



# PROGRAMA DE GESTÃO

---

## Relatório de Ambientação

Período: 07/2022 a 02/2023





# SUMÁRIO

---

**01** Apresentação

**02** Programa de Gestão por Resultados da UFMA

**03** Cenário Atual

**3.1** Regimes de Execução

**04** Período de ambientação: avaliação

**4.1** Grau de comprometimento dos participantes segundo as chefias

**4.2** Efetividade no alcance das metas e resultados

**4.3** Vantagens e Desvantagens da implementação do PGD

**4.4** Facilidades e dificuldades verificadas na implantação e utilização do sistema de acompanhamento do PGD

**05** Avaliação da fase de ambientação do PGD



# COMISSÃO DE IMPLANTAÇÃO E ACOMPANHAMENTO DO PROGRAMA DE GESTÃO E DESEMPENHO



Graziela Augusta Beltrão - Presidente

Ronald Cesar Carneiro da Silva

Oswaldo Silva de Sousa Junior

Suelen Cipriano Milhomem Dantas

Diego Silva Oliveira

\*Comissão instituída pela Portaria GR N° 407/2022-MR, de 13 de junho de 2022.



**01**

## **APRESENTAÇÃO**

---

Este documento consiste no Relatório de Ambientação do Programa de Gestão e Desempenho (PGD), implementado pela Universidade Federal do Maranhão - UFMA, elaborado em conformidade com o artigo 15 da Instrução Normativa nº 65, datada de 30 de julho de 2020, promulgada pelo Ministério da Economia.

O objetivo deste relatório é apresentar os benefícios e resultados decorrentes da instauração do Programa de Gestão por Desempenho - PGD. Ademais, visa a:

1. Avaliar o nível de comprometimento dos servidores públicos participantes,
2. Medir a efetividade na conquista de metas e resultados pré-estabelecidos,
3. Analisar as vantagens e possíveis prejuízos à instituição,
4. Avaliar sobre a conveniência e a oportunidade de manter o sistema vigente de acompanhamento do PGD, em execução na UFMA atualmente.

As informações deste relatório referem-se à fase de ambientação do PGD correspondente ao período de 1º de julho de 2022 a 1º de fevereiro de 2023.



**02**

## **PROGRAMA DE GESTÃO POR RESULTADOS DA UFMA**

---

O PGD foi instituído e regulamentado por meio da Portaria GR N° 385/2022 - MR, em consonância com a Instrução Normativa N° 65/2020 do Ministério de Economia, de 30 de julho de 2020; a Portaria n° 267 /2021 de Ministério da Educação, de 30 de abril de 2021 e do Decreto Federal n° 11.072/2022, de 17 de maio de 2022.

A Portaria GR N° 076/2022-MR, de 11 de janeiro de 2022, instituiu a Comissão de Estudos e Construção da proposta de Teletrabalho na UFMA. Em 31 de maio de 2022, o Reitor Natalino Salgado Filho assinou a PORTARIA GR N° 385/2022-MR, que estabeleceu os procedimentos gerais para a implementação do Programa.

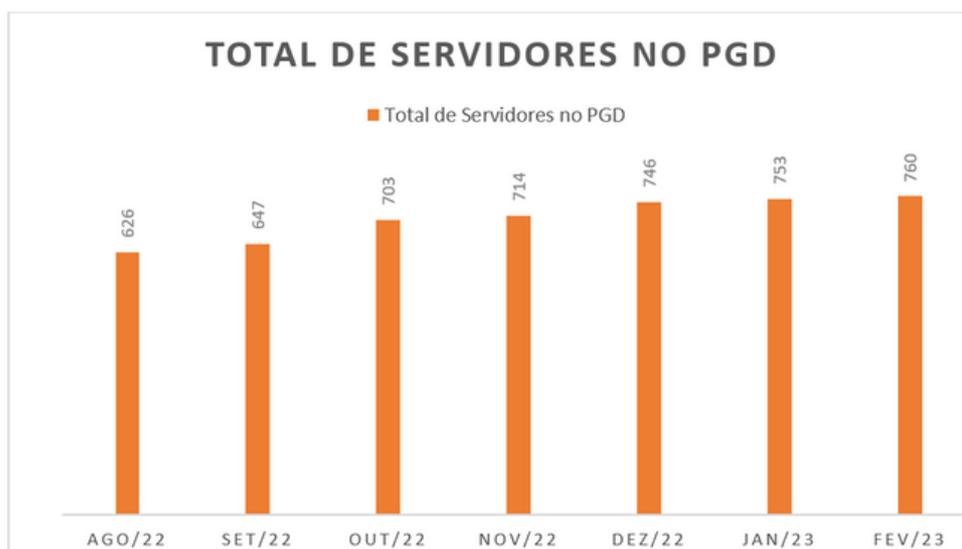
Após teste e avaliação realizados pela Superintendência de Tecnologia da Informação - STI, a UFMA optou pelo sistema utilizado pela Superintendência de Seguros Privados - SUSEP como ferramenta tecnológica de apoio para o acompanhamento e o controle do cumprimento de metas e a obtenção de resultados. A STI foi responsável pela implementação deste sistema de registros, alimentação e acompanhamento, realizando suporte técnico permanente a todas as Unidades participantes do PGD.



### 03

## CENÁRIO ATUAL

Desde a implementação do PGD, observa-se um aumento no número de Unidades participantes. Segundo dados fornecidos pela STI, atualmente, há cerca de 760 servidores vinculados ao Programa.

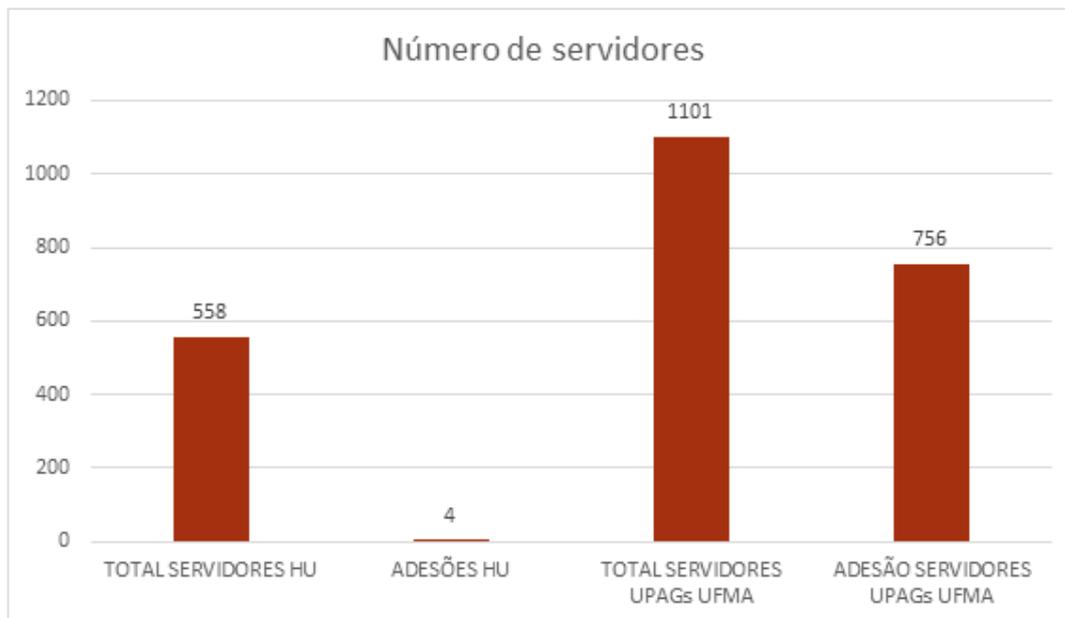


Fonte: STI – Sistema Susep





O quadro atual de técnicos-administrativos na UFMA é composto por 1.659 servidores (considerando as UPAGs UFMA e HUUFMA), dos quais 45% estão desempenhando suas atividades no PGD, conforme plano de trabalho validado e monitorado pelas respectivas chefias, distribuídos da seguinte forma:



É importante observar que 558 (quinhentos e cinquenta e oito) servidores (As) técnicos estão lotados no Hospital Universitário, onde apenas 4 (quatro) servidores (as) participam do programa atualmente. Ao excluirmos este grupo, o total de adesão aumenta para 69%.

### 3.1

## REGIMES DE EXECUÇÃO

A Portaria Normativa do PGD foi elaborada com o objetivo de otimizar e maximizar o uso efetivo da força de trabalho existente na Universidade. Nesse sentido, a Norma estabelece critérios para assegurar a manutenção do pleno funcionamento das unidades e subunidades que oferecem atendimento ao público, ou aquelas que, excepcionalmente, possuem uma carga horária distinta da prevista pela Lei 8.112/90. Essa medida também visa a prevenir qualquer impedimento ao convívio social e laboral, assim como à cooperação, à integração e à participação dos servidores.



Nesse contexto, o Programa de Gestão por Resultados foi implementado em duas categorias principais:

#### **Regime de execução (modalidade) teletrabalho:**

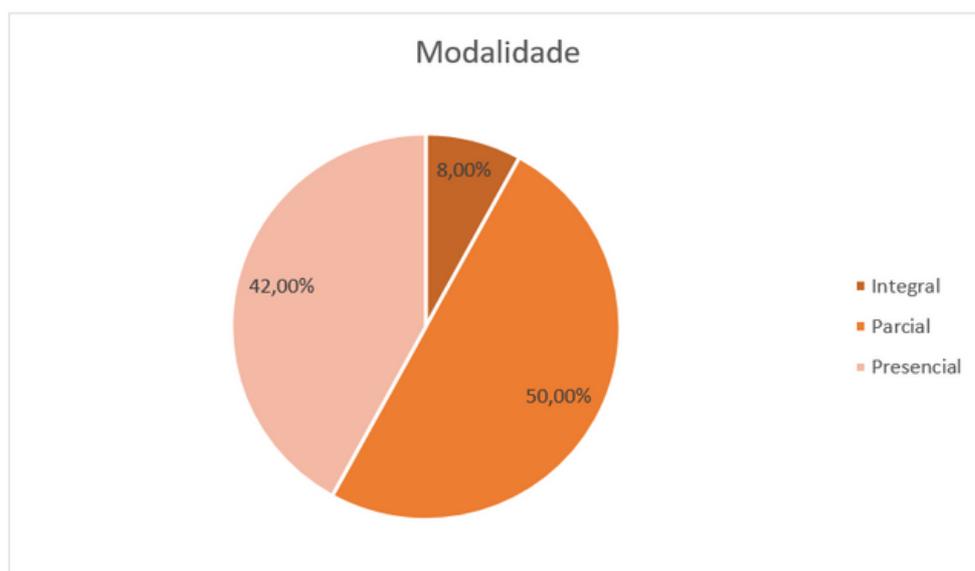
**1 - integral:** nesta modalidade, a totalidade da jornada de trabalho do servidor-participante é realizada em formato de teletrabalho.

**2 - parcial:** nesta categoria, o servidor-participante cumpre um cronograma que alterna entre dias de trabalho presencial e dias de trabalho remoto.

#### **Regime de execução presencial:**

nesta modalidade, o servidor-participante realiza a totalidade da sua jornada de trabalho presencialmente.

Em ambos os regimes de execução, a participação no programa de gestão é facultada ao servidor e autorizada, conforme conveniência da Administração, mediante aprovação da chefia imediata, não se constituindo direito do servidor-participante.



Fonte: STI – Sistema Susep

Os percentuais de participantes em cada modalidade estão distribuídos da seguinte forma:

- Modalidade parcial: 50%;
- Modalidade presencial: 42%; e
- Modalidade integral: 8%.



## 04

# PERÍODO DE AMBIENTAÇÃO: AVALIAÇÃO

A avaliação do período de ambientação foi realizada com base nos seguintes instrumentos:

1. Um formulário destinado à avaliação feita pelos gestores, que incluiu o dirigente máximo e a chefia imediata; e
2. Uma pesquisa voltada aos servidores que estão participando do programa de gestão.

Para a coleta de dados, foi aplicado um questionário eletrônico que abrangeu a percepção das unidades organizacionais quanto aos benefícios e aos resultados obtidos com a implementação do programa de gestão por resultados. O questionário abordou:

1. O grau de comprometimento dos servidores públicos participantes,
2. A efetividade no alcance de metas e resultados; e
3. As vantagens e desvantagens do PGD para a Instituição.

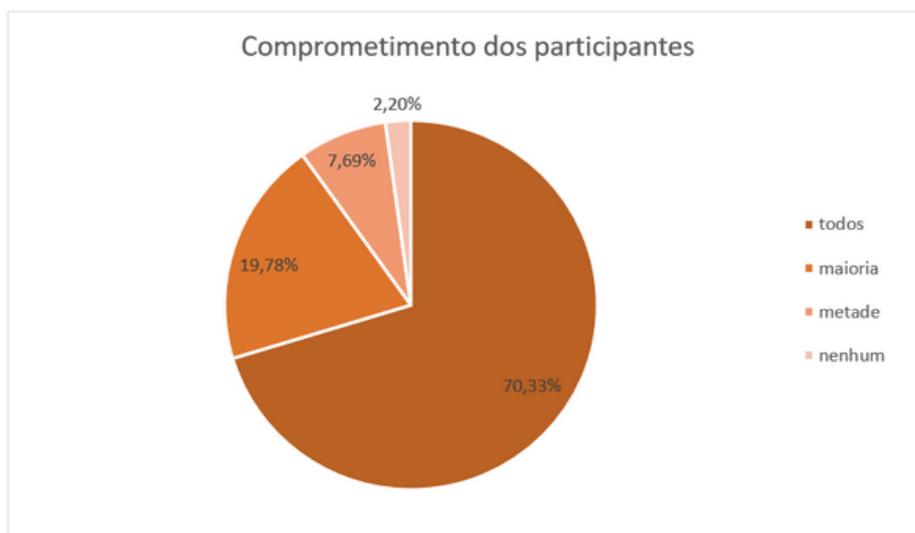
Os questionários foram aplicados no período de 29/03/2023 a 09/04/2023.

Foram preenchidos e devolvidos 91 formulários. Desse total, 18 foram respondidos pelos dirigentes máximos e 73 pelas chefias imediatas.

## 4.1

# GRAU DE COMPROMETIMENTO DOS PARTICIPANTES

A avaliação realizada pelos gestores e ilustrada no gráfico demonstra um elevado grau de comprometimento dos participantes no programa de gestão.





De acordo com os dados obtidos, constata-se que:

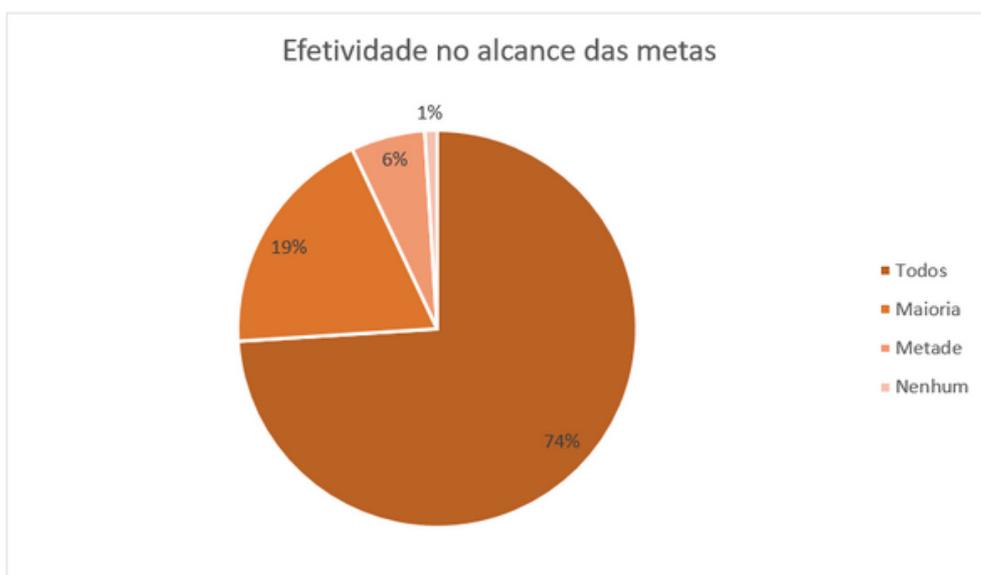
- 70,33% consideram que todos os servidores participantes se comprometeram efetivamente com o PGD;
- 19,78% consideram que a maioria dos servidores participantes se comprometeram efetivamente com o PGD;
- 7,69% consideram que metade dos servidores participantes se comprometeram efetivamente com o programa de gestão; e
- 2,20% consideram que nenhum servidor se comprometeu com o PGD.

## 4.2

### EFETIVIDADE NO ALCANCE DAS METAS E RESULTADOS

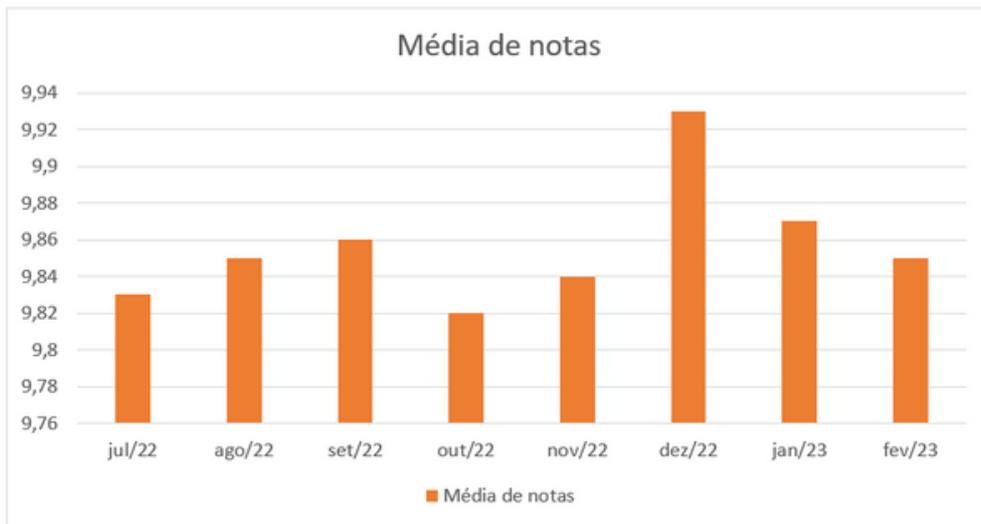
A pesquisa apontou que:

- 74% dos gestores consideram que todos os servidores participantes atingiram as metas e entregaram os resultados pactuados nos planos de trabalho e nos termos de ciência e responsabilidade;
- 19% dos gestores consideram que a maioria dos servidores participantes atingiram as metas e entregaram os resultados pactuados;
- 6% dos gestores consideram que metade dos servidores participantes atingiram as metas e entregaram os resultados pactuados; e
- 1% relatou que os servidores da unidade não entregaram os resultados pactuados.





Os dados obtidos indicam que a média de notas atribuídas às tarefas dos servidores em todo o período correspondeu a 9,85 conforme apresentado no gráfico a seguir:



Fonte: STI – Sistema Susep

### 4.3

## VANTAGENS E DESVANTAGENS DA IMPLEMENTAÇÃO DO PGD

TABELA DE VANTAGENS

VANTAGENS	%	VANTAGENS	%
Melhoria na qualidade de vida do servidor	67%	Maior capacidade da equipe de resolver mais problemas	40%
Maior produtividade e qualidade das entregas dos servidores	67%	Cumprimento de prazos pelos servidores de maneira mais corriqueira	40%
Maior organização individual do tempo de trabalho	67%	Atração e manutenção dos servidores na instituição	40%
Redução nas despesas de custeio	60%	Maior quantidade de atividades concluídas antes do prazo acordado	39%
Melhoria da motivação e comprometimento dos participantes com os objetivos da instituição	54%	Comunicação eficiente: capacidade da equipe de resolver mais com menos tempo de interação (geração de registros)	38%



### TABELA DE VANTAGENS

VANTAGENS	%	VANTAGENS	%
Maior disponibilidade para reuniões (individualmente com a chefia ou coletivas)	47%	Diminuição do absenteísmo	36%
Acompanhamento eficiente: chefia aplica menos tempo à cobrança das entregas	47%	Maior engajamento da equipe nas reuniões coletivas (contribuições por reunião)	31%
Maior quantidade de atividades concluídas no dia/horário acordado	46%	Controle das entregas atrasadas	30%
Aumento dos interessados em participar no atual formato do PGD	41%		

### TABELA DE DESVANTAGENS

DESVANTAGENS	%	DESVANTAGENS	%
Diminuição do convívio social e interações profissionais presenciais	72%	Maior desatualização dos servidores em relação a temas emergentes na unidade	21%
Problemas com infraestrutura	65%	Menor coesão ou alinhamento em relação a temas corriqueiros da unidade	21%
Diferentes horários de execução das atividades dificultando o tratamento de assuntos urgentes quando há necessidade de envolvimento de várias áreas;	27%	Dificuldade de comunicação com o servidor trabalhando fora da unidade, em horário de expediente	18%
Comunicação deficiente: Distanciamento ou menor integração entre os servidores	26%	Menor disponibilidade para reuniões (individualmente com a chefia ou coletivas)	13%
Instalações físicas esvaziadas e manutenção dos custos fixos para funcionamento da instituição	24%	Aumento das reclamações sobre o setor	8%
Dificuldade de priorização das tarefas	22%		



#### 4.4

## FACILIDADES E DIFICULDADES VERIFICADAS NA IMPLANTAÇÃO E UTILIZAÇÃO DO SISTEMA DE ACOMPANHAMENTO DO PGD

FACILIDADES	%
Facilidade em acompanhar e avaliar a equipe	68%
Facilidade para avaliar as entregas dos servidores	61%
Vídeo tutoriais com explicações simples e concisas	42%
Comunicação deficiente: Distanciamento ou menor integração entre os servidores	26%
Sistema intuitivo e de fácil utilização	37%

DIFICULDADES	%
Falta de funcionalidades, tais como: emissão de relatórios, compilação de informações, envio de e-mails automáticos de notificação de ocorrências (prazos, entrega das atividades), impossibilidade de anexar documentos comprobatórios externos	21%
Alta ocorrência de erros e "bugs" no sistema	35%
Falta de informações acerca do sistema	29%
Falta de treinamento específico	29%
Sistema complexo, que requer melhores explicações sobre sua utilização	24%
Os tutoriais não atendem totalmente às necessidades	21%
Difícil conhecimento sobre o nível de distribuição de tarefas	18%
Dificuldade para avaliar as entregas dos servidores	14%
Dificuldade em avaliar a equipe	13%
Dificuldade para acompanhar as metas da unidade	12%
Dificuldade de acompanhamento das atividades realizadas pelos servidores	10%



**05**

## **AVALIAÇÃO**

Este relatório ilustra a evolução e maturidade do teletrabalho na UFMA tendo sido elaborado com base no acompanhamento do programa de gestão durante o período de ambientação, pela Comissão de Implantação e Acompanhamento do PGD, e nas avaliações dos gestores. Os dados obtidos permitem constatar uma evolução e uma maturidade do teletrabalho na UFMA visando a instaurar uma nova cultura e modernização na Universidade o que vai de encontro com os novos perfis de trabalho em nível mundial.

O Programa de Gestão e Desempenho (PGD), segundo os dados obtidos, possui atualmente um elevado nível de comprometimento dos servidores-participantes, e efetividade nas entregas, agregando valor à sociedade, em conformidade com a IN nº 65 de 2020 – Ministério da Economia. Segundo as avaliações de 89% das chefias, a totalidade ou a maioria dos participantes demonstram um elevado grau de comprometimento com o programa.

Em relação à efetividade no alcance das metas, as respostas das chefias indicam que a maioria dos servidores participantes tem atingido suas metas e entregue resultados conforme pactuado nos planos de trabalho e nos termos de ciência e responsabilidade. Isso é corroborado pela satisfação geral com as entregas, que recebem, em média, notas de 9,85 em uma escala de 0 a 10 nas avaliações realizadas pelas chefias imediatas.

Pode-se afirmar, portanto, que os resultados positivos do Programa de Gestão da Universidade Federal do Maranhão em seu primeiro ano de implementação são evidentes. O programa, com uma adesão de 760 servidores em seis meses, tem demonstrado que as funções dos servidores e a operação regular da UFMA mantêm-se inalteradas. Com base nesses resultados, é possível concluir que o programa tem sido bem recebido na UFMA durante o seu período de ambientação.

Diante disso, a Comissão de Implantação e Acompanhamento do Programa de Gestão e Desempenho recomenda a continuidade do Programa de Gestão da UFMA, incentivando a manutenção dos pontos fortes identificados neste relatório, ao mesmo tempo em que se busca incentivar melhorias nos aspectos que receberam avaliações negativas por parte das chefias.



No mundo pós-pandemia da COVID-19, estamos nos adaptando a uma nova forma de gerir o tempo pessoal e profissional. Nesse cenário, o programa agrega uma melhoria na qualidade de vida dos servidores ao reduzir o tempo de deslocamento e custos, tanto para os servidores quanto para a UFMA. Possibilitou, ainda, melhorias nas estratégias adotadas para o atendimento ao público, tanto presencial quanto remoto, e propiciou uma maior qualificação profissional, visto que as tecnologias de informação se expandiram e foram aprimoradas durante os três anos de pandemia.

Assim, para maximizar os benefícios do programa, sugerimos um diálogo contínuo entre a Administração Superior, as chefias das unidades, os servidores e esta Comissão. Trabalhando juntos, poderemos consolidar o Programa de Gestão e Desempenho e expandir seu alcance a um número maior de servidores nos próximos anos.

**Graziela Augusta Beltrão**

Presidente da Comissão de Implantação e Acompanhamento do Programa de Gestão e  
Desempenho  
SIAPE: 1754772

Acato o inteiro teor do relatório, aprovando a manutenção do Programa de Gestão no âmbito desta Universidade Federal do Maranhão.

**Marilia Cristine Valente Viana**

Pró-Reitora de Gestão de Pessoas

Aprovo a manutenção do Programa de Gestão no âmbito desta Universidade Federal do Maranhão.

**Natalino Salgado Filho**

Reitor