



*Formulário da Percepção dos Gestores  
do Estudo de Viabilidade Técnica (EVT)  
de Indicadores do Programa de Gestão  
por Resultados (PGR) da UFAM*

Resultados



***O presente relatório contemplará:***

- 1) Resultados de Antes e Depois do Estudo de Viabilidade Técnica de Indicadores (2º semestre de 2022)
- 2) Considerações dos Resultados
- 3) Considerações sobre as Sugestões e Comentários dos gestores participantes

Equipe GT PGR



# PARTE I

*Resultados de Antes e Depois do Estudo de Viabilidade Técnica de Indicadores (2º semestre de 2022)*



# PGR

Programa de Gestão por Resultados

## Unidades Participantes

CTIC

FES

IEAA

PROADM

PROEG

PROGESP

PROPLAN

DIREX

Total de participantes

Antes (26)

Total de participantes

Depois (46)

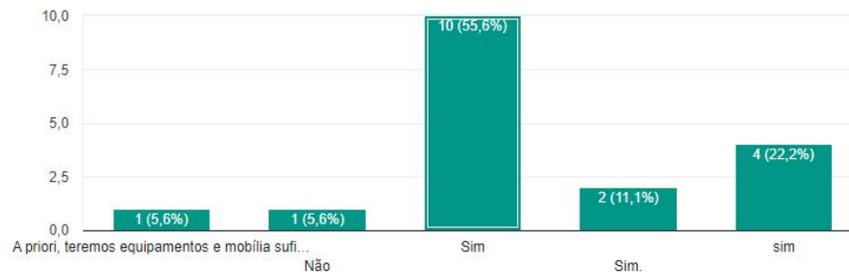


# PGR

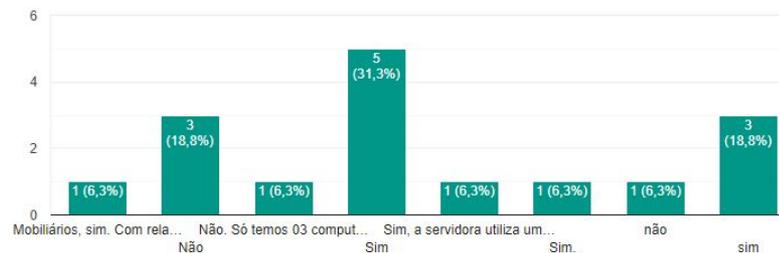
Programa de Gestão por Resultados

**Há quantidade de Equipamentos e Mobiliários suficientes para todos os servidores da sua equipe?**

18 respostas



16 respostas



Antes

Sim (17 respostas)  
Não (1 resposta)

Depois

Sim (10)  
Não (6)

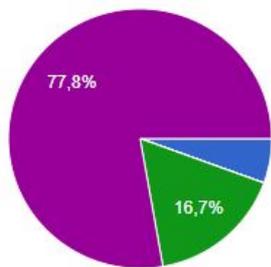


# PGR

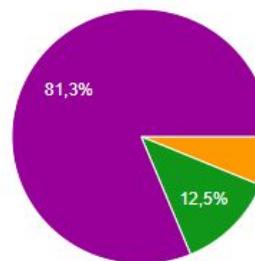
Programa de Gestão por Resultados

***O servidor que participará/participou do estudo é considerado produtivo.***

18 respostas



16 respostas



Antes

Depois

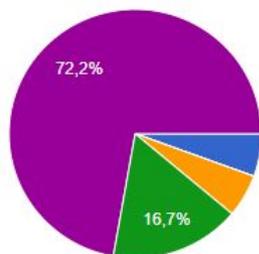


# PGR

Programa de Gestão por Resultados

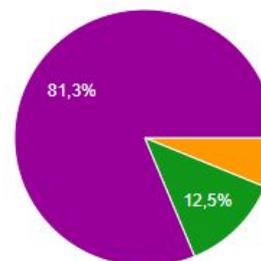
***O servidor que participará/participou do estudo atende/atendeu os prazos de forma satisfatória.***

18 respostas



- Discordo Totalmente
- Discordo Parcialmente
- Neutro
- Concordo Parcialmente
- Concordo Totalmente

16 respostas



- Discordo Totalmente
- Discordo Parcialmente
- Neutro
- Concordo Parcialmente
- Concordo Totalmente

Antes

Depois

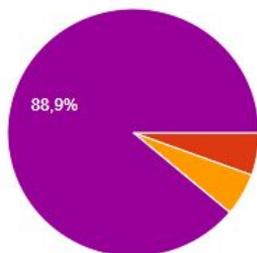


# PGR

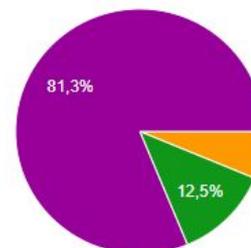
Programa de Gestão por Resultados

***O servidor que participará/participou do estudo entrega/entregou os serviços com qualidade.***

18 respostas



16 respostas



Antes

Depois

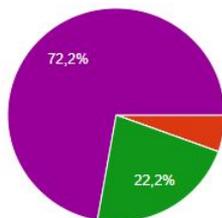


# PGR

Programa de Gestão por Resultados

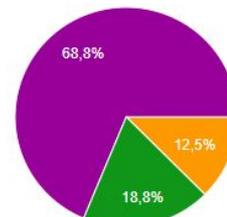
***O gestor percebe/percebeu que o cliente está/ficou satisfeito com os serviços entregues pela unidade.***

18 respostas



- Discordo Totalmente
- Discordo Parcialmente
- Neutro
- Concordo Parcialmente
- Concordo Totalmente

16 respostas



- Discordo Totalmente
- Discordo Parcialmente
- Neutro
- Concordo Parcialmente
- Concordo Totalmente

Antes

Depois



# PGR

Programa de Gestão por Resultados

Caso deseje, comente a resposta anterior:

4 respostas

Nada a declarar.

Servidor é sempre elogiado pelos servidores do DA/FES

Os serviços são entregues de forma satisfatória e todos os usuários são bem atendidos, porém, o fato do servidor estar no teletrabalho gerou aparente insatisfação para alguns usuários.

Os clientes que necessitaram do atendimento do servidor foram plenamente atendidos por meio das ferramentas institucionais (e-mail, chat e meet).

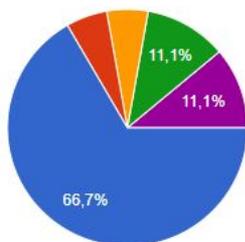


# PGR

Programa de Gestão por Resultados

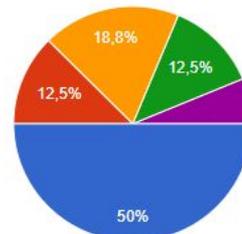
***O servidor que participará/participou do Estudo necessita de melhoria da sua assiduidade.***

18 respostas



- Discordo Totalmente
- Discordo Parcialmente
- Neutro
- Concordo Parcialmente
- Concordo Totalmente

16 respostas



- Discordo Totalmente
- Discordo Parcialmente
- Neutro
- Concordo Parcialmente
- Concordo Totalmente

Antes

Depois

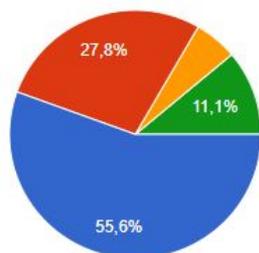


# PGR

Programa de Gestão por Resultados

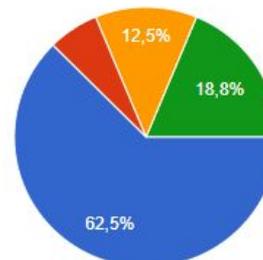
***O servidor que participará/participou do Estudo é/foi reincidente em afastamentos (saúde, consultas, etc.)***

18 respostas



- Discordo Totalmente
- Discordo Parcialmente
- Neutro
- Concordo Parcialmente
- Concordo Totalmente

16 respostas



- Discordo Totalmente
- Discordo Parcialmente
- Neutro
- Concordo Parcialmente
- Concordo Totalmente

Antes

Depois

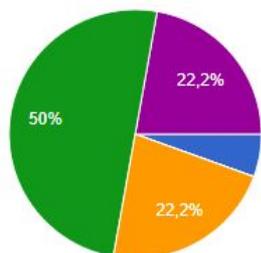


# PGR

Programa de Gestão por Resultados

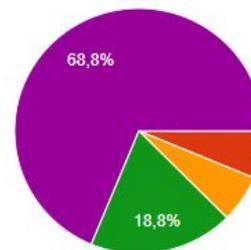
***O gestor percebe/percebeu que os servidores da sua unidade estão/ficaram satisfeitos com o ambiente de trabalho.***

18 respostas



- Discordo Totalmente
- Discordo Parcialmente
- Neutro
- Concordo Parcialmente
- Concordo Totalmente

16 respostas



- Discordo Totalmente
- Discordo Parcialmente
- Neutro
- Concordo Parcialmente
- Concordo Totalmente

Antes

Depois

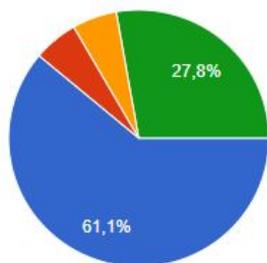


# PGR

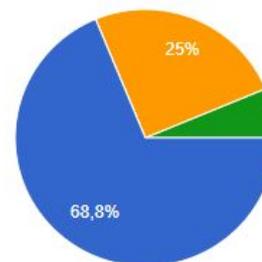
Programa de Gestão por Resultados

***São/Foram reincidentes os pedidos de remoção, cessão, permuta na unidade.***

18 respostas



16 respostas



Antes

Depois



# PGR

Programa de Gestão por Resultados

Sugestões e Comentários inseridos no Formulário **Pré-Adesão** do Estudo de Viabilidade Técnica:

Sugestões e comentários sobre o estudo (opcional):

2 respostas

Sobre o estudo, penso que é a maior ferramenta a favor do PGR e devemos bem aproveitá-la como tal, dada a ânsia de vários em termos esta realidade em nosso órgão. Obs: Sobre o formulário, por ter dificuldade em analisar 11 indivíduos diferentes, que tem atribuições e atuação diferentes, senti dificuldade em dar uma resposta única que alcançasse a situação de todos. Assim, avaliei o que era comum a todos.

O subordinado possui nível de assiduidade e produtividade baixos.



# PGR

Programa de Gestão por Resultados

## Sugestões e Comentários inseridos no Formulário **Pós-Adesão** do Estudo de Viabilidade Técnica:

Quais melhorias você sugere para o Estudo em 2023?

16 respostas

Maior divulgação do Manual de Boas Práticas

entregar kits de trabalho remoto (notebook + monitor extra, cadeira, mesa e kit webcam)

Alinhamento com a estratégia da instituição. Não atendimento de demanda setorial sem que seja avaliado pelo CGD, isso melhora bastante nas nossas atividades e resolveria a insatisfação da equipe.

Sem sugestões

Divisão das cargas horárias de modo que seja possível alimentação diária no sistema

Ferramentas de interatividade e acompanhamento das atividades desenvolvidas.

Melhor identificação do participante na tela onde estão os programas de gestão. Fica registrado o programa mas não há como identificar de quem é. Seria bom incluir a coluna "pessoa" também no programa de gestão, seguindo o exemplo dos planos de trabalho.

Acredito que o sistema poderia ser mais dinâmico.

1/5



# PGR

Programa de Gestão por Resultados

## Sugestões e Comentários inseridos no Formulário **Pós-Adesão** do Estudo de Viabilidade Técnica:

Sistema unificado.

Que os prazos do PGR sejam maiores e a carga horária das atividades ajustada de acordo com a unidade e não de forma genérica.

Um das sugestões é dar opção para uma prazo maior que o último dia do ciclo para avaliar o plano, encerrar e criar outro programa. Em caso de impedimento legal, como férias e/ou atestado, nos vemos em sérios apuros, pois entregaremos a atividade com atraso. Poderia ser pensado num prazo maior para os servidores, especialmente gestores, sempre tão atarefados. Além é claro, de estarmos sujeitos a imprevistos, causados por doenças e outros.

A ÚNICA SUGESTÃO É A MELHORIA DA SEGURANÇA DA PLATAFORMA.

Usar outra ferramenta de comunicação além do chat do Gmail.

Nada acrescentar

Mais independência para os funcionários poderem planejar os planos de trabalho para vários meses.



# PGR

Programa de Gestão por Resultados

Sugestões e Comentários inseridos no Formulário **Pós-Adesão** do Estudo de Viabilidade Técnica:

Sugiro que haja mais divulgação das ferramentas e benefícios do programa à comunidade.



Programa de Gestão por Resultados

Sugestões e Comentários inseridos no Formulário **Pós-Adesão** do Estudo de Viabilidade Técnica:

Não

De forma geral, o estudo do PGR tem se mostrado uma excelente alternativa de trabalho produtivo, que traz economia para os setores e qualidade de vida para as pessoas. Pessoas satisfeitas geram mais resultados.

não

Que seja realizado o Plano de Gestão não mais mensal, que os planos de trabalho sejam mensais. E que não seja um plano por servidor visto que o plano de trabalho permite que mais de um servidor possa fazer parte do plano.

Nada a acrescentar

Não

4/5



# PGR

Programa de Gestão por Resultados

## Sugestões e Comentários inseridos no Formulário **Pós-Adesão** do Estudo de Viabilidade Técnica:

Apenas parabenizar o GT pelo excelente trabalho no ano de 2022. Vcs foram excepcionais!

Quero agradecer e parabenizar o GT pelo trabalho incansável e pela assistência dada ao longo do EVT. Sempre recebi atenção e orientação quando surgiam dúvidas ou quando eu cometia equívocos no sistema. Muito obrigada por isso!

GOSTARIA DE PARABENIZAR A EQUIPE PELO EXCELENTE TRABALHO.

-

nenhum comentário

Nao

A análise do perfil do servidor participante foi extremamente importante para o alcance dos objetivos. O perfil proposto para participar, juntamente com as atividades passíveis de inclusão no estudo, é primordial para o atingimento dos resultados.

# 5/5



# PARTE II

*Considerações dos Resultados*



Entre o início e o final do estudo referente ao segundo (2º) semestre de 2022, verificou-se que houve uma maior conscientização da real quantidade de equipamentos e mobiliários disponíveis nas unidades. Após a pandemia, muitos setores da UFAM sofreram com a baixa na quantidade de equipamentos por causa da inatividade deles durante a ausência dos servidores. Nesse sentido, muitos computadores, por exemplo, deixaram de funcionar, o que de certa forma prejudica o bom andamento das atividades presenciais.

Assim, a possibilidade de os servidores trabalharem remotamente foi uma oportunidade que facilitou a execução das atividades laborais da universidade, especialmente porque na proposta do PGR, há a prerrogativa de que todos aqueles que desejarem participar precisam de ter equipamento em casa disponível (computador, rede de internet estável).



Entre o início de o final do estudo (2022), os gestores perceberam que os servidores indicados, em sua grande maioria, eram considerados produtivos. Verificou-se ainda que um gestor **não** concordava que o servidor indicado era produtivo (slide 7, seção “Antes”). Em relação a não produtividade, orientamos a importância de os gestores identificarem os perfis de trabalho da sua equipe, a fim de indicar aqueles que: correspondem ao que é pactuado, cumprem metas e resultados, estão disponíveis pelas ferramentas de comunicação.





A respeito da qualidade do trabalho do servidor e da percepção da qualidade do serviço pelos clientes, verificou-se que, em sua grande maioria, houve uma satisfação com a entrega. No entanto, entre o início do estudo e o final, observou-se uma ligeira queda na qualidade dos serviços prestados (slides 9 e 10).

É importante que os gestores detectem o motivo da redução da qualidade do trabalho e, uma vez identificado, trabalhem conjuntamente com a equipe na resolução e busca do aprimoramento do trabalho, serviço e entregas.

Nesse sentido, ressaltamos a necessidade de se fornecer feedbacks periódicos para orientações gerais (como lembrar a importância de manter a disponibilidade para atendimento, quais são os planos e metas, etc.) e acompanhamento da qualidade de vida e saúde do servidor participante (uma vez que a saúde física e/ou emocional impacta de forma muito mais profunda do que apenas o trabalho, mas alcança inclusive a vida do colega participante).



No que diz respeito a assiduidade, afastamentos, satisfação com o ambiente de trabalho e pedidos de remoção, cessão e permuta, o presente formulário detectou:

- Melhoria da Assiduidade dos participantes (slide 12);
- Diminuição da reincidência de afastamentos (slide 13);
- Aumento da satisfação com o ambiente de trabalho (slide 14);
- Diminuição de pedidos de remoção, cessão e permuta de unidade (slide 15).





# PARTE III

*Considerações sobre as Sugestões e Comentários dos gestores  
participantes*



Programa de Gestão por Resultados

**Comentário/Sugestão #1:** “Sobre o estudo, penso que é a maior ferramenta a favor do PGR e devemos bem aproveitá-la como tal, dada a ânsia de vários em termos esta realidade em nosso órgão. Obs: Sobre o formulário, por ter dificuldade em analisar 11 indivíduos diferentes, que tem atribuições e atuações diferentes, senti dificuldade em dar uma resposta única que alcançasse a situação de todos. Assim, avaliei o que era comum a todos.”

**Consideração:** Agradecemos o feedback. Também acreditamos que o PGR é uma grande oportunidade de modernização de forma de trabalho que visa, além da produtividade, a qualidade de vida dos servidores. Apesar da equipe grande, você respondeu corretamente ao avaliar o que era comum a todos.



**Comentário/Sugestão #2:** “O subordinado possui nível de assiduidade e produtividade baixos.”

**Consideração:** Nesse sentido, sempre gostamos de orientar que a gestão analise o perfil do servidor indicado/homologado para aderir ao programa, pois uma seleção feita sem a devida análise pode impactar nos resultados da unidade e qualidade de serviço entregue. Participar do Programa de Gestão por Resultados é facultativo, mas entendemos que alguns colegas têm maior perfil para uma modalidade presencial, por exemplo, do que outros, e nisso não há nenhum problema. A análise também é importante para que a gestão não erre ao selecionar um servidor para determinada modalidade (presencial, parcial, integral) sem que este se identifique e, assim, possa causar algum tipo de situação difícil para o colega.



**Comentário/Sugestão #3: “Maior divulgação do Manual de Boas Práticas”**

**Consideração:** Agradecemos a sugestão e concordamos com ela. Estamos com planos de intensificar a divulgação de nossos manuais tão logo terminemos algumas atualizações.



**Comentário/Sugestão #4:** “entregar kits de trabalho remoto (notebook + monitor extra, cadeira, mesa e kit webcam)”

**Consideração:** Agradecemos a sugestão. No entanto, precisamos explicar que uma das prerrogativas para que o servidor entre no Programa de Gestão por Resultados é que ele disponha de maquinário e estrutura (internet estável, cadeira, mesa, câmera) para desenvolver o trabalho em casa, conforme inciso VI, do Art. 11, e inciso III do Art. 13, item d), da IN 65/2020.



**Comentário/Sugestão #5:** “Alinhamento com a estratégia da instituição. Não atendimento de demanda setorial sem que seja avaliado pelo CGD, isso melhora bastante nas nossas atividades e resolveria a insatisfação da equipe.”

**Consideração:** Agradecemos o feedback. Os planos e metas pactuados entre gestor e equipe precisam acompanhar o planejamento estratégico da instituição, do contrário, os resultados ficam perdidos. Importante mesmo que gestores possam posicionar seus setores dentro daquilo que é esperado estrategicamente, a fim de que não façam milhares de atividades que não lhes compete e desconfigure a razão de ser da unidade.



**Comentário/Sugestão #6:** “Divisão das cargas horárias de modo que seja possível alimentação diária no sistema.”

**Consideração:** Compreendemos seu ponto de vista. Quando iniciamos os estudos no grupo de trabalho e o GT começou a aprender a manusear o sistema de teste (SUSEP), alimentávamos o sistema diariamente e com cada atividade realizada. Mas com o tempo, percebemos que havia uma forma mais eficaz de registro no sistema, que são as atividades semanais, quinzenais ou mensais. Isso porque entendemos que o objetivo do PGR não é registrar carga horária, mas produtividade. Quando registramos diariamente uma atividade, o Plano de trabalho fica muito grande e cansativo de ser avaliado. Sugestão: registrar atividades mensais ou quinzenais, onde registramos o início e só finalizamos a atividade ao final do ciclo. Essa é uma forma de comunicar que a atividade prevista foi realizada (produtividade).



Programa de Gestão por Resultados

**Comentário/Sugestão #7:** “Ferramentas de interatividade e acompanhamento das atividades desenvolvidas.”

**Consideração:** Agradecemos a sugestão. Nesse sentido, nós temos as ferramentas de comunicação que sugerimos aos participantes utilizarem, como o Google Meet, Google Agenda, Google Keep, Google Chat, E-mail.

Orientamos assistir os vídeos de ensino de uso e manuseio das ferramentas, por meio do nosso site:

<https://progesp.ufam.edu.br/programa-de-gestao-teletrabalho.html> (seção:

Ferramentas de Comunicação para o trabalho).



**Comentário/Sugestão #8:** “Melhor identificação do participante na tela onde estão os programas de gestão. Fica registrado o programa mas não há como identificar de quem é. Seria bom incluir a coluna "pessoa" também no programa de gestão, seguindo o exemplo dos planos de trabalho.”

**Consideração:** Agradecemos a sugestão. A respeito da etapa de criação de blocos de atividades para que os servidores se candidatem, verificamos que realmente não aparecem os nomes até que eles se candidatem. Isso se trata de uma atualização do próprio sistema, que infelizmente foge à nossa competência, pois é um sistema de outro órgão que utilizamos em nosso estudo.



**Comentário/Sugestão #9:** “Acredito que o sistema poderia ser mais dinâmico.”

**Consideração:** Agradecemos pelo feedback. Em nossos estudos temos testado o sistema SUSEP, mas não fechamos as portas para testar outros sistemas a fim de descobrirmos aquele que mais se conforme à nossa realidade enquanto Universidade.



# PGR

Programa de Gestão por Resultados

**Comentário/Sugestão #10:** “Sistema unificado.”

**Consideração:** Agradecemos a sugestão. Quando menciona sistema unificado você gostaria de fazer referência a alguma questão específica? Gostaríamos de compreender melhor.



**Comentário/Sugestão #11:** “Que os prazos do PGR sejam maiores e a carga horária das atividades ajustada de acordo com a unidade e não de forma genérica.”

**Consideração:** Achamos muito interessante a sugestão de estender os prazos. Nesse sentido, no Estudo de 2023, planejamos os Programas de Gestão sendo trimestrais (antes eram mensais), mas os planos entendemos a necessidade de continuarem mensais, como forma de os gestores acompanharem **regularmente** a equipe. Também repetimos algumas atividades com carga horária menor, de forma que os planos de trabalho possam ser criados o mais próximos da realidade possível.



**Comentário/Sugestão #12:** “Um das sugestões é dar opção para uma prazo maior que o último dia do ciclo para avaliar o plano, encerrar e criar outro programa. Em caso de impedimento legal, como férias e/ou atestado, nos vemos em sérios apuros, pois entregaremos a atividade com atraso. Poderia ser pensado num prazo maior para os servidores, especialmente gestores, sempre tão atarefados. Além é claro, de estarmos sujeitos a imprevistos, causados por doenças e outros.”

**Consideração:** Concordamos com você. Nesse sentido, agora é possível os gestores criarem um Programa de Gestão Trimestral com os planos mensais. Então, dentro do Programa vigente os procedimentos mensais diminuiram para somente criar o plano de trabalho daquele mês. Findando o trimestre é que o gestor criará agora o novo programa de gestão. Sugerimos ainda os gestores planejarem a criação dos planos (que podem ser criados até todos de uma vez, mas o servidor só iniciará a execução ao iniciar o novo mês).



**Comentário/Sugestão #13:** “A ÚNICA SUGESTÃO É A MELHORIA DA SEGURANÇA DA PLATAFORMA.”

**Consideração:** Compreendemos a sua preocupação. O site do sistema ainda não é o definitivo. Nesse momento é uma plataforma utilizada somente para o estudo.



# PGR

Programa de Gestão por Resultados

**Comentário/Sugestão #14:** “Usar outra ferramenta de comunicação além do chat do Gmail.”

**Consideração:** Agradecemos a sugestão. Nesse momento, compreendemos a importância de se utilizar o chat do Google, uma vez que é uma ferramenta que a universidade paga para uso e é possível baixar o chat no celular, de forma que sempre podemos atender a nossa equipe e demais servidores que nos procurem. Achamos importante também o uso do chat como uma maneira de desacostumarmos do whatsapp, por se tratar de uma ferramenta de uso pessoal. Em nosso site indicamos, além do chat, a criação de espaços de trabalho (grupo no chat) a fim de estabelecer uma comunicação uniforme e eficaz com toda a equipe (inclusive com os que não estão no PGR nesse momento). As outras ferramentas que facilitam a comunicação são: Google Meet, E-mail, Google Keep (que podemos deixar anotações e compartilhar com algum colega), etc.



**Comentário/Sugestão #15:** “Mais independência para os funcionários poderem planejar os planos de trabalho para vários meses.”

**Consideração:** Agradecemos a sugestão. Os planos de trabalho, durante os estudos, têm acontecido mensalmente porque é tudo muito novo e estamos aprendendo juntos o manuseio do sistema. Como GT planejaremos novas formas de administração do plano de trabalho futuramente, a fim de que atenda da melhor forma possível a universidade e os servidores.



Programa de Gestão por Resultados

**Comentário/Sugestão #16:** “Sugiro que haja mais divulgação das ferramentas e benefícios do programa à comunidade.”

**Consideração:** Agradecemos a sugestão. Atualmente temos a divulgação em nosso site do PGR (<https://progesp.ufam.edu.br/programa-de-gestao-teletrabalho.html>) e também em nosso canal no Youtube ([https://www.youtube.com/channel/UC13\\_OzuQ1YxXN6ldvnk3lgw](https://www.youtube.com/channel/UC13_OzuQ1YxXN6ldvnk3lgw)). Além disso, há uma considerável possibilidade de divulgação em outros canais institucionais a fim de contribuir com a universidade.



**Comentário/Sugestão #17:** “A análise do perfil do servidor participante foi extremamente importante para o alcance dos objetivos. O perfil proposto para participar, juntamente com as atividades passíveis de inclusão no estudo, é primordial para o atingimento dos resultados.”.

**Consideração:** É verdade. Quando um gestor precisa selecionar um candidato à vaga disponível no PGR é muito importante analisar o perfil do candidato, uma vez que uma seleção mal executada pode acarretar problemas no trabalho e na vida pessoal do servidor. Entendemos que a seleção é um cuidado com o servidor também.



**Comentário/Sugestão #18:** “De forma geral, o estudo do PGR tem se mostrado uma excelente alternativa de trabalho produtivo, que traz economia para os setores e qualidade de vida para as pessoas. Pessoas satisfeitas geram mais resultados.”

**Consideração:** Concordamos com você. O Programa de Gestão por Resultados tem como proposta a redução de custos, o aumento da produtividade e a qualidade de vida dos servidores.



**Muito obrigada.**

*Grupo de Trabalho do Estudo de Viabilidade Técnica do Programa de  
Gestão por Resultados na UFAM*