

Relatório de Avaliação do

Programa de Gestão e Desempenho (PGD)





Ministério da Educação
Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Pará

Relatório de Avaliação do Programa de Gestão e Desempenho (PGD)

Belém-PA
2023

1. Pesquisa com os Servidores Técnico Administrativos

1.1. Participação na Pesquisa de Avaliação do PGD

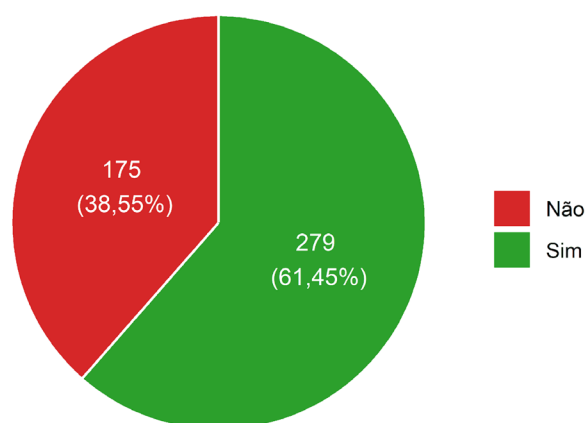
Tabela 1: Quantidade e Percentual de Servidores Participantes da Pesquisa de Avaliação do PGD, por unidade.

Unidade	Nº de Participantes	Nº de Aptos à Participar	% de Participantes
Campus Abaetetuba	20	50	40,00%
Campus Altamira	14	36	38,89%
Campus Ananindeua	11	18	61,11%
Campus Avançado Vigia	9	16	56,25%
Campus Belém	35	142	24,65%
Campus Bragança	12	50	24,00%
Campus Breves	26	50	52,00%
Campus Cametá	21	29	72,41%
Campus Castanhal	34	111	30,63%
Campus Conceição do Araguaia	15	58	25,86%
Campus Itaituba	20	41	48,78%
Campus Marabá Industrial	20	32	62,50%
Campus Marabá Rural	31	64	48,44%
Campus Paragominas	11	30	36,67%
Campus Parauapebas	18	33	54,55%
Campus Santarém	15	49	30,61%
Campus Tucuruí	23	60	38,33%
Campus Óbidos	10	31	32,26%
Reitoria	109	140	77,86%
Total	455	1.041	43,71%

Fonte: Pesquisa de Avaliação do PGD-IFPA, 2023.

1.2. Adesão ao PGD

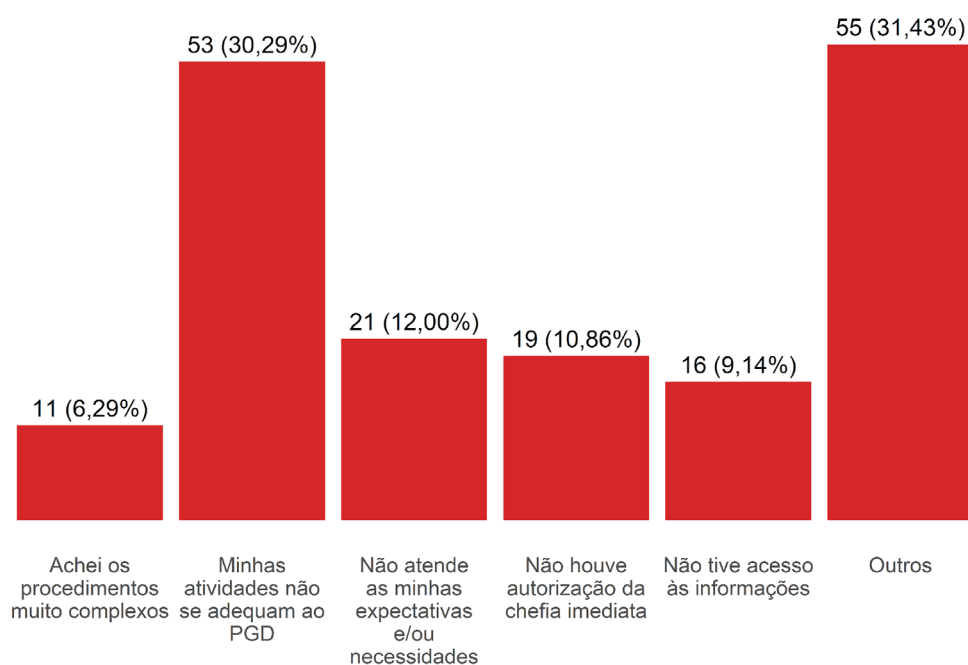
Figura 1: Quantidade e Percentual de Servidores Participantes da Pesquisa de Avaliação do PGD, por Adesão ao PGD.



Fonte: Pesquisa de Avaliação do PGD-IFPA, 2023.

1.3. Motivos de Não Adesão ao PGD

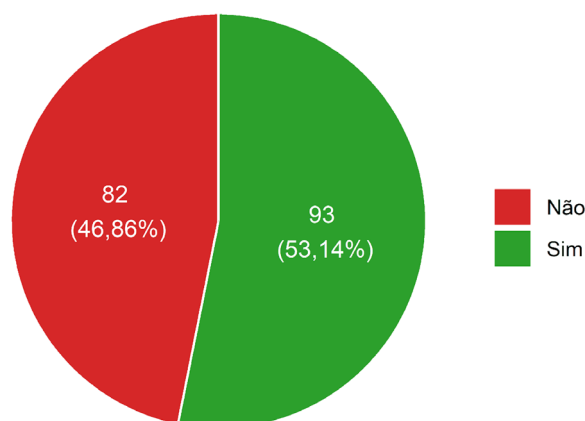
Figura 2: Quantidade e Percentual de Servidores Participantes da Pesquisa de Avaliação do PGD, por Motivo da Não Adesão ao PGD.



Fonte: Pesquisa de Avaliação do PGD-IFPA, 2023.

1.4. Adesão ao PGD no Setor de Trabalho (Opinião dos Servidores Que Não Aderiram ao PGD)

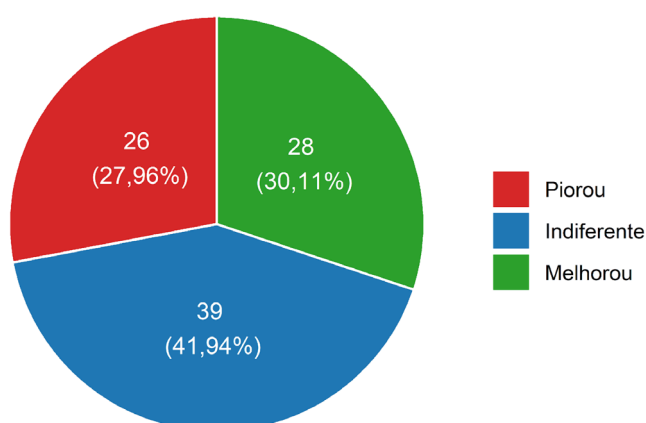
Figura 3: Quantidade e Percentual de Servidores Participantes da Pesquisa de Avaliação do PGD, Quanto à Adesão ao PGD de Outros Servidores em Seu Setor de Trabalho.



Fonte: Pesquisa de Avaliação do PGD-IFPA, 2023.

1.5. Produtividade dos Servidores que Estão em PGD (Opinião dos Servidores Que Não Aderiram ao PGD)

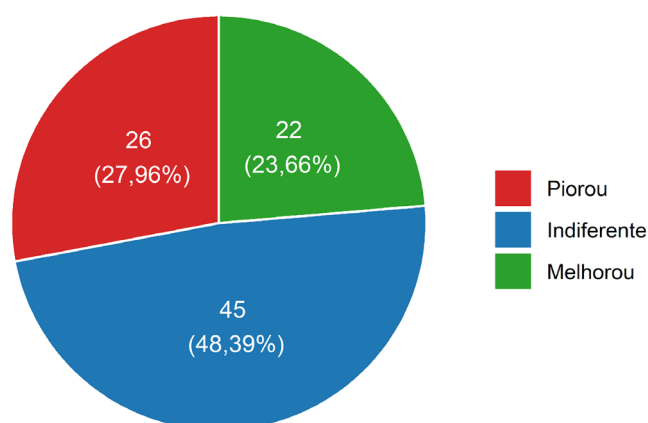
Figura 4: Quantidade e Percentual de Servidores Participantes da Pesquisa de Avaliação do PGD, por Produtividade dos Servidores que Estão em PGD.



Fonte: Pesquisa de Avaliação do PGD-IFPA, 2023.

1.6. Integração e Comunicação das Equipes de Trabalho (Opinião dos Servidores Que Não Aderiram ao PGD)

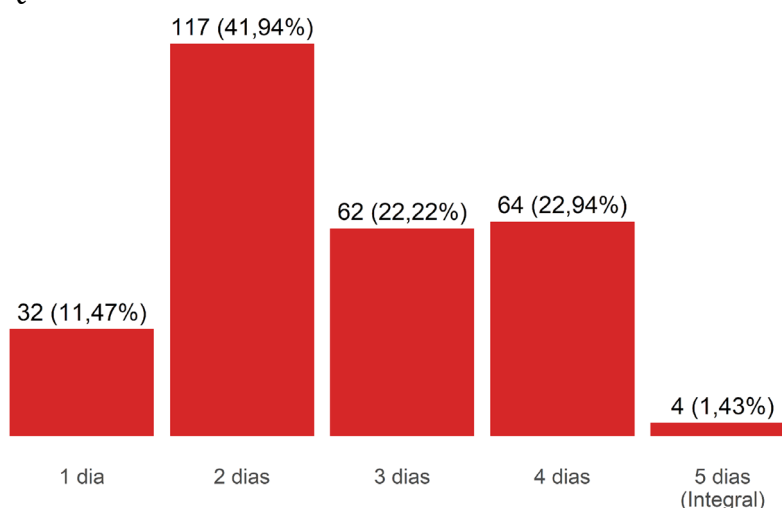
Figura 5: Quantidade e Percentual de Servidores Participantes da Pesquisa de Avaliação do PGD, Quanto à Integração e Comunicação das Equipes de Trabalho.



Fonte: Pesquisa de Avaliação do PGD-IFPA, 2023.

1.7. Quantidade de Dias em Teletrabalho Pactuados nos Plano de Trabalho

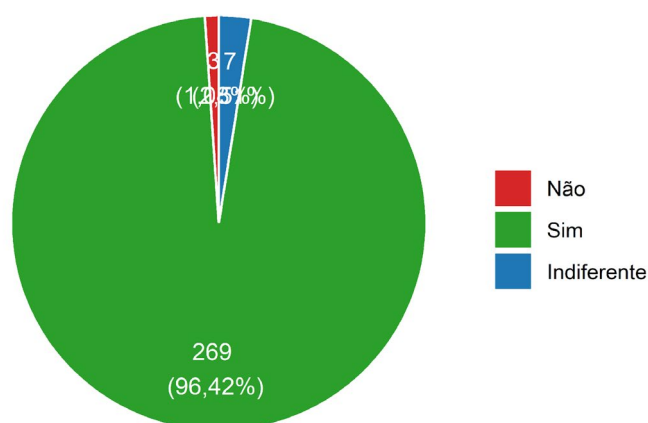
Figura 6: Quantidade e Percentual de Servidores Participantes da Pesquisa de Avaliação do PGD, por Quantidade de Dias em Teletrabalho Pactuados nos Plano de Trabalho.



Fonte: Pesquisa de Avaliação do PGD-IFPA, 2023.

1.8. PGD Atendeu as Expectativas Quanto à Qualidade de Vida

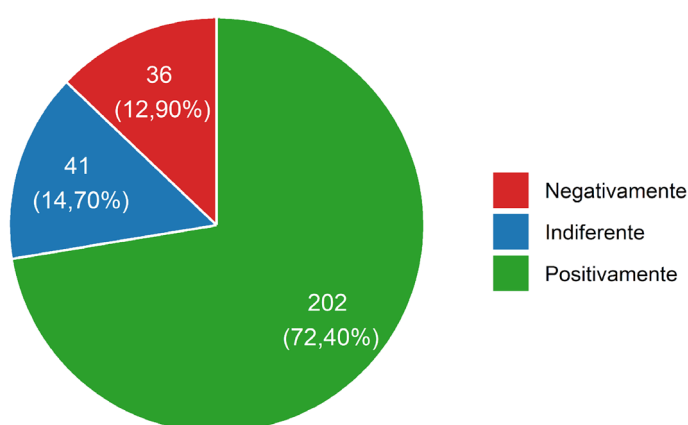
Figura 7: Quantidade e Percentual de Servidores Participantes da Pesquisa de Avaliação do PGD, por Atendimento às Expectativas Quanto à Qualidade de Vida.



Fonte: Pesquisa de Avaliação do PGD-IFPA, 2023.

1.9. Utilização de Ambientes Compartilhados de Trabalho nos Dias de Expediente Presencial (coworking)

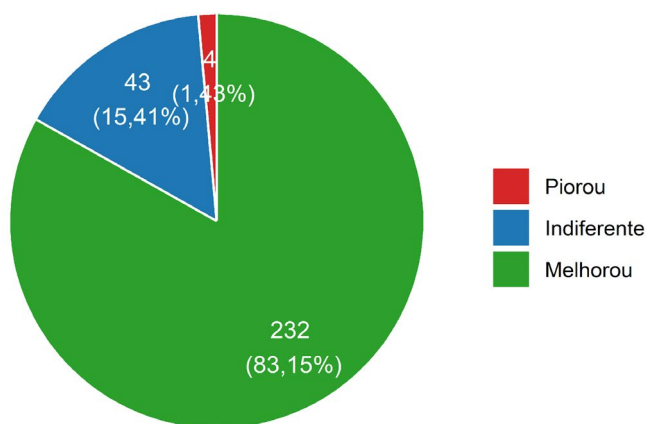
Figura 8: Quantidade e Percentual de Servidores Participantes da Pesquisa de Avaliação do PGD, por Utilização de Espaços de Coworking.



Fonte: Pesquisa de Avaliação do PGD-IFPA, 2023.

1.10. Produtividade dos Servidores que Estão em PGD

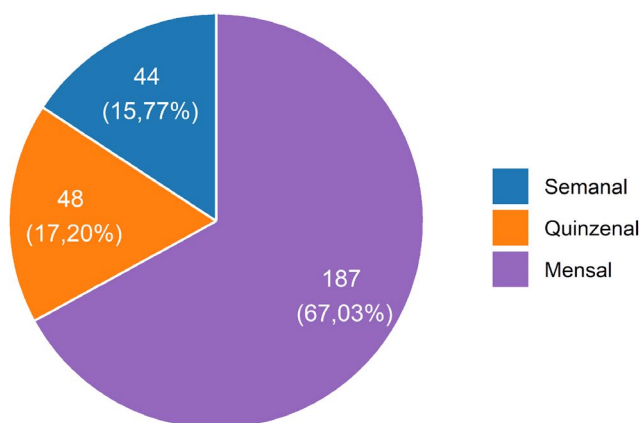
Figura 9: Quantidade e Percentual de Servidores Participantes da Pesquisa de Avaliação do PGD, por Produtividade dos Servidores que Estão em PGD.



Fonte: Pesquisa de Avaliação do PGD-IFPA, 2023.

1.11. Periodicidade Adequada para Execução e Avaliação dos Planos de Trabalho

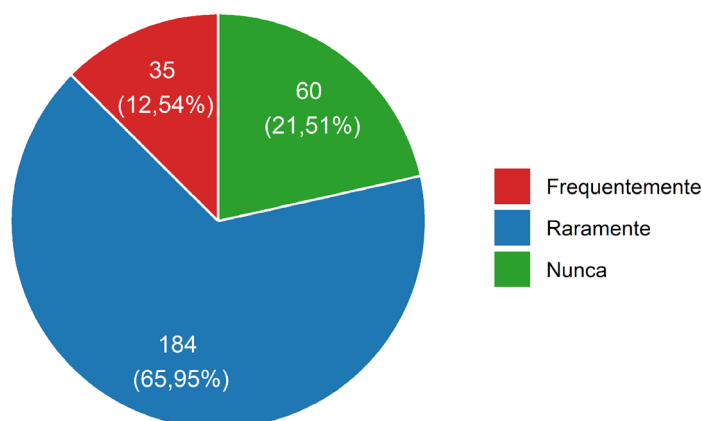
Figura 10: Quantidade e Percentual de Servidores Participantes da Pesquisa de Avaliação do PGD, por Periodicidade Adequada para Execução e Avaliação dos Planos de Trabalho.



Fonte: Pesquisa de Avaliação do PGD-IFPA, 2023.

1.12. Trabalho Presencialmente em Dia de Teletrabalho

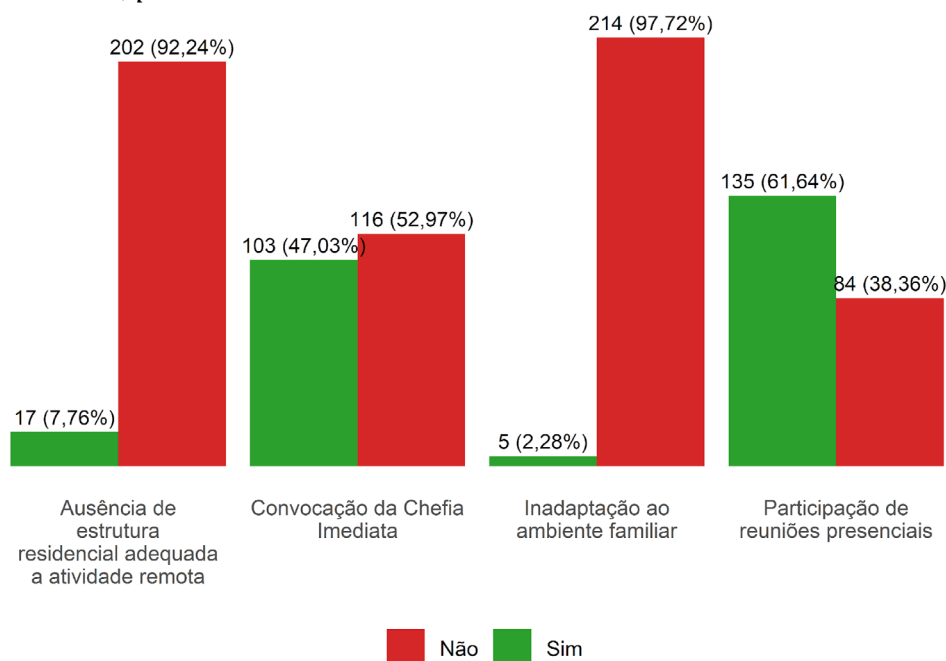
Figura 11: Quantidade e Percentual de Servidores Participantes da Pesquisa de Avaliação do PGD, por Trabalho Presencialmente em Dia de Teletrabalho.



Fonte: Pesquisa de Avaliação do PGD-IFPA, 2023.

1.13. Motivo de Trabalho Presencial em Dia de Teletrabalho

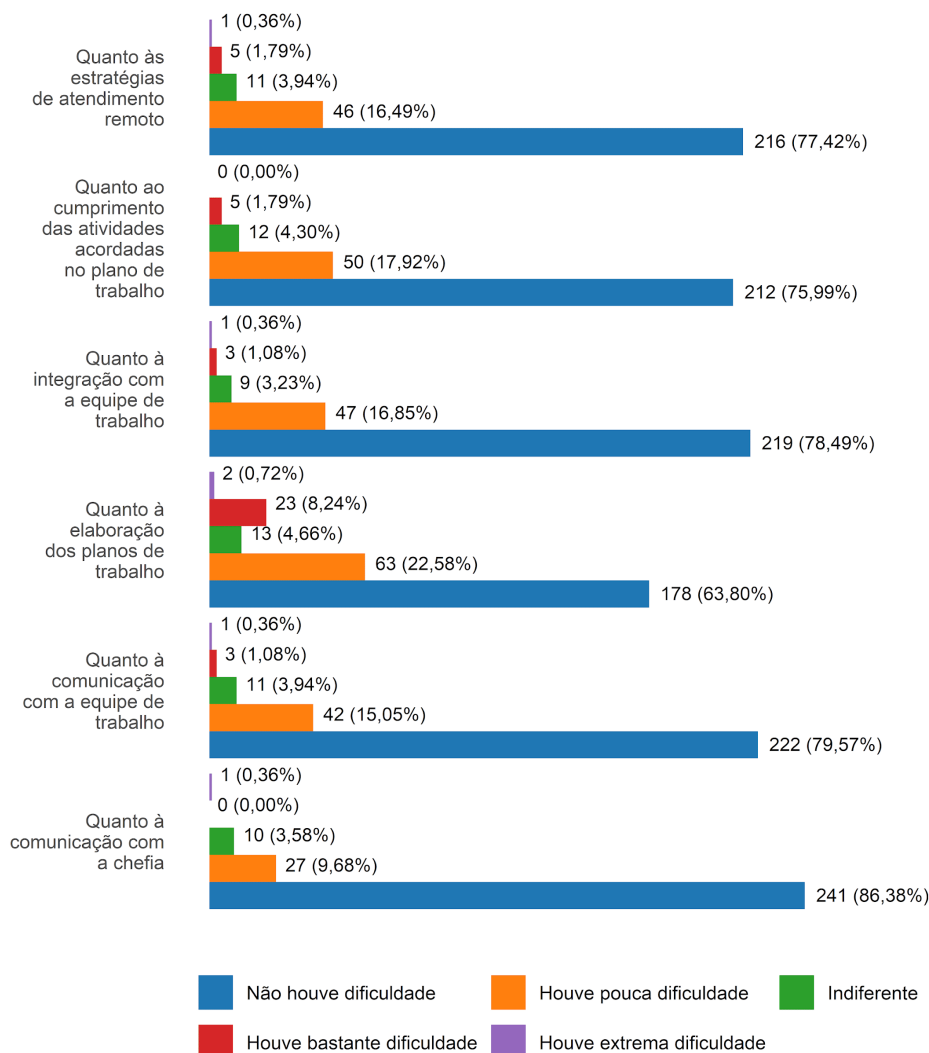
Figura 12: Quantidade e Percentual de Servidores Participantes da Pesquisa de Avaliação do PGD, por Motivo de Trabalho Presencial em Dia de Teletrabalho.



Fonte: Pesquisa de Avaliação do PGD-IFPA, 2023.

1.14. Desafios Enfrentados

Figura 13: Quantidade e Percentual de Servidores Participantes da Pesquisa de Avaliação do PGD, por Desafios Enfrentados.



Fonte: Pesquisa de Avaliação do PGD-IFPA, 2023.

1.15. Sobre o Sistema Polare

Devido uma inconsistência do instrumento de avaliação, não foram exibidas as perguntas relativas ao Sistema Polare para que os servidores respondessem. Contudo, tais perguntas foram respondidas pelas chefias imediatas em suas avaliações.

2. Pesquisa com as Chefias Imediatas

2.1. Participação na Pesquisa de Avaliação do PGD

Tabela 2: Quantidade e Percentual de Chefias Imediatas Participantes da Pesquisa de Avaliação do PGD, por unidade.

Unidade	Nº de Participantes	Nº de Aptos à Participar	% de Participantes
Campus Abaetetuba	4	18	22,22%
Campus Altamira	5	19	26,32%
Campus Ananindeua	6	16	37,50%
Campus Avançado Vigia	2	5	40,00%
Campus Belém	10	47	21,28%
Campus Bragança	3	24	12,50%
Campus Breves	10	16	62,50%
Campus Cametá	6	16	37,50%
Campus Castanhal	14	43	32,56%
Campus Conceição do Araguaia	5	18	27,78%
Campus Itaituba	3	16	18,75%
Campus Marabá Industrial	10	20	50,00%
Campus Marabá Rural	11	19	57,89%
Campus Paragominas	4	16	25,00%
Campus Parauapebas	9	16	56,25%
Campus Santarém	6	17	35,29%
Campus Tucuruí	4	25	16,00%
Campus Óbidos	4	16	25,00%
Reitoria	30	64	46,88%
Total	146	431	33,87%

Fonte: Pesquisa de Avaliação do PGD-IFPA, 2023.

2.2. Adesão ao PGD

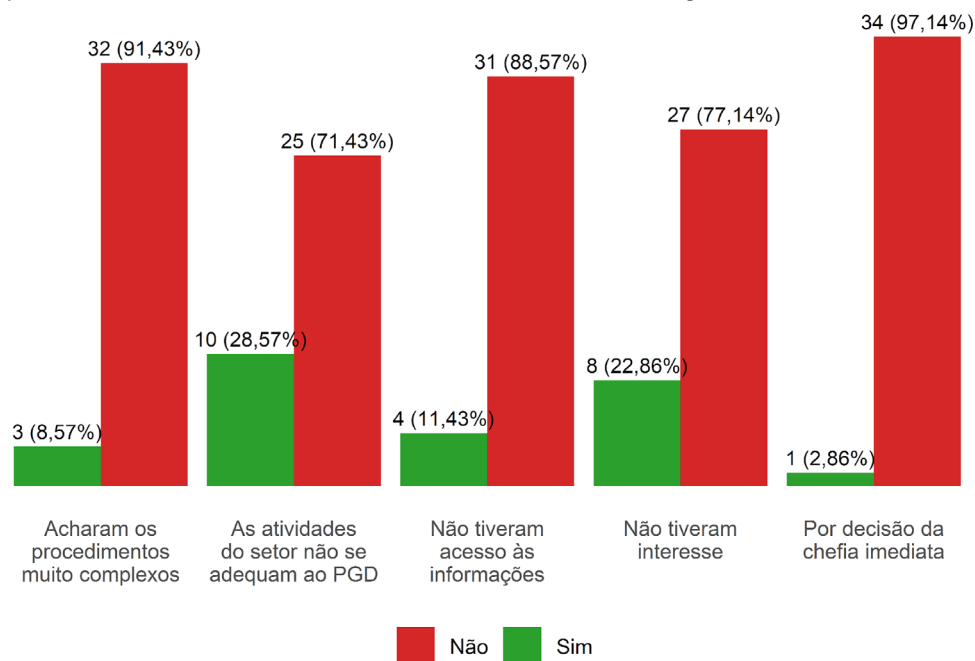
Tabela 3: Quantidade e Percentual de Unidades Participantes da Pesquisa com Servidores que Aderiram ao PGD e Unidades Onde Nenhum Servidor Aderiu ao PGD.

Unidade	Nº de Unidades Participantes	Nº de Unidades com Servidores que Aderiram ao PGD	Nº de Unidades Onde Nenhum Servidor Aderiu ao PGD	% de Unidades com Servidores que Aderiram ao PGD	% de Unidades Onde Nenhum Servidor Aderiu ao PGD
Campus Abaetetuba	4	4	0	100,00%	0,00%
Campus Altamira	5	2	3	40,00%	60,00%
Campus Ananindeua	6	5	1	83,33%	16,67%
Campus Avançado Vigia	2	2	0	100,00%	0,00%
Campus Belém	10	5	5	50,00%	50,00%
Campus Bragança	3	3	0	100,00%	0,00%
Campus Breves	10	3	7	30,00%	70,00%
Campus Cametá	6	5	1	83,33%	16,67%
Campus Castanhal	14	8	6	57,14%	42,86%
Campus Conceição do Araguaia	5	5	0	100,00%	0,00%
Campus Itaituba	3	3	0	100,00%	0,00%
Campus Marabá Industrial	10	9	1	90,00%	10,00%
Campus Marabá Rural	11	10	1	90,91%	9,09%
Campus Paragominas	4	3	1	75,00%	25,00%
Campus Parauapebas	9	6	3	66,67%	33,33%
Campus Santarém	6	5	1	83,33%	16,67%
Campus Tucuruí	4	2	2	50,00%	50,00%
Campus Óbidos	4	3	1	75,00%	25,00%
Reitoria	30	28	2	93,33%	6,67%
Total	146	111	35	76,03%	23,97%

Fonte: Pesquisa de Avaliação do PGD-IFPA, 2023.

2.3. Motivos de Não Adesão ao PGD

Figura 14: Quantidade e Percentual de Chefias Imediatas Participantes da Pesquisa de Avaliação do PGD Onde Nenhum Servidor Aderiu ao PGD, por Motivo da Não Adesão.



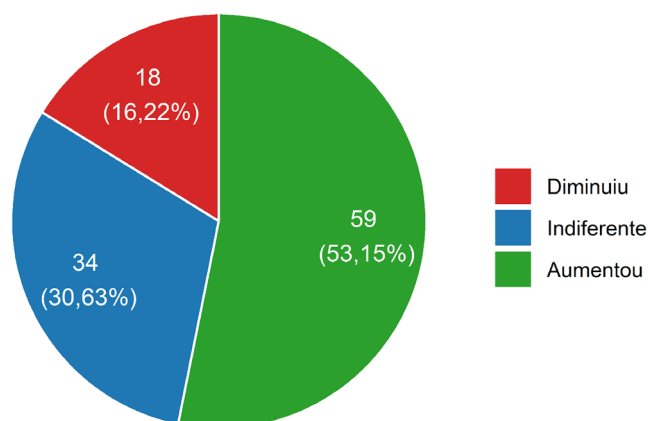
Fonte: Pesquisa de Avaliação do PGD-IFPA, 2023.

Os outros motivos de não adesão dos servidores ao PGD listados pelas chefias imediatas são:

- O setor não possui servidores TAE em exercício;
- O número de servidores insuficientes para divisão de escalas para atendimento ao público;
- Os servidores do setor com têm carga horária flexibilizada;
- Aguardando uma maior maturidade do PGD e avaliando a experiência dos demais setores;
- Falhas e limitações no sistema Polare; e
- Servidor afastado no período de adesões previsto no edital.

2.4. Produtividade dos Servidores que Estão em PGD

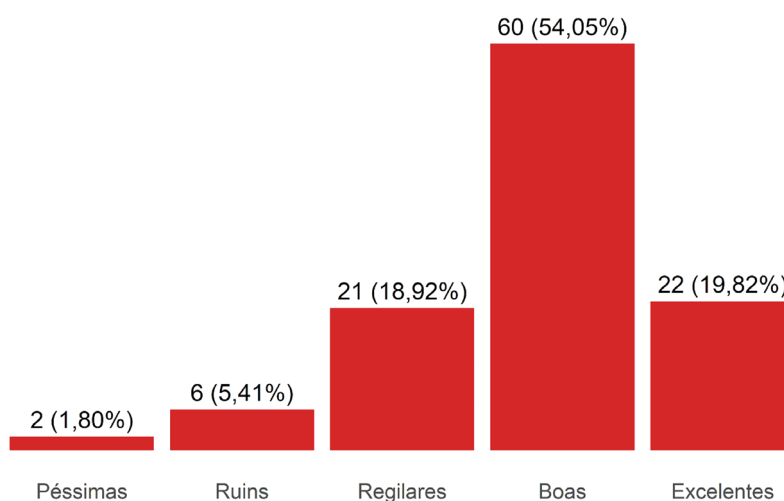
Figura 15: Quantidade e Percentual de Chefias Imediatas Participantes da Pesquisa de Avaliação do PGD, por Produtividade dos Servidores que Estão em PGD.



Fonte: Pesquisa de Avaliação do PGD-IFPA, 2023.

2.5. Qualidade das Entregas dos Servidores que Estão em PGD

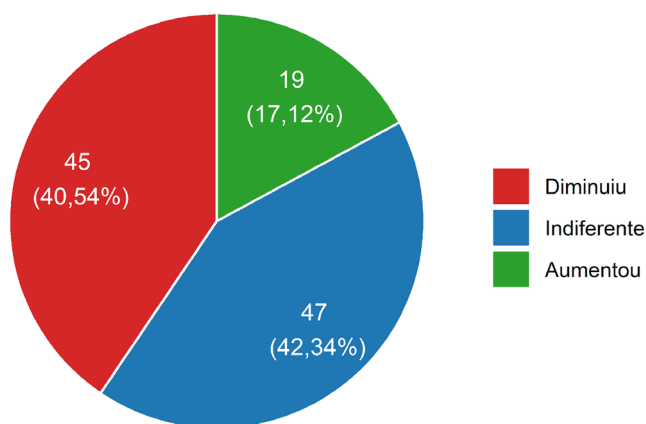
Figura 16: Quantidade e Percentual de Chefias Imediatas Participantes da Pesquisa de Avaliação do PGD, por Qualidade das Entregas dos Servidores que Estão em PGD.



Fonte: Pesquisa de Avaliação do PGD-IFPA, 2023.

2.6. Absenteísmo após a Implementação do PGD

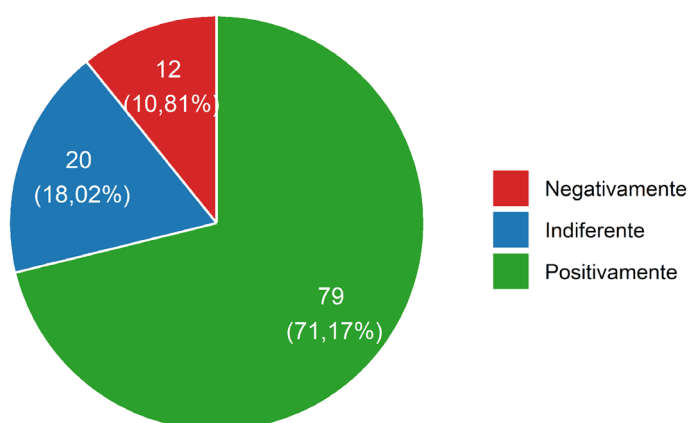
Figura 17: Quantidade e Percentual de Chefias Imediatas Participantes da Pesquisa de Avaliação do PGD, por Absenteísmo após a Implementação do PGD.



Fonte: Pesquisa de Avaliação do PGD-IFPA, 2023.

2.7. Utilização de Ambientes Compartilhados de Trabalho nos Dias de Expediente Presencial (coworking)

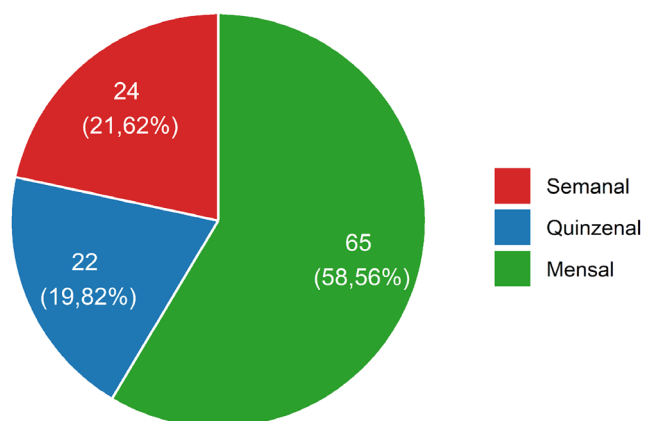
Figura 18: Quantidade e Percentual de Chefias Imediatas Participantes da Pesquisa de Avaliação do PGD, por Utilização de Espaços de Coworking.



Fonte: Pesquisa de Avaliação do PGD-IFPA, 2023.

2.8. Periodicidade Adequada para Execução e Avaliação dos Planos de Trabalho

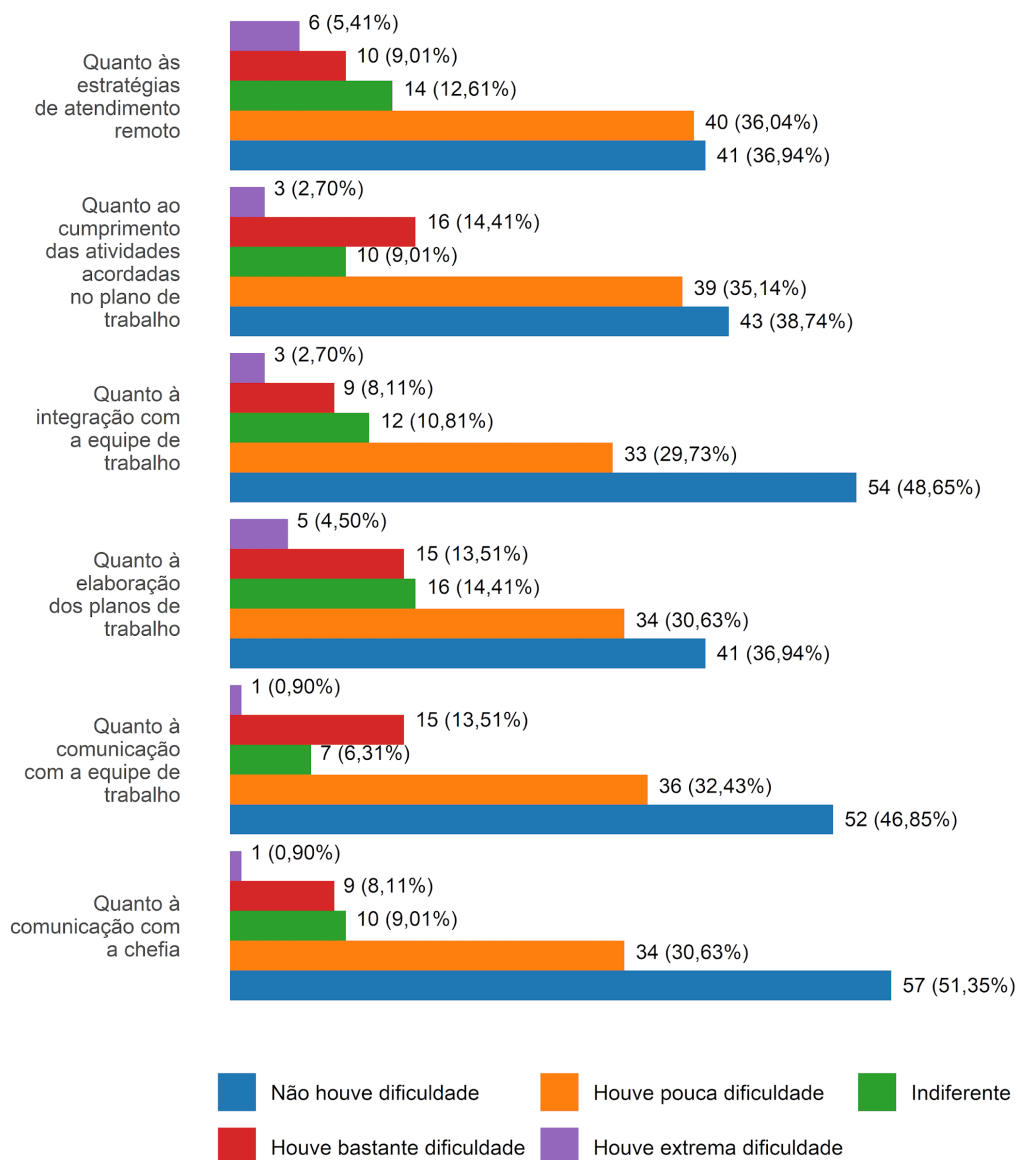
Figura 19: Quantidade e Percentual de Chefias Imediatas Participantes da Pesquisa de Avaliação do PGD, por Periodicidade Adequada para Execução e Avaliação dos Planos de Trabalho.



Fonte: Pesquisa de Avaliação do PGD-IFPA, 2023.

2.9. Desafios Enfrentados

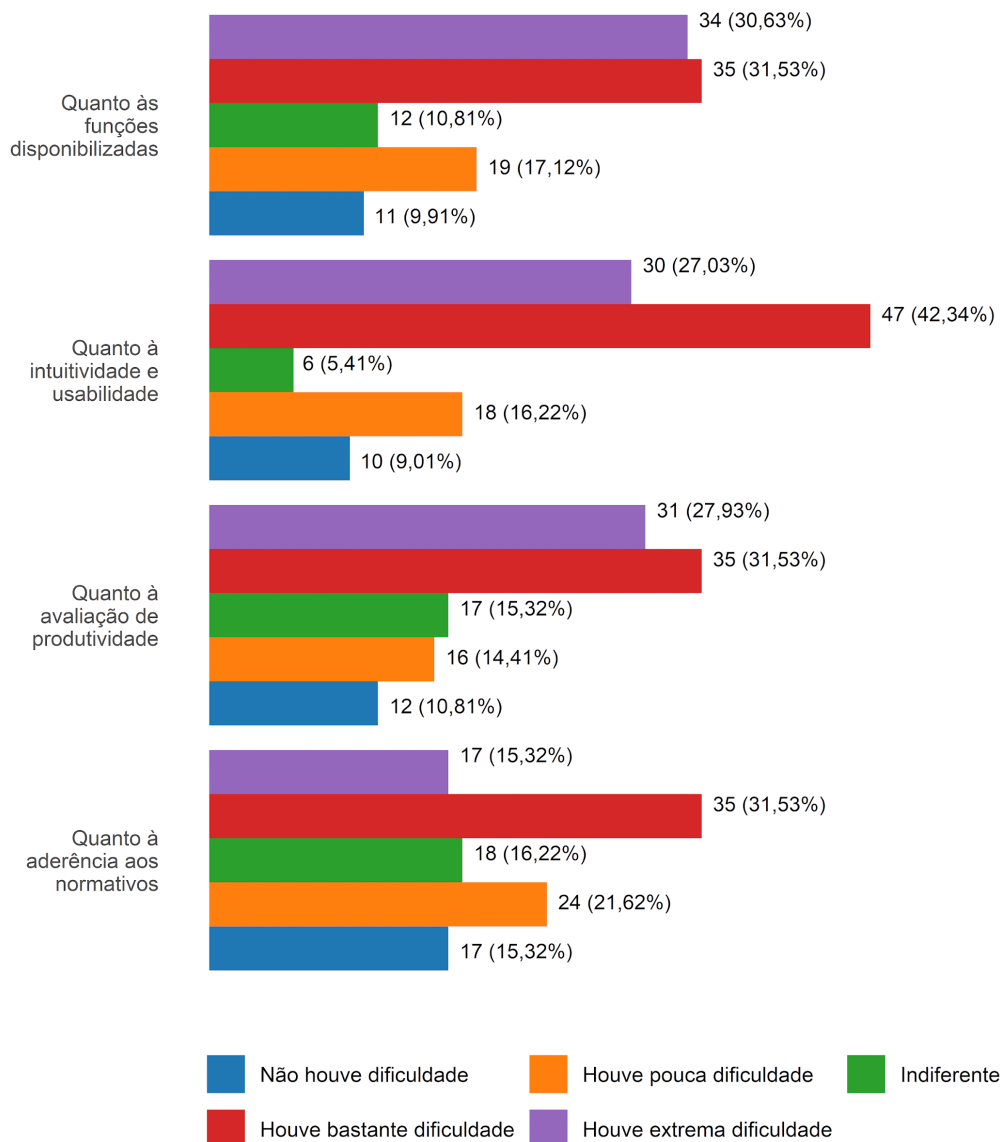
Figura 20: Quantidade e Percentual de Chefias Imediatas Participantes da Pesquisa de Avaliação do PGD, por Desafios Enfrentados.



Fonte: Pesquisa de Avaliação do PGD-IFPA, 2023.

2.10. Sobre o Sistema Polare

Figura 21: Quantidade e Percentual de Chefias Imediatas Participantes da Pesquisa de Avaliação do PGD, por Desafio Sobre o Sistema Polare.



Fonte: Pesquisa de Avaliação do PGD-IFPA, 2023.

3. Parecer da Alta Administração (Reitora e Diretores Gerais)

Este documento foi realizado com base nas opiniões dos gestores dos Campi Abaetetuba, Altamira, Ananindeua, Avançado de Vigia, Breves, Cametá, Itaituba, Marabá Industrial, Óbidos, Tucuruí e Reitoria.

3.1. Uso do Sistema Polare

É necessária a reformulação do sistema para facilitar o registro de atividades e o acompanhamento das ações e avaliações pelas chefias; Sugere-se um ambiente virtual para anexar comprovação de entregas e que possibilite interações e feedbacks; Necessidade de focar em melhorias no Polare ou considerar a mudança para um sistema unificado e integrado com o SIGRH; Sistema não intuitivo. Adoção de um único sistema de controle de jornada; Ter claramente as metas de cada setor, coordenação, departamento e direção; Estabelecer metas e alcances de resultados semanais, de forma mais objetiva e pontuais. Possibilidade de medir a produtividade; Adoção do PGD como única ferramenta para controle de jornada e avaliação de desempenho, pois pode trazer melhor comparação de atividades entre jornadas presenciais e remotas utilizando o mesmo padrão métrico. Problemas de lotação incorreta no SIGRH e consequente impossibilidade de adesão ao PGD.

3.2. Melhoria dos serviços prestados à comunidade interna e externa

Pelos aspectos apresentados entendemos que é necessário avançar muitíssimo na melhoria do monitoramento e avaliação do PGD para que possamos entregar serviços de excelência independente da modalidade no qual o trabalho está sendo desenvolvido.

Ainda há a necessidade de melhorar a comunicação e a integração com as chefias e as equipes de trabalho; Melhorar na eficiência e eficácia e no cumprimento das atividades estabelecidas no plano de trabalho e no alcance dos resultados.

Compreender que está sendo avaliado o momento de implantação de uma política totalmente diferenciada na realidade do serviço público; Necessidade de avanço na melhoria do monitoramento e avaliação do PGD; Necessidade de melhoria na comunicação e integração com chefias e equipes de trabalho; Desafios do atendimento virtual e teletrabalho para a comunidade externa; Alguns diretores entendem que a comunidade externa não está preparada para atendimento virtual (não presencial);

Alguns diretores divergem nas opiniões sobre o mesmo assunto: Para alguns houve um aumento da produtividade dos servidores e os serviços à comunidade interna e externa melhoraram. Para outros houve um declínio na produtividade dos servidores e no atendimento à comunidade externa e interna. E ainda há diretores que acreditam que os dados obtidos a partir da pesquisa não são suficientes para realizar inferências sobre a avaliação da comunidade externa, inclusive isto aponta para o fato de que na oportunidade da reformulação da Política do PGD no IFPA deve apontar para que o público avalie o serviço prestado.

3.3. Adequação da modalidade teletrabalho à realidade do Campus

Os Diretores avaliaram que o PGD é uma modalidade de trabalho de produtividade desde que não afete os serviços de atendimento à comunidade. Sendo considerado como 1 ou 2 dias de teletrabalho o mais adequado, chefias indicam a fragilidade na operacionalização das demandas quando a equipe está com 3 (três) ou mais dias em PGD.

Necessário destacar a importância de um dia específico em que todos os servidores que fazem teletrabalho estejam no campus de forma presencial, em busca de fortalecer o contato entre os colegas. Devido a necessidade de manter o equilíbrio entre o trabalho presencial e remoto.

Após a implementação do programa de gestão de desempenho houve melhor aproveitamento de espaços compartilhados, naqueles campi que possuem restrições na estrutura física.

O teletrabalho também permitiu melhor gestão da internet, pois com menos acessos simultâneos, houve uma redução na instabilidade.

Nos dias de falta de energia ou internet nos Campi, o PGD torna-se uma vantagem;

Setores com alta demanda de atendimento a servidores e alunos não deveriam aderir ao PGD, pois diminui a capacidade de atendimento ao público;

3.4. Dificuldades enfrentadas para implementação e execução do PGD:

Resumo em tópicos das dificuldades encontradas e possíveis soluções:

3.4.1. Dificuldades:

Quantitativo insuficiente de servidores, gerando conflito na participação no PGD e impedindo de fazer revezamento para atendimento ao público; Falta de diálogo sobre a implantação do PGD. Ausência de formação e orientação para TAES e chefias sobre o PGD e o acompanhamento do Sistema Polare. Conflito entre desejo dos servidores em fazer PGD e a realidade do setor. Falta de clareza nos setores sobre a adesão ao PGD. Dificuldades dos servidores em providenciar estruturas necessárias para o trabalho remoto. Falta de compreensão sobre o significado e produtividade do teletrabalho (Maturidade). Questões relacionadas à ausência de servidores devido a férias ou licenças. Percepção divergente de desafios entre chefias e servidores. Usabilidade e acessibilidade do sistema Polare. Setores e atividades que não se enquadram no PGD. Cumprimento das atividades acordadas no plano de trabalho. Comunicação entre servidores em PGD e suas chefias. Baixa quantidade de servidores para fazer revezamento para atendimento ao público; Demora nas respostas das demandas; Falta de disponibilidade do servidor em teletrabalho.

3.4.2. Possíveis Soluções:

Aumentar flexibilidade nas adesões e trocas de setores no PGD. Facilitar adesão ao PGD a qualquer momento para novos servidores.

3.5. Outras Observações:

3.5.1. Capacitação

Formação sobre o PGD e o sistema que atuará com os servidores e chefias imediatas. Melhorar a compreensão de que o PGD não é folga.

3.5.2. Edital

Sugere-se que de acordo com a realidade teletrabalho no PGD no máximo três dias. O PGD necessita ter critérios mais claros de adesão.

3.5.3. Qualidade de vida

A maioria dos servidores mais dispostos e ainda mais produtivos. Avaliar a perspectiva das chefias, de modo a buscar um equilíbrio (produtividade/qualidade de vida) entre as partes e benefícios para a sociedade.

3.5.4. Indicadores de absenteísmo

O indicador de absenteísmo precisa ser melhor avaliado, de modo a permitir uma melhor compreensão das razões dos afastamentos do trabalho (antes e depois do PGD).

3.5.5. Comunicação

Melhorar a comunicação entre servidor e chefia com feedbacks programados . Dar publicidade ao público interno e externo em relação aos canais de contatos e comunicação, e-mails, telefone móveis e aplicativos de WhatsApp; Melhorar a comunicação entre setores/pró-reitorias e trabalhar em conjunto com a PROGEP na melhoria do PGD; Informações insuficientes fornecidas pelo IFPA através da PROGEP.

3.5.6. Oportunidades

Analisar a viabilidade do Programa de Gestão e Desempenho (PGD) para uso internacional pelo IFPA.

De modo geral, os gestores consideram que o PGD é uma realidade que melhora a qualidade de vida dos servidores e deve ser consolidado e otimizado de modo a não comprometer a qualidade do serviço público desempenhado.