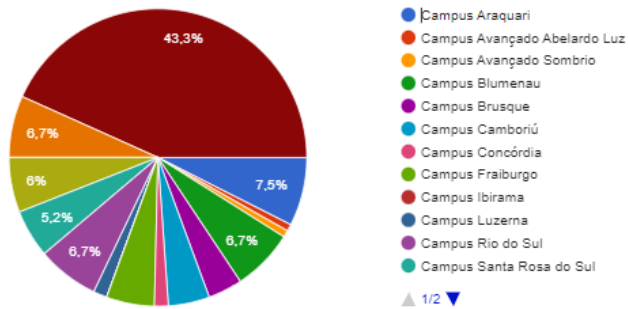


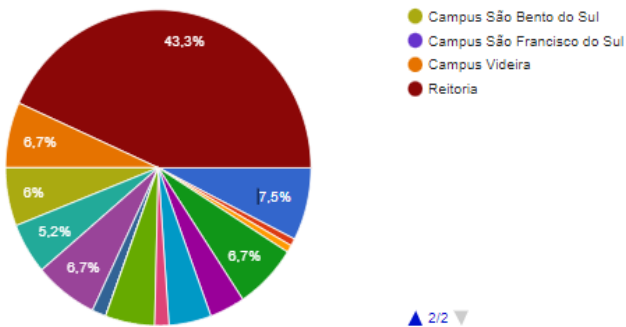
## Relatório de avaliação realizada pelos servidores - Teletrabalho

### a) Identificação dos servidores respondentes:

#### i) Percentual de respondentes por *campus*



▲ 1/2 ▼

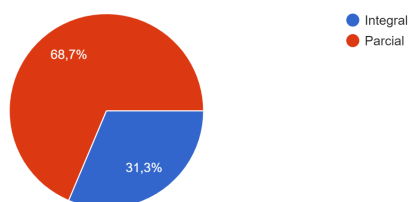


▲ 2/2 ▼

### b) Diagnóstico dos setores:

Servidores de **52** setores diferentes responderam.

Modalidade de teletrabalho  
134 respostas



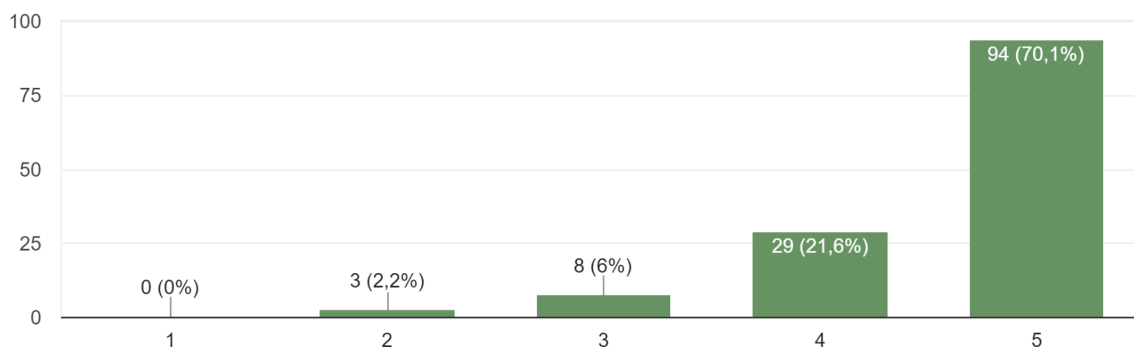
● Integral  
● Parcial

### c) Planejamento:

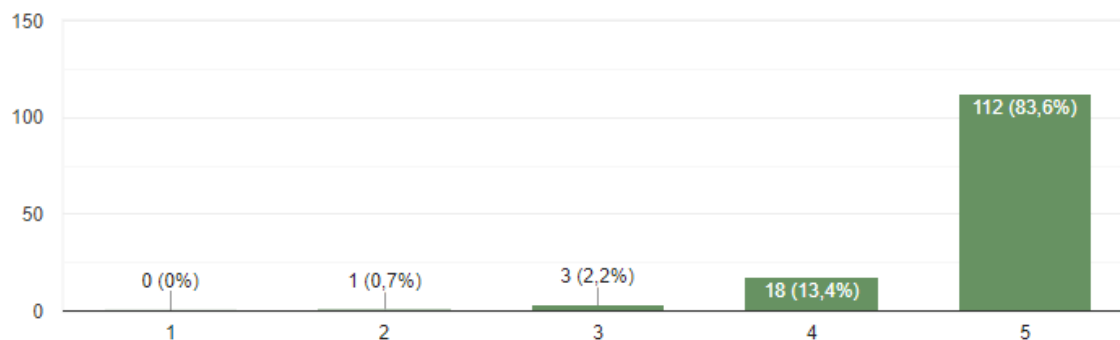
Na avaliação de 70.1% dos servidores, houve **planejamento de atividades e entregas** por parte da chefia.

Houve planejamento de atividades e entregas atribuídas ao servidor por parte da Chefia.

134 respostas



Para a grande maioria dos respondentes (83.6%), o **volume de entregas** pactuado entre servidor e chefia foi apropriado em termos de prazos e nível de complexidade.



### i) Implantação e utilização do sistema Polare:

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

- o sistema é simples e de fácil preenchimento;
- é intuitivo e se mostrou estável;
- possui poucas funções, mas suficientes para cumprir as necessidades;
- facilidade para cadastrar entregas novas à medida que as demandas surgem;
- clareza na descrição das atividades e facilidade no acompanhamento das entregas por parte da chefia;
- controle e planejamento da demanda de trabalho;
- possibilidade de adicionar justificativas;
- o sistema agilizou o teletrabalho;
- facilidade no cadastro dos planos individuais;
- flexibilidade quanto ao critério de cadastro das entregas (por dia, por semana, por mês), conforme particularidades das atividades do servidor;
- flexibilidade para realização de ajustes nas entregas, compatíveis com a dinâmica de trabalho do setor;
- as lives e materiais de apoio foram muito elucidativos;
- as perguntas enviadas por e-mail ao GT foram respondidas com orientações precisas sobre os encaminhamentos necessários;
- os colegas que participam do teste-piloto foram parceiros para ajudar no sistema e a chefia foi muito prática e resolutiva na construção do Plano Gerencial.

Quanto às **dificuldades reportadas na utilização do sistema**, tiveram maior incidência na avaliação dos servidores as seguintes:

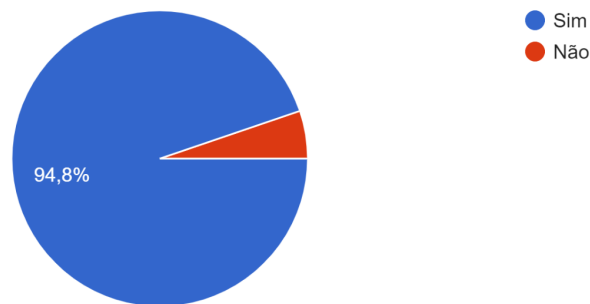
- difícil verificação dos entregáveis, misturados com os “em execução”, “concluídos” e “pendentes”;
- a navegação às vezes parece truncada. Não é possível voltar a telas imediatamente anteriores, seja pelo botão "voltar" do navegador, seja pelo botão de retorno do próprio sistema;
- não conseguir editar como "finalizada" uma entrega depois que seu prazo foi encerrado;
- dificuldades iniciais devido à falta de familiaridade com o sistema Polare;
- problemas na homologação do plano individual pela chefia e nas situações em que o servidor aparece também como chefia no sistema;
- falta das opções para exclusão de Plano Individual e Plano Gerencial, que só podem ser realizadas via banco de dados, gerando assim mais demanda de serviços à CSI;
- falta de vinculação hierárquica entre os setores, conforme consta no SIPAC/organograma, o que dificulta o acesso de chefias superiores à visualização no sistema de entregas de outras Coordenações subordinadas hierarquicamente;
- a funcionalidade de Relatórios pode ser aprimorada;
- não é possível alocar data retroativa;
- login pelo SouGOV (diferentemente dos atuais sistemas SIG integrados);
- dificuldades relacionadas à necessidade de capacitação/informações;
- ausência de um manual de uso do sistema;
- faltam relatórios detalhados de atividades já realizadas e por realizar;
- dificuldade em excluir demandas cadastradas erroneamente;
- impossibilidade de importar as atividades de meses anteriores;

- falta de notificações por e-mail;
- falta de suporte;
- o sistema não permite anexar arquivos;
- não há um alerta de entregas prestes a vencer;
- tempo de sessão muito baixo, precisa logar o tempo todo;
- não existe opção de gerar/baixar PDF dos relatórios qualitativos ou quantitativos.

## ii) Plano Gerencial e Mapeamento de Processos:

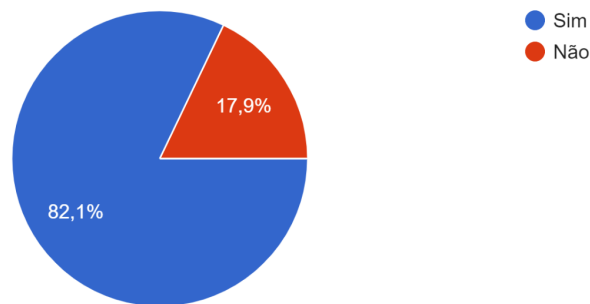
O Plano Gerencial do setor atende as necessidades para cadastro de entregas no seu Plano Individual?

134 respostas



O mapeamento de processos do IFC (Portaria Normativa nº 22/2022) contemplou adequadamente os processos de trabalho do setor?

134 respostas



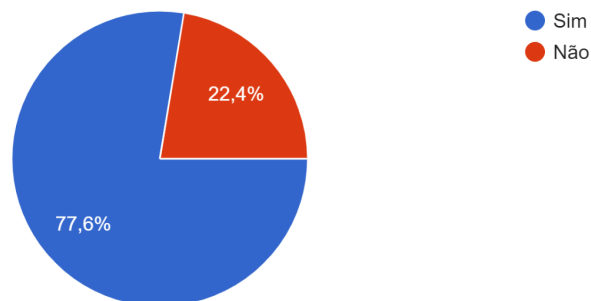
## iii) Planos Individuais:

Em resposta à pergunta “**Houve dificuldades técnicas para cadastro do Plano Individual?**”, a maioria dos servidores que reportou dificuldades referiu-se ao fato de que os planos individuais só poderiam ser cadastrados após os planos gerenciais serem inseridos no Polare pelas chefias, o que causou dúvidas quanto ao cadastro do plano individual que cabia aos servidores realizar. Essa situação é exemplificada pelo gráfico a

seguir, em que 22.4% dos servidores informaram problemas na homologação de seus planos individuais.

A sua chefia imediata recebeu seu Plano Individual para homologação?

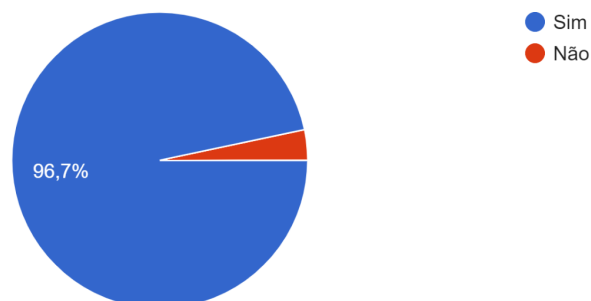
134 respostas



Dentre os servidores que não tiveram seus planos individuais homologados pela chefia, 96.7% realizaram a **auto-homologação**.

Foi necessário realizar a auto-homologação do Plano Individual?

30 respostas



Para 76.7% desses servidores, foram estabelecidos os mecanismos para controle das entregas listados a seguir:

- e-mail;
- relatórios emitidos pelo sistema;
- formulário de entrega de atividades;
- envio do plano individual por e-mail para a chefia;
- template;
- planilha compartilhada com a chefia; e
- envio de relatório descritivo.

Ainda em relação aos **Planos Individuais**, foram relatados os seguintes erros de sistema:

- mensagem do sistema de que ocorreu um erro internamente no processamento;
- chefia não conseguir visualizar e homologar o plano individual e as entregas;
- ao prorrogar entregas, o sistema dá erro;
- as entregas para meses seguintes nem sempre aparecem no mês atual, dificultando o controle de prazos.

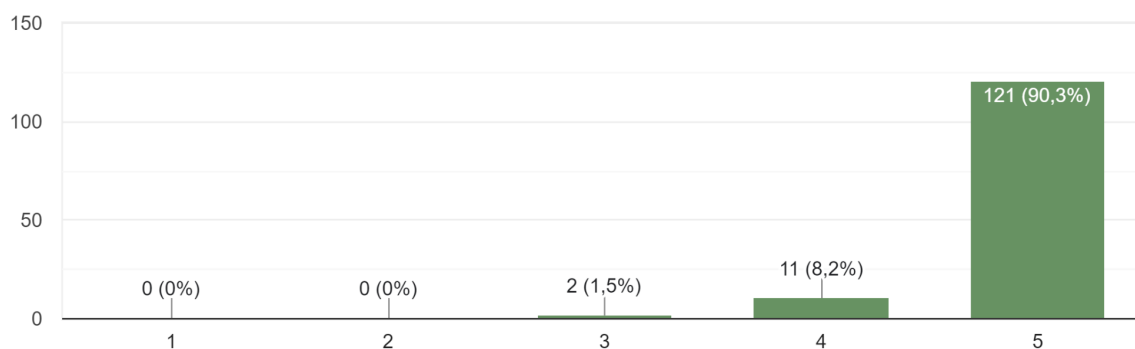
As **providências** tomadas pelos servidores para mitigar os erros técnicos descritos acima foram as seguintes:

- abertura de chamado;
- comunicação à chefia;
- a chefia relatou o ocorrido à comissão de teletrabalho;
- envio do plano individual por e-mail para a chefia;
- envio do template preenchido com as tarefas lançadas no Polare à chefia;
- comunicação do servidor com a comissão de teletrabalho, que ficou responsável por verificar o erro;
- auto-homologação do servidor após anuência da chefia imediata;
- as atividades e entregas foram pactuadas fora do sistema;
- compartilhamento das tarefas (relatório) por e-mail.

#### d) Relacionamento com a equipe:

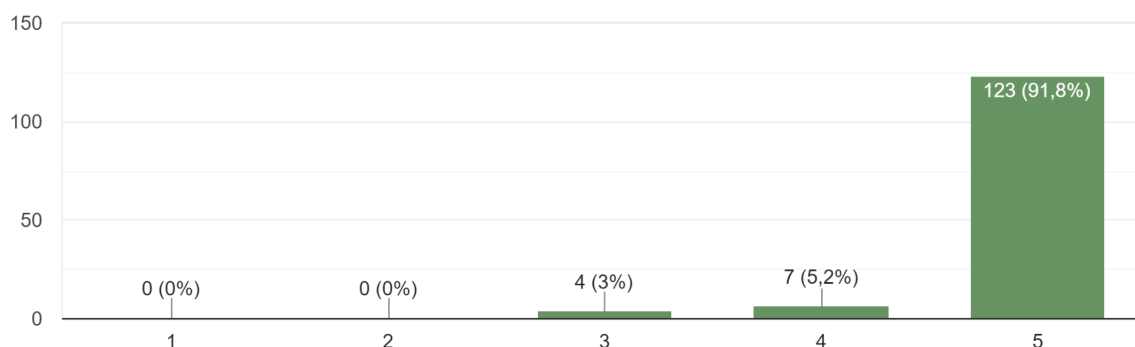
O relacionamento interpessoal com a sua equipe nesse modelo de trabalho foi satisfatório.

134 respostas



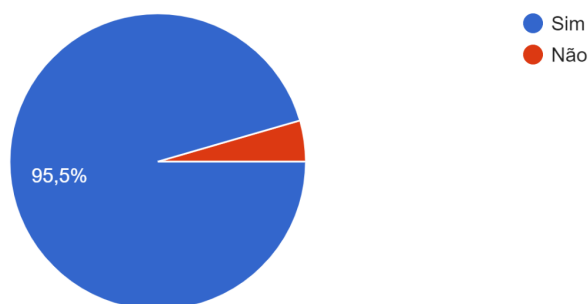
A comunicação com a chefia foi adequada.

134 respostas



A chefia esteve suficientemente capacitada para conduzir esses novos processos de trabalho junto à equipe?

134 respostas

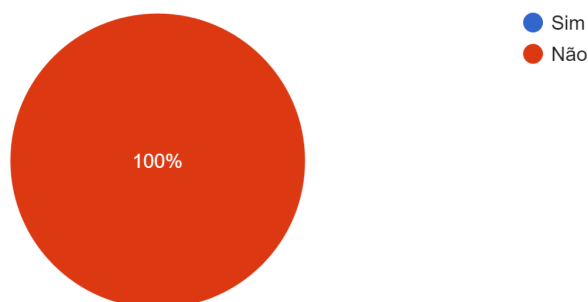


Em relação às **fragilidades** apontadas na esfera do relacionamento laboral, figuram na avaliação dos servidores as seguintes:

- necessidade de a chefia entender melhor as funções dos servidores técnico-administrativos;
- as formas de comprovação do teletrabalho são um pouco burocráticas e redundantes;
- é necessário criar a cultura do trabalho remoto com base no planejamento, e não na execução imediata;
- o período de teste coincidiu com recessos e férias dos servidores.

A Chefia forneceu feedback sobre a sua produtividade e qualidade das entregas?

6 respostas



#### e) Benefícios e resultados esperados para a unidade:

- maior capacidade de concentração nas atividades e conseqüente aumento da produtividade do setor;
- diminuição de erros e equívocos nas tarefas realizadas em virtude da redução de ruídos e distrações;
- aumento do desempenho pessoal e da produtividade;
- volume maior de entregas, inclusive com maior qualidade e em menor tempo;
- redução do estresse diário relacionado ao trânsito e ao tempo de deslocamento até a instituição;
- satisfação com o trabalho aumentada;
- maior bem-estar pessoal sem influenciar no volume de trabalho desenvolvido;
- autonomia do servidor em desenvolver suas atividades;
- a flexibilidade de horário de trabalho permite exercer as atividades em horário alternativo, reduzindo os dias em que o servidor necessite afastar-se por motivo de saúde e apresentar atestado médico;
- bem-estar, redução de atritos interpessoais e comodidade na execução dos serviços;
- aprendizado de uma nova cultura organizacional, com maior nível de planejamento e comunicação formal;
- sistematização das atividades já realizadas no setor e melhor organização das demandas;
- organização das atribuições e rotina dos servidores;
- planejamento e controle das entregas, com o acompanhamento das mesmas pela chefia;
- maior registro e formalização de demandas e atividades, diferentemente do que acontece no regime presencial;
- melhora no planejamento das atividades como um todo, permitindo antever os problemas e não apenas lidar com eles quando acontecem;
- os processos de trabalho ficaram mais claros e as responsabilidades individuais também;



- otimização do espaço físico da instituição;
- possibilidade de compartilhamento das estações de trabalho;
- diminuição de custos para a instituição no que diz respeito a vale transporte, energia elétrica, internet, impressão, limpeza e manutenção de sala e equipamentos;
- maior qualidade na comunicação via videoconferências.

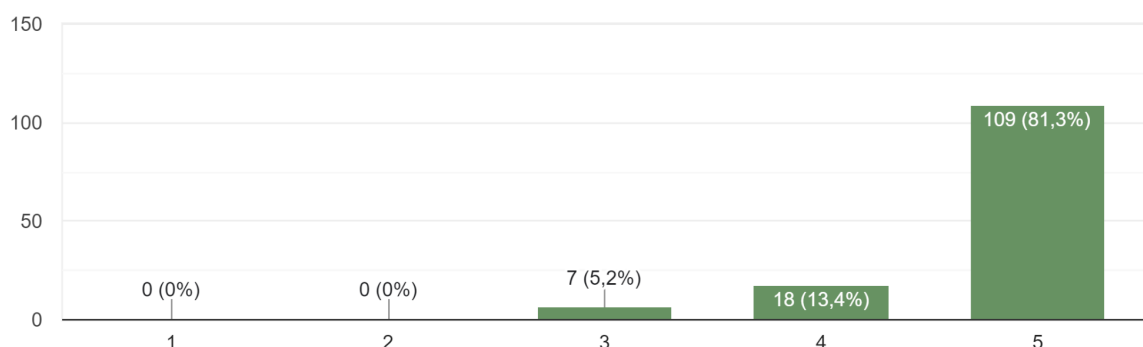
#### f) Prejuízos para a unidade identificados pelos servidores:

A maioria dos servidores indicou não terem ocorrido prejuízos para o seu setor. Dentre os que apontaram prejuízos, prevaleceram os seguintes:

- necessidade de ajustes na comunicação interpessoal da equipe;
- necessidade de avaliar novamente se haverá prejuízos em um período de atividades intensivas na instituição;
- a ausência do convívio pode afastar um pouco a equipe de trabalho em suas relações interpessoais e na troca de experiências e conhecimentos;
- algumas chefias estão ainda no processo de se adaptar à mudança;
- a gestão precisa ser capacitada para lidar melhor com as mudanças no mundo do trabalho e compreender que o controle rigoroso do ponto eletrônico garante apenas a presença física do servidor, tendo pouca relação com a quantidade e qualidade do trabalho realizado;
- servidores que têm dificuldade com o sistema;
- pouca interação com chefia;
- eventualmente podem ocorrer atrasos nas respostas ou solicitações entre a equipe de trabalho, pois a comunicação é realizada via mensagens;
- necessidade de mais reuniões, por conta da não presencialidade.

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

134 respostas



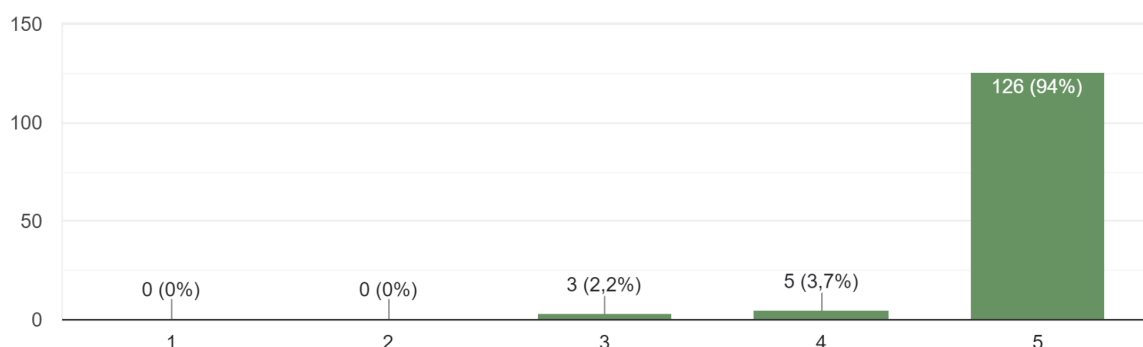
Os servidores foram questionados sobre como avaliam o **impacto da gestão orientada a resultados sobre o seu trabalho durante o PGD**. A maioria dos respondentes classificou como "bom" ou "ótimo". Os fatores que mais apareceram para corroborar essa avaliação foram:

- possibilidade de maior concentração nas atividades realizadas;
- aumento na qualidade de vida e na motivação;
- redução de custos para a instituição;
- aumento da produtividade e qualidade das entregas;
- maior previsibilidade das tarefas e demandas;
- acompanhamento do trabalho do servidor e aferição possível do seu desempenho;
- aprimoramento da capacidade de organização e distribuição das demandas do setor;
- maior clareza na definição de prioridades e prazos;
- redução de custos pessoais (alimentação fora de casa, locomoção/trânsito diário e/ou hospedagem);
- a mensuração das entregas deixa a chefia a par do que está acontecendo no setor;
- o planejamento voltado ao alcance de resultados e não a horas trabalhadas estimula a eficiência e a modernização da instituição;
- ganho de saúde mental;
- mais benefício para o público, pois a qualidade e a precisão dos serviços prestados são maiores;
- o modelo orientado a resultados apresenta resultados melhores do que o modelo por carga horária, em virtude da necessidade de um maior planejamento das atividades.

O **aspecto negativo** mencionado por um servidor diz respeito à celeridade da implantação do projeto piloto, pois não foi possível organizar conversas/reuniões próprias com a chefia ou com os demais servidores do setor que também aderiram ao PGD.

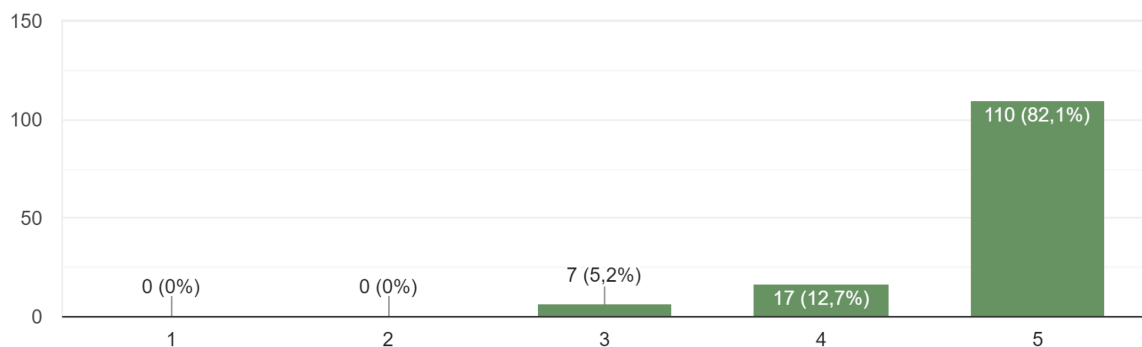
A adesão ao PGD - Teletrabalho impactou positivamente sobre a sua qualidade de vida

134 respostas



A sua infraestrutura de trabalho é apropriada para o desenvolvimento do PGD - Teletrabalho.

134 respostas



Em relação à pergunta “**Houve alguma dificuldade em lidar com as ferramentas tecnológicas que caracterizam o ambiente do trabalho remoto?**”, a maioria respondeu que não. Alguns servidores ressaltaram que, em virtude da experiência vivenciada durante a pandemia, já possuíam um ambiente em casa condizente com a realização do trabalho remoto e estavam habituados à utilização das ferramentas tecnológicas características dessa modalidade.

Dentre as **dificuldades** mencionadas por alguns servidores, destacam-se as seguintes:

- algumas ferramentas tecnológicas mais caras deveriam continuar sendo adquiridas pelo IFC, e não pessoalmente pelo servidor;
- o suporte da TI é necessário para possíveis instalações e atualizações de sistema;
- o IFC deveria disponibilizar ao servidor técnico cadeiras, monitores para uma segunda tela e outros materiais permanentes do IFC, sob responsabilidade de cada servidor requisitante (como acontece com os notebooks para todos os docentes), pois se o teletrabalho prosperar esses equipamentos ficarão sem uso e obsoletos;
- falta de acesso à pasta compartilhada do IFC, situação que já havia sido vivenciada e contornada durante a pandemia.

Pela [lista de participantes](#) no teste-piloto do teletrabalho, são 178 registros de servidores. Destes, 157 se inscreveram pelo formulário de consulta e 21 solicitaram e foram autorizados posteriormente. Dos 178 servidores, 21 não iniciaram ou desistiram do teste-piloto.

Pelos registros, portanto, são **157** servidores que estariam participando do teste-piloto. Ao todo foram **134** servidores que responderam o formulário e **23** servidores não responderam:

1. Ana Cláudia Cagnin <ana.cagnin@ifc.edu.br>\*
2. André Munzlinger <andre.munzlinger@ifc.edu.br>\*\*
3. Antonio Regis Jesus de Carvalho <[antonio.carvalho@ifc.edu.br](mailto:antonio.carvalho@ifc.edu.br)>
4. Bruno Augusto Carneiro Gomes <[bruno.gomes@ifc.edu.br](mailto:bruno.gomes@ifc.edu.br)> \*\*

5. Cilon Emerim Velho <cilon.velho@ifc.edu.br>\*
6. Edson Fernando Pagliochi <edson.pagliochi@ifc.edu.br> ,
7. Emilia Cristina Schlemper <emilia.schlemper@ifc.edu.br>
8. Fabiano Francisco Maciel Guimarães <fabiano.guimaraes@ifc.edu.br>
9. Josiele Heide Azevedo <josiele.azevedo@ifc.edu.br>
10. Leandro Padilha Ribeiro <[leandro.ribeiro@ifc.edu.br](mailto:leandro.ribeiro@ifc.edu.br)> ,
11. Leila Costa <leila.costa@ifc.edu.br> ,\*\*\*
12. Maria Jose De Castro Bomfim <maria.bomfim@ifc.edu.br>
13. Marisete da Silva <marisete.silva@ifc.edu.br>
14. MICHEL SILVA DE CASTRO <michel.castro@ifc.edu.br>
15. Raquel Rodrigues da Silva <raquel.rodrigues@ifc.edu.br>
16. Sarita Martins Camiña Reinicke <sarita.reinicke@ifc.edu.br>
17. Sheila Carletto <sheila.carletto@ifc.edu.br>
18. Silmar de Matos dos Santos <silmar.santos@ifc.edu.br>
19. Suzan Mérily Tierling Kaestner <suzan.kaestner@ifc.edu.br>
20. Thales Do Nascimento Da Silva <thales.silva@ifc.edu.br>
21. Tiago Guimarães Barth <tiago.barth@ifc.edu.br>8
22. Vanessa Bettoni <vanessa.bettoni@ifc.edu.br>
23. WILLIAN ALBERTI <willian.alberti@ifc.edu.br>

\*São servidores com atribuição de chefia, e preencheram somente o formulário de chefia.

\*\* Em férias.

\*\*\* Em licença capacitação.

### Dados extraídos do banco de dados do sistema Polare

A partir dos dados extraídos do banco de dados do sistema polare, apresenta-se os quadros a seguir, separados por ano de exercício:

| Dados sistema Polare - 2022                         |                          |     |
|---|--------------------------|-----|
| Quantidade de servidores                            |                          | 123 |
| Quantidade de setores envolvidos                    |                          | 79  |
| Modalidade PGD                                      | Teletrabalho remoto      | 41  |
|   | Teletrabalho híbrido     | 80  |
|   | Presencial               | 3   |
| Planos Individuais                                  | Homologados              | 122 |
|   | Cadastrados              | 1   |
|   | Pendentes de homologação | 0   |
| Quantidade de processos de trabalho cadastrados     |                          | 251 |
| Quantidade de atividades cadastradas                |                          | 696 |
| Quantidade de atividades cadastradas (complexidade) | Baixa                    | 61  |
|   | Média                    | 289 |
|   | Alta                     | 346 |

|   |             |      |
|---|-------------|------|
| Quantidade de entregas cadastradas        |             | 1635 |
| Quantidade de entregas cadastradas (tipo) | Presenciais | 126  |
|   | Remotas     | 1509 |
| Status das entregas                       | Finalizadas | 1252 |
|   | Pendentes   | 355  |
|   | Canceladas  | 28   |

| <b>Dados sistema Polare - 2023</b>                  |                          |      |
|---|--------------------------|------|
| Quantidade de servidores                            |                          | 132  |
| Quantidade de setores envolvidos                    |                          | 89   |
| Modalidade PGD                                      | Teletrabalho remoto      | 85   |
|   | Teletrabalho híbrido     | 47   |
|   | Presencial               | 0    |
| Planos Individuais                                  | Homologados              | 122  |
|   | Cadastrados              | 8    |
|   | Pendentes de homologação | 2    |
| Quantidade de processos de trabalho cadastrados     |                          | 260  |
| Quantidade de atividades cadastradas                |                          | 799  |
| Quantidade de atividades cadastradas (complexidade) | Baixa                    | 93   |
|   | Média                    | 303  |
|   | Alta                     | 403  |
| Quantidade de entregas cadastradas                  |                          | 2665 |
| Quantidade de entregas cadastradas (tipo)           | Presenciais              | 269  |
|   | Remotas                  | 2396 |
| Status das entregas                                 | Finalizadas              | 1786 |
|   | Pendentes                | 206  |
|   | Previstas                | 376  |
|   | Canceladas               | 21   |
|   | Em execução              | 276  |

Cruzando os registros do banco de dados com as respostas do formulário, temos:

- 15 servidores responderam o formulário eletrônico de avaliação, mas não possuem Plano Individual 2023;
- 13 servidores possuem Plano Individual 2023, mas não responderam o formulário eletrônico de avaliação;
- 113 servidores possuem Plano Individual 2023 e responderam o formulário eletrônico de avaliação.

Reitoria do IFC, 23/02/2023.

Diretoria de Desenvolvimento Institucional