrabalho seria o sistema híbrido em que o servidor viria 2 vezes na semana: um dia, com toda a equipe reunida, e no segundo dia, no revezamento. Acho que fez falta a integração da equipe, a comunicação e o vínculo se perdem um pouco no remoto” (Servidor 40).

No que tange à comunicação, os participantes também relataram a necessidade de aprendizado e adaptação no uso das ferramentas do escritório digital, por exemplo, agenda e aplicativos de mensagens, bem como reclamaram do constante contato por meio de aplicativos de mensagens fora do horário de expediente.

“Organizar melhor o meu tempo, com agenda. Já estava testando novos métodos de organização” (Servidor 36).

“O maior desafio acredito que seja a compreensão por parte dos servidores dos diversos setores de manterem contato em horário comercial e se acostumarem a demandar as pessoas por meio de mecanismos formais de trabalho como por exemplo e-mail” (Chefia 5).

Além disso, o servidor 19, que também é membro de [Comissão Local do PGD - CLPGD](#), relatou a dificuldade de comunicação da CLPGD com a CCPGD:

“Também senti falta de um canal de comunicação mais direto com a comissão central para tirar dúvidas, enquanto integrante da comissão local, pois o e-mail se mostrou uma forma lento”.

Por fim, alguns participantes relataram a necessidade da melhor distribuição das atividades presenciais entre os participantes e não participantes do teletrabalho,



UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO

PROGRAMA DE GESTÃO E DESEMPENHO - PGD/TELETRABALHO

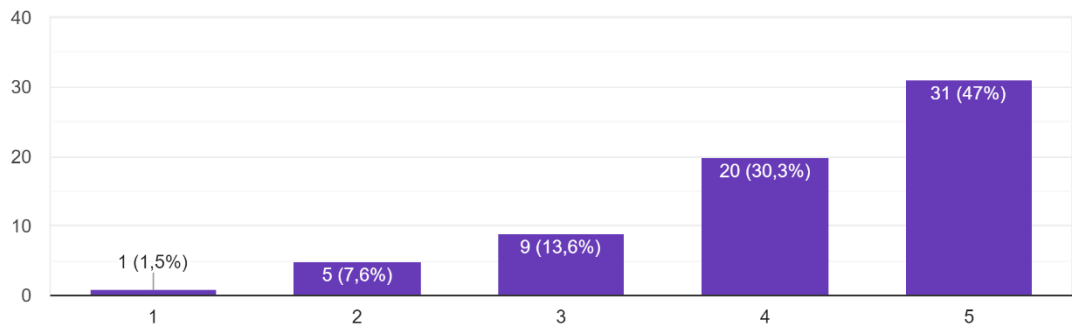
necessidade de melhor organização do tempo no ambiente familiar e a necessidade de adaptação da infraestrutura (computador e cadeira) no ambiente domiciliar.

“Gostei do teletrabalho, mas acho que não deve ser 100% home office e sim híbrido, pois assim os servidores não perdem a ligação com a Universidade e todos executam as atividades do setor, pois no meu caso, que fiquei no semi-presencial, tive que executar as atividades dos servidores que optaram pelo 100% remoto” (Servidor 35).

2.3. Modelos de planos de trabalho

Sobre os modelos de Plano de Trabalho, os resultados mostram que os participantes os avaliaram satisfatoriamente, conforme os gráficos a seguir:

Como você avalia o modelo de Plano de Trabalho da Unidade?
66 respostas



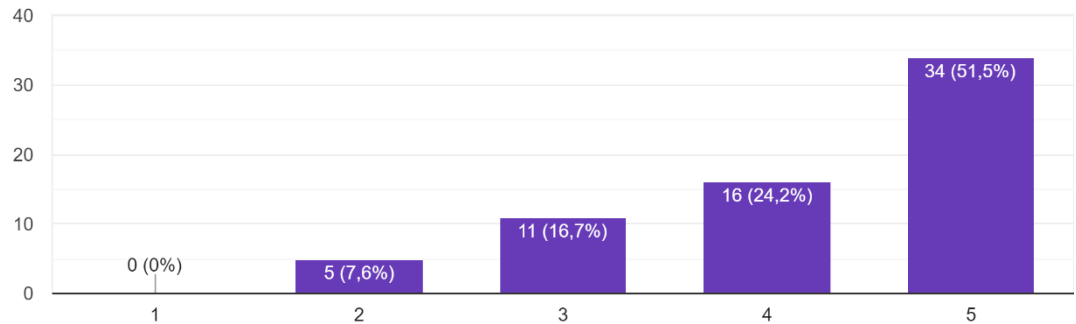


UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO

PROGRAMA DE GESTÃO E DESEMPENHO - PGD/TELETRABALHO

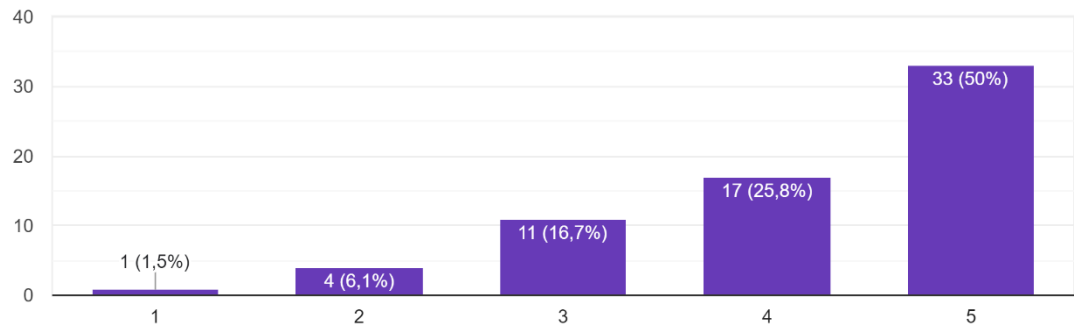
Como você avalia o modelo de Plano de Trabalho Setorial?

66 respostas



Como você avalia o modelo de Plano de Trabalho Individual?

66 respostas



Contudo, os participantes da pesquisa apresentaram algumas dificuldades durante o preenchimento e sugestões de melhorias para os modelos de Planos de Trabalho. A seguir serão apresentadas as principais sugestões:

1) Faixa de complexidade: o tempo investido na atividade foi definido como parâmetro para definição da faixa de complexidade na Ufes. Nesse contexto, os dados apontam a dificuldade de compreensão da faixa de complexidade e da necessidade do estabelecimento prévio de uma carga horária mensal para a atividade durante a elaboração do plano mensal no SISGP.



UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO

PROGRAMA DE GESTÃO E DESEMPENHO - PGD/TELETRABALHO

“Não engessar muito com relação às horas de cada atividade. Nosso setor trabalha muito com processos que variam a quantidade dependendo do mês. Colocar uma quantidade de horas para as atividades é fazer um chute” (Servidor 5).

“Maior praticidade ao preencher o plano de trabalho individual, com possibilidade de informar a quantidade de horas realizadas em algumas tarefas posteriormente, e não antecipadamente” (Chefia 8).

“Além de ser desnecessário ter contagem de horas quando se fala em controle por entregas, muitas vezes é difícil estimar o trabalho em horas, uma vez que a demanda do trabalho varia em razão de inúmeros fatores. Por isso, a elaboração de planos de trabalho foi artificial no que se refere às horas de trabalho das atividades” (Servidor 40).

“A distribuição de horas para uma atividade deveria ser mais flexível, e a carga horária não deveria ser vinculada à complexidade da atividade, pois existem atividades que demandam tempo mas que não são de fato complexas de serem executadas e vice versa” (Chefia 9).

2) Formatação da planilha: devido a alguns bloqueios de células e linhas efetuados nos modelos de Planos de Trabalho disponibilizados em planilhas do Excel, alguns respondentes relataram a dificuldades no preenchimento online e compartilhado das planilhas, bem como sugeriram a flexibilidade dos modelos de Planos de Trabalho, ou seja, a possibilidade de edição dos modelos (por exemplo, da quantidade de linhas). Além disso, os respondentes sugeriram a redução da quantidade de linhas para o preenchimento das atividades e a padronização das células do cronograma.

“Os planos de trabalho individual e setorial poderiam ter mais permissões de edição (como quebra de página, por exemplo)” (Servidor 51).

3) Descrição, mapeamento e mensuração das atividades: dificuldades relacionadas à padronização da descrição das atividades.

“Padronizar o jeito que as atividades são descritas, nível de detalhamento, etc” (Servidor 39).

Além disso, o servidor 32 sugeriu a centralização do mapeamento das atividades da Unidade. Esta sugestão pode ser contemplada no manual de mapeamento das atividades fornecido pela CCPGD.



UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO

PROGRAMA DE GESTÃO E DESEMPENHO - PGD/TELETRABALHO

“O plano de trabalho da unidade poderia unificar as atividades semelhantes. Por exemplo, atualmente as atividades do plano trabalho setorial de um setor x se repete em outro plano setorial do setor y”.

4) Os participantes também sugeriram a inclusão dos campos “cargo”, “horário de disponibilidade” e “horário de funcionamento da Unidade”, bem como sugeriram a mudança do foco nas atividades para o foco nas entregas, conforme preconiza a recente IN nº 24/2023.

3. Conclusão

Os resultados da pesquisa com os servidores técnico-administrativos e gestores que participaram do Ciclo-Teste apontam que a experiência no teletrabalho foi satisfatória. Sob o ponto de vista dos participantes, o teletrabalho proporcionou o aumento da produtividade e da qualidade de vida. Contudo, algumas dificuldades também foram apontadas pelos respondentes, por exemplo, no uso do SISGP e do SIE remoto no ambiente domiciliar, o distanciamento e isolamento dos participantes do teletrabalho e a necessidade da manutenção do relacionamento pessoal, compreensão da faixa de complexidade das atividades, tempo de execução e mapeamento das atividades. Com isso, os resultados sugerem a necessidade de capacitação dos participantes do PGD/Teletrabalho sobre PGD e uso do SISGP, bem como a necessidade de elaboração de vídeos explicativos sobre temas relevantes pela CCPGD, por exemplo, funcionalidades do SISGP, faixa de complexidade, mapeamento das atividades e tempo de execução das atividades.



UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO

PROTOCOLO DE ASSINATURA



O documento acima foi assinado digitalmente com senha eletrônica através do Protocolo Web, conforme Portaria UFES nº 1.269 de 30/08/2018, por
TALITA FERREIRA MOLL VOLPONI - MATRÍCULA 1896047
Presidente - Comissão Central do Programa de Gestão e Desempenho - CCPGD
Em 11/10/2023 às 12:41

Para verificar as assinaturas e visualizar o documento original acesse o link:
<https://api.lepisma.ufes.br/arquivos-assinados/816229?tipoArquivo=O>