

# Relatório de Ambientação

## Programa de Gestão e Desempenho (PGD)

### Coordenadoria Geral de Auditoria

#### Introdução

##### Contextualização

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, conforme Decreto nº 11.072/2022 e demais normativos vigentes.

O PGD foi instituído na Universidade Federal do Ceará (UFC) por meio da Portaria 209/2022, do Gabinete da Reitoria, e está voltado para servidores técnico-administrativos, inclusive os que ocupam cargos em comissão, que trabalham tanto em unidades acadêmicas, como administrativas.

O Programa está alinhado ao Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) 2023-2027 da UFC em consonância com o objetivo estratégico de “Garantir a Excelência na Gestão de Pessoas”, no programa de “Boas práticas de gestão de pessoas”, relacionado a ação estratégica de “Consolidar o Programa de Gestão e Desempenho (teletrabalho) na UFC, por meio da implementação de políticas internas”.

A Comissão Permanente de Avaliação e Acompanhamento do PGD, designada por meio da Portaria nº 210/2022, do Gabinete da Reitoria, conforme processo administrativo no Sistema Eletrônico de Informações (SEI), nº 23067.045158/2022-53, recomendou a autorização pelo Reitor, em conformidade com o art. 3º do Decreto nº 11.072, de 17 de maio de 2022, para que a unidade-piloto Coordenadoria Geral de Auditoria (CGAUD) pudesse executar o PGD.

A recomendação foi aprovada em 02 de janeiro de 2023 pelo Gabinete da Reitoria e a CGAUD pôde iniciar o processo de seleção dos servidores interessados em participar do Programa na modalidade teletrabalho parcial. O processo de seleção foi finalizado e a Comissão validou os procedimentos realizados pela unidade, possibilitando o início da execução-piloto, a partir de 23 de janeiro de 2023.

A unidade possui 12 (doze) servidores, podendo participar até três (três) servidores **simultaneamente** no PGD, obedecendo-se o limite máximo de 30%, nos termos do art. 7º da Portaria 209/2022/REITORIA e em revezamento, conforme §3º do art. 12 da Instrução Normativa nº 65/2020. Ao todo, 9 (nove) servidores foram selecionados. Destaque-se que inicialmente foram selecionados 8 (oito) servidores em janeiro de 2023 e, em abril de 2023, foi selecionado mais 1 (um) servidor, após este ter desempenhado atividades na CGAUD em tempo superior ao mínimo de 180 (cento e oitenta) dias previsto no Art. 8º da Portaria 209/2022/REITORIA.

Ressalta-se que a gestão da unidade tem o compromisso de:

- planejar e executar as atividades para o alcance das entregas esperadas, com o intuito de reduzir os gastos públicos, manter talentos, inovar nas entregas, reduzir afastamentos e melhorar a qualidade de vida, não se

limitando a estes objetivos, mas atendendo também aos objetivos descritos no art. 6º da Instrução Normativa nº 65/2020, em conformidade com o art. 6º da Portaria nº 209/2022/REITORIA; e

- executar o PGD na unidade, não podendo implicar dano à manutenção da capacidade plena de atendimento ao público interno e externo, em conformidade com o §2º do art. 4º do Decreto nº 11.072, de 17 de maio de 2022.

### Relatório de ambientação

O Relatório de Ambientação da CGAUD está de acordo com o art. 15 da Instrução Normativa nº 65, de 30 de julho de 2020, do Ministério da Economia, e tem por objetivo apresentar:

- o grau de comprometimento dos participantes;
- a efetividade no alcance de metas e resultados;
- os benefícios e prejuízos para a unidade;
- as facilidades e dificuldades verificadas na implantação e utilização do Sistema Informatizado de Teletrabalho; e
- a conveniência e a oportunidade na manutenção do PGD na unidade-piloto, fundamentada em critérios técnicos e considerando o interesse da administração.

Embora o período de ambientação seja de 23 de janeiro a 22 de julho de 2023, as informações aqui contidas referem-se ao período de execução do PGD até a data de corte de 22 de junho 2023, dada a necessidade de submissão do Relatório de Ambientação à Comissão e à Reitoria, com o intuito de tornar o PGD uma ferramenta permanente de gestão na unidade após a finalização do período de ambientação.

Este Relatório de Ambientação foi elaborado a partir de informações de uma Pesquisa de Ambientação na unidade, de dados extraídos do sistema informatizado e de percepções e análise da gestão da unidade.

A Pesquisa de Ambientação foi realizada de 20 a 23 de junho de 2023, por meio de formulário Google, enviada aos e-mails de 1 (um) gestor não participante e 8 (oito) servidores que participaram do programa até 22 de junho de 2023, resultando em 9 (nove) questionários respondidos. Ressalte-se que o servidor que foi selecionado em abril de 2023, conforme relatado anteriormente, não respondeu a pesquisa, uma vez que o período previsto para sua execução do teletrabalho foi de 23 de junho a 22 de julho, conforme cronograma mensal com a lista dos participantes em revezamento aprovado pela Comissão.

Com relação aos dados do Sistema Informatizado de Teletrabalho, o dirigente da unidade CGAUD solicitou, por e-mail, extração de relatório à Superintendência de Tecnologia da Informação (STI) referente ao período de 23 de janeiro a 22 de junho de 2023.

A partir dos dados coletados (pesquisa e sistema), o gestor da unidade realizou análise crítica e consolidou as informações deste Relatório, estruturando-o em 5 (cinco) seções, a saber: grau de comprometimento dos participantes, efetividade no alcance de metas e resultados, benefícios e prejuízos para a unidade, facilidades e dificuldades do sistema e manutenção do Programa de Gestão e Desempenho.

## 1 Grau de comprometimento dos participantes

O grau de comprometimento dos participantes e gestores do Programa de Gestão e Desempenho foi mensurado por meio da Pesquisa de Ambientação, levando-se em consideração dois critérios: comprometimento e satisfação.

Com relação ao comprometimento, tanto gestor como servidores foram unânimes ao considerar que os participantes do PGD demonstraram comprometimento na realização de suas atividades, como pode ser visualizado nos gráficos a seguir. O gestor informou que todos demonstraram comprometimento na realização as atividades, o que é corroborado pelas respostas da equipe: 87,5% participantes afirmaram se considerar muito comprometidos, ao passo que 12,5% consideram-se comprometidos.

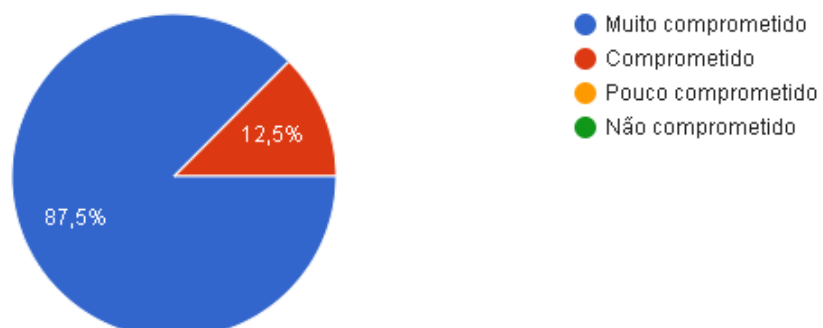
### (GESTOR) 1.1 Os servidores participantes do PGD demonstraram comprometimento na realização das atividades?

1 resposta



### (PARTICIPANTE) 1.1 Quão comprometido você se considera em relação ao desempenho de suas atividades no PGD?

8 respostas



No campo aberto para comentários, o gestor relatou que:

Todos os servidores se mostraram extremamente comprometidos com a execução do PGD. As atividades foram acordadas nos planos de trabalho individuais, o que permitiu um melhor acompanhamento dos prazos e das entregas das atividades atribuídas a cada servidor.

Já os servidores participantes também foram convergentes em atestar o comprometimento com as atividades. Um servidor realizou um comentário que resume bem o sentimento do grupo: “O teletrabalho tem proporcionado um melhor desempenho devido à flexibilidade, ausência de distrações, bem como melhor aproveitamento do dia com a redução de deslocamentos”.

Assim como a análise de comprometimento, a análise da satisfação demonstrou que tanto gestor como servidores estão muito satisfeitos com relação às atividades realizadas no âmbito do PGD, o que pode ser verificado nas respostas nos gráficos a seguir. Observa-se que o gestor se mostrou muito satisfeito com relação às atividades realizadas pelos servidores e que estes também apresentaram elevado grau de satisfação, sinalizando estarem satisfeitos (25%) ou muito satisfeitos (75%).

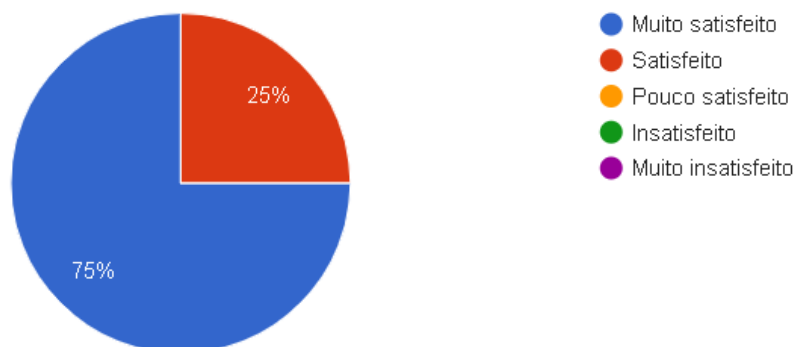
**(GESTOR) 1.2 Quão satisfeito você se considera em relação às atividades realizadas pelos servidores participantes do PGD?**

1 resposta



**(PARTICIPANTE) 1.2 Quão satisfeito você se considera em relação às suas atividades realizadas no PGD?**

8 respostas



## 2 Efetividade no alcance de metas e resultados

A efetividade no alcance de metas e resultados foi mensurada pelos gestores por meio da Pesquisa de Ambientação e dos dados extraídos do sistema, levando-se em consideração também o cumprimento de prazos estabelecidos.

Sobre o atingimento de metas e resultados planejados, como se pode observar nos gráficos a seguir, o gestor externou que todos os resultados planejados foram atingidos, assim como todas as atividades planejadas foram realizadas dentro do prazo.

### (GESTOR) 2.1 Na sua percepção, as metas e os resultados planejados foram atingidos?

1 resposta



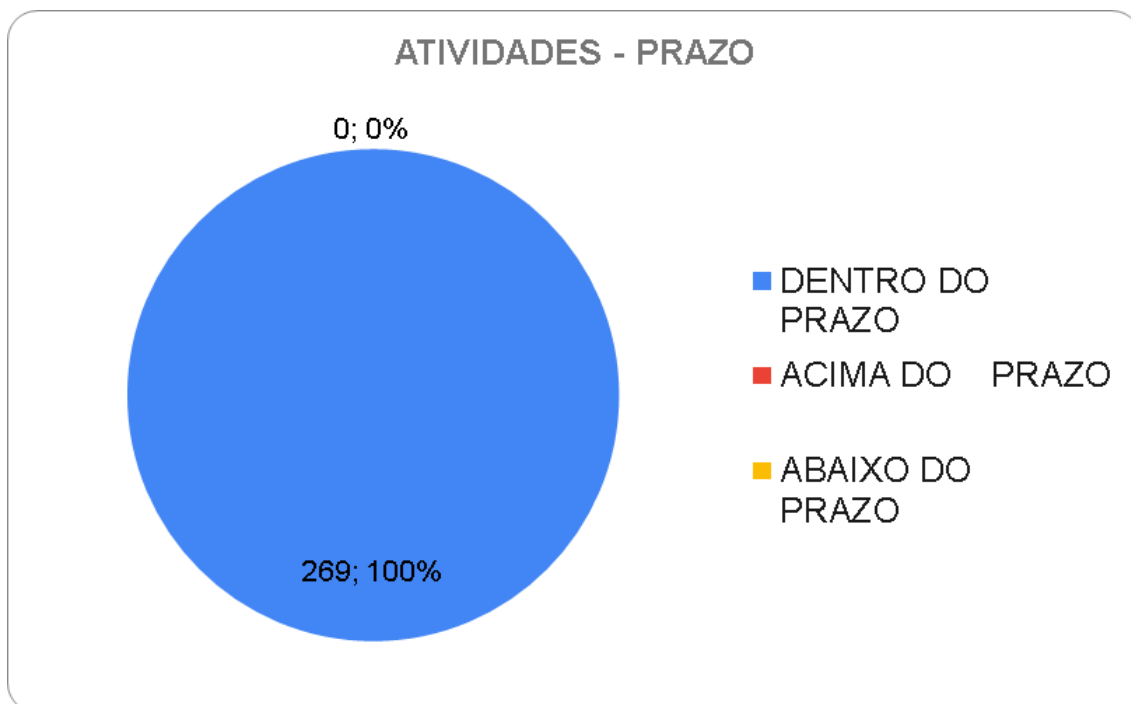
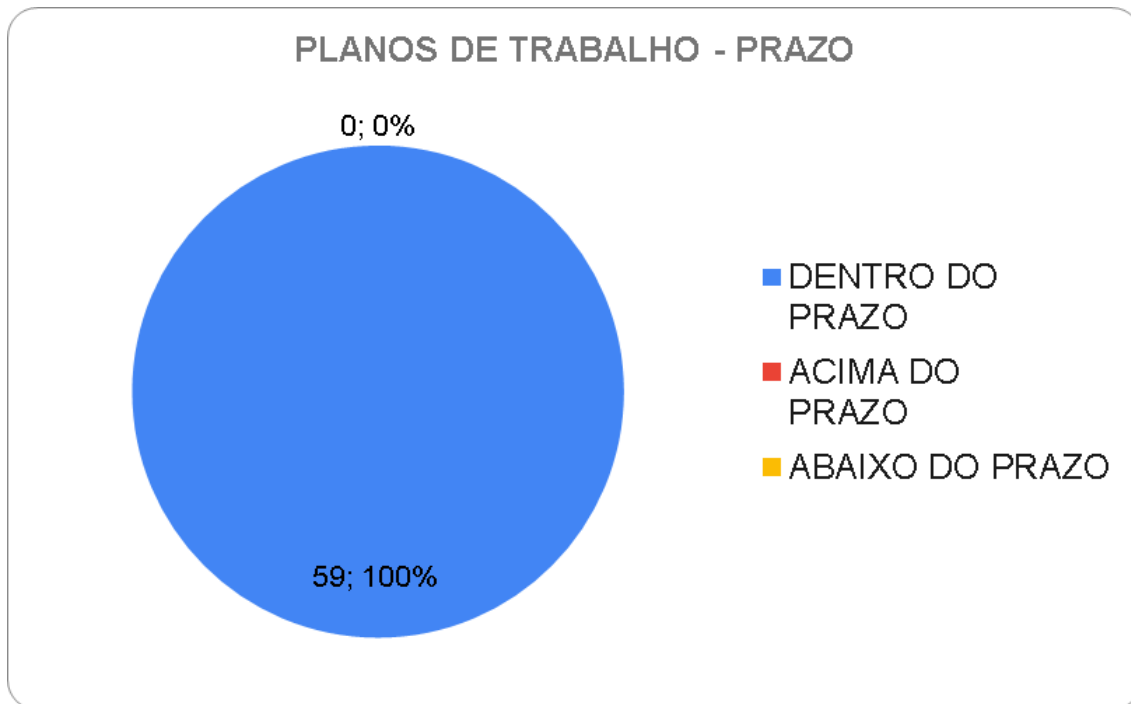
### (GESTOR) 2.2 As atividades planejadas foram realizadas dentro do prazo estabelecido?

1 resposta



Corroborando com essa impressão, os dados extraídos do sistema de acompanhamento do teletrabalho, fornecidos pela STI e retratados nos gráficos abaixo, demonstram que todas as atividades e planos de trabalho pactuados com os servidores no âmbito do PGD foram cumpridos dentro do prazo estipulado. Ao todo, durante a primeira fase do projeto piloto, considerando os 8 (oito) servidores envolvidos, foram

cadastrados 59 (cinquenta e nove) planos de trabalho na unidade, totalizando 269 (duzentos e sessenta e nove) atividades.



### 3 Benefícios e prejuízos para a unidade

Por meio da Pesquisa de Ambientação, gestores e servidores participantes puderam relatar os benefícios e eventuais prejuízos da adesão da unidade ao PGD.

Para mensurar os benefícios do Programa, levaram-se em consideração os objetivos instituídos no art. 6º da IN nº 65/2020, os quais podem ser visualizados no gráfico abaixo. De acordo com os respondentes, o principal

benefício do Programa de Gestão e Desempenho para a unidade foi a melhoria na qualidade de vida do servidor, com 88,9% de concordância. Além disso, destacam-se a melhoria da gestão da produtividade, o aumento da motivação e do comprometimento dos servidores, o aumento da retenção dos talentos, a melhoria da mobilidade, a promoção da cultura orientada a resultados, o aumento da produtividade e o cumprimento de prazos, todos apontados por 77,8% dos respondentes.

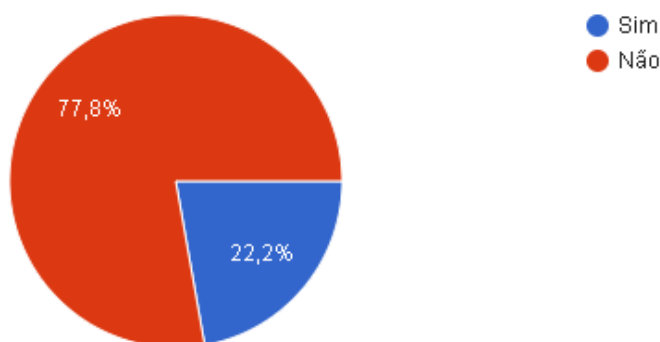
**(PARTICIPANTE/GESTOR) 3.1 Quais os principais benefícios gerados pelo PGD?**



No que se refere aos pontos negativos do Programa de Gestão e Desempenho, apenas dois respondentes apresentaram ressalvas, conforme gráfico a seguir.

**( PARTICIPANTE/GESTOR ) 3.2 Você identifica algum ponto negativo ou prejuízo gerado pelo PGD?**

9 respostas



Ademais, segue a transcrição dos dois comentários tecidos pelos respondentes:

### **(PARTICIPANTE/GESTOR) 3.3 Se sim, quais pontos negativos ou prejuízos gerados pelo PGD você identificou?**

Precisa só aprimorar mais os sistemas internos do setor.

Para determinadas atividades, creio que o alinhamento presencial seja mais eficaz. Ademais, pode reduzir a integração da equipe e a troca de conhecimentos entre a equipe. O uso do SADIN através de acesso remoto pode dificultar um pouco o trabalho, mas é contornável. Por isso, a meu ver, o teletrabalho parcial (híbrido) continua sendo a opção mais interessante.

Dos pontos apresentados e destacados como dificultadores, a análise da CGAUD aponta que o Sistema de Auditoria Interna (SADIN), atualmente, possui a limitação de acesso local ou remoto por meio de aplicativos intermediários. Para solucionar a problemática, a CGAUD criou o processo administrativo Sei nº 23067.003813/2023-87, solicitando à STI/UFC a hospedagem para o referido sistema. Dessa forma, estão sendo realizadas tratativas junto à STI para que a demanda seja priorizada assim que possível, por meio da disponibilização de uma máquina (servidor) com acesso externo para hospedagem do SADIN, a fim de garantir maior segurança às informações e permitir seu acesso direto e em tempo integral.

Quanto às demais considerações apresentadas, acredita-se que a modalidade de teletrabalho parcial irá garantir que as dificuldades sejam superadas, uma vez que foi definido pela CGAUD que às quartas-feiras todos os servidores trabalhem presencialmente. Ademais, sempre que necessário, serão realizadas reuniões de equipe, seja de forma remota ou presencial, de modo a garantir a integração do setor.

## **4 Facilidades e dificuldades do sistema**

As facilidades e as dificuldades na implantação e utilização do sistema PGD foram mensuradas por meio da Pesquisa de Ambientação, por meio de perguntas abertas. Entre os respondentes desta CGAUD, todos tiveram facilidades e nenhum relatou ter dificuldades com a utilização do Sistema Informatizado de Teletrabalho. Entre os principais pontos positivos apontados pelos respondentes, pode-se destacar a facilidade de utilização, com telas simples, intuitivas e ágeis. Ademais, a lógica de pactuação de metas entre servidores e gestores ajuda a organizar as atividades no setor.

Um servidor teceu comentário que resume bem o sentimento da equipe:

O sistema é bastante intuitivo e de fácil manuseio. Com ele tanto o chefe quanto o servidor tem total clareza das metas e entregas estabelecidas.

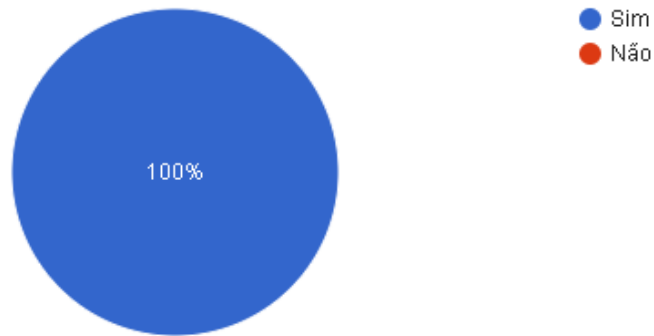
O gestor informou ainda que:

O sistema é de fácil utilização e permite flexibilidade na designação das tarefas. Os treinamentos e manuais fornecidos foram suficientes para que a equipe não encontrasse problemas na sua utilização.



( PARTICIPANTE/GESTOR ) 4.1 Você verificou alguma facilidade na implantação e utilização do Sistema Informatizado de Teletrabalho?

9 respostas



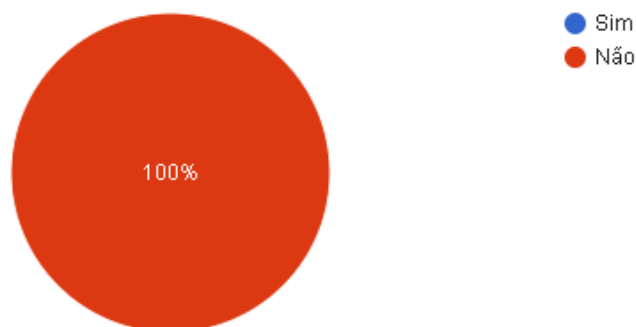
Ainda acerca da utilização do sistema do teletrabalho, como pode ser verificado na nuvem de palavras criada a partir dos comentários dos respondentes, predominam adjetivos como fácil, simples e flexível, o que corrobora a análise anterior.

(PARTICIPANTE/GESTOR) 4.1.1 Se sim, quais facilidades na implantação e utilização do Sistema Informatizado de Teletrabalho você identificou?



**(PARTICIPANTE/GESTOR) 4.2** Você identificou alguma dificuldade na implantação e utilização do Sistema Informatizado de Teletrabalho?

9 respostas



## 5 Manutenção do Programa de Gestão e Desempenho

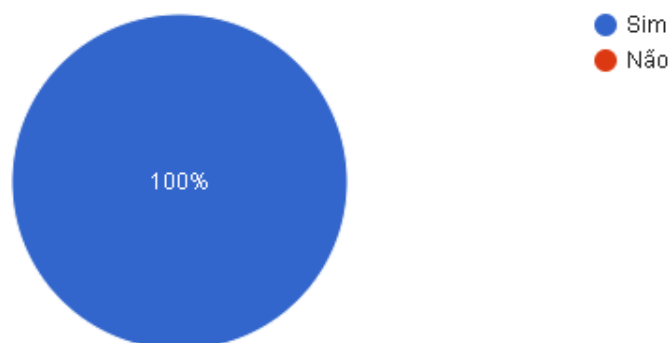
Por fim, analisou-se o interesse do gestor em manter sua unidade no PGD e o interesse dos participantes em permanecerem no Programa.

Por meio do questionário, o gestor expressou interesse em manter a unidade vinculada ao Programa de Gestão e Desempenho, ressaltando entre os motivos para tanto:

- Os servidores se mostraram motivados e tiveram sua qualidade de vida melhorada pela participação no PGD.
- Houve a diminuição de custos com eletricidade, pelos computadores e ar-condicionado desligados.
- Houve aumento na produtividade.
- Os planejamentos e os prazos foram cumpridos.
- As entregas foram de ótima qualidade (o que já ocorria no presencial, mas o PGD possibilitou um melhor acompanhamento pela chefia).

**(GESTOR) 5.1** Você tem interesse em manter a sua unidade/subunidade no PGD?

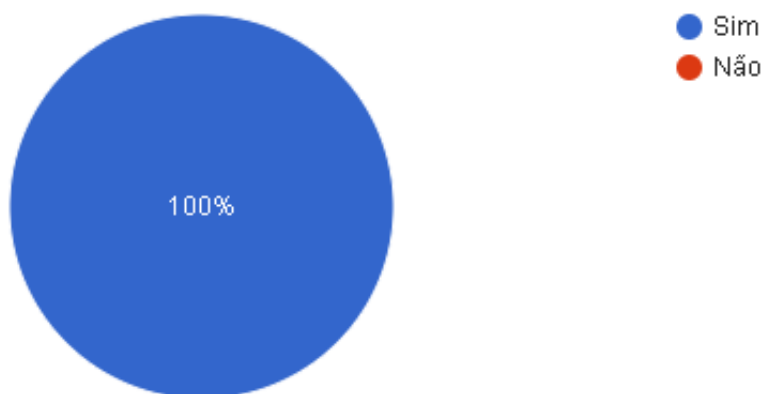
1 resposta



Assim como o gestor, todos os servidores participantes expressaram o desejo em manter a adesão ao PGD, considerando a já relatada melhoria na produtividade e qualidade de vida do servidor, bem como as melhorias de planejamento e organização das tarefas na unidade trazidas pelo Sistema Informatizado de Teletrabalho, o que, além disso, resultou em economia para a Universidade.

### (PARTICIPANTE) 5.1 Você tem interesse em permanecer no PGD?

8 respostas



Novamente, a análise da nuvem de palavras referente às justificativas quanto ao interesse de permanência no PGD mostram viés positivo dos respondentes. Nesse sentido, vislumbram-se palavras como, por exemplo, comprometimento, qualidade, produtividade, flexibilidade e economia.

### (PARTICIPANTE) 5.1 Você tem interesse em permanecer no PGD? Justifique a sua resposta.



## Considerações Finais

Tendo em vista os 5 pontos analisados neste Relatório de Ambientação, ficam claros os benefícios advindos da adoção do trabalho remoto. Do ponto de vista da instituição, pode-se ressaltar como benefícios imediatos a economia com custeio e manutenção, o aumento da produtividade dos servidores e o maior controle por parte do gestor das atividades desenvolvidas.

A longo prazo, esses benefícios tendem a ser mais pronunciados, permitindo inclusive a reorganização das instalações físicas da Universidade de modo a capturar as economias advindas do novo regime de trabalho. Ademais, considerando a melhora relatada na qualidade de vida do servidor, é esperado que haja uma maior retenção de talentos e redução da rotatividade.

Especificamente no que se refere a esta Coordenadoria Geral de Auditoria, a própria natureza do trabalho torna-o perfeitamente adaptado ao teletrabalho. Esse fato é corroborado pela disseminação dessa modalidade de trabalho em outros órgãos de controle dentro e fora do executivo federal. Portanto, em uma retrospectiva dessa primeira fase de implantação, pode-se concluir que predominam aspectos positivos, justificando que seja dada continuidade ao Programa de Gestão e Desempenho.

Por fim, tendo como parâmetro a experiência dos cento e oitenta dias iniciais de ambientação, esta CGAUD vislumbra oportunidades de melhoria na portaria interna que disciplina essa exitosa ação e em consonância aos demais normativos vigentes sobre o tema, quais sejam:

1. A previsão de novos critérios de desempate para participação do Programa de Gestão e Desempenho (PGD), sem prejuízo dos já existentes;
2. Fazer constar na portaria a previsão de que os setores nos quais houver número maior de interessados do que o limite de vagas poderão, sempre que possível, adotar o revezamento entre os servidores interessados em participar do PGD; e
3. O aumento no percentual limite de servidores de cada unidade para participar do Programa de Gestão e Desempenho.

---

Fernando Saulo Pinheiro do Nascimento

Coordenador Geral de Auditoria