

## **Relatório Gerencial do Programa de Gestão e Desempenho da UFPel - PGD**

Referente ao período de 22 de agosto de 2022 a 28 de fevereiro de 2023

O presente relatório é constituído com o intuito de apresentar à gestão central um panorama sobre a implementação da nova ferramenta de acompanhamento das atividades executadas pelos(as) técnicos(as) administrativos(as) da Universidade Federal de Pelotas- UFPel, via Programa de Gestão e Desempenho - PGD. Tal iniciativa visa dar cumprimento ao disposto no artigo 19 da Portaria UFPel nº 1.600/2022, o qual determinava que após decorridos seis meses da efetiva implantação do PGD na UFPel, o Comitê Gestor do Programa de Gestão e Desempenho, elaboraria um relatório.

Os dados aqui abordados partem de consulta à comunidade acadêmica da Universidade, participante da etapa piloto, bem como informações diretas dos(das) gestores(as) envolvidos na referida etapa.

### **Regulamentação**

Decreto nº 11.072 de 17/05/2022

Portaria UFPel nº 1.600/2022

### **I - Histórico**

Com a Portaria nº 1.600/2022, publicada no DOU em 10/08/2022, se implementou do Programa de Gestão e Desempenho para Servidores(as) Técnico-Administrativos(as) em Educação no âmbito da Universidade Federal de Pelotas, viabilizando o teletrabalho.

Inicialmente foi realizada uma etapa piloto, que teve duração de 3 meses, a partir do dia 22/08/2022 junto ao Centro de Artes e à Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas. As demais unidades desta etapa tiveram seu início no dia 01/09/2022, sendo elas, Centro de Engenharias, Centro de Ciências Químicas, Farmacêuticas e de Alimentos, Pró-Reitoria Administrativa e Superintendência de Gestão de Tecnologia da Informação e Comunicação.

No processo de implementação do PGD, o Comitê Gestor, composto por representação das três Coordenações da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas, a saber, Andressa Andrade Duquia pela Coordenação de Administração de Pessoal;

Jéssica Silva de Ávila pela Coordenação de Saúde e Qualidade de Vida e Paula Lemões Haertel pela Coordenação de Desenvolvimento de Pessoal, cabendo a esta a presidência do referido Comitê, além de acompanhar a implementação, encabeçou o acompanhamento e do diagnóstico da etapa piloto e, posteriormente, restou apresentar os dados obtidos à Reitoria da UFPel. Com esse intuito, em dezembro de 2022, decorridos os três meses da implementação do Programa de Gestão e Desempenho (PGD) da UFPel, o Comitê Gestor do PGD, em parceria com a Coordenação de Desenvolvimento Institucional Participativo (CDIP), iniciou um processo de avaliação e diagnóstico do grupo que aderiu ao piloto do PGD na UFPel.

Servidores(as), chefias e gestores(as) dessas Unidades foram convidados(as) a participar da avaliação, visando possibilitar melhorias no processo de implementação.

Ademais, um terceiro instrumento foi encaminhado à comunidade acadêmica, direcionado aos(às) usuários(as) que buscaram atendimento em uma ou mais Unidades participantes do grupo piloto.

### **Informações sobre a consulta pública:**

Participantes:

- 63 servidores(as) lotados nas Unidades piloto, do universo de 115 servidores(as) com planos ativos nessas Unidades, o que representa 55% dos servidores(as) em PGD (na etapa piloto) na UFPEL;
- 31 chefias e gestores(as) das Unidades piloto, do universo de 51 chefias e gestores(as), o que representa 61% dos gestores(as) das unidades Piloto em PGD na UFPEL.
- 1.444 membros da comunidade acadêmica participaram da consulta, enquanto usuários demandantes de alguma(s) atividade(s) das unidades piloto do PGD.

### **Informações sobre a percepção dos(das) gestores(as):**

Processos SEI: 23110.013578/2023-89 (Centro de Artes); 23110.013577/2023-34 (Centro de Engenharias); 23110.013572/2023-10 (CCQFA); 23110.013570/2023-12 (PRA); 23110.013568/2023-43 (SGTIC); 23110.013553/2023-85 (PROGEP).

## II - Metodologia

Para tornar possível o alcance dos resultados apresentados a seguir, foram realizados três instrumentos que buscavam avaliar a etapa piloto na UFPel. O público alvo desses instrumentos foram:

- a) servidores(as) em PGD, lotados(as) nas Unidades participantes do piloto;
- b) Chefias e gestores(as) das Unidades piloto;
- c) Público em geral, que em algum momento tenha buscado atendimento ou solicitado alguma demanda dessas Unidades.

A partir da parceria com a Coordenação de Desenvolvimento Institucional Participativo (CDIP) foi possível desenvolver os questionários através do sistema LimeSurvey, o qual possibilitou direcionar o público de cada instrumento, assim como trabalhar sem a identificação dos(as) respondentes. Quando se fala em direcionar o público, refere-se a encaminhar cada instrumento para seu público específico, não sendo possível que alguém que não se enquadrasse na situação desejada, respondesse o instrumento.

Ainda, de acordo com o artigo 19 da Portaria UFPel nº 1.600/2022, após decorridos seis meses da efetiva implantação do PGD na UFPel, o Comitê Gestor do Programa de Gestão e Desempenho, elaborará um relatório, subsidiado pelas Unidades piloto, contendo:

- I – o grau de comprometimento dos(as) participantes;
- II – a efetividade no alcance de resultados;
- III – os benefícios e prejuízos para a Unidade;
- IV – as facilidades e dificuldades verificadas na implantação e utilização do sistema informatizado; e
- V – a conveniência e a oportunidade na manutenção do PGD, fundamentada em critérios técnicos e considerando o interesse da Administração;

Para tanto, e com a finalidade de complementar as informações obtidas através da consulta, foram encaminhados processos via SEI para os(as) gestores(as) das unidades piloto, para que se manifestassem especificamente quanto aos itens constantes no artigo 19 da referida portaria.

Sendo assim, na seção a seguir, apresentamos os resultados obtidos através da consulta pública, assim como através dos processos enviados aos(as) gestores(as).

### III - Resultados e Análise

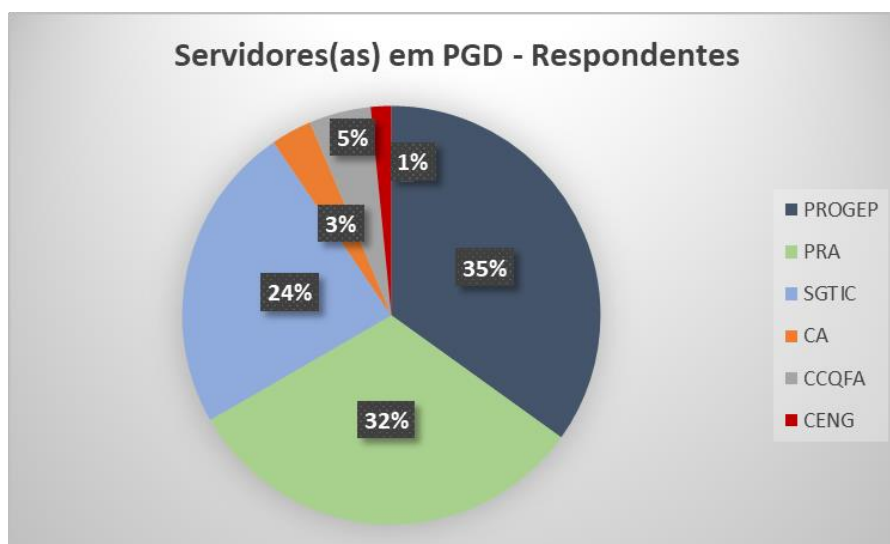
Após o envio dos questionários, a consulta ficou disponível para os(as) participantes do PGD entre os dias 26 de dezembro de 2022 a 31 de janeiro de 2023 para a coleta de dados qualitativos. Foi obtido um total de 1.538 respostas, sendo 31 (60,8% do público alvo) respostas das chefias, 63 (53% do público alvo) dos(as) participantes e 1.444 respostas da comunidade geral.

#### a) Servidores(as) participantes da Etapa Piloto do PGD na UFPel:

##### Universo da Consulta - Dados Gerais (Servidores em PGD)

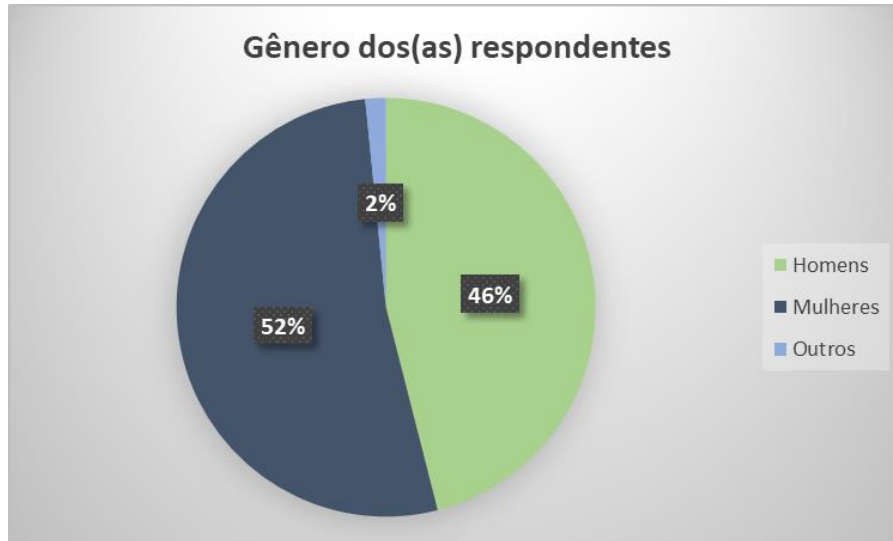
Inicialmente cabe apresentar o Universo da consulta que, ao todo, contou com a participação de 63 servidores(as) integrantes do PGD durante sua etapa piloto. A seguir, a Figura 1 apresenta o percentual referente ao número de respondentes conforme a Unidade de Lotação.

Figura 1 - Servidores(as) em PGD na Etapa Piloto



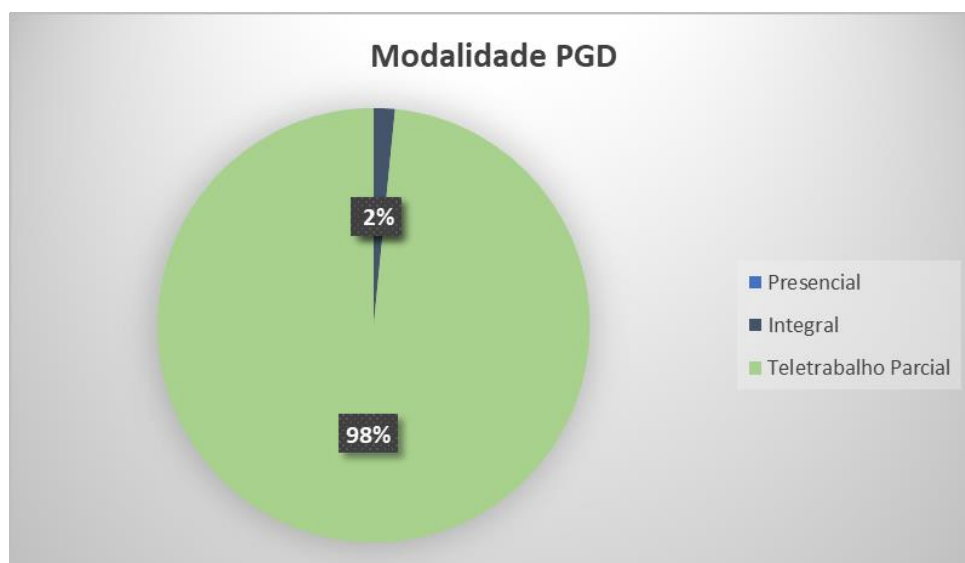
Dos(as) 63 respondentes, 29 foram homens, 33 mulheres e 1 preferiu não se identificar, conforme apresentado a seguir:

Figura 2 - Gênero dos(as) respondentes



Inicialmente, considerando que o PGD é composto por 3 modalidades, sendo elas: Presencial, Teletrabalho Integral e Teletrabalho Parcial; foi realizado o questionamento quanto à modalidade que os(as) respondentes se encontram, resultando na seguinte figura:

Figura 3 - Modalidade de adesão ao PGD



Diante das três possibilidades, fica constatado que o teletrabalho parcial é a prioridade na UFPel, conforme determinado na Portaria UFPel nº 1.600/2022, sendo que 62 respondentes aderiram a esta modalidade, enquanto apenas 1 encontra-se em teletrabalho integral, modalidade esta considerada como excepcional.

Da mesma forma, foi enviado um questionário a todas as chefias e gestores(as) de Unidades participantes da Etapa Piloto, o que resultou nos dados apresentados na sequência.

#### **b) Chefias e gestores(as) participantes da Etapa Piloto do PGD na UFPel**

##### Universo da consulta - Dados Gerais (Gestores/as e Chefias Imediatas de Unidades em PGD)

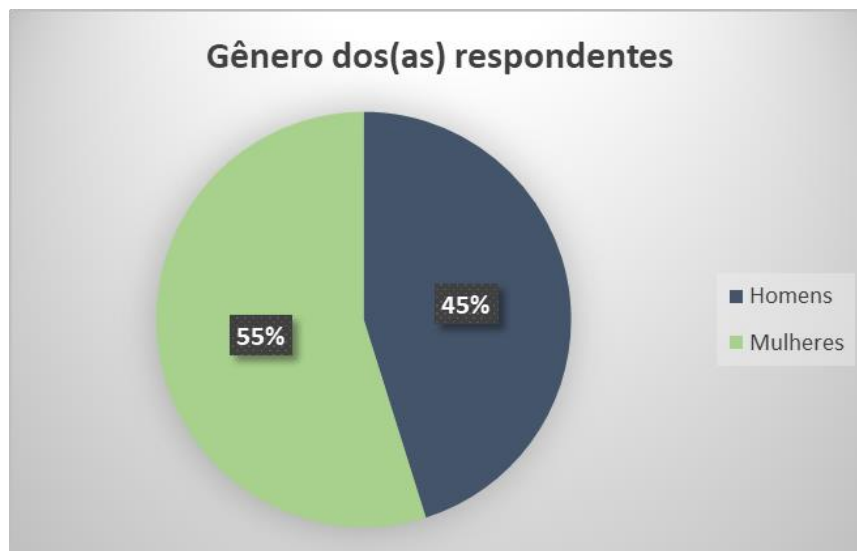
Nesse universo, a consulta contou com a participação de 31 respondentes, entre chefias imediatas e gestores(as) de Unidades, estando divididos conforme a Figura 4, apresentada abaixo:

Figura 4 - Gestores(as) e Chefias Respondentes conforme sua Unidade



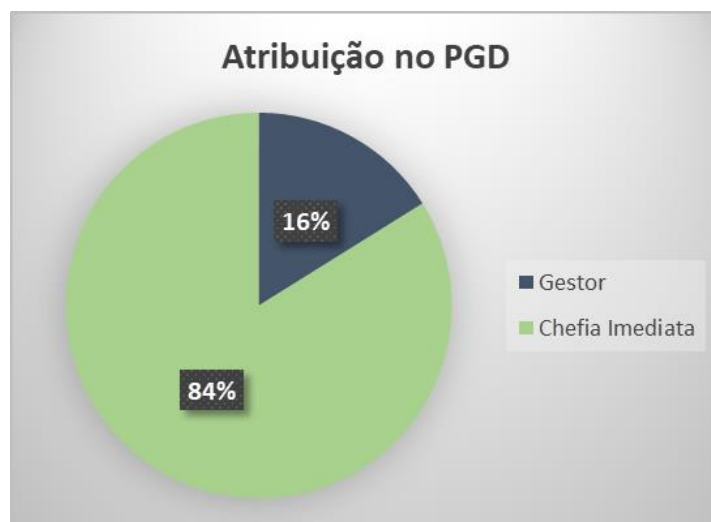
Dos 31 respondentes que ocupam alguma função de chefia, 14 foram homens e 17 mulheres, conforme Figura 5.

Figura 5 - Gênero dos(as) respondentes



Logo após, foi questionado qual a função do(a) responde no PGD na etapa piloto, obtendo os seguintes resultados: 5 Gestores(as) de Unidade e 26 servidores(as) que atuam como Chefias Imediatas, conforme apresentado na figura 6, a seguir.

Figura 6 - Atribuições no PGD



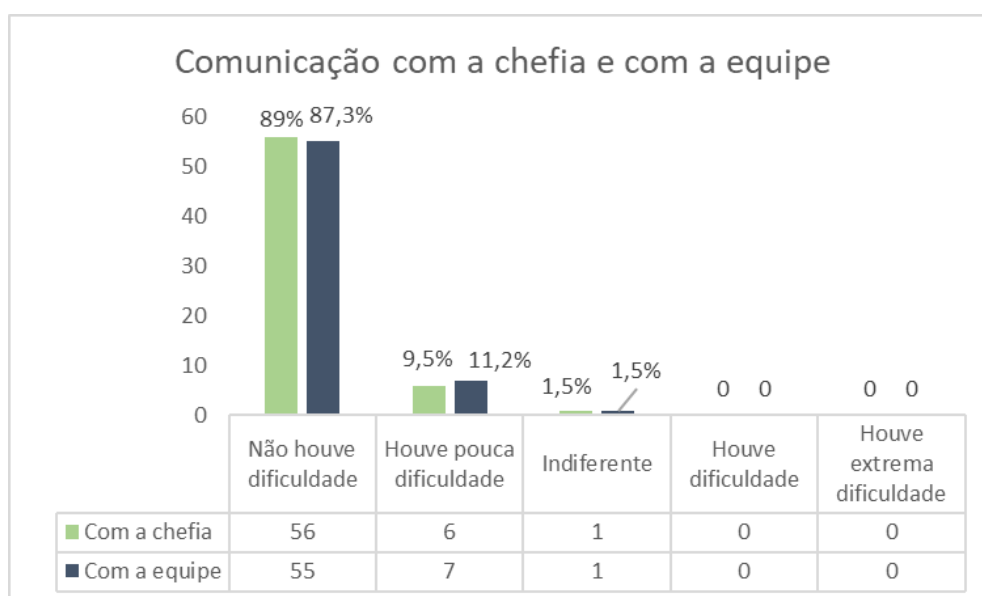
Dando continuidade, após ter sido apresentado o Universo da Consulta, realizada com integrantes do PGD durante a etapa piloto, considerando servidores(as) participantes, chefias imediatas e gestores(as), passaremos, a seguir, para os resultados da consulta. Cabe ressaltar que, a apresentação dos dados é realizada de forma comparativa entre os dois instrumentos, buscando, sempre que possível, relacionar os dados obtidos pelos(as) servidores(as) com os resultados dos(as) gestores(as)/chefias.

Sendo assim, inicialmente foi considerado que a implementação do PGD pode ter gerado novos desafios de trabalho e, com isso, foi solicitado que os(as) servidores(as) avaliassem possíveis desafios que possam ter enfrentado, considerando alguns aspectos destacados a seguir:

Comunicação com a chefia e com a equipe de trabalho

Os(As) servidores(as) foram instados a indicar o nível de dificuldade enfrentada na comunicação com a chefia e com a equipe em que trabalham, a partir da implementação do PGD em sua Unidade, considerando uma escala de 1 a 5, onde 1 indica que não houve dificuldade e 5 indica que houve extrema dificuldade. As respostas a essa questão estão evidenciadas na figura 7, apresentada a seguir:

Figura 7 - Dificuldade na comunicação com a chefia e com a equipe



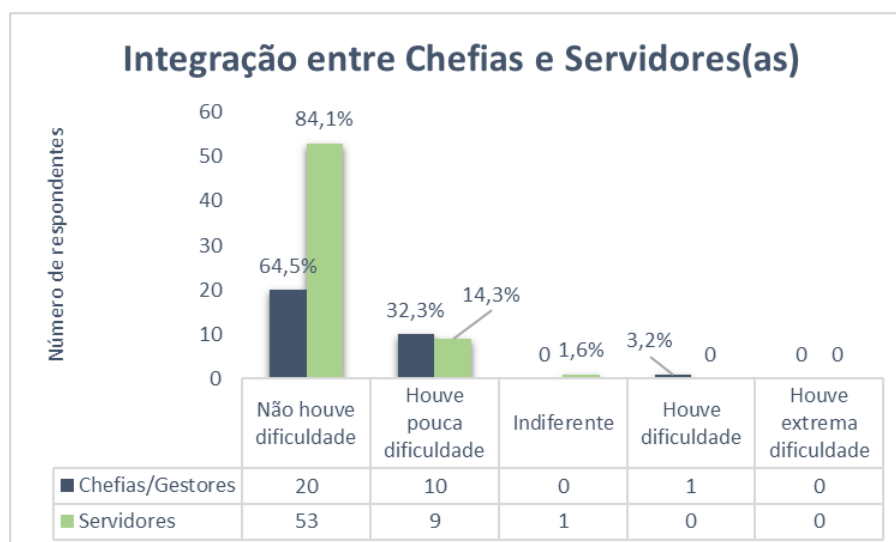


A partir das respostas apresentadas, percebe-se que 89% dos(as) servidores(as) não encontrou dificuldades na comunicação com a chefia e 87,3% relatam não ter percebido essa dificuldade em relação à comunicação com a equipe. Por outro lado, 11,2% dos(as) respondentes alegam ter encontrado alguma dificuldade na comunicação com as equipes e 9,5% com as chefias. Por fim, apenas 1 servidor(a) alega serem indiferentes as alterações referentes às comunicações com chefias e equipe, resultando em 1,5%% cada. Nas categorias citadas, não houve nenhuma resposta referente às dificuldades encontradas, conforme apresentado na figura 7.

### Integração com a equipe de trabalho

Posteriormente, foi questionado aos(as) servidores(as), assim como às chefias e gestores(as), sobre a dificuldade enfrentada nessa nova modalidade de trabalho no que concerne à integração com a equipe de trabalho. Comparando as respostas dos dois grupos de respondentes, chegamos à Figura 8:

Figura 8 - Dificuldade de integração entre chefias e servidores



Como pode ser visualizado na figura apresentada acima, 64,5% dos(as) gestores(as) consideraram que não houve dificuldade em relação à integração com a equipe de trabalho a partir da implementação do PGD, corroborados por 84,1% dos(as) servidores(as), que também afirmam não encontrar essa dificuldade. No

entanto, para 32,3% dos(as) gestores(as) houve um pouco de dificuldade, assim como para 14,3% dos(as) servidores(as). Por fim, apenas um(a) gestor(a) encontrou dificuldade nessa integração a partir da nova forma de trabalho e um(a) servidor(a) considerou indiferente, equivalente a 3,2% e 1,6%, respectivamente.

Da análise das questões relativas à dificuldade de integração e comunicação da equipe (entre servidores e com as chefias), depreende-se que estas não restaram prejudicadas com a implantação do PGD e que as poucas dificuldades apontadas são passíveis de serem sanadas sem caracterizar possível prejuízo ao trabalho.

Conforme exposto nas figuras apresentadas anteriormente, dos pontos referenciados até então, constata-se que parte significativa dos(as) servidores(as) e chefias/gestores(as) respondentes não identificaram dificuldades nas questões mencionadas. Essa avaliação assinala para um processo coerente de implementação do PGD na UFPEL.

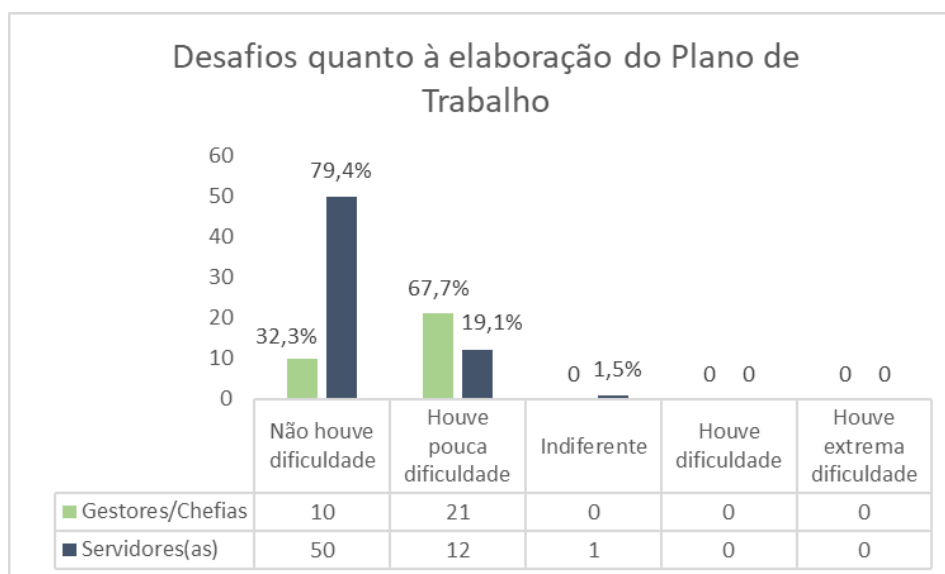
#### Elaboração do plano de trabalho

Uma vez que a implementação do PGD na UFPEL refere-se a uma mudança de cultura, onde os(as) servidores(as) ficam dispensados do controle de frequência e passam a ser avaliados através das entregas comprovadas em seus planos de trabalho, foi questionado tanto às chefias quanto aos(as) servidores(as) sobre as dificuldades encontradas na elaboração destes. Conforme apresentado a seguir, através da Figura 9, 32,3% das chefias alegaram não ter encontrado dificuldade na elaboração dos planos com a equipe, assim como 79,4% dos(as) servidores(as).

No entanto, enquanto para apenas 19,1% dos(as) servidores(as) essa construção do plano de trabalho acarretou uma certa dificuldade, 67,7% das chefias alegam ter enfrentado essa dificuldade.

Destaca-se que a elaboração do plano de trabalho, bem como o detalhamento do cumprimento deste nas entregas, consiste em uma das mudanças centrais no formato de trabalho para aqueles que optaram por aderir ao PGD. Tão logo, considerando o projeto piloto como um processo de adaptação dos gestores(as) e chefias imediatas na gestão de suas equipes, pautadas nesse novo formato de trabalho, entendemos que os percentuais relativos às dificuldades encontradas são aceitáveis. Todavia, salientamos que o Comitê Gestor do PGD vem trabalhando na construção de capacitações, considerando o resultado da consulta realizada.

Figura 9 - Dificuldades quanto à elaboração do plano de trabalho



Neste item, quando analisada a parte qualitativa da consulta, um(a) servidor(a) deixou o comentário de que possui “dificuldade de prever atividades que não são rotineiras” para incluir em seu plano de trabalho. Para isso, o sistema conta com uma atividade genérica, “atividade sob demanda”, disponibilizada para todas as Unidades, a fim de servir com uma ‘atividade coringa’ para essas situações. Além disso, o sistema desenvolvido permite solicitar ajuste do plano de trabalho a qualquer tempo, possibilitando que o(a) servidor(a) retire alguma atividade que não será realizada e inclua novas.

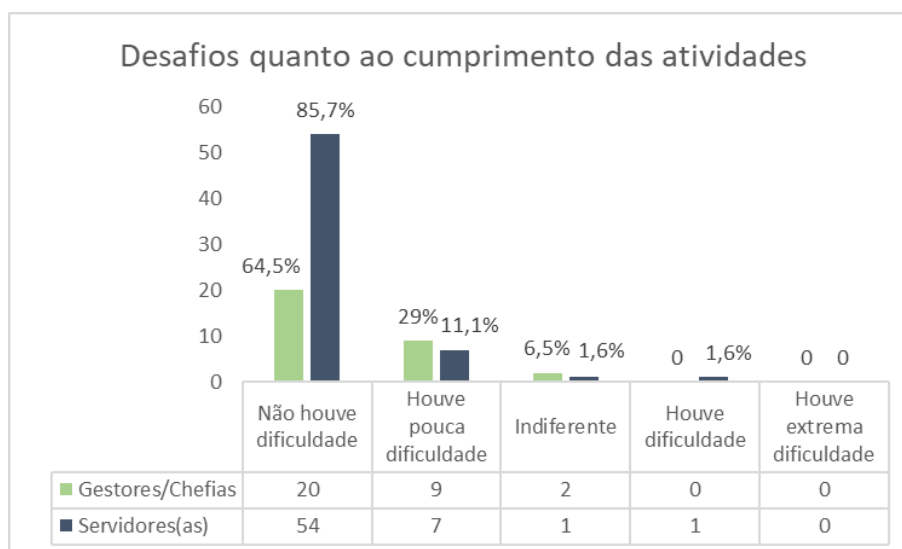
Diante dos dados apresentados cabe destacar que, tanto na fase do PGD em sua etapa piloto quanto durante o processo de expansão para o restante da universidade, o Comitê Gestor do PGD, vem recebendo e encaminhando cotidianamente todas as dúvidas referentes ao PGD. Além disso, destaca-se que os dados coletados na consulta estão subsidiando o planejamento de ações, tanto de capacitações sobre as questões atinentes ao PGD na universidade, quanto para ajustes necessários no sistema desenvolvido.

### Cumprimento das atividades

Dando continuidade à consulta realizada ao final da etapa piloto, servidores(as) e chefias foram instados(as) a responder sobre como se deu o cumprimento das atividades presentes no plano de trabalho, considerando sempre as individualidades

de cada servidor(a). Diante das 94 respostas (63 servidores(as) e 31 gestores(as)/chefias), as opiniões apresentaram-se da seguinte forma:

Figura 10 - Desafios quanto ao cumprimento das atividades

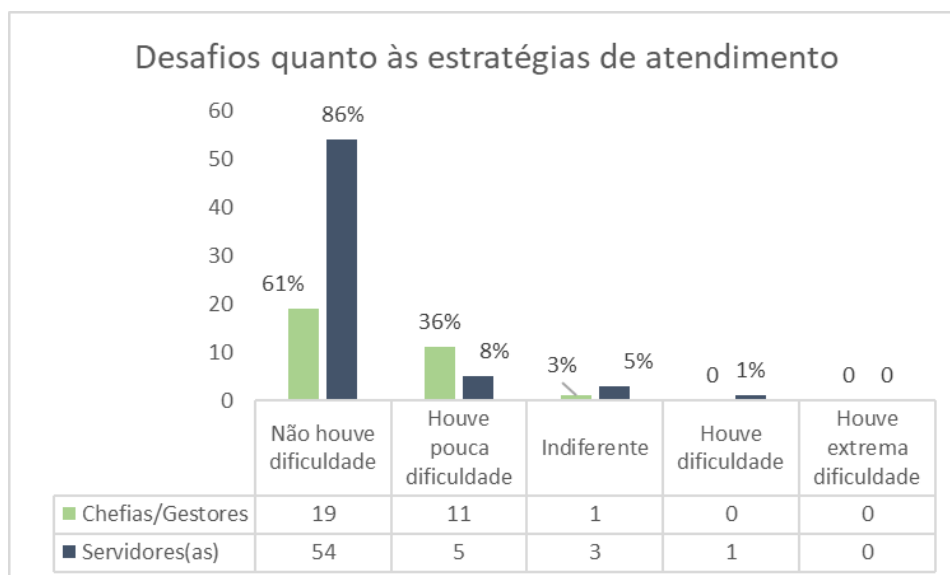


É possível perceber que dos(as) 94 respondentes (servidores e chefias), 79% alega não ter tido dificuldade para o cumprimento das atividades, sendo que destes, 64,5% dos(as) gestores(as) e 85,7% dos(as) servidores(as) corroboram essa afirmação. Por outro lado, 11,1% dos(as) servidores(as) afirmam ter encontrado pouca dificuldade para tal ação, enquanto 1 servidor(a) considerou indiferente e 1 encontrou dificuldade. Dos(as) gestores(as), 29% encontrou pouca dificuldade e 6,5% considerou indiferente. Cabe relatar ainda que não houve respostas nas alternativas que assinalam alguma dificuldade, nos questionários enviados às chefias.

*Dificuldades quanto às estratégias para o atendimento, tanto presencial quanto remoto*

Por último, das questões realizadas tanto aos(as) servidores(as), quanto aos(as) gestores(as) e chefias, foi realizado o questionamento sobre as dificuldades encontradas no que tange às estratégias para o atendimento presencial e remoto, considerando que muitas vezes não são todos(as) os(as) servidores(as) que estão atuando de forma presencial.

Figura 11 - Desafios quanto às estratégias de atendimento



Neste âmbito, a grande maioria dos(as) respondentes não encontrou dificuldades em desenvolver estratégias para a realização do atendimento, seja ele presencial ou remoto, visto que 86% dos(as) servidores(as) nessa categoria optaram por essa opção (não houve dificuldade), enquanto 61% dos(as) gestores(as) marcou a mesma alternativa. Já 36% dos(as) gestores(as) e 8% afirmam ter encontrado pouca dificuldade. Ainda, 4% dos(as) respondentes totais consideraram indiferente e apenas 1 servidor(a) relatou ter encontrado dificuldade.

A seguir, são apresentadas categorias que foram questionadas apenas aos gestores(as) e chefias imediatas, a fim de analisar a percepção destes quanto ao processo de implementação do PGD.

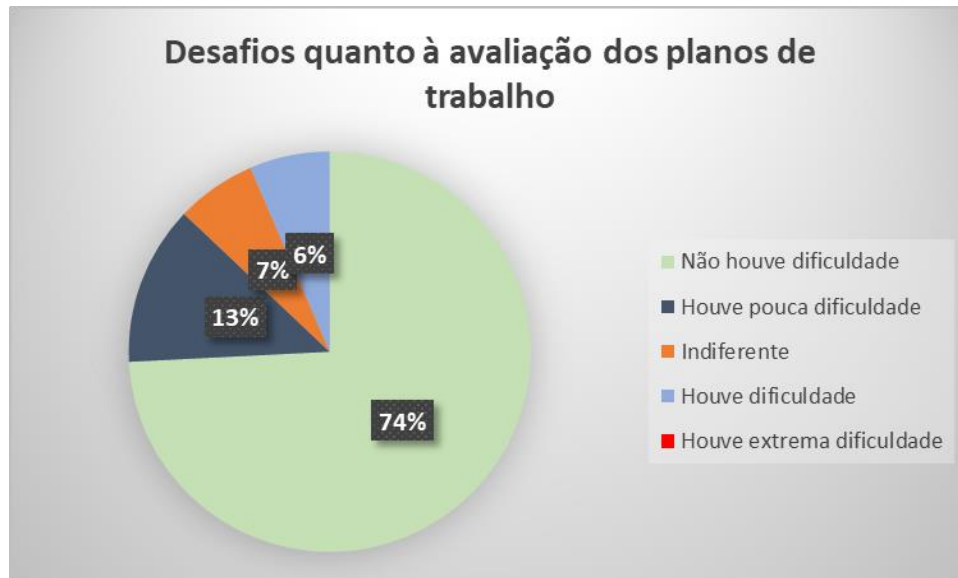
### **Gestores(as) e Chefias**

#### *Desafios quanto à avaliação dos planos de trabalho*

Dando continuidade ao levantamento proposto, foi questionado apenas aos(às) gestores(as) e chefias se os mesmos tiveram dificuldades no que tange à avaliação dos planos de trabalho. Neste sentido, 23 gestores(as)/chefias afirmam não ter encontrado dificuldades nesta categoria, enquanto 4 relatam que tiveram pouca

dificuldade, 2 consideraram indiferente e 2 consideraram que tiveram dificuldade. Tais resultados estão representados a seguir, conforme Figura 12.

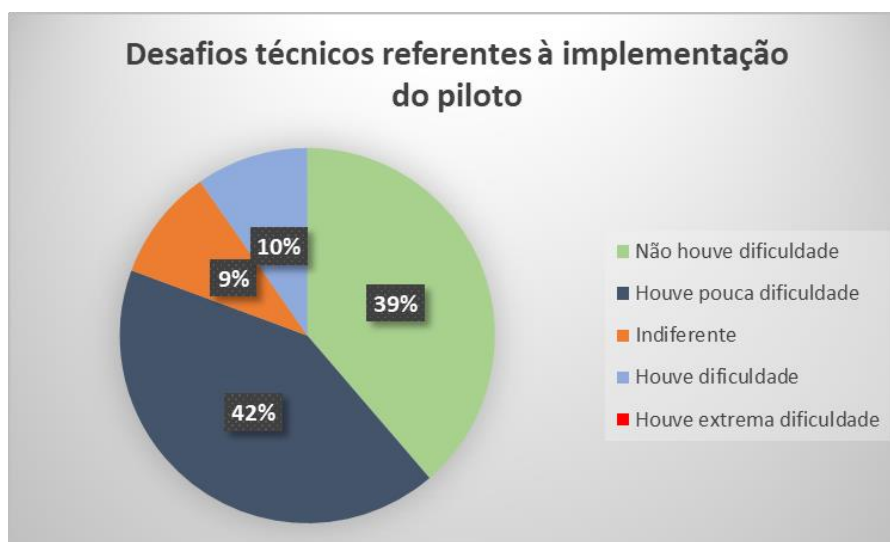
Figura 12 - Desafios quanto à avaliação dos planos de trabalho



### Desafios técnicos na implementação da etapa piloto do PGD

Finalizando a consulta com a equipe de gestores(as) e chefias do grupo pertencente à etapa piloto na UFPel, foi solicitado que estes avaliassem o grau de dificuldade técnica na implementação do PGD. Pode-se dizer que esta alternativa foi a que mais apresentou respondentes com alguma dificuldade, visto que 13 respondentes alegaram ter tido pouca dificuldade, enquanto 12 afirmam que não houve dificuldade. Ademais, 3 relatam que tiveram dificuldade e 3 consideraram indiferente.

Figura 13 - Desafios técnicos referentes à implementação do piloto



Por fim, na consulta direcionada às chefias e aos(as) gestores(as), foi solicitado que fizessem breves relatos quanto à implementação do PGD em suas Unidades. Os comentários apresentados estão dispostos no Quadro 1, a seguir:

Quadro 1 - Implementação do PGD - visão das chefias

Comentário 1	Não houve alteração no atendimento ou nas atividades do setor. O formato do PGD funcionou conforme o esperado. Quando foi necessário houve compreensão dos participantes para execução de tarefas presenciais ou em demandas não previstas quando necessário.
Comentário 2	A maior dificuldade foi ajustar as entregas, pois como são diversas na unidade, a necessidade de entrega semanal, prejudicou a atualização diária das entregas, considerando a quantidade no mês.
Comentário 3	Foi muito tranquilo. Durante o período da pandemia conseguimos realizar nosso trabalho de forma muito eficiente, mesmo no teletrabalho.

Comentário 4	<p>Na minha unidade o PGD foi implantado de forma muito tranquila e sem muitos problemas.</p> <p>Inicialmente havia muitas dúvidas sobre a forma de como seria a condução desta modalidade. Já estávamos bem acostumados com a organização do trabalho remoto quando vivenciamos a pandemia do COVID-19, por isso, apesar do trabalho remoto ser diferente da proposta apresentada pelo PGD, entendo que não tivemos grandes dificuldades de implementação e adaptação ao sistema de teletrabalho. Atualmente os servidores estão muito bem adaptados ao programa (PGD), desempenhando com muita eficiência e competência as atribuições que estão sob suas responsabilidades. Procuram dar feedbacks diários sobre o atendimento das demandas de trabalho pertinentes aos seus cargos.</p> <p>Conversam diariamente com a chefia imediata através dos meios de comunicação utilizados na unidade (Whatsapp, e-mail, telefone...). A unidade acadêmica tem uma rotina diária muito dinâmica em relação às demandas de trabalho, no entanto, os servidores conseguem, dentro da sua jornada de trabalho, cumprir de forma organizada e com êxito as entregas de tarefas que lhes são atribuídas. No meu entendimento o PGD veio para ficar!! Uma modalidade inteligente que motivou muitos servidores em suas ações de trabalho.</p>
Comentário 5	<p>De minha parte, vejo que a servidora consegue dar conta do seu trabalho tendo parte da carga horária remota, parte presencial.</p> <p>O trabalho dela necessariamente precisa de horas presenciais, então, o tipo de trabalho realizado no remoto pode ser revisto e repensado a cada mês.</p>
Comentário 6	<p>Houve boa adesão por parte dos servidores, e comprometimento com a realização das tarefas. O atendimento presencial nos setores se manteve funcionando lentamente, assim como o desenvolvimento do serviço e andamento das tarefas (mesmo quando em trabalho remoto).</p>



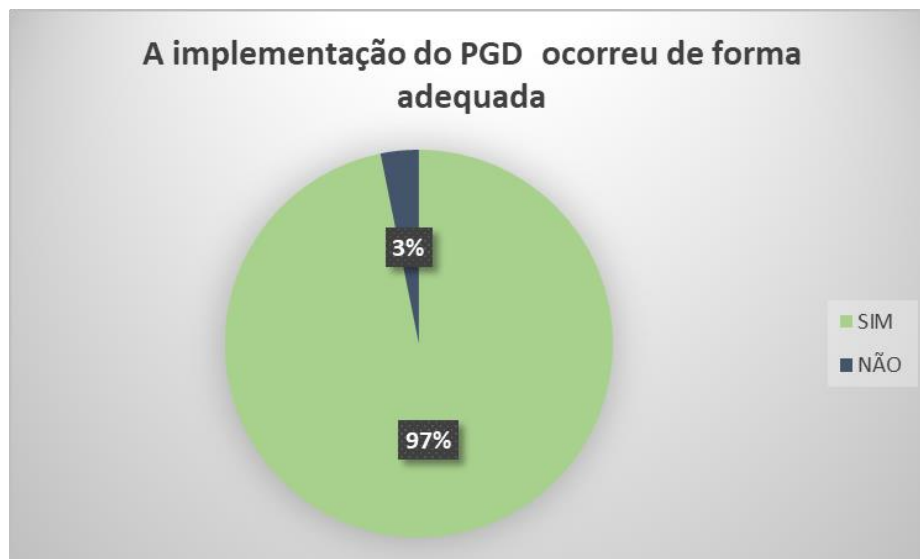
Comentário 7	Não enfrentamos nenhuma dificuldade no processo de implementação do PGD, criação ou avaliação dos planos de trabalho.
Comentário 8	As atividades continuam sendo desenvolvidas com a mesma eficácia.
Comentário 9	Gostei bastante do PGD, visto que, o mesmo está formalizando um pouco mais as atividades que o servidor executa, pois anteriormente você executava a atividade e não ficava nada registrado.
Comentário 10	A adaptação aos tipos de atividades disponíveis, bem como encaixar as rotinas nas atividades de forma eficiente, é um aprendizado que vai se tornar mais aprimorado com o transcorrer da prática.
Comentário 11	O desenvolvimento do PGD na nossa unidade ocorreu sem maiores problemas, principalmente devido ao perfil dos profissionais que sempre foram solícitos e prestativos no desempenho das suas funções. A principal forma de contato com os servidores em trabalho remoto foi o WhatsApp, o qual era prontamente atendida. A secretaria administrativa do CCQFA permaneceu aberta ao público, havendo uma escala para que tivesse um funcionário presente para o atendimento pessoal. Não foi registrada nenhuma queixa e o trabalho transcorreu normalmente.
Comentário 12	Com relação à implantação, não houve dificuldade, pelo contrário, foi ótimo e creio que aumentou a produtividade da equipe. A dificuldade que relato é em relação à operacionalização do sistema, que é muito burocrático, pois qualquer alteração de plano de trabalho, a chefia tem apenas 24h para assinar. Também creio que houve sobreposição de registros com o sistema sisref de ponto, implicando em aumento da burocracia para as chefias e oneração de seu tempo útil.

### **Servidores(as) integrantes da etapa piloto da UFPel**

Em um segundo momento, foi solicitado que os(as) servidores(as) relatassem sobre a forma como ocorreu a implementação do PGD em sua unidade, assim como se os mesmos tiveram participação nesta etapa. Este tema foi dividido em alguns

critérios, apresentados na sequência. Nesta categoria a consulta estava dividida em uma escala de 5 pontos, onde 1 significa muito ruim e 5 muito bom. Sendo assim, os(as) servidores(as) foram instados a avaliar a implementação do PGD em suas unidades. Antes de analisar a implementação a partir de categorias pré-definidas, foi questionado se a mesma ocorreu de forma adequada ou não.

Figura 14 - Implementação do PGD



Neste cenário, 61 servidores(as) afirmam que a implementação do PGD ocorreu de forma adequada, enquanto 2 alegam que não.

Da mesma forma que ocorreu com os(as) gestores(as), foi questionado aos(as) servidores(as) participantes da etapa piloto do PGD, se estes(as) gostariam de citar algum outro desafio que vivenciaram com a implementação do PGD, o qual não havia sido mencionado na consulta. Dessa forma, 8 servidores(as) apresentaram comentários, conforme apresentados no quadro 2, a seguir.

Quadro 2 - Desafios na implementação do PGD - visão dos(as) servidores(as)

Comentário 1	Com relação ao plano de trabalho, gostaria de adicionar que houve apenas uma dificuldade natural de adaptação ao modelo, que foi aos poucos sendo extinguida.
--------------	---

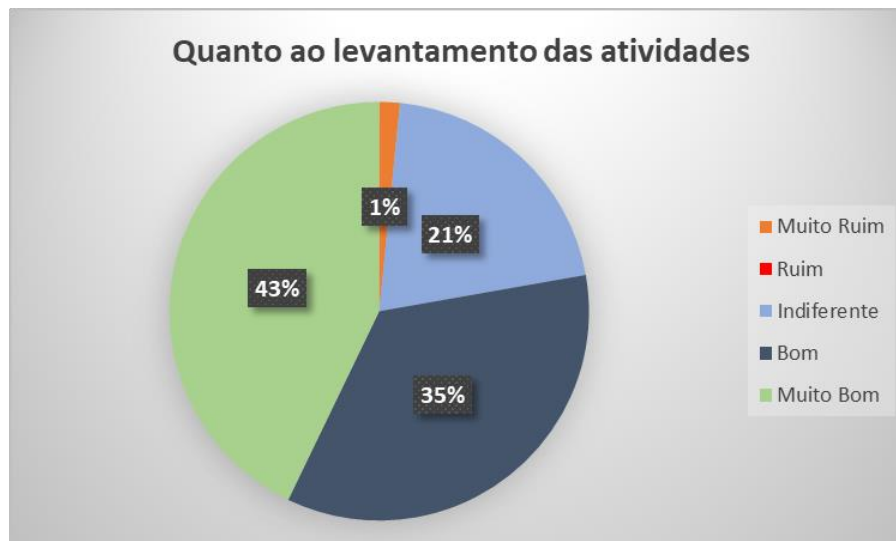
Comentário 2	Usuários (professores e funcionários) de computadores da UFPEL resistentes ao atendimento remoto via software de acesso remoto.
Comentário 3	Dificuldade no preenchimento do cumprimento do plano de trabalho.
Comentário 4	O cadastro das demandas e entregas fica prejudicado considerando os valores de complexidade disponibilizados, dificultando o fechamento das horas do mês, sendo necessário aumentar a quantidade de entregas sem necessidade, facilitaria se este campo fosse editável.
Comentário 5	Tenho um pouco de dificuldade com a comunicação remota e tendo a achar o contato presencial mais fácil quando preciso coordenar uma atividade com outro setor, por vezes opto por falar em dias em que as escalas coincidam.
Comentário 6	Fazer o plano de trabalho, considerando que minha unidade trabalha sob demanda externa.
Comentário 7	Organização do espaço privado de trabalho
Comentário 8	É muito importante manter a organização e atualização das entregas.

A seguir, a implementação do PGD é analisada, de acordo com a percepção dos(as) servidores(as), de acordo com algumas categorias:

#### Quanto ao levantamento das atividades

Ao propor o início da etapa piloto na UFPel, foi encaminhada a todas as Unidades pertencentes ao grupo participante uma tabela contendo inúmeras atividades que os mesmos poderiam escolher para suas Unidades, assim como solicitar a criação de atividades que fossem mais específicas e não estivessem contempladas. A partir daí, as atividades seriam cadastradas e disponibilizadas para as Unidades solicitantes. Diante do exposto, foi requisitado aos(às) servidores(as) que relatassem como ocorreu esse levantamento, resultando na Figura 15.

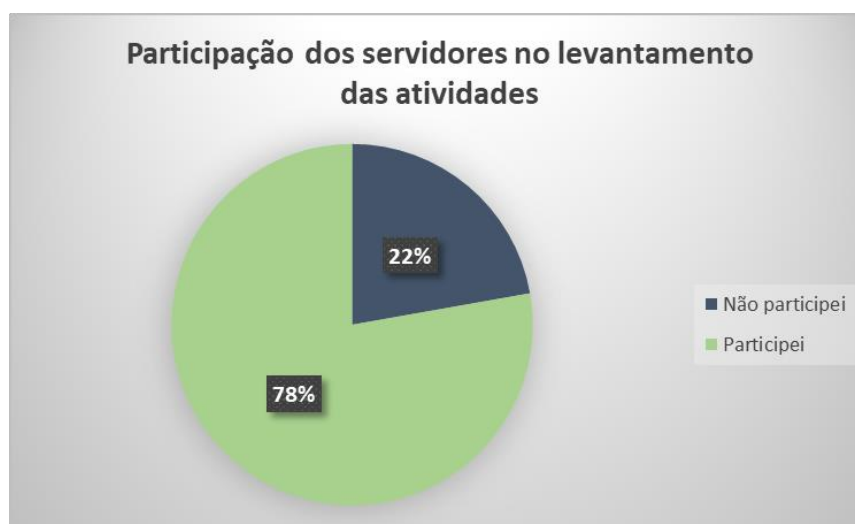
Figura 15 - Percepção quanto ao levantamento das atividades



Dos(as) 63 respondentes, 27 consideram que a implementação do PGD em sua Unidade, no que tange ao levantamento das atividades, ocorreu de forma muito boa, seguido de 22 que consideraram que foi boa. Ainda, 13 consideraram indiferente e, apenas 1 servidor(a) relatou ter sido muito ruim.

No mesmo sentido, quando questionados(as) sobre a participação neste levantamento de atividades, 49 confirmaram sua participação, enquanto 14 alegaram não ter participado, conforme exposto a seguir.

Figura 16 - Participação no levantamento das atividades



### Quanto à elaboração das escalas de trabalho

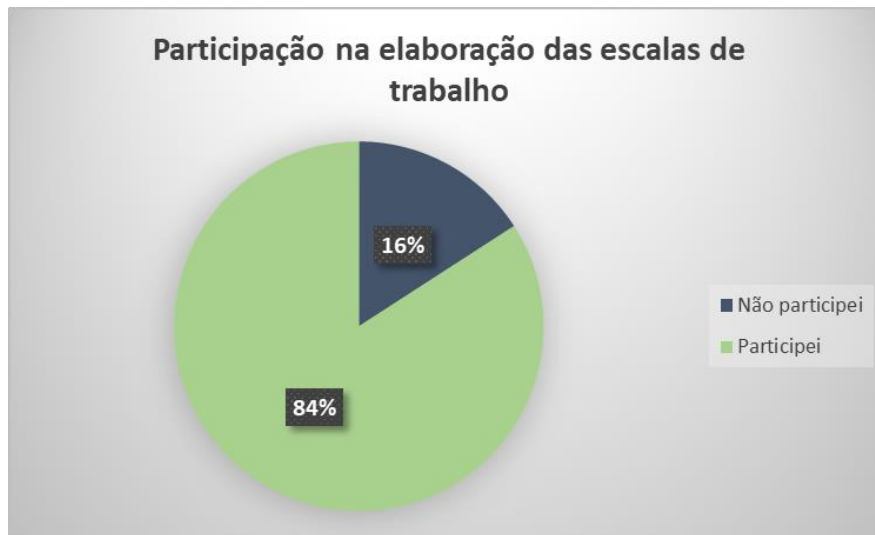
Da mesma forma da questão anterior, os(as) servidores(as) foram direcionados a analisar como se deu a implementação do piloto quanto à elaboração das escalas de trabalho, para organização das equipes. Neste sentido, 29 respondentes consideram que ocorreu de forma muito boa, 22 consideram boa, 11 assinalaram como indiferente e apenas 1 considera que ocorreu de forma ruim.

Figura 17 - Percepção quanto à elaboração das escalas de trabalho



Neste âmbito, além de analisarem a implementação quanto à elaboração das escalas de trabalho, foi questionado se os(as) servidores(as) participaram de tal ação, o que resultou na imagem 18, apresentada a seguir:

Figura 18 - Participação na elaboração das escalas de trabalho



Dos(as) 63 respondentes, 53 afirmam participação na divisão das escalas de trabalho, enquanto 10 dizem não ter participação.

Quanto à elaboração do plano de trabalho

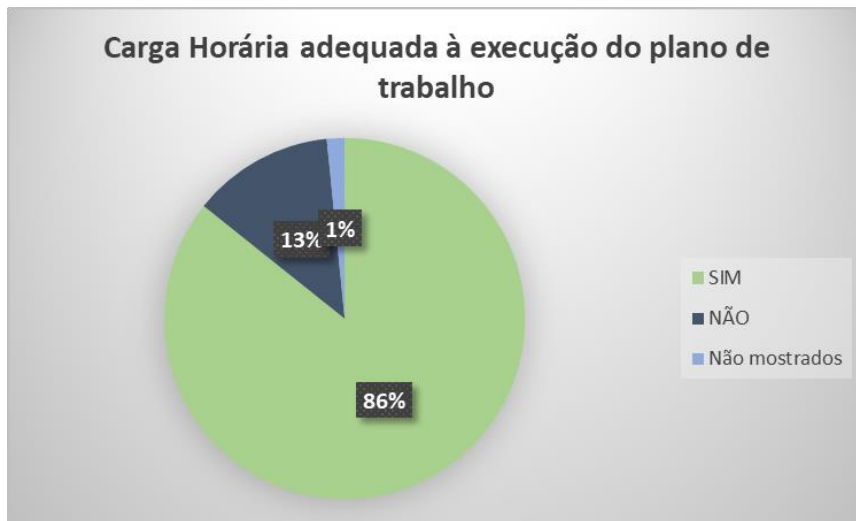
Nesta categoria, a mesma quantidade de servidores(as) da questão anterior considerou indiferente, ou seja, 11 respondentes, enquanto 31 afirmaram que a percepção quanto à elaboração dos planos de trabalho na Unidade foi muito boa, seguidos por 20 que consideraram boa. Ainda, 1 servidor(a) considerou que foi ruim, mostrando-se insatisfeito.

Figura 19 - Percepção quanto à elaboração do plano de trabalho



Ainda sobre os planos de trabalho, foi questionado se a carga horária presencial destinada a cada servidor(a) estava adequada ao cumprimento do plano de trabalho. Com isso, 54 servidores(as) relatam que sim, enquanto 8 alegam que não está adequado e 1 servidor(a) preferiu não responder.

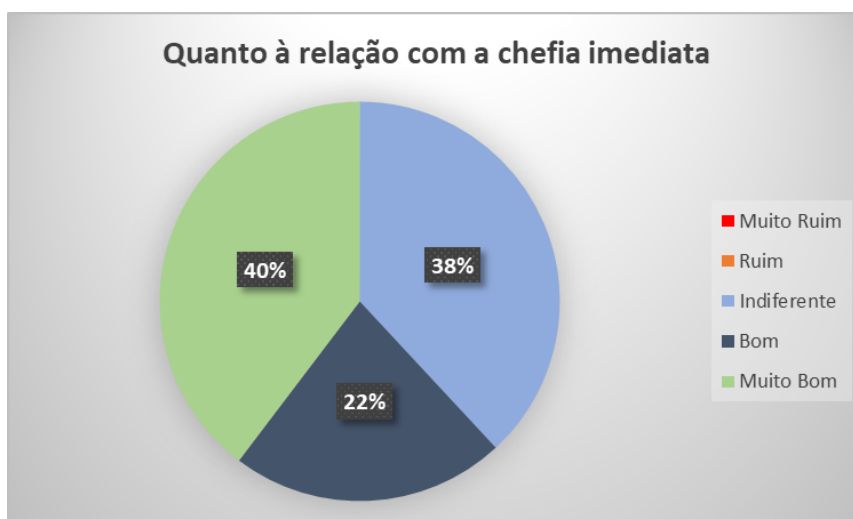
Figura 20 - Carga horária x plano de trabalho



#### Quanto à relação com a chefia imediata

Considerando as mudanças de rotina, do modo de exercer suas atividades, de cultura da Universidade e de seus(suas) servidores(as), que o PGD representa, foi solicitado que os(as) respondentes manifestassem sua percepção quanto à relação com a chefia imediata após a implementação da etapa piloto. A figura 21, abaixo, nos apresenta os dados obtidos.

Figura 21 - Percepção quanto à relação com a chefia imediata



Mesmo com todas as adversidades que esse tipo de mudança pode acarretar na relação com pessoas, quando questionados(as) sobre a relação com a chefia imediata no processo de implementação do PGD na unidade, as respostas ficaram concentradas entre indiferente (quando não houve alteração desta relação) até “Muito Bom/Melhorou Muito”, sendo esta última a resposta escolhida por 40% dos(as) respondentes. Se considerarmos que 62% responderam que a relação com a chefia, durante a implementação do PGD, Melhorou/Melhorou Muito, podemos afirmar que o novo formato de execução das atividades impactou favoravelmente nestas relações.

#### Quanto ao atendimento: presencial e remoto

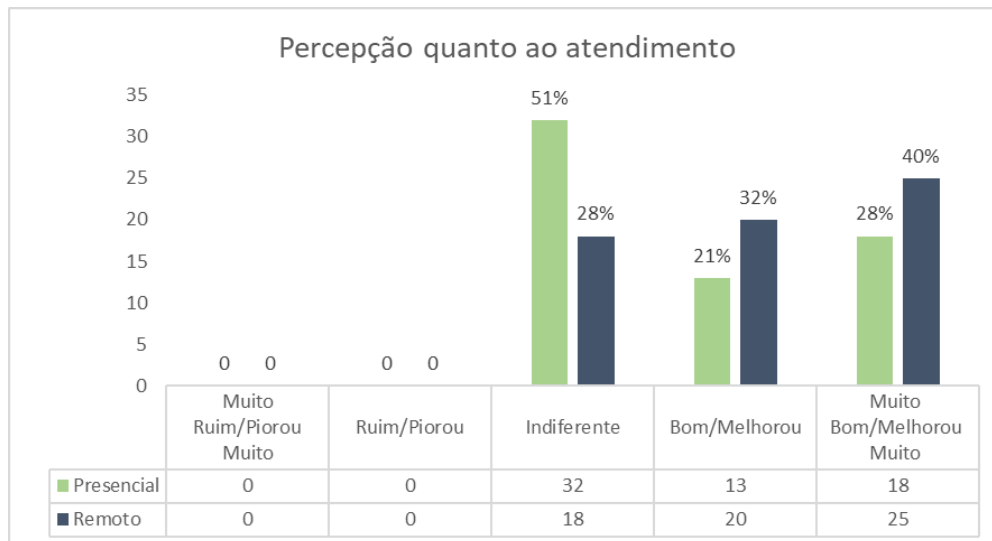
Um dos maiores obstáculos desta nova modalidade de funcionamento da Universidade era a questão do atendimento, visto que os(as) servidores(as) estariam dispensados do controle de frequência, passando a ser avaliados pelas atividades realizadas, comprovadas através do cadastro de entregas em um sistema específico para o PGD. Sendo assim, cabia ao(à) gestor(a) de cada Unidade determinar o percentual semanal para presença dos(as) servidores(as) nas Unidades, organizando de forma que os setores fossem mantidos em pleno funcionamento durante todo período disposto nas portarias de horário de funcionamento da Universidade.

Neste âmbito, os(as) servidores(as) foram questionados(as) sobre suas percepções quanto a estes atendimentos com o PGD, tanto de forma presencial como de forma remota, visto que uma das premissas do PGD é que os(as) servidores(as)



se comprometem em permanecer disponíveis para contato. Sendo assim, o gráfico a seguir apresenta o resultado obtido para esta categoria.

Figura 22 - Percepção quanto ao atendimento



Ao analisar a figura 22, percebe-se que, no que tange ao atendimento presencial, 49% dos(as) respondentes consideram que o atendimento melhorou ou melhorou muito após a implementação do PGD, enquanto 51% não notou diferença nos atendimentos presenciais após a implementação do PGD. Já quando se trata de atendimento remoto, não foi perceptível nenhuma mudança para 28% dos(as) servidores(as), enquanto 72% alega ter melhorado ou melhorado muito essa modalidade de atendimento.

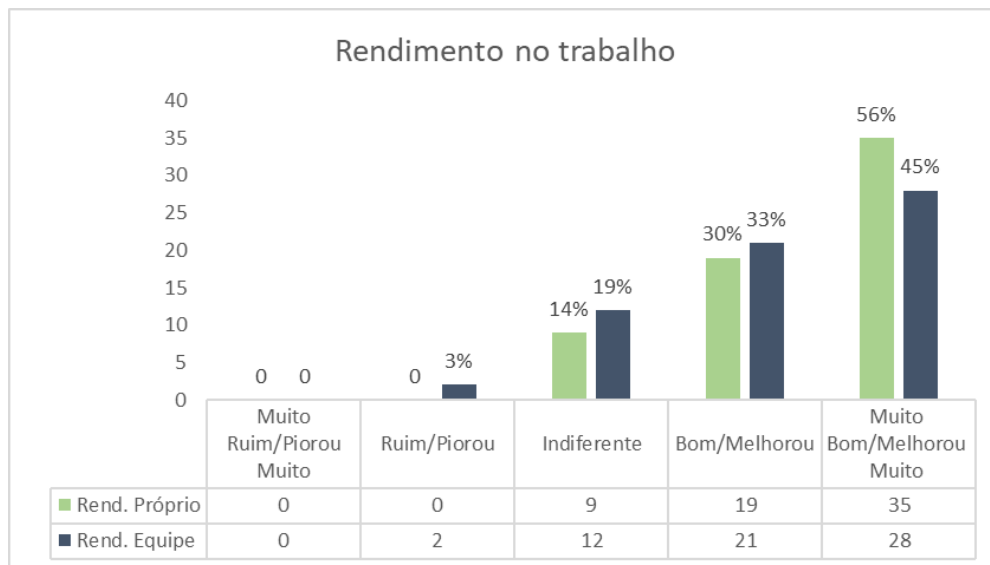
É importante ressaltar que não houve registro de respostas que considerem que o atendimento tenha piorado nesta nova modalidade.

#### Quanto ao rendimento no trabalho: próprio e da equipe

Com a implementação do PGD os(as) servidores(as) passaram a ter a obrigação de registrar todas as atividades desempenhadas, o que para muitos pode acarretar em dificuldades. No entanto, dos 63 respondentes, 56% consideram que seu rendimento no trabalho melhorou muito nessa nova modalidade, seguido por 30% que consideram que melhorou; 14% consideram que não percebeu modificações. Já no que tange ao rendimento da equipe em que fazem parte, 45% dos(as)

respondentes consideram que o rendimento melhorou muito, acompanhados de 33% que consideram ter melhorado. Nesta categoria, 3% dos(as) servidores(as), ou seja, 2 servidores(as) consideram que o rendimento da equipe piorou e, 19% não perceberam alterações. Os dados supracitados podem ser visualizados a seguir, conforme Figura 23.

Figura 23 - Rendimento no trabalho



Nesta categoria, um dos objetivos era obter uma autoavaliação dos servidores/as quanto ao seu rendimento no trabalho com a implementação do PGD. Nesse sentido, observamos que não houve respostas que apontassem uma piora no rendimento dos servidores e que a maior parte dos(as) respondentes assinalou que seu rendimento “melhorou muito” ou “melhorou”. Dessa forma, podemos afirmar, que na perspectiva dos próprios servidores(as) obteve-se um aumento no rendimento do trabalho dos servidores(as) com a implementação do PGD.

Em síntese, os dados coletados na consulta retratam que os(as) servidores(as) participantes do piloto não sinalizaram para um enfrentamento de dificuldades e que, mesmo que, quando comparados às respostas das chefias e gestores(as) identifica-se mudanças de percepções relacionadas a expectativas, mas os mesmos concordam em avaliações satisfatórias.

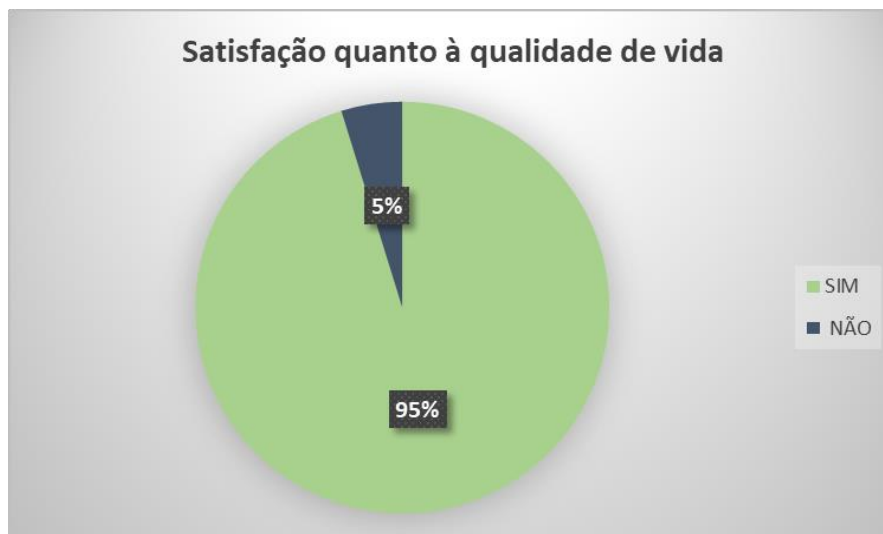
Por fim, em um terceiro momento, as questões foram direcionadas para identificar o nível de satisfação dos(as) servidores(as) que optaram por participar da

etapa piloto do PGD, assim como se esta modalidade influenciou na saúde mental e na qualidade de vida dos(as) mesmos(as).

### Qualidade de Vida

Inicialmente foi questionado aos(às) servidores(as) se sua experiência no Projeto Piloto do PGD atendeu às suas expectativas quanto à qualidade de vida e, nesse quesito, 60 respondentes afirmam que sim, que atendeu às expectativas. Por outro lado, 3 servidores alegam que não atendeu suas expectativas nesse aspecto.

Figura 24 - Satisfação quanto à qualidade de vida



Após o questionamento sobre a satisfação quanto à qualidade de vida, se o PGD atendeu suas expectativas nesse sentido, foi aberto um espaço para aqueles que tivessem interesse em relatar sua opinião, o aproveitassem, o que resultou em 2 comentários, conforme apresentado no Quadro 3:

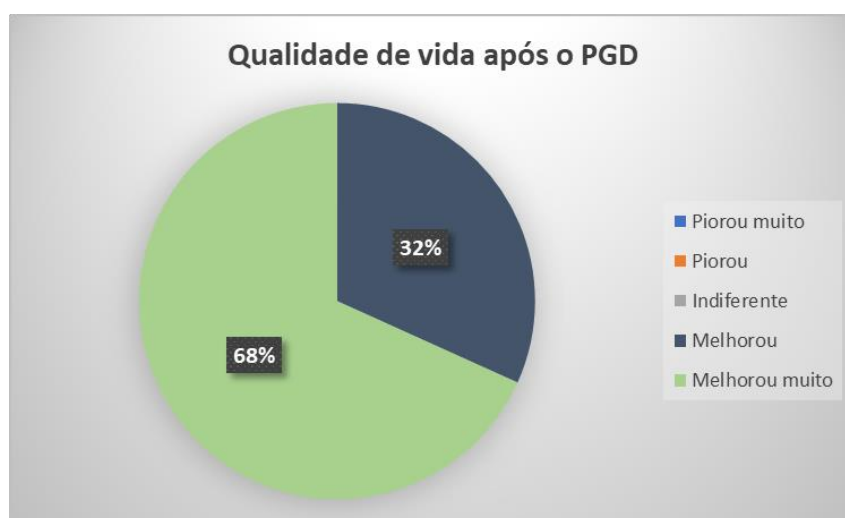
### Quadro 3 - Expectativas em relação à qualidade de vida

Comentário 1	Acredito que, em virtude da natureza do trabalho desenvolvido em nosso setor, não há necessidade de cumprimento de carga horária presencial, tendo em vista que o nosso trabalho pode ser executado da mesma forma, sem prejuízo, tanto presencial quanto remotamente.
Comentário 2	Acredito que poderia ser reduzida a minha carga horária presencial, meu trabalho não requer que eu esteja todo este tempo dentro da universidade.

Os dois comentários recebidos trazem a expectativa de realizar as atividades em teletrabalho no regime integral, ou uma menor parcela de trabalho presencial, no entanto a normativa atual entende que o regime de execução integral deve ser adotado como excepcionalidade, considerando que existe a necessidade de manutenção dos setores em pleno funcionamento para atendimento no horário de determinado pela instituição.

Ainda no mesmo tema, foi questionado se a qualidade de vida dos(as) servidores(as) sofreu alteração com a implementação do PGD e, foram obtidos os seguintes resultados, apresentados a seguir, na Figura 25.

Figura 25 - Qualidade de vida após o PGD



Neste cenário, por unanimidade os(as) servidores(as) consideram que sua qualidade de vida melhorou após a implementação do PGD, sendo que 20 consideram que melhorou e 43 afirmam ter melhorado muito.

Da mesma forma que na questão anterior, foi solicitado que os(as) respondentes que se sentissem confortáveis, deixassem comentários sobre o assunto, os quais são apresentados abaixo.

Quadro 4 - Qualidade de Vida após a implementação do PGD

Comentário 1	Melhorou a minha qualidade de vida, haja vista não haver perda de tempo em deslocamentos improdutivos.
Comentário 2	Acredito que o PGD facilitou muito o trabalho e veio como um facilitador na execução das atividades com uma logística facilitada.
Comentário 3	Após o início do PGD minha qualidade de vida melhorou bastante, pois não precisamos mais realizar diversos deslocamentos durante o dia ou passar até 9 horas por dia em um mesmo local sem janela pra rua e sob luz fluorescente.
Comentário 4	Sem necessidade de locomoção diária e refeições em casa no teletrabalho
Comentário 5	Muito melhor, o tempo de deslocamento posso gastar com outras coisas, posso acompanhar de perto meu filho pequeno, gasto menos com gasolina e é muito bom poder usar o banheiro limpo da minha casa! Além disso, em casa conto com melhores equipamentos eletrônicos e a cadeira é mais confortável!
Comentário 6	Tenho mais de 10 anos de Ufpel como servidor, dos quais trabalhei majoritariamente em turnos contínuos de 6 horas diárias, a própria mudança dessa escala para 8 horas diárias prejudicou minha qualidade de vida, acredito que o PGD tenha amenizado um pouco essa mudança tão brusca, mas está distante de ser a solução ideal.
Comentário 7	Liberdade para trabalhar e se concentrar nos horários mais adequados.

Comentário 8	O tempo gasto com deslocamento pode ser utilizado para outras atividades.
Comentário 9	Consigo gerenciar minha rotina de trabalho e casa de forma mais organizada. Consigo ter uma convivência maior com minha família (por exemplo: almoçar junto) e também praticar alguma atividade física.
Comentário 10	Apenas tenho a sensação de uma qualidade melhor no padrão de vida, principalmente na conciliação trabalho/vida privada.
Comentário 11	Trabalho mais focado em casa, meu dia rende mais.
Comentário 12	Consigo atender a família de forma mais organizada
Comentário 13	O teletrabalho proporcionou uma melhor integração entre a vida pessoal e o desempenho no trabalho.
Comentário 14	Sem o deslocamento, o tempo é melhor aproveitado, facilitando principalmente o período do almoço, que se torna mais tranquilo e prazeroso. Da mesma forma, é possível aproveitar a primeira hora da manhã ou o final da tarde para realizar atividade física.
Comentário 15	Maior tempo disponível para atividades junto à família. Houve mais momentos de silêncio para executar tarefas que demandam maior concentração.
Comentário 16	Permite estar mais tempo com a família e posso usar os períodos do dia que sou mais produtivo.
Comentário 17	Tenho muito mais disposição para realizar as atividades; o horário possibilita que eu me alimente com mais qualidade e tranquilidade; proporciona divisão mais justa das tarefas entre os colegas.

Comentário 18	Conseguo organizar melhor o meu tempo para realização das atividades quando estou em teletrabalho. Em outra situação, quando trabalhava as 40h de forma presencial, não conseguia obter concentração (no ambiente de trabalho) para realização de atividades que demandavam atenção e dedicação para o cumprimento com êxito desta tarefa. O fato de estarmos mais à vontade (em teletrabalho) conseguimos trabalhar com mais satisfação e motivação.
Comentário 19	Me sinto menos cansada pois não preciso ficar o dia inteiro no trabalho.
Comentário 20	Com a implementação do PGD a qualidade de vida melhorou muito quanta a alimentação e deslocamento (trânsito).
Comentário 21	No serviço remoto, a possibilidade de executar serviços sob demanda em horário alternativo, ajudou a eficiência da execução.
Comentário 22	Somente pelo fato de não ficar a semana toda fora de casa, com criança pequena já é um benefício que deve ser considerado. A experiência com o PGD está sendo ótima.
Comentário 23	Avalio que meu nível de satisfação e rendimento no trabalho melhorou muito, pois não me sinto aprisionada no local de trabalho. Conseguo executar minhas atividades com êxito e ao mesmo tempo estar mais presente em casa, com minha família.
Comentário 24	A qualidade de vida melhorou muito e até as relações entre os colegas melhoraram, acho que os colegas estão menos estressados com as dificuldades da vida. Liberdade para desenvolver atividades em horários alternativos.
Comentário 25	Com a adesão ao PGD, a concentração para o trabalho, como também o rendimento de minhas atividades profissionais, tiveram uma grande melhoria, conseqüentemente, uma qualidade de vida melhor.

Comentário 26	<p>Não precisar enfrentar o trânsito todos os dias, o qual é estressante e também se perde tempo de deslocamento, além de economizar na gasolina. Poder almoçar em casa e trabalhar perto da minha família. Consegui configurar um ambiente de trabalho bom em casa, inclusive com computador que atende ainda mais que o do presencial (mais rápido). Tudo está correndo muito bem.</p>
Comentário 27	<p>A qualidade de vida melhorou muito, tenho mais tempo para realizar as atividades do dia a dia sem interferir no rendimento/metras de trabalho. Também economia de tempo com deslocamento e redução de gasto com gasolina, dentre outras vantagens.</p>
Comentário 28	<p>A qualidade de vida melhorou, pois consegui organizar meus horários de forma a cumprir todas as minhas atividades de trabalho e ainda ter tempo disponível para atividades pessoais.</p>
Comentário 29	<p>Uma vez que é possível ajustar seu horário de trabalho, ajustar sua rotina, não ficar mais de 8h obrigatoriamente no local do serviço, é possível conciliar outras atividades diárias, tornando o dia-a-dia mais leve.</p>
Comentário 30	<p>Com a implantação do pgd foi possível realizar atividades pessoais em conjunto com a realização do trabalho, ter maior qualidade de vida, poder fazer exercícios regularmente e resolver problemas pessoais sem deixar de realizar as atividades dos setores.</p>
Comentário 31	<p>Como moro longe da unidade de trabalho, a possibilidade de trabalhar de casa algumas vezes por semana tem servido para aproveitar melhor o dia, sem perder tempo com deslocamentos casa-trabalho.</p>
Comentário 32	<p>Para mim ter mais flexibilidade nos horários para gerenciar tarefas domésticas, consultas médicas e outras situações familiares foi o maior ganho.</p>
Comentário 33	<p>A qualidade de vida melhorou muito principalmente devido a não ser necessário o deslocamento de ida e volta para o local de trabalho diariamente.</p>



Comentário 34	Aspectos como estar próxima da família, não perder tempo e consumir combustível com o deslocamento diário, bem como flexibilidade nos horários para o cumprimento das atividades do plano de trabalho fizeram grande diferença e melhoraram significativamente minha a qualidade de vida.
Comentário 35	Poder organizar meus horários de trabalho com outros compromissos gerou melhor qualidade de vida.
Comentário 36	Minha qualidade de vida melhorou pois consigo almoçar e continuar trabalhando de casa.
Comentário 37	Ter tempo para estar em casa com a família enquanto trabalha, podendo realizar o trabalho remoto no momento mais adequado e sem a necessidade de estar 8 horas presencialmente na universidade.
Comentário 38	O PGD permite encaixar períodos de atividade com o de produtividade.
Comentário 39	Muito boa, consigo me organizar e ter uma vida mais saudável.
Comentário 40	Melhor aproveitado o tempo para realizar tarefas no geral. Economias com trânsito, vestuário, alimentação.
Comentário 41	Consigo realizar minhas atividades com calma e tranquilidade no home office e ainda ter qualidade de vida.
Comentário 42	Melhorou muito minha qualidade de vida.
Comentário 43	O fato de poder trabalhar em casa nos horários mais adequados a nossa realidade, foi um grande salto de qualidade de vida para o servidor além de proporcionar um melhor rendimento ao trabalho realizado.

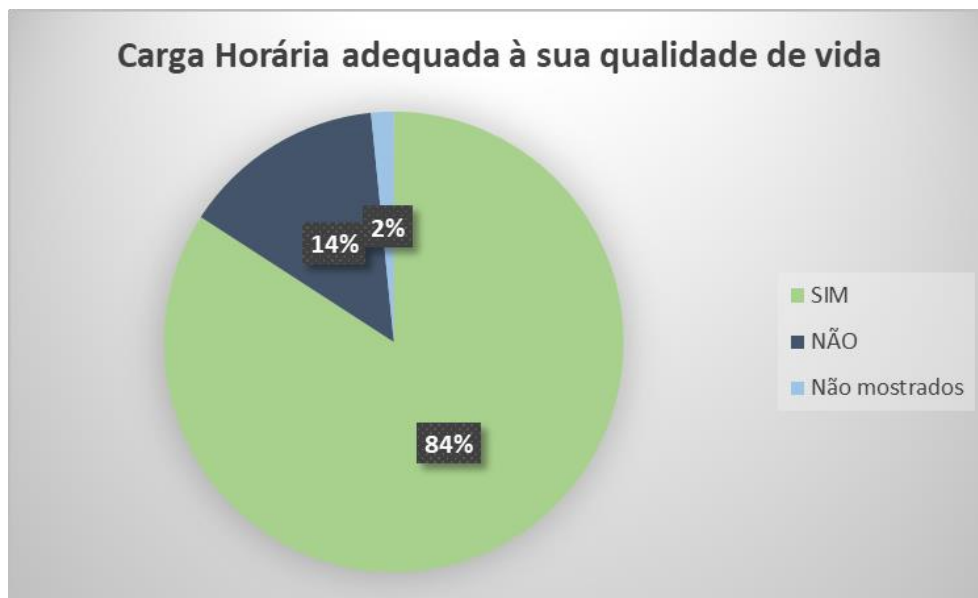
Comentário 44	Temos mais tempo de qualidade disponível, menos tempo perdido no trânsito, menos gasto com combustível. Podemos optar por fazer muitas tarefas nas horas em que somos mais produtivos. A flexibilidade do sistema novo agrega ganhos tanto a nível pessoal como profissional, sendo que as duas vidas permeiam juntas e se encaixam de uma forma mais sutil.
Comentário 45	Substituí o tempo de deslocamento de 1 hora de casa até ao trabalho e comecei a fazer atividade física 3 vezes por semana, o que não fazia há mais de 5 anos.
Comentário 46	Melhor dimensionamento entre atividades de trabalho e lazer.
Comentário 47	A principal vantagem é poder organizar livremente minha demanda de trabalho entre as demais atividades do meu cotidiano. Isso permite que eu organize minha rotina de maneira muito mais funcional o que consequentemente oportuniza a melhora na qualidade de vida.
Comentário 48	Com a implementação do PGD minha qualidade de vida melhorou, pois permite que possa fazer minhas atividades em outro horário caso seja necessário.
Comentário 49	Poder desenvolver minhas atividades de casa me deixa mais motivada a fazer minhas entregas de forma eficaz.
Comentário 50	Percebo com a implantação do PGD, uma melhoria na qualidade de vida, impactando assim, favoravelmente na realização das atividades de trabalho.
Comentário 51	Certamente o PGD melhorou a qualidade de vida de todos os participantes, porém, é preciso ter muito cuidado na questão do atendimento das demandas e necessidades tanto da instituição, como da comunidade.
Comentário 52	Melhorou, pois a TI é uma área na qual já temos o costume de efetuar muitos serviços remotamente.

Comentário 53	Ter maior liberdade com os horários e mais tempo para passar com a família melhora a qualidade de vida.
Comentário 54	Melhorou, pois consigo conciliar minhas atividades do dia a dia com o trabalho.
Comentário 55	Minha qualidade de vida melhorou muito. Tive mais vontade de trabalhar durante este período que passei trabalhando em PGD e creio também que rende mais no meu trabalho.
Comentário 56	A possibilidade de adaptar nosso horário com atividades fora do trabalho foi um fator importante.
Comentário 57	Foi muito positiva a mudança, pois não preciso despender do tempo de ida e volta ao Campus, evitando o stress com o trânsito e podendo utilizar o tempo que sobra para outra atividade de interesse pessoal.

Nos comentários, podemos destacar alguns aspectos trazidos pelos(as) respondentes, como uma melhora de qualidade de vida, tais como mais tempo com a família, possibilidade de adaptação dos horários de trabalho, redução dos deslocamentos, o que resulta num maior rendimento do trabalho.

Considerando a melhora na qualidade de vida, apresentado pela questão anterior, foi questionado se a carga horária presencial destinada a cada servidor(a) é adequada à sua qualidade de vida.

Figura 26 - Carga horária presencial x Qualidade de Vida



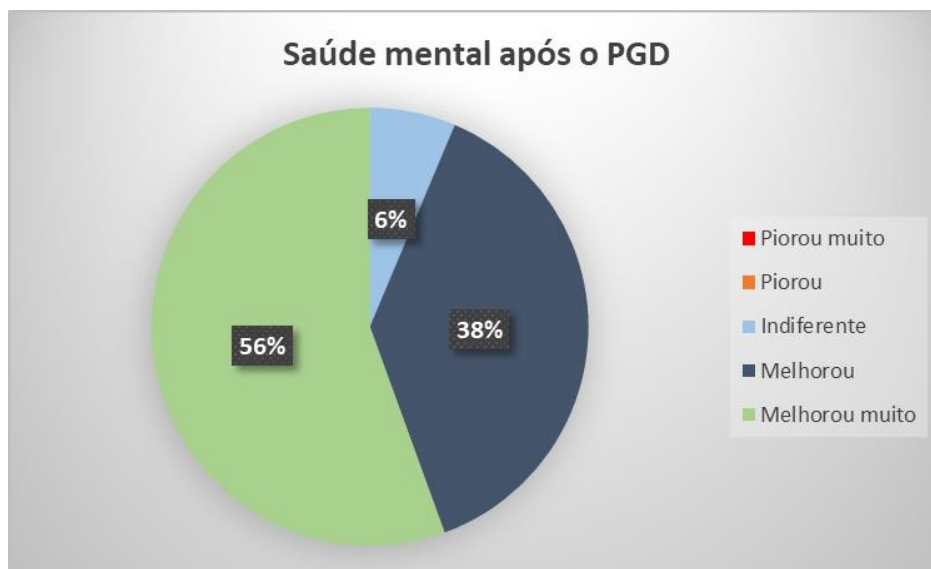
Neste cenário, 53 respondentes consideram que sua carga horária presencial está adequada à sua qualidade de vida, enquanto 9 consideram que não. Ainda, 1 servidor(a) preferiu não responder a questão.

Levando em consideração que o PGD representa uma alteração significativa no processo de trabalho dos(as) servidores(as) da UFPEL, coube refletir sobre como esse contexto pode ter impactado na saúde mental destes(as). Dessa forma, se por um lado a implementação do PGD pode trazer uma melhora na qualidade de vida dos(as) servidores(as), por terem uma maior gestão de seu tempo, por outro, uma alteração abrupta em seu processo de trabalho poderia gerar fatores estressores e ansiogênicos.

### Saúde Mental

Dessa forma, com o mesmo intuito, dando continuidade à consulta, os(as) servidores(as) responderam quanto à saúde mental, se os mesmos consideram que esta sofreu alterações com a implementação do PGD.

Figura 27 - Saúde mental com o PGD



Da mesma forma que na questão anterior, é possível perceber que a grande maioria dos(as) servidores(as) percebe uma melhoria em sua saúde mental, sendo que 35% afirmam que melhorou muito e 24% relatam ter percebido melhora. No total, 4 servidores(as) dizem não ter notado nenhuma diferença.

Sobre o tema saúde mental após a implementação do PGD, foram relatados os seguintes apontamentos:

Quadro 5 - Saúde mental x PGD

Comentário 1	O fato de não precisar me deslocar até o trabalho diariamente diminui consideravelmente o stress de ter que conciliar outras atividades (domésticas/profissionais).
Comentário 2	A minha saúde mental também melhorou muito após o início do PGD, pois conseguimos trabalhar sem a pressão do ponto e conseqüentemente o desempenho é maior e o trabalho é mais inteligente, otimizando processos e atividades.
Comentário 3	Administrar o tempo conforme as minhas necessidades pessoais

Comentário 4	Muito melhor, o ambiente de casa me proporciona trabalhar em silêncio e com maior conforto, sem me estressar com o trânsito e correria de cumprir horários.
Comentário 5	Como no comentário, ter o turno mudado de 6 para 8 horas diárias foi muito maléfico para minha rotina e qualidade de vida. O advento do PGD apenas amenizou esse declínio de qualidade.
Comentário 6	Maior rendimento no trabalho.
Comentário 7	Sinto-me mais motivado, valorizado, disposto e engajado.
Comentário 8	Me sinto mais descansado mentalmente.
Comentário 9	Não fico estressado com registro de ponto, faço refeições em casa.
Comentário 10	A liberdade para realizar as atividades de trabalho em horário fora do comercial, possibilitando uma melhor distribuição da carga horário, permitiu a realização de atividades pessoais que antes eram impossíveis com o cumprimento das 40h presencialmente, tais como realizar atividades físicas, organizar melhor a vida pessoal, melhor convivência com parentes e amigos. Sensível diminuição de estresse e ansiedade.
Comentário 11	Aproveitando melhor o tempo e reduzindo correrias e atrasos, a concentração aumenta, fazendo render as atividades que exigem concentração.
Comentário 12	Maior tempo disponível para atividades junto à família. Houve mais momentos de silêncio para executar tarefas que demandam maior concentração.
Comentário 13	Diminuiu a cobrança de cumprir horário, o estresse do trânsito e a possibilidade de estar trabalhando num ambiente que me faz muito bem, minha casa.

Comentário 14	Antigamente ficava quase 10 horas por dia no campus, para evitar deslocamento no horário do almoço. Chegava em casa, jantava, tomava banho e ia dormir para recomeçar tudo de novo no dia seguinte. Sem tempo para dar atenção à família e resolver questões pessoais. Não tem como manter a saúde mental desse jeito. Isso melhorou muito.
Comentário 15	Consigo trabalhar com mais motivação e dedicação. No meu caso, a minha lotação é no Campus Capão do Leão, em que a logística de realização de um intervalo em que se possa retornar em casa para o almoço (por exemplo) se torna impossível. Isso faz com o servidor permaneça aproximadamente 10 horas dentro do seu ambiente de trabalho. Isso causa uma estafa, um cansaço físico e mental, sendo que chega certa hora do dia em que ficamos incapacitados de produzir com qualidade as nossas atividades. O fato de dividirmos as nossas atribuições na modalidade de teletrabalho parcial com a possibilidade de cumprimento de parte da jornada de trabalho "em casa" resulta em maior qualidade de vida ao servidor incluído nesta modalidade.
Comentário 16	Me sinto menos cansada pois não preciso ficar o dia inteiro no trabalho.
Comentário 17	O rendimento é muito melhor sem a pressão de cumprir horário, sem correria no trânsito.
Comentário 18	Durante o serviço remoto, poder resolver algum problema pessoal, jogando o serviço de demanda para horário alternativo (à noite por ex), faz com que no outro dia se tenha a tranquilidade que almeja.
Comentário 19	Mesmo com todos os compromissos e atenção ao trabalho durante todo o dia, todas as funções são feitas com muito mais prazer.
Comentário 20	O PGD me trouxe de volta a motivação para continuar trabalhando no CCQFA, pois o formato de trabalho 100% presencial - a que fomos submetidos a cumprir há poucos meses - não se encaixa nos padrões de qualidade de vida que almejo, fazendo com que, por diversas vezes, eu cogitasse a hipótese de solicitar exoneração do cargo.

Comentário 21	Melhorando a relação com os colegas tudo vai melhorando gradualmente.
Comentário 22	Como já citado no item acima, a saúde mental teve uma significativa melhora, tendo maior assertividade e maior clareza no desempenho das funções, sendo resultado da melhoria da saúde mental que estando bem proporciona um equilíbrio nos aspectos pessoal e profissional.
Comentário 23	Poder estar mais tempo em casa é maravilhoso, conciliar o dia a dia com as tarefas do trabalho deixa tudo mais fácil e tranquilo. Não precisar se estressar no trânsito é ótimo. Isso tudo melhorou muito a ansiedade e qualidade de vida.
Comentário 24	Me sinto mais tranquila com relação as rotinas do dia a dia (filho pequeno) e com as atividades do trabalho. Consigo conciliar ambas as atividades, sem perder qualidade no trabalho. Me sinto mais disposta e menos cansada.
Comentário 25	Como estou com 50% de carga horária remota, posso executar tarefas de casa. Tenho idoso em casa, assim, consigo estar por perto mais tempo.
Comentário 26	A saúde mental melhorou, pois consegui mudar meus hábitos para ter uma vida mais equilibrada.
Comentário 27	A atividade totalmente presencial prejudica muito a saúde mental, pois não há tempo para resolver os problemas pessoais, nem para fazer exercícios. Além do desgaste que sofremos com deslocamento e sem possibilidade de ir para casa no horário de almoço para realmente descansar entre um turno e outro.
Comentário 28	Me parece que o teletrabalho parcial tem ressaltado os pontos positivos de cada modalidade de trabalho, permitindo desfrutar melhor tanto os dias no Anglo quanto os dias em casa.
Comentário 29	Não necessitando me deslocar diariamente, considero que houve grande diminuição do nível do estresse ligado ao deslocamento: trânsito e possíveis ocorrências que muitas vezes levaram a alterações quanto ao tempo para realizar o trajeto residência/trabalho.



Comentário 30	Não sendo necessário o deslocamento para o local de trabalho, evita-se também o estresse do trânsito.
Comentário 31	Fatores que contribuíram com a saúde mental foram ligados às rotinas familiares e não ter que me submeter aos riscos do trânsito diário, correria entre as jornadas.
Comentário 32	É bom ter a liberdade de escolher os momentos pra trabalhar, melhora na execução das tarefas e na vida.
Comentário 33	Acabou a correria da hora do almoço, onde ia em casa almoçar para ficar com a esposa e filha. Mais tempo para passar com a família, apesar de estar trabalhando.
Comentário 34	No pós pandemia, trabalhar presencialmente todos os dias estava difícil pois me acostumei a ficar no silêncio da minha casa, então muita gente na volta, muitas vozes, telefones, etc, me deixava cansada.
Comentário 35	Temos mais tempo pra cuidar da nossa saúde
Comentário 36	Poder trabalhar em casa, com a temperatura do ambiente escolhido, com a iluminação escolhida, enfim, com a comodidade que a casa nos proporciona vai ao encontro de um bem estar e por consequência uma saúde mental preservada.
Comentário 37	Não tem mais a pressão de trânsito, horário, melhora muito a saúde mental.
Comentário 38	minha saúde mental melhorou muito
Comentário 39	As preocupações diminuem pelo fato de estarmos trabalhando em casa próximo as pessoas que amamos.

Comentário 40	<p>Consigo produzir o mesmo que produzia antes e ao mesmo tempo me sentir menos preso. O turno de 8 horas que estávamos utilizando, que veio após um período longo de pandemia, estava bem difícil de acostumar. Parecia que não sobrava tempo pra mais nada e que vivíamos apenas para o trabalho. Hoje sinto ter muito mais tempo para viver, e ao mesmo tempo consigo conciliar todas as demandas que recebo mensalmente.</p>
Comentário 41	<p>Mais tempo investido em lazer e sem tempo perdido no trânsito.</p>
Comentário 42	<p>O rendimento em teletrabalho (remoto) é maior, contudo, ainda acho importante a prestação presencial.</p>
Comentário 43	<p>Algo muito presente em minhas preocupações é o cuidado com familiares. Logo, tendo a possibilidade do trabalho à distância, me traz a tranquilidade de poder auxiliar estes familiares no momento necessário, sem prejuízos à minha atividade laboral.</p>
Comentário 44	<p>Poder ficar em casa e poder desenvolver minhas atividades no meu ambiente familiar melhorou muito minha satisfação com a meu trabalho</p>
Comentário 45	<p>A adesão ao PGD teve uma boa influência na saúde mental.</p>
Comentário 46	<p>O PGD trouxe a possibilidade de tornar a vida mais tranquila e menos corrida, mas ao mesmo tempo criou um desafio constante, que é organizar nossas atividades e tarefas profissionais.</p>
Comentário 47	<p>Ter maior liberdade com os horários e mais tempo para passar com a família e lazer melhora a saúde mental.</p>
Comentário 48	<p>Melhorou muito, consigo ter um tempo pra lidar com minha vida pessoal, saúde, atividade física, etc.</p>
Comentário 49	<p>Me senti menos cansado, o que acabou melhorando meu rendimento nos últimos meses no trabalho e também minha relação com minha família.</p>

Comentário 50

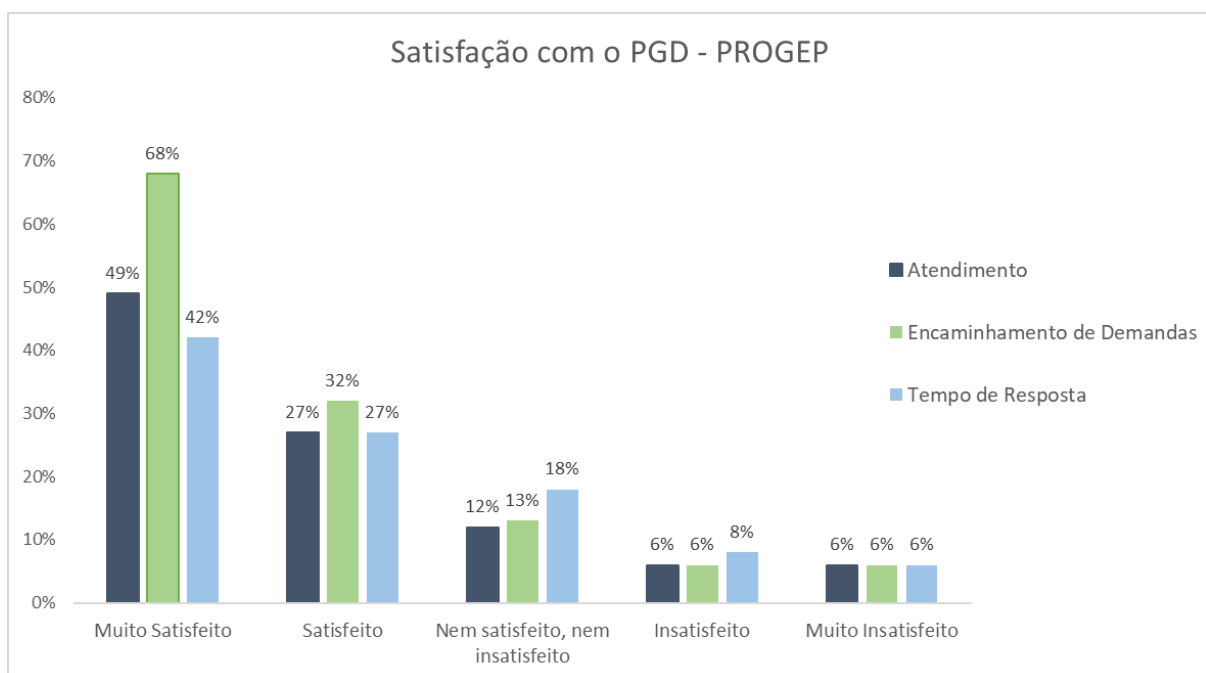
A flexibilidade de realizar o trabalho em horários que me permitem adequar a demandas pessoais, inclusive de saúde, me trouxeram mais tranquilidade e bem estar.

Com relação à saúde mental, os(as) servidores(as) destacaram que a liberdade dos horários, a possibilidade de executar as tarefas no ambiente familiar, a possibilidade de investir mais tempo em lazer, com a redução dos deslocamentos, trouxeram impactos positivos à saúde.

### Avaliação por parte dos usuários - comunidade acadêmica

O terceiro instrumento foi direcionado à comunidade acadêmica, especificamente àqueles que utilizaram os serviços das Unidades do grupo piloto depois da implementação do PGD. Para demonstrar os dados obtidos, a seguir são apresentados os gráficos das Unidades com os percentuais referentes à satisfação quanto ao atendimento; encaminhamento das demandas, assim como tempo de resposta.

Figura 28: Satisfação: PROGEP em PGD

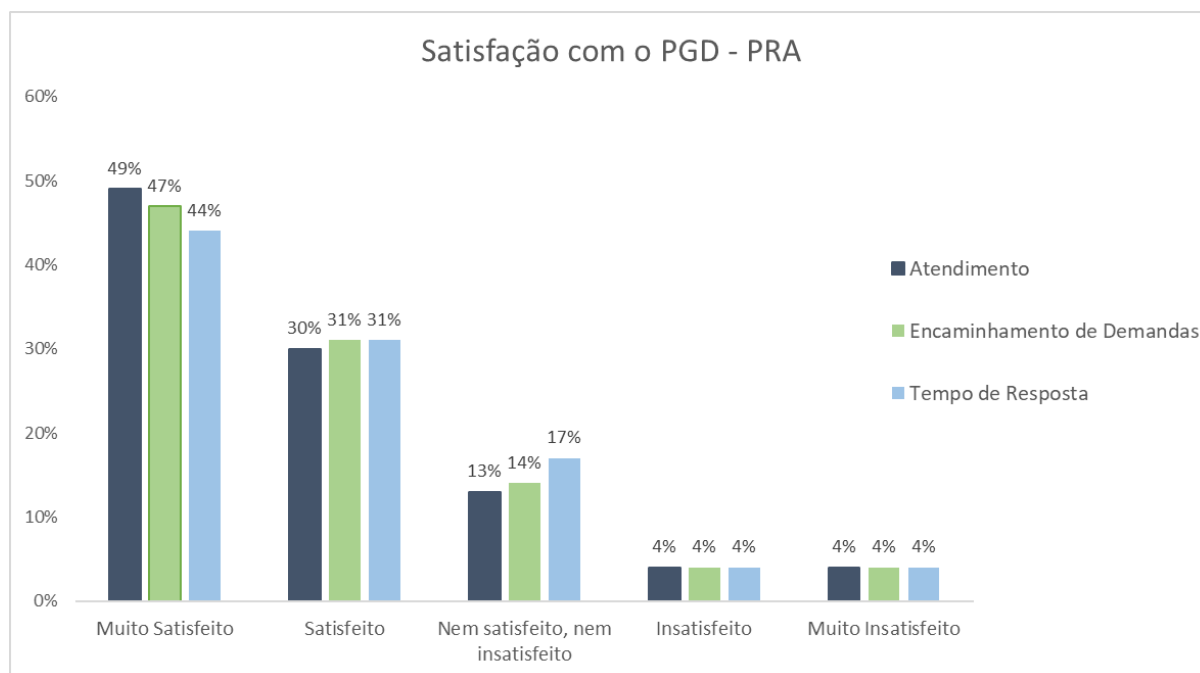


Como exposto na Figura 28, observamos que o maior número de respondentes acolheu as alternativas “muito satisfeito” e “satisfeito”. Dentre as questões que visavam verificar o nível de satisfação dos usuários, a que faz referência ao encaminhamento das demandas foi a que apresentou maior percentual, sendo que 68% dos usuários que buscaram atendimento na PROGEP durante o PGD assinalou a alternativa muito satisfeito com o encaminhamento das destas. Outro dado relevante que a figura 28 nos apresenta, é que os percentuais de respondentes que assinalaram o atendimento, encaminhamento das demandas e tempo de resposta como “insatisfeitos” ou “muito insatisfeitos” são menores que os demais, onde somados representam percentuais de: 12% na avaliação quanto ao atendimento; 12% quanto ao encaminhamento das demandas e 14% quanto ao tempo de resposta.

Destaca-se que, após as questões apresentadas, o questionário contou com um campo destinado a comentários qualitativos. Nesse aspecto, destacamos que houve comentários positivos frente às questões descritas, destacando o bom atendimento recebido, a agilidade e prestatividade do(a) servidor(a) que atendeu o usuário(a). Da mesma forma, foram apresentados comentários negativos, destacando a falta de retorno frente à solicitação realizada ou a dificuldade de contato.

Outra questão relevante evidenciada na parte qualitativa, refere-se à pessoalização da tarefa, em que alguns usuários(as) tiveram a resposta que o(a) servidor(a) responsável por aquela atividade específica se encontrava em teletrabalho, logo o demandante deveria retornar em outro dia. Cabe salientar que, em grande parte, os(as) respondentes consideraram o atendimento recebido muito satisfatório e que os comentários qualitativos, são prioritariamente, de participantes insatisfeitos com o atendimento recebido. Mesmo considerando que no geral a avaliação foi satisfatória, cabe refletirmos sobre os comentários para construirmos estratégias, visando sempre a melhoria no atendimento prestado e compartilhamento das tarefas nas unidades, de forma que o usuário(a), ao buscar atendimento, tenha sua demanda minimamente acolhida.

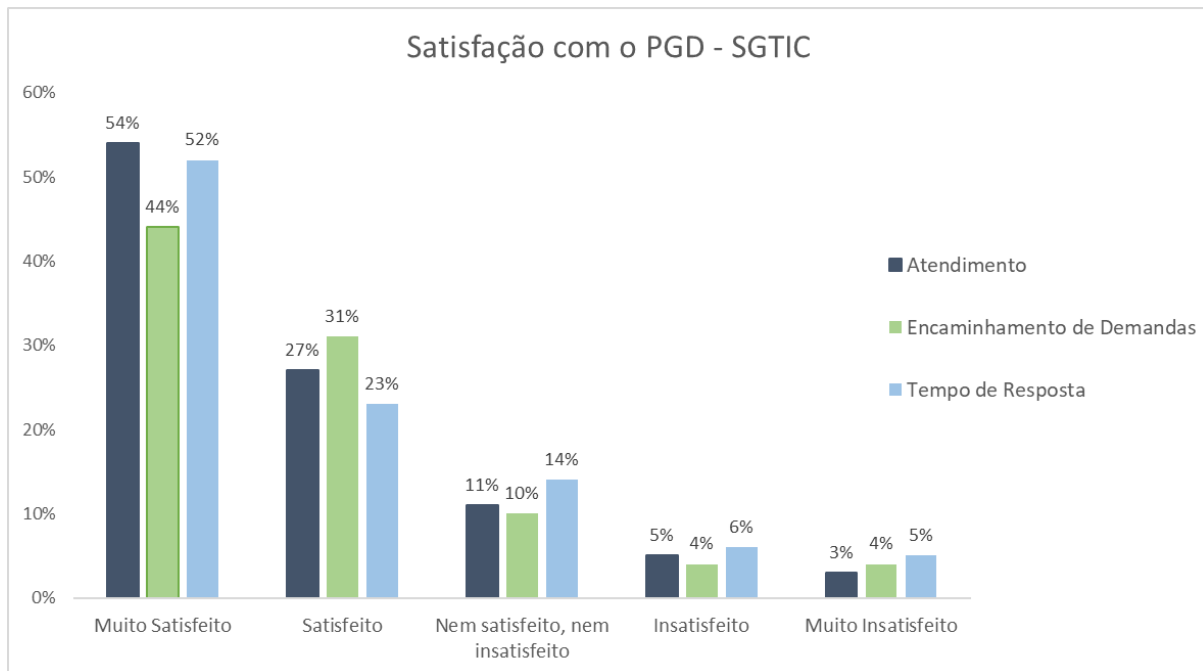
Figura 29: Satisfação: PRA em PGD



Sobre os dados apresentados na Figura 29, observa-se que os maiores percentuais quanto à satisfação no atendimento, encaminhamento das demandas e tempo de resposta estão concentrados na avaliação de “Muito Satisfeito” e “Satisfeito”.

Sobre o espaço qualitativo direcionado aos que desejassem complementar suas respostas observou-se comentários semelhantes aos que buscaram atendimento na PROGEP, algumas avaliações positivas frente ao atendimento recebido e, com menos frequência, comentários relatando o não atendimento da demanda em função do responsável pela atividade não estar na unidade no momento da busca.

Figura 30: Satisfação: SGTIC em PGD



Conforme exposto acima, percebe-se que os maiores percentuais referentes ao atendimento, encaminhamento das demandas e tempo de resposta estão concentrados respectivamente nas avaliações de muito satisfeito e satisfeito nas três unidades administrativas que compõem o grupo piloto. Entretanto, mesmo que em menor escala, os pontos apontados como negativos devem ser analisados de forma a tentar eliminá-los ou, ao menos, atenuar seus impactos.

Ainda, fazendo referência aos dados de satisfação quanto ao atendimento, encaminhamento das demandas e tempo de resposta das unidades acadêmicas em PGD, seguem os dados com a avaliação dos(as) participantes que buscaram atendimento no Centro de Artes, Centro de Engenharias e Centro de Ciências Químicas, Farmacêuticas e de Alimentos.

Figura 31: Satisfação: CA em PGD

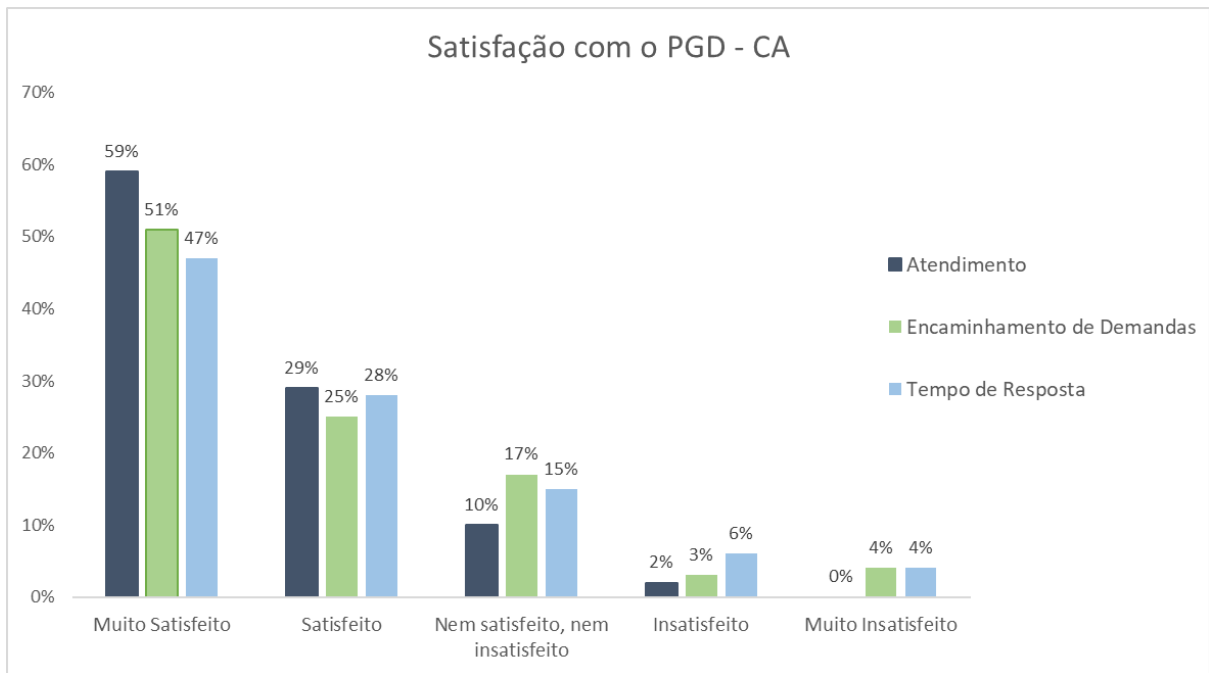


Figura 32: Satisfação: CEng em PGD

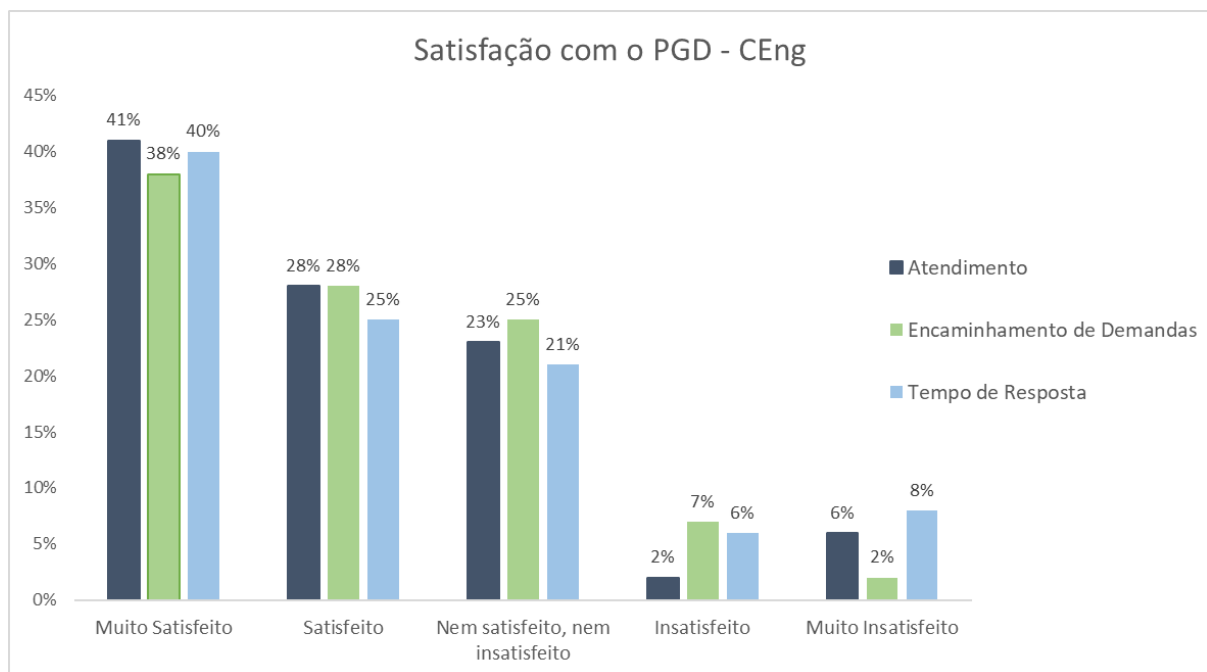
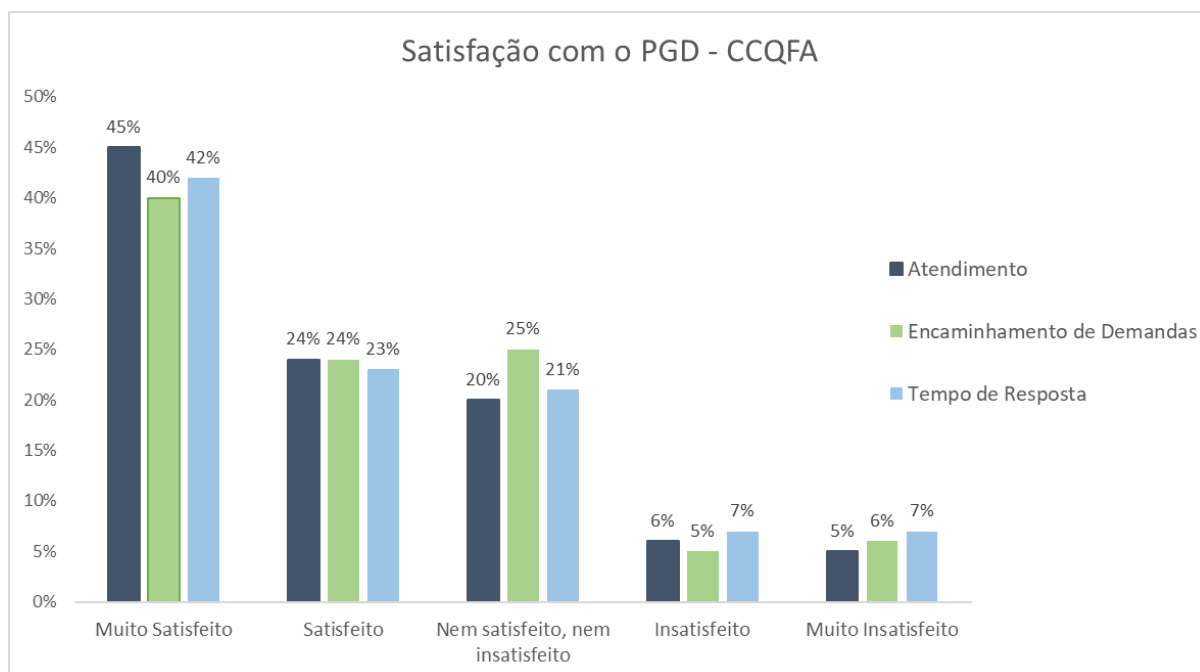


Figura 33: Satisfação: CCQFA em PGD



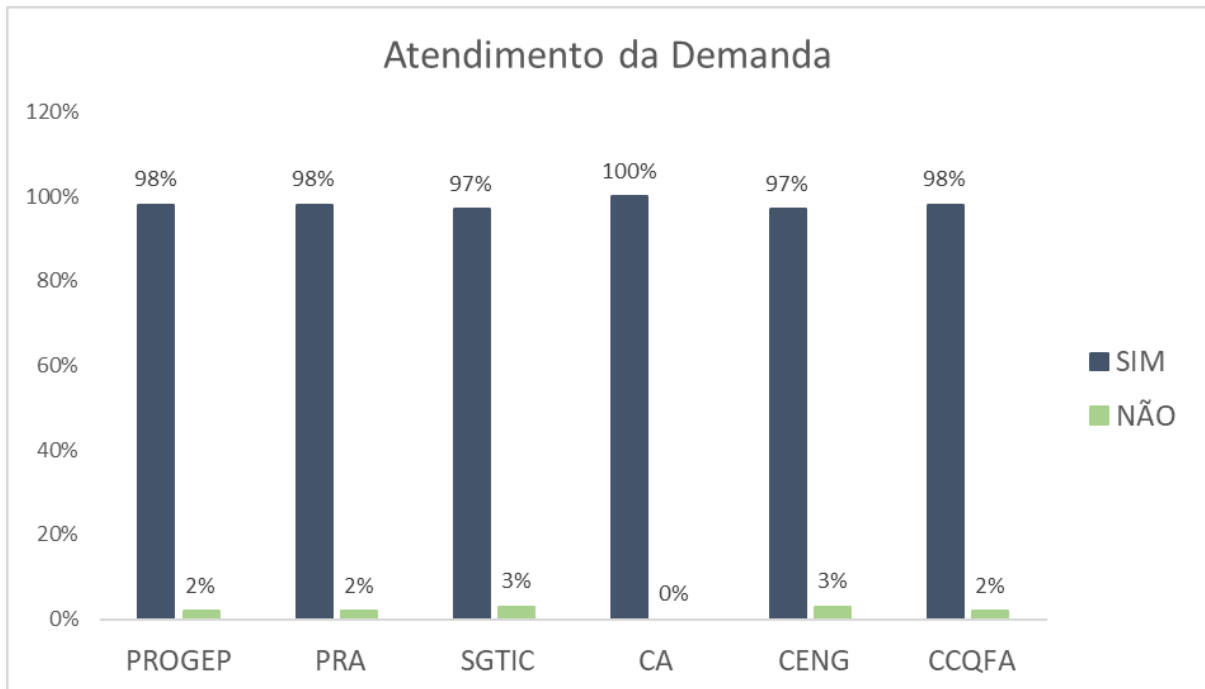
A partir das figuras apresentadas acima, fica evidenciado que, da mesma forma que ocorreu nas Unidades administrativas, quando analisadas as respostas referentes às Unidades acadêmicas, percebe-se, também, que os maiores percentuais referentes ao atendimento, encaminhamento das demandas e tempo de resposta estão concentrados respectivamente nas avaliações de muito satisfeito e satisfeito, seguidos por aqueles(as) servidores(as) que não perceberam mudanças, assinalando não estarem satisfeitos nem insatisfeitos.

Ademais, levando em consideração que a manutenção do horário de atendimento já praticado pela Unidade na modalidade presencial e a manutenção dos serviços prestados compõem as premissas do PGD na UFPEL, outro dado relevante é se o setor se encontrava aberto, em horário comercial, no momento da busca pelo atendimento. Nessa perspectiva, foi possível observar que, nas Unidades administrativas a porcentagem de usuários que encontrou a Unidade sem atendimento consiste em 1% na PROGEP e PRA e, 4% na SGTIC. Nas unidades acadêmicas foi constatado 2% no CEng, 4% no Centro de Artes e 1% no CCQFA. Salienta-se que esses percentuais são referentes aos(as) usuários(as) que buscaram atendimento no horário de funcionamento da Unidade.



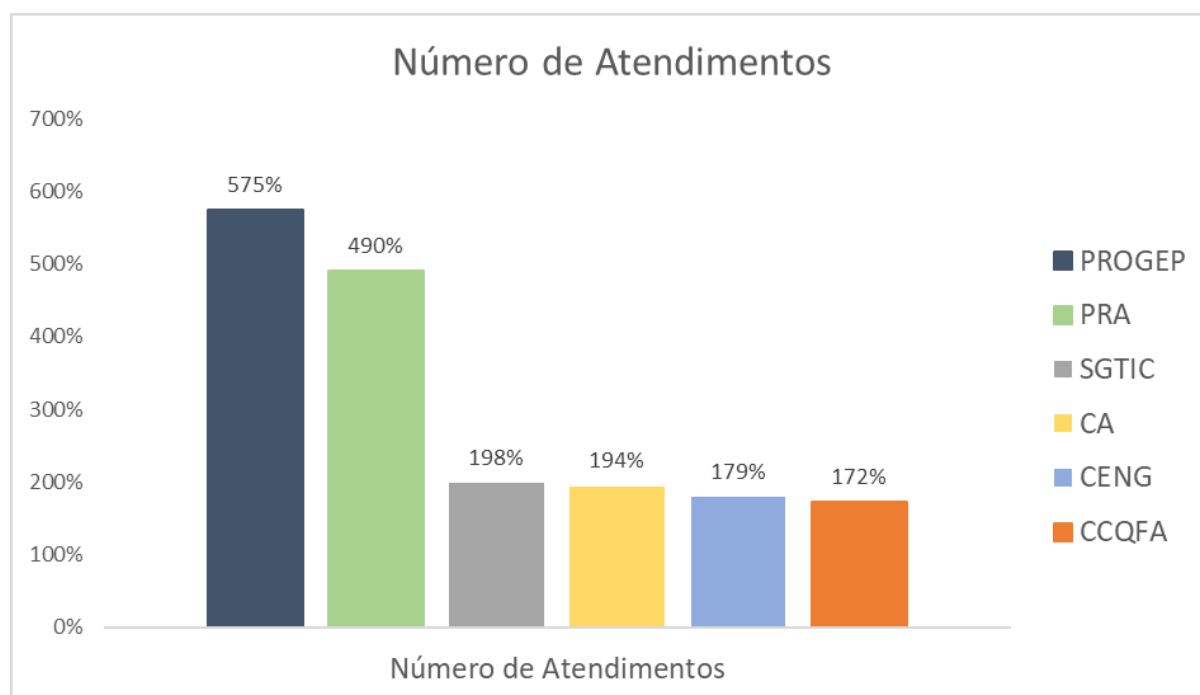
Na avaliação também foram abordados os percentuais dos(as) usuários(as) que tiveram sua demanda atendida quando buscaram atendimento presencial, como exposto na figura a seguir.

Figura 34: Atendimento da demanda



Para melhor compreensão dos percentuais apresentados, cabe a apresentação do número de atendimentos efetuados em cada unidade do grupo piloto.

Figura 35: Número de atendimentos



Considerando as respostas coletadas e que o Programa de Gestão e Desempenho demanda uma alteração da forma de execução e acompanhamento do trabalho, a PROGEP, através do Comitê Gestor, entende que a implantação do PGD na UFPel teve êxito e que os possíveis problemas levantados são passíveis de serem sanados através de capacitações dos envolvidos no processo e elucidação de dúvidas através dos canais de atendimento.

Em síntese, os dados coletados na consulta retratam que, tanto os(as) servidores(as) participantes do piloto, quanto as chefias das Unidades analisadas, não sinalizaram para um enfrentamento de grandes dificuldades. Ainda, os dados referentes à consulta dos usuários retrataram uma considerável satisfação no atendimento das Unidades com a adesão ao PGD e, o percentual de usuários que encontrou a Unidade sem atendimento foi irrisório, o que não necessariamente tenha relação com a implementação do PGD.

Por fim, o instrumento contou com um espaço destinado à avaliação qualitativa e comentários gerais, os quais, em síntese, apresentam-se a seguir.

## **Síntese dos comentários qualitativos dos usuários que buscaram atendimento nas unidades do grupo Piloto**

Os comentários referentes aos atendimentos se dividem em comentários positivos, relatando o bom atendimento remoto e presencial e negativos onde são relatados, fundamentalmente, a dificuldade de acolhimento da demanda no momento do atendimento presencial e o não recebimento de retorno de email enviados ou solicitações efetuadas por outros canais.

Sobre as contribuições, foi observado constantemente o relato da necessidade de capacitações para uma melhor apropriação de todos os servidores do processo de trabalho da unidade para o melhor acolhimento da demanda presencial.

Salienta-se que outra questão indicada nos comentários qualitativos foi a insatisfação frente ao atendimento recebido, sendo ele remoto ou presencial. No entanto, parte significativa das observações relatam que esse descontentamento frente a postura do(a) servidor(a) responsável pelo atendimento e frente ao tempo de resposta da solicitação antecede a implementação do PGD na UFPEL.

## **Síntese dos comentários qualitativos dos(as) gestores(as) das unidades do grupo Piloto**

Quanto ao relato de experiências das chefias foram apresentadas considerações de cunho gerencial da unidade quanto ao tempo liberado para o trabalho presencial para cada servidor e obtivemos menções da boa adaptação dos servidores à modalidade, com comprometimento e aumento de produtividade.

Em síntese foram apresentados fatores positivos da aplicação, mas observadas demandas de cunho burocrático a serem trabalhadas para facilitação do cotidiano quanto ao sistema do PGD e sobre o registro da frequência. Quanto ao sistema, sinaliza-se a necessidade quanto ao ajuste do plano que demanda assinatura breve para não perder o conteúdo.

Em complemento à consulta encaminhada e visando o atendimento do requerido na Portaria nº 1.600/2022, foi encaminhado processo via SEI às unidades que compuseram a etapa piloto para manifestação sobre: o grau de comprometimento dos(as) participantes; a efetividade no alcance de resultados; os benefícios e prejuízos para a Unidade; as facilidades e dificuldades verificadas na implantação e

utilização do sistema informatizado; e a conveniência e a oportunidade na manutenção do PGD, fundamentada em critérios técnicos e considerando o interesse da Administração.

### O grau de comprometimento dos(as) participantes

Quando questionados sobre o grau de comprometimento dos(as) participantes, os(as) gestores(as) responderam que no geral identificaram alto grau de comprometimento, entretanto em algumas situações foram identificadas práticas que não estariam alinhadas totalmente ao esperado em teletrabalho, sendo estas tratadas diretamente. Salientaram também que, em alguns casos, foi observado um aumento de comprometimento da equipe, tendo em vista que o desempenho passou a ser medido por tarefas realizadas, e não apenas por presença física no ambiente de trabalho.

### A efetividade no alcance de resultados

Com relação à efetividade no alcance de resultados, pontuaram que estes seguem sendo visualizados, como na forma do trabalho presencial.

Salientam que a efetividade no alcance dos resultados está além da simples entrega de atividades previamente pactuadas, de modo que deve ser avaliada não apenas pelo grau de comprometimento dos(as) participantes e por suas entregas, mas também pela qualidade constante dos serviços prestados e pela satisfação do público usuário. Assim, talvez seja interessante a implementação de novas ferramentas para fins de medição de desempenho.

### Os benefícios e prejuízos para a Unidade

#### **Os benefícios elencados com a implementação do PGD foram:**

- Aprimoramento dos processos;
- Despersonalização do atendimento dos setores, com o compartilhamento das informações entre a equipe;
- Melhora significativa na qualidade de vida dos(as) servidores(as), o que impacta diretamente na qualidade e desempenho das entregas realizadas;

- Serve também como ferramenta auxiliar para o dimensionamento de pessoal na unidade.

**Os prejuízos identificados com a implementação do PGD foram:**

- Foco excessivo em metas individuais, que pode resultar em falta de iniciativa para o desenvolvimento de novas ideias e melhorias do setor;

- A falta de interação entre as equipes pode ser pontuada como um dos pontos a ser melhorado no PGD, com uso de novas metodologias que aproximem as pessoas;

- Algumas falhas de atendimento ainda são observadas, mas entende-se que são possíveis de serem solucionadas.

*As facilidades e dificuldades verificadas na implantação e utilização do sistema informatizado*

Como facilidade, foi destacada a objetividade do sistema e a comunicação com outros módulos do sistema interno da UFPel, como estrutura de chefias e lotações, por exemplo, bem como facilidade na interface para os usuários por ser um sistema de uso comum na instituição.

As dificuldades estão sendo tratadas diretamente em demandas junto à SGTIC para correções/incorporações que permitam a extração de relatórios e maior autonomia da equipe que gerencia o PGD na UFPel.

*A conveniência e a oportunidade na manutenção do PGD, fundamentada em critérios técnicos e considerando o interesse da Administração.*

Com relação à conveniência e oportunidade na manutenção do PGD os(as) gestores(as) responderam que entendem que a continuidade do Programa de Gestão e Desempenho é totalmente pertinente e viável para a UFPel, especialmente pelos benefícios já elencados e considerando que está alinhada com novas formas de trabalho atualmente e desde que bem gerida e com a efetiva sensibilização e participação de todas as partes envolvidas se garante o êxito e que se mantenham (e eventualmente se aprimorem) as formas de controle de entrega de resultados.

Destacaram que se deve primar pelo PGD a partir do alinhamento do alcance dos resultados/entregas, mediante planos pactuados; comprometimento dos servidores e manutenção do atendimento integral da unidade durante o horário de funcionamento do setor, até que novas ferramentas de comunicação e mudança de cultura, permitam um atendimento somente remoto. A manutenção da capacidade laborativa e o pleno atendimento das demandas da Unidade são de total interesse da Administração.

No que diz respeito aos prejuízos anteriormente apontados, entendemos que é possível realizar ações para mitigar tais questões, especialmente no que se refere ao convívio social dos servidores.

Os(As) Gestores(as) também foram convidados a relatar suas experiências na implementação do PGD na unidade e como a PROGEP poderia contribuir para o melhor andamento da implementação do PGD.

Todos os(as) respondentes relataram que a implementação foi exitosa, que as equipes participaram ativamente de todas as etapas de discussão, desde a minuta até a avaliação do processo de implementação, salientaram que ajustes foram sendo efetuados no processo, conforme necessidade.

Considerando a experiência do trabalho remoto em decorrência da pandemia de COVID-19, a implementação do PGD foi tranquila, pois as ferramentas de comunicação já estavam alinhadas; e que a procura por atendimento presencial, mesmo após o retorno das atividades de forma presencial, seguia bastante reduzida.

Relataram que a maior dificuldade encontrada na fase inicial de implementação do PGD foram as definições das entregas a serem realizadas em conformidade com cada uma das atividades e a forma de distribuição destas atividades ao longo das semanas.

É importante ressaltar que a implantação do programa de gestão de desempenho deve ser um processo contínuo, e não um evento pontual. É necessário investir tempo e recursos na manutenção e no acompanhamento do programa para garantir que ele seja efetivo e contribua para a melhoria contínua da qualidade do serviço prestado à sociedade.

Como sugestões sobre as contribuições por parte da PROGEP, foi destacada a importância de seguir orientando as diretrizes e prestando o apoio para implementação de ajustes pontuais vislumbrados, capacitações para as unidades,

tanto servidores(as) em geral como as chefias, para aprimorar os aspectos técnicos de manutenção do PGD.

Considerando o panorama apresentado, é possível concluir que o processo de implementação do PGD na UFPel transcorreu de forma coerente, sem impactos negativos na rotina de trabalho de servidores/as técnico-administrativos/as que aderiram ao programa em sua etapa piloto, assim como para a população que buscou atendimento nesse período. Nesse cenário, com base nos dados coletados junto a usuários/as, cabe destacar o alto índice de demanda e satisfação em relação ao atendimento recebido.