

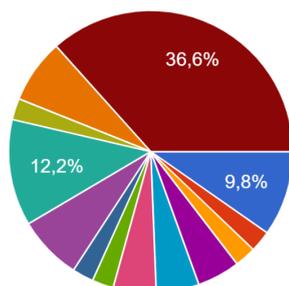
Relatório de avaliação realizada pelas chefias - Teletrabalho

1) Avaliação pelas chefias

a) Identificação dos respondentes:

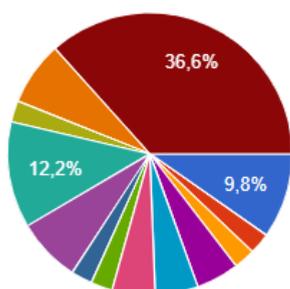
i) Percentual de respondentes por *campus*

Campus
41 respostas



- Campus Araquari
- Campus Avançado Abelardo Luz
- Campus Avançado Sombrio
- Campus Blumenau
- Campus Brusque
- Campus Camboriú
- Campus Concórdia
- Campus Fraiburgo

▲ 1/2 ▼



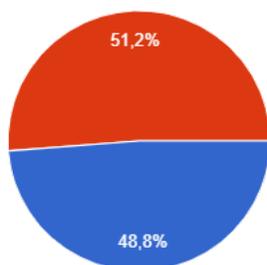
- Campus Ibirama
- Campus Luzerna
- Campus Rio do Sul
- Campus Santa Rosa do Sul
- Campus São Bento do Sul
- Campus São Francisco do Sul
- Campus Videira
- Reitoria

▲ 2/2 ▼

b) Diagnóstico dos setores:

i) Quantos setores diferentes? **28**

ii) 48.8% dos setores considerados possuem processos de trabalho que demandam **interação presencial**. Em 51.2% dos setores, tal demanda de interação presencial não foi apontada pelas chefias.

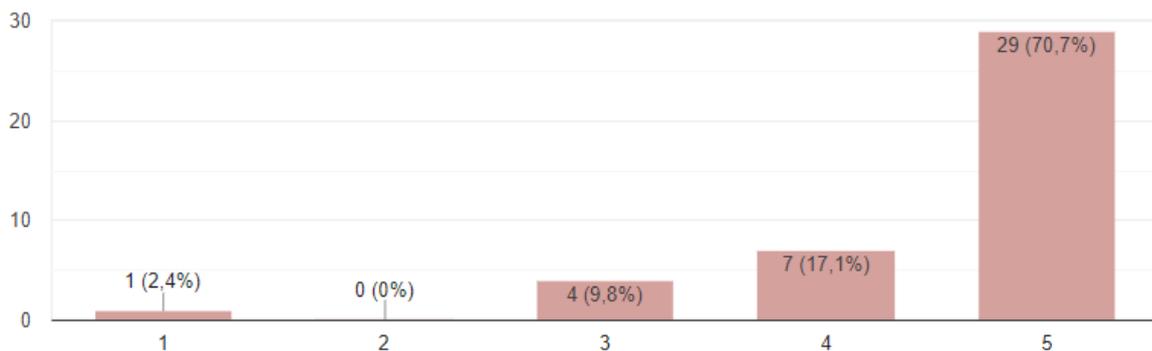


Alguns exemplos de **processos que demandam interação presencial**, conforme apontado pelas chefias:

- recebimento e armazenamento de materiais permanentes e de consumo;
- movimentação física e etiquetamento de mobiliário;
- recolhimento de bens (danificados, ociosos, transferências);
- inventários;
- atendimento a alunos e egressos;
- orientações aos estudantes e docentes;
- atendimento às famílias;
- malote;
- suporte a equipamentos de rede *in loco*;
- manutenção e abastecimento veicular.

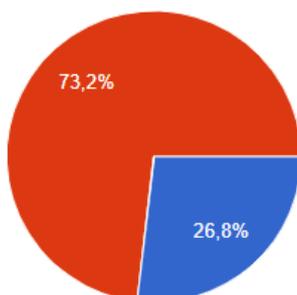
iii) Como foi avaliada a **capacidade de atendimento do setor**?

Na opinião de 70.7% dos respondentes, a capacidade de atendimento do setor (atendimento aos públicos interno e externo) foi mantida. Apenas 2.4% dos respondentes discordaram totalmente, enquanto que 9.8% discordaram parcialmente dessa afirmação.



iv) Quantos **setores** já atuavam com alguma metodologia de trabalho por entregas (ou algo similar)?

73.2% dos setores ainda não empregavam essa metodologia, ao passo que 26.8% dos setores já utilizavam algum tipo de metodologia de trabalho por entregas.

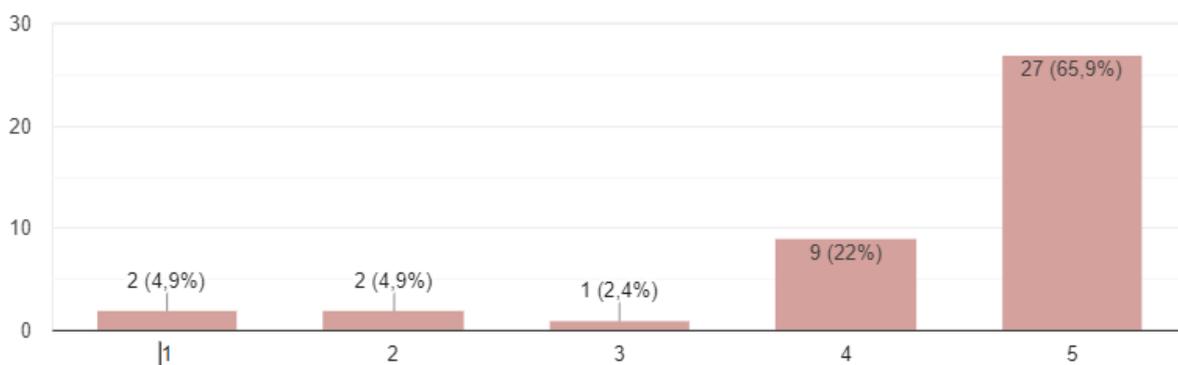


Alguns **exemplos** mencionados pelos setores que já faziam uso da metodologia de trabalho por entregas:

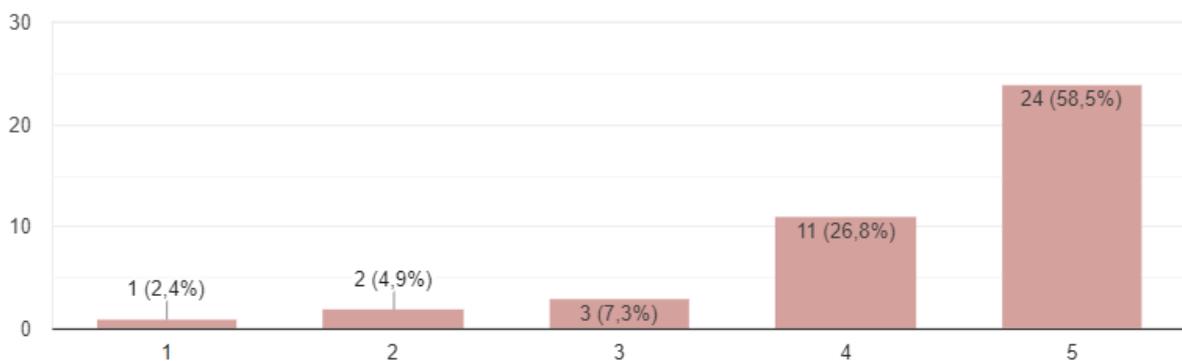
- suporte *on-line*;
- projetos, atendimento de chamados e demandas via sistema de versionamento (GITLAB);
- trabalhos realizados na cidade conforme necessidade (considerando a distância do *campus*) em prefeituras, orçamentos, busca e recebimento de materiais;
- fluxo de recebimento e entrega de pareceres e acompanhamento dos *campi*;
- atendimento às demandas, recebimento de processos via SIPAC para processamento e pagamento em folha em prazo determinado.

c) Planejamento:

Na avaliação de 65.9% das chefias, houve **planejamento de atividades e entregas** atribuídas aos servidores. Para 4.9% dos respondentes, esse planejamento não ocorreu.



Para a maioria dos respondentes (58.5%), o **volume de entregas** pactuado entre servidor e chefia foi apropriado em termos de prazos e nível de complexidade.



i) Plano Gerencial

No que se refere à **implantação e utilização do sistema Polare**, as facilidades mencionadas com mais frequência pelas chefias foram as seguintes:

- o sistema é intuitivo e facilita o monitoramento das demandas atribuídas ao servidor;
- possui interface acessível;
- permite acompanhar o fluxo de trabalho e realizar o gerenciamento de tarefas;
- possibilita maior facilidade na mensuração das atividades desenvolvidas;
- o mapeamento de processos já existentes na Instituição facilitou o preenchimento das informações pelas chefias.

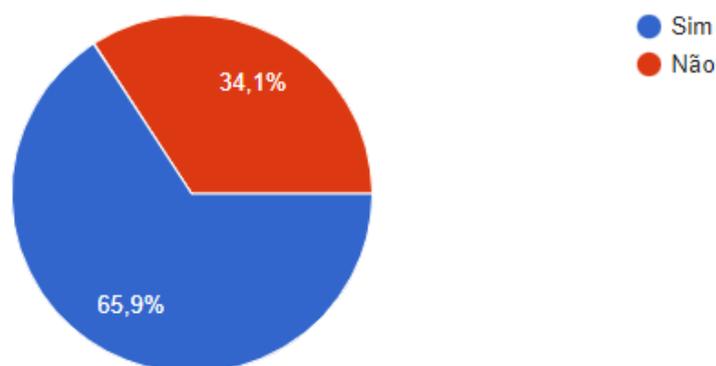
Quanto às **dificuldades reportadas**, tiveram maior incidência na avaliação das chefias as seguintes:

- dificuldade quanto aos processos de homologação;
- falta de customização;
- falta de notificações do sistema que alertem sobre alterações efetuadas pelos usuários;
- ausência de relatórios detalhados;
- dificuldade em editar tarefas em execução já cadastradas no sistema, impossibilitando os ajustes necessários;
- algumas chefias relataram como problemática a falta de treinamento para utilizar o sistema, além de instruções pouco claras sobre suas atribuições no Polare;
- menção à falta de habilidade no trabalho baseado na metodologia de Gestão por Processos, muito embora 78% dos respondentes afirmem que o mapeamento de processos do IFC (Portaria Normativa nº 22/2022) contemplou adequadamente os processos de trabalho do setor.

ii) Planos Individuais

Foi possível a chefia homologar os Planos Individuais de todos os servidores subordinados à sua unidade, inscritos no teste-piloto?

41 respostas



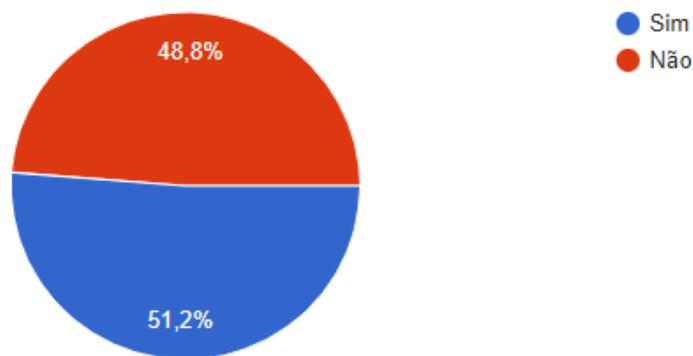
Dentre os servidores que não tiveram os planos individuais homologados pela chefia, 78.6% realizaram a **auto-homologação**. Para esses servidores, foram estabelecidos os mecanismos para controle das entregas listados a seguir:

- E-mail;
- Mensagens;
- Template;
- Planilha compartilhada com a chefia; e
- Envio de relatório.

iii) Relatórios

Os relatórios produzidos pelo sistema Polare são suficientes para o monitoramento das entregas da unidade?

41 respostas



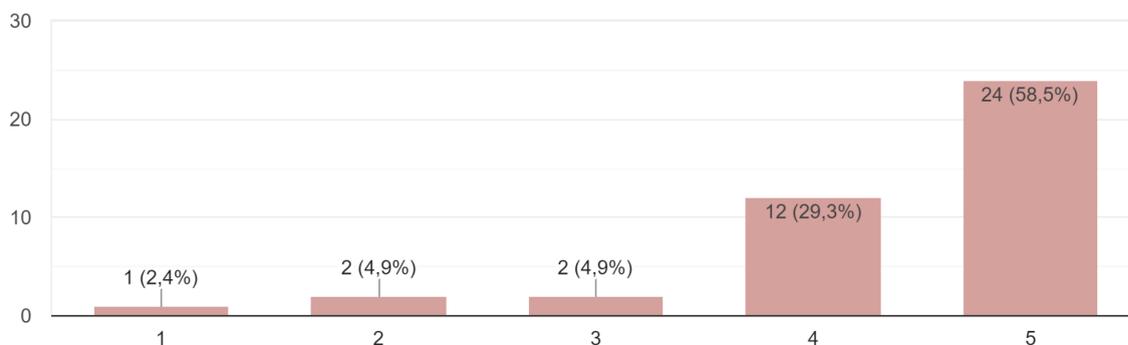
Dentre as **sugestões** que poderiam ser apresentadas aos desenvolvedores para aprimoramentos, as chefias destacaram as seguintes:

- disponibilizar as atividades e entregas realizadas pelos servidores participantes em formato de planilha;
- comunicar via e-mail a chefia quando da conclusão de uma atividade cadastrada;
- propiciar o cadastro de atividades com data de início (e não a data do dia do cadastro) para permitir o efetivo planejamento de ações em equipe;
- gerar relatórios que permitam acompanhar qualitativamente o andamento das atividades;
- a chefia ser informada (por e-mail automático) das atualizações realizadas pelo servidor no sistema;
- permitir que sejam anexados ao sistema documentos comprobatórios das entregas;
- impedir a "auto-homologação" de planos de trabalho e atividades.

c) Relacionamento com a equipe

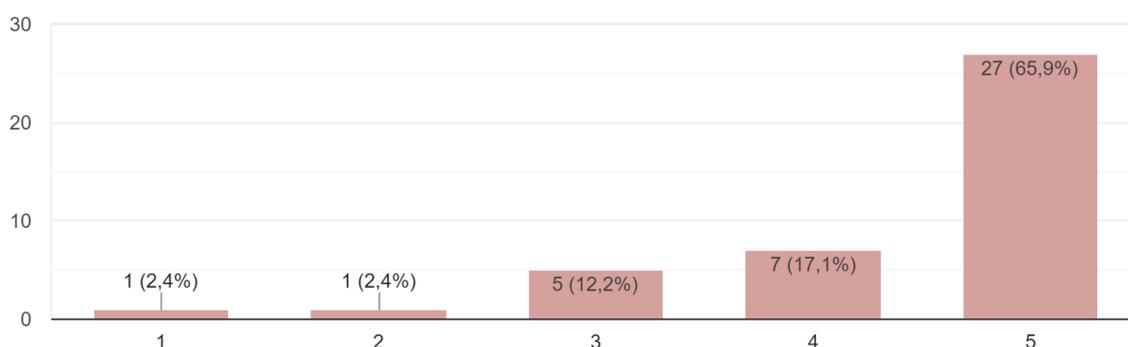
A comunicação com os servidores em teletrabalho foi adequada.

41 respostas



O relacionamento interpessoal com a sua equipe nesse modelo de trabalho foi satisfatório.

41 respostas



68.3% das chefias consideraram-se suficientemente **capacitadas** para conduzir os novos processos de trabalho junto aos servidores da sua equipe.

Em relação às **fragilidades** apontadas na esfera do relacionamento laboral, figuram na avaliação das chefias as seguintes:

- horários para contato e horários de trabalho deveriam ser definidos de forma igual para todos os servidores do setor, como ocorre no trabalho presencial;
- diminuição do contato interpessoal;
- O período de implantação do PGD coincidiu com o período de recesso de final de ano e férias, o que dificultou a avaliação das fragilidades na opinião de algumas chefias.

d) Benefícios e resultados esperados para a unidade:

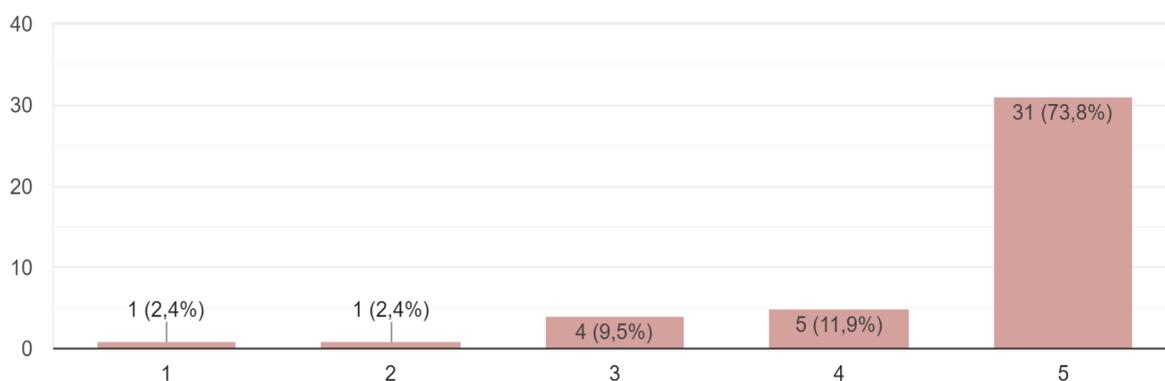
- maior foco na realização das atividades e consequente aumento da produtividade do setor;
- diminuição de erros decorrente do melhor planejamento das atividades;
- maior possibilidade de concentração em processos complexos devido à redução de ruídos;
- clareza no andamento das tarefas e prazos;
- melhora na disposição do servidor, na sua qualidade de vida e na qualidade do ambiente de trabalho;
- maior motivação por parte de alguns servidores que optaram pelo teletrabalho;
- maior autonomia para os servidores desenvolverem suas atividades, visualização mais clara do desenvolvimento das tarefas realizadas e maior motivação na equipe;
- diminuição dos atestados médicos e demais afastamentos;
- retenção de servidores na unidade;
- diminuição de custos para a instituição no que diz respeito a vale-transporte, energia elétrica, internet, impressão, limpeza e manutenção de salas e equipamentos.

e) Prejuízos para a unidade identificados pelas chefias:

- menor interação entre os servidores;
- a operacionalização do Polare representa mais uma demanda de sistema que recai sobre as chefias;
- possíveis atrasos de tempo de resposta nos contatos entre servidores e suas chefias, dado o modelo assíncrono de interação.

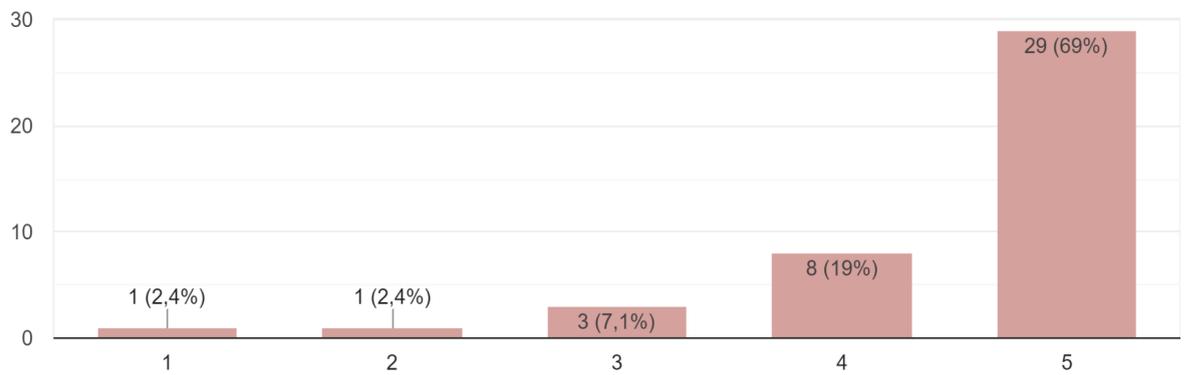
Os servidores demonstraram comprometimento com a sua equipe no desenvolvimento do PGD.

42 respostas



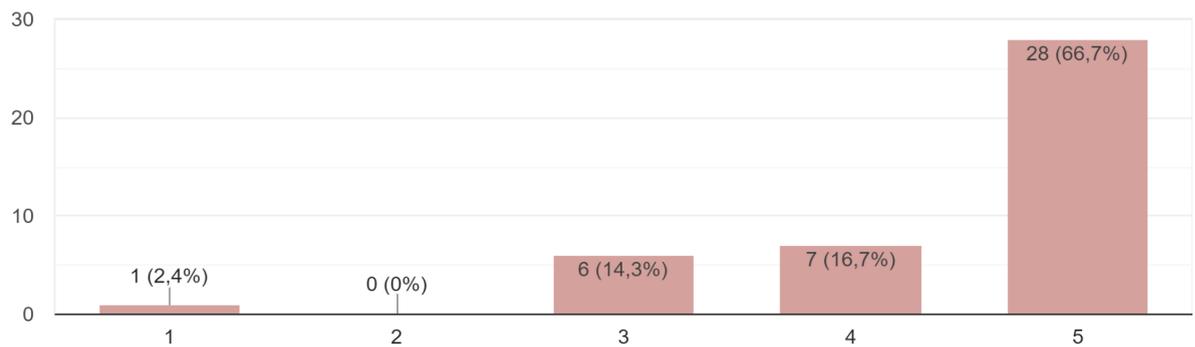
A qualidade das entregas foi considerada satisfatória.

42 respostas



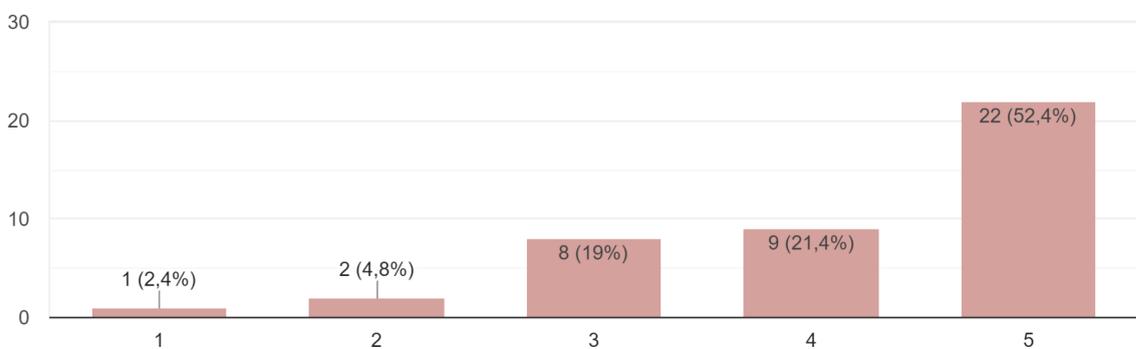
As metas e resultados do setor foram alcançados.

42 respostas



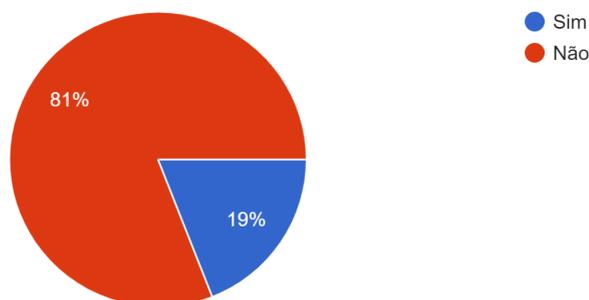
O projeto-piloto contribuiu para a implementação de boas práticas no trabalho.

42 respostas



Foi possível identificar a variação de custos na sua unidade?

42 respostas

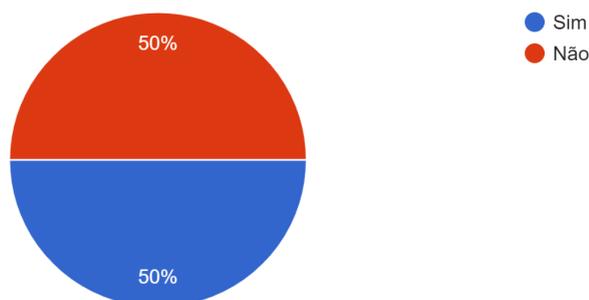


As **variações de custo** percebidas por 19% das chefias se referem aos seguintes aspectos:

- energia elétrica, internet, água e limpeza;
- alimentação (quando ofertada pelo *campus*);
- impressões;
- no tocante aos servidores, redução de tempo e custo de deslocamento para a unidade.

Foi possível identificar a variação de produtividade?

42 respostas

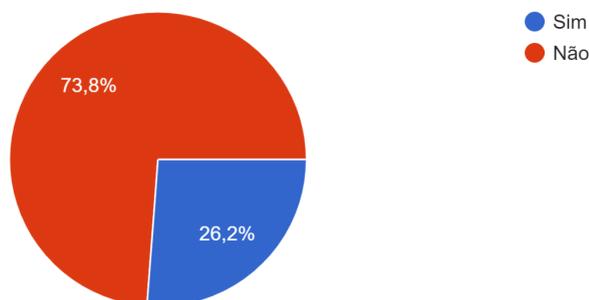


A variação nos **níveis de produtividade** foi aferida pelas chefias da seguinte forma:

- pronta-resposta a algumas demandas e aceitação de novas responsabilidades;
- aumento no rendimento do trabalho do servidor em virtude da ausência de interrupções e possibilidade de maior concentração;
- atividades mais complexas, que requerem alto grau de concentração, puderam ser executadas em menor tempo;
- possibilidade de elevar o número de demandas, que são entregues pelo servidor em prazo menor devido ao incremento de produtividade.

Foi possível identificar a variação nos índices de absentéismo?

42 respostas



E por fim, as chefias foram questionadas sobre como avaliam o **impacto da gestão orientada a resultados** sobre o trabalho dos servidores que aderiram ao PDG. Em linhas gerais, os itens mencionados foram os seguintes:

- conforme avaliação de uma Chefia, houve diferença de desempenho entre servidores em teletrabalho parcial (desempenho satisfatório) e em teletrabalho total (desempenho insatisfatório);
- o sistema é flexível e permite justificar quando determinada atividade não é entregue;
- compreensão das atividades mapeadas realizadas e visão da missão institucional;
- melhora na qualidade e velocidade dos processos;
- aumento na carga de trabalho dos servidores, o que pode ser custoso para o servidor no decorrer do tempo;
- servidores estão mais motivados e prestativos;
- em setores com atividades regulares e pré-definidas, a gestão por resultados é tranquilamente implementada, sem prejuízos ou até com ganho de produtividade e eficiência. Porém muitos setores possuem demandas não tão previsíveis e regulares, e nesses casos a dificuldade é maior;
- quando o objetivo é a conclusão de uma meta ou tarefa, é possível calcular o dispêndio de tempo necessário e, assim, aprimorar os serviços entregues à comunidade interna e externa;
- o trabalho é mensurado por entrega/demanda e não apenas por cumprimento de horário;

- anteriormente era necessário cobrar e acompanhar para que as metas fossem entregues, assim como frequência, horário de trabalho, postura, vestimentas, funcionamento dos equipamentos e demais atenuantes ligados ao ambiente de trabalho; agora é necessário cobrar apenas as metas e indicadores estabelecidos;
- maior concentração e otimização do tempo, refletindo no aumento da produtividade e na qualidade das tarefas entregues;
- atendimento do interesse público, redução de custos e benefícios aos servidores.

Reitoria do IFC, 23/02/2023.

Diretoria de Desenvolvimento Institucional