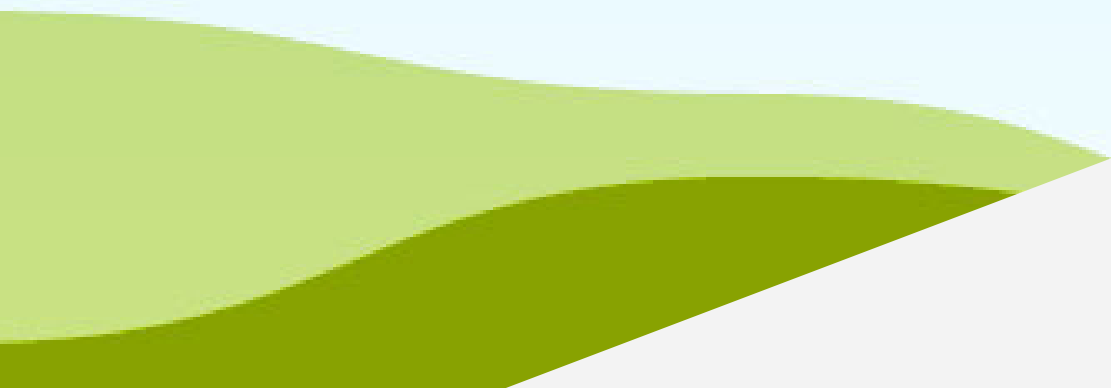


**DIAGNÓSTICO DA PRODUTIVIDADE DE SERVIDORES
PÚBLICOS FEDERAIS: UM ESTUDO NA
UNIR/VILHENA A PARTIR DA IMPLEMENTAÇÃO DO
PROGRAMA DE GESTÃO E DESEMPENHO**



DIAGNÓSTICO DA PRODUTIVIDADE DE SERVIDORES PÚBLICOS FEDERAIS: UM ESTUDO NA UNIR/VILHENA A PARTIR DA IMPLEMENTAÇÃO DO PROGRAMA DE GESTÃO E DESEMPENHO

Relatório técnico apresentado pela mestranda Carmozina Gomes Teixeira ao Mestrado Profissional em Administração Pública em Rede, sob orientação do docente Dr. Edilson Bacinello, como parte dos requisitos para obtenção do título de Mestre em Administração Pública.



Catalogação da Publicação na Fonte
Fundação Universidade Federal de Rondônia - UNIR

T266d Teixeira, Carmozina Gomes e Edilson Bacinello.
 Diagnóstico da produtividade de servidores públicos federais: um estudo na
 UNIR/Vilhena a partir da implementação do programa de gestão e desempenho /
 Carmozina Gomes Teixeira. - Porto Velho, 2024.

14 f.: il.

 No âmbito da Universidade Federal de Rondônia (UNIR), o PGD foi regulamentado por
 meio da Portaria nº 34/2022/PRAD/UNIR, obedecendo ao previsto na Resolução nº 459 e
 no Decreto nº 11.072/2022.

 1. Programa de Gestão e Desempenho. 2. Produtividade. 3. UNIR. I. Bacinello, Edilson.
 II. Título.

Biblioteca Central

CDU 35

Resumo

03

Contexto e/ou organização e/ou setor
da proposta

04

Público-alvo da proposta

05

Descrição da situação-problema

06

Objetivos da proposta de intervenção

07

Diagnóstico e análise

08

Proposta de intervenção

10

Referências

11

RESUMO

A adoção do teletrabalho em universidades federais pode ser considerada uma alternativa viável no processo de modernização pelo qual passa o setor público, possibilitando maior autonomia e flexibilidade ao servidor no desenvolvimento de suas atividades. Dentre os instrumentos de gestão utilizados no teletrabalho, o Programa de Gestão de Desempenho (PGD) é uma ferramenta para avaliação da qualidade dos serviços com foco na entrega de resultados. Este estudo tem como objetivo diagnosticar se a adoção do PGD contribui para melhoria no desempenho e produtividade dos servidores da Universidade Federal de Rondônia, Campus Vilhena (UNIR/VHA).

A pesquisa, de cunho predominantemente quantitativo, utilizou a estatística descritiva, assim como testes de correlação e regressão para analisar dados relativos a processos acadêmicos iniciados no Sistema Eletrônico de Informações (SEI), especificamente nos semestres de 2021-1, 2021-2, 2022-1 e 2022-2. A análise resultou em dados estatísticos significativos, sugerindo que o teletrabalho contribui positivamente para a melhoria do desempenho e produtividade dos servidores da UNIR/VHA, indicando, a princípio, não trazer prejuízos às atividades de daqueles que aderiram ao PGD. O tempo gasto para realização das atividades, exclusivamente relacionadas a análise de processos no SEI, foi mantido ou melhorado, quando comparado aos servidores que atuam de forma presencial.



A análise resultou em dados estatísticos significativos, sugerindo que o teletrabalho contribui positivamente para a melhoria do desempenho e produtividade dos servidores da UNIR/VHA, indicando, a princípio, não trazer prejuízos às atividades de aqueles que aderiram ao PGD.

CONTEXTO

O processo de modernização no setor público deve buscar garantir que as relações com a sociedade sejam realizadas de acordo com parâmetros previamente estipulados e planejados (Bastos et al. 2016), que possibilitem um melhor monitoramento e desempenho da gestão governamental, tal como previsto pela governança pública (Block, 2020).

No contexto das Universidades Federais, esse processo de modernização fez com que as instituições também tivessem que se adaptam às normas incorporadas ao setor público, possibilitando flexibilidade e adaptação dos serviços disponibilizados, com vistas a exercer atividades voltadas para o usuário final (Decreto nº 9.203/2017). De acordo com Sasaki et al. (2013), as Universidades são organizações complexas que necessitam de planejamento e envolvimento dos servidores para que mudanças possam acontecer de forma gradual em uma efetiva implantação de alterações nas rotinas de trabalho.

Nesse sentido, surgiu o Programa de Gestão e Desempenho (PGD), definido pela Instrução Normativa nº 65, de 30 de julho de 2020 (IN 65/2020), o qual possibilitou uma nova forma de organização aos órgãos da administração federal, a partir de entregas a serem realizadas pelos servidores, com maior flexibilidade, focada no resultado e não somente na frequência.

No âmbito da Universidade Federal de Rondônia (UNIR), o PGD foi regulamentado por meio da Portaria nº 34/2022/PRAD/UNIR, obedecendo ao previsto na Resolução nº 459 e no Decreto nº 11.072/2022 e aplica-se aos servidores efetivos da carreira de técnico-administrativos, aos servidores em cargos de comissão, aos contratados temporários regidos pela Lei nº 8.745/1993 e aos estagiários contratados em observância a Lei nº 11.788/2008.

Este relatório é produto da dissertação DIAGNÓSTICO DA PRODUTIVIDADE DE SERVIDORES PÚBLICOS FEDERAIS: UM ESTUDO NA UNIR/VILHENA A PARTIR DA IMPLEMENTAÇÃO DO PROGRAMA DE GESTÃO E DESEMPENHO, apresentado como trabalho de conclusão do Mestrado Profissional em Administração Pública (Profiap/UNIR), e se propõe a destacar os principais resultados da pesquisa. Com base na utilização de ferramentas estatísticas, considerando exclusivamente as atividades dos servidores que atuam na análise de processos acadêmicos do SEI, foi possível verificar que o teletrabalho indica, a princípio, contribuir positivamente para melhoria do desempenho e produtividade da UNIR/VHA.



Este relatório é produto da dissertação DIAGNÓSTICO DA PRODUTIVIDADE DE SERVIDORES PÚBLICOS FEDERAIS: UM ESTUDO NA UNIR/VILHENA A PARTIR DA IMPLEMENTAÇÃO DO PROGRAMA DE GESTÃO E DESEMPENHO, apresentada como trabalho de conclusão do Mestrado Profissional em Administração Pública (Profiap/UNIR), e se propõe a destacar os principais resultados da pesquisa. Com base na utilização de ferramentas estatísticas, considerando exclusivamente as atividades dos servidores que atuam na análise de processos acadêmicos do SEI, foi possível verificar que o teletrabalho indica, a princípio, contribuir positivamente para melhoria do desempenho e produtividade da UNIR/VHA.

PÚBLICO-ALVO

- Chefias responsáveis por avaliar o desempenho e cumprimento do plano pactuado dos participantes do PGD;
 - Servidores técnico-administrativos participantes e não participantes do PGD.
- 



Programa de Gestão e Desempenho

DESCRIÇÃO DA SITUAÇÃO PROBLEMA

Considerando que as atividades de teletrabalho necessitam de análises que visem demonstrar os impactos positivos e/ou negativos no setor público (Filardi; Castro; Zanini, 2020; Rocha; Amador, 2018; Velasco; Pantoja; Oliveira, 2021), assim como um possível aumento do desempenho e produtividade no trabalho (Arantes, 2018; Capano, 2018; Mansano, 2015), buscou-se responder a seguinte questão:

A adoção do PGD contribui para melhoria do desempenho e produtividade dos servidores da UNIR/VHA?

Hipóteses de Pesquisa

O teletrabalho pode melhorar a qualidade de vida das pessoas (Nohara et al., 2010), aumentar os níveis de desempenho e produtividade (Pegorini, 2019) e reduzir custos operacionais (Mendes, Oliveira e Veiga, 2020) de forma que a eficácia pode ser alcançada através de metas preestabelecidas (Paim et al., 2009). Com base nessas afirmações, destaca-se a primeira hipótese de pesquisa:

H1: O teletrabalho contribui positivamente para melhoria do desempenho e produtividade dos servidores da UNIR/VHA.

Embora existam aparentes pontos positivos no teletrabalho, existe a possibilidade de não adaptação (Filardi, Castro e Zanini, 2020), sentimento de isolamento e sobrecarga de trabalho (Aderaldo I; Aderaldo C; Lima, 2017; Rocha e Amador, 2018; Santos; Renier; Sticca, 2020; Velasco, Pantoja e Oliveira (2021), além de variações em termos desempenho e produtividade (Faria, 2020). Tais afirmações sugerem a segunda hipótese de pesquisa:

H2: O teletrabalho contribui negativamente para o desempenho e produtividade dos servidores da UNIR/VHA.

Sendo o PGD um programa relativamente recente (IN 65/2020; Decreto nº 11.072/2022) e, pelo fato das pesquisas anteriores terem, de forma geral, mostrado algumas vantagens e/ou desvantagens no modelo de teletrabalho (Filardi, Castro e Zanini, 2020), é possível que não ocorram variações no desempenho e produtividade dos servidores. Nesse contexto, elabora-se a terceira hipótese de pesquisa:

H3: O teletrabalho não influencia no desempenho e produtividade dos servidores na UNIR/VHA.

Objetivo Geral

Analisar se a adoção do PGD contribui para melhoria no desempenho e produtividade dos servidores da UNIR/VHA.

Objetivos Específicos

- 1) Demonstrar o rito processual dos órgãos acadêmicos e setor da administração da UNIR/VHA nos semestres 2021-1, 2021-2, 2022-1 e 2022-2;
- 2) Verificar a quantidade de processos iniciados e finalizados pelos servidores, antes e depois, do ingresso destes no PGD;
- 3) Comparar as variações da produtividade dos servidores a partir da implementação do PGD;
- 4) Elaborar Relatório Técnico Conclusivo (RTC) e encaminhar à Diretoria de Gestão de Pessoas (DGP).

Objetivo da Proposta de Intervenção

- 1) Verificar a eficiência do PGD na gestão do desempenho e produtividade dos teletrabalhadores em comparação com os servidores que atuam em trabalho presencial.

DIAGNÓSTICO E ANÁLISE

O objetivo geral da dissertação foi analisar se a adoção do PGD contribui para a melhoria do desempenho e produtividade dos servidores da UNIR/VHA. Para que fosse possível alcançar esse objetivo, foram coletados dados de processos discentes nos semestres de 2021-1, 2021-2, 2022-1 e 2022-2 em três setores no Campus da UNIR/VHA, sem identificação dos servidores, exclusivamente processos eletrônicos analisados por servidores participantes do PGD.

No decorrer do trabalho foi demonstrado o rito processual dos órgãos acadêmicos e setor da administração da UNIR/VHA, assim como a quantidade de processos iniciados antes e depois do PGD como forma de identificar possíveis variações.

No total, foram analisados 632 processos vinculados ao SEI, restritos, especificamente, ao aproveitamento de disciplinas, colação de grau, matrícula especial, quebra de pré-requisito e reintegração de matrícula, por meio de observações individuais do tempo despendido em cada uma, a fim de comparar as variações da produtividade dos servidores a partir da implementação do PGD. A amostra foi dividida em dois grupos (1 e 2), separando o período anterior e em execução do PGD. As análises consistiram em testes estatísticos, utilizando a correlação e regressão para comparação dos grupos.

De forma geral, verificou-se que a participação do servidor na respectiva modalidade de teletrabalho não traz, a princípio, prejuízos às atividades desenvolvidas na UNIR/VHA, sendo que o desempenho e produtividade no período de implementação do PGD puderam ser mantidos e/ou melhorados, sem nenhum prejuízo aos setores, quando verificada exclusivamente a análise de processos no SEI.

Embora o ambiente familiar ou doméstico possa indicar algumas limitações as atividades dos servidores em teletrabalho, possibilita, por outro lado, maior possibilidade de concentração, trazendo mais celeridade nas atividades desenvolvidas, desde que haja um planejamento eficiente por parte das pessoas envolvidas no processo.

Do mesmo modo, a autonomia oriunda do teletrabalho, sugere um aumento de produtividade e qualidade dos serviços prestados, tendo em vista que o servidor pode optar em realizar o trabalho no período que possui mais foco, considerando a necessidade de maior concentração em conferências documentais que, se ocorrerem em um ambiente silencioso e com menos distrações, podem trazer vantagens quando comparado a realidade de quem atua no serviço presencial.

Resumo dos Testes Estatísticos Verificados

Item de análise	Grupo 1	Grupo 2	Análise
Correlação <u>rô</u> de <u>Spearman</u>	,994	,991	Os dois grupos apresentaram alta associação entre as variáveis.
Correlação de <u>Pearson</u>	,934	,959	Os dois grupos apresentaram alta associação entre as variáveis.
R	,934	,959	Os dois grupos apresentaram valores capazes de explicarem a variabilidade dos dados.
R ²	,873	,920	Os dois grupos apresentaram valores capazes de explicarem a variabilidade dos dados, demonstrando o percentual de ajustamento na regressão.
Significância	,000	,000	Os dois grupos apresentaram significância estatística, indicando que a variável independente tem efeito sobre a dependente.
<u>Durbin</u> <u>Watsson</u>	,832	1,303	O grupo 2 apresentou número mais próximo do esperado (2), sendo considerado melhor.
Teste T	59,853	35,278	Os dois grupos apresentaram significância estatística.
ANOVA	,000	,000	Os dois grupos apresentaram significância estatística.
Beta	,379	,422	Os dois grupos apresentaram força entre as variáveis, sendo o segundo grupo relativamente melhor.
Beta padronizado	,934	,959	Os dois grupos apresentaram efeito da variável independente sobre a dependente, com valores ligeiramente melhores no grupo 2.

Fonte: elaborado pelos autores (2023).

Conforme observado no Quadro acima, o alto poder explicativo dos testes realizados no Grupo 2 demonstraram a influência da variável independente sobre a dependente, como se observa no R² (.920), Beta padronizado (.959) e Significância (.000), que além de retratarem o poder preditivo existente, revelam que os dados apresentam significância estatística com $p < 0,005$ (Crespo, 2009; Field, 2020; Hair et al. 2009).

Verifica-se que a correlação de Pearson, R, R², Significância, Durbin Watsson, ANOVA, Beta e Beta padronizado indicam que no Grupo 1 (antes do PGD) os resultados apresentaram significância estatística menor que os encontrados no Grupo 2 (durante o PGD). Dessa forma, é possível **confirmar a H1, de que o teletrabalho contribui positivamente para melhoria do desempenho e produtividade dos servidores da UNIR/VHA.**

Tais resultados indicam a **rejeição de H2, a qual previa que o teletrabalho contribui negativamente para o desempenho e produtividade dos servidores da UNIR/VHA.**

Por fim, **não se confirmou H3, indicando que o teletrabalho não influencia no desempenho e produtividade dos servidores na UNIR/VHA.**

PROPOSTA DE INTERVENÇÃO

Considerando os aspectos listados no presente relatório, onde o servidor deve calcular manualmente o tempo despendido em cada análise processual de forma individualizada a fim de preencher, posteriormente o plano de entregas e trabalho;

Considerando que a chefia imediata é responsável por acompanhar o desempenho de cada servidor, a partir do cumprimento de acordos previamente estipulados, no momento de adesão ao PGD;

Considerando a necessidade de promover transparência do trabalho desenvolvido pelas unidades participantes do PGD, de forma consolidada,
SUGERE-SE:

1 – A continuidade do teletrabalho, por meio do PGD, considerando que a participação do servidor na referida modalidade não traz, a princípio, prejuízos às atividades desenvolvidas na UNIR/VHA, exclusivamente relacionado a análise de processos no SEI. Os resultados dessa pesquisa indicaram que o desempenho e produtividade dos teletrabalhadores, foram mantidos e/ou melhorados quando comparados aos mesmos servidores que atuaram de forma presencial, sem nenhum prejuízo aos setores;

2 – A realização de estudos comparativos regulares, que contemplem também outros campi da UNIR, a fim de verificar a manutenção ou não da produtividade e melhoria do desempenho das atividades realizadas pelos servidores em teletrabalho.

REFERÊNCIAS

- ADERALDO, I. L.; ADERALDO, C. V. L.; LIMA, A. C. Aspectos críticos do teletrabalho em uma companhia multinacional. Cadernos EBAPE.BR, v. 15, n. especial, p. 511–533, set. 2017. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cebape/a/rhyjxT5KWZgwQDDp4pqbdFN/>. Acesso em: 06 ago. 2023.
- ARANTES, M. C. Qualidade de vida no trabalho (QVT): estudo em um campus fora de sede de uma universidade federal. Dissertação de Mestrado. 2018. Disponível em: <https://bdtd.unifal-mg.edu.br:8443/handle/tede/1216>. Acesso em: 15 abril 2023.
- BASTOS, A. V. B.; SOUZA, G. C.; RIBEIRO, J. L. L. S.; PEIXOTO, A. L. A. O papel dos conselhos superiores na estrutura de governança das universidades federais brasileiras: o caso da UFBA. In: XVI Coloquio internacional de gestión universitaria – CIGU – 2016. Disponível em: https://repositorio.ufsc.br/xmlui/bitstream/handle/123456789/172081/OK%20-%20102_00500%20-%20OK.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 12 jan. 2023.
- BLOCK, M. Compliance e Governança Corporativa.3. Ed. Rio de Janeiro: Freitas Bastos,. 2020.
- BRASIL. Câmara dos Deputados. Decreto nº 9.203/2017. Dispõe sobre a política de governança da administração pública federal direta, autárquica e fundacional. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/2017/decreto-9203-22-novembro-2017-785782-publicacaooriginal-154277-pe.html>. Acesso em: 03 jan. 2023.
- BRASIL. Decreto nº 11.072/2022. Dispõe sobre o Programa de Gestão e Desempenho – PGD da administração pública federal direta, autárquica e fundacional. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/decreto-n-11.072-de-17-de-maio-de-2022-401056788>. Acesso em: 03 jan. 2023.
- BRASIL. Presidência da República. Lei nº 8.745/1993. Dispõe sobre a contratação por tempo determinado para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público, nos termos do inciso IX do art. 37 da Constituição Federal e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8745cons.htm Acesso em: 10 fev. 2023.
- BRASIL. Presidência da República. Lei nº 11.788/2008. Dispõe sobre o estágio de estudantes; altera a redação do art. 428 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, e a Lei no 9.394, de 20 de dezembro de 1996; revoga as Leis nos 6.494, de 7 de dezembro de 1977, e 8.859, de 23 de março de 1994, o parágrafo único do art. 82 da Lei no 9.394, de 20 de dezembro de 1996, e o art. 6º da Medida Provisória no 2.164-41, de 24 de agosto de 2001; e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11788.htm Acesso em: 15 mar. 2023.
- BRASIL. Instrução Normativa nº 65/2020. Estabelece orientações, critérios e procedimentos gerais a serem observados pelos órgãos e entidades integrantes do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - SIPEC, relativos à implementação do Programa de Gestão. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/instrucao-normativa-n-65-de-30-de-julho-de-2020-269669395>. Acesso em: 03 jan. 2023.
- CAPANO, M. M. C. Qualidade de vida no trabalho: um estudo sobre as dimensões que afetam os servidores técnicos-administrativos na Universidade Federal Rural de Pernambuco. 2018. Dissertação de Mestrado. Disponível em: http://profiap.ufrpe.br/sites/profiap.ufrpe.br/files/documentos/qualidade_de_vida_no_trabalho_um_estudo_sobre_as_dimensoes_que_afetam_os_servidores_tecnico-administrativos_na_universidade_federal_rural_de_pernambuco.pdf. Acesso em: 15 abr. 2023.
- FARIA, Juliana Legentil Ferreira. Desenho do teletrabalho: percepções e práticas. Universidade de Brasília. 2020. Programa de Pós-Graduação em Administração. Disponível em: <https://repositorio.unb.br/handle/10482/38454>. Acesso em: 07 ago. 2023.
- FILARDI, F., CASTRO, R., & ZANINI, M.T. (2020). Vantagens e desvantagens do teletrabalho na administração pública: análise das experiências do Serpro e da Receita Federal. Cadernos EBAPE.BR (FGV), 18, 28-46. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cebape/a/pJSWmhnCPvz6fGwdkcFyvLc/?format=pdf&lang=pt> Acesso em: 03 jan. 2023.
- MANSANO, W. M. S., MARIANI, M. A. P., SAUER, L., & ARAÚJO, G. C. (2015). Qualidade de vida no trabalho de servidores públicos técnico-administrativos das pró-reitorias de uma instituição de ensino superior. Dissertação de Mestrado. Disponível em: <https://login.simead.com.br/20simead/anais/arquivos/1554.pdf>. Acesso em: 15 abr. 2023.
- ROCHA, C. T. M., & AMADOR, F. S. (2018). O teletrabalho: conceituação e questões para análise. Cadernos EBAPE.BR (FGV), v. 16, p. 152-162. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cebape/a/xdBdYsyFztnLT5CVwpxGm3g/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 10 jan. 2023.
- SANTOS, V.; RENIER, F.; STICCA, M.; Teletrabalho e Impactos na Saúde e Bem-Estar Do Teletrabalhador: Revisão Sistemática. Psicologia, Saúde & Doenças. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/348750745_Teletrabalho_e_impactos_na_saude_e_bem-estar_do_teletrabalhador_revisao_sistemica Acesso em: 10 set. 2023

REFERÊNCIAS

SASAKI V. P. A.; RISSI, M.; SASAKI V. P. A.; STELZER, J.; DE SOUZA ALMEIDA, M. Proposta de melhoria no desempenho nas funções administrativas em uma universidade federal. Revista Gestão Universitária na América Latina - GUAL [online]. 2013, 6(1), 42-59. ISSN: Disponível em: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=319327518004>. Acesso em: 12 jan. 2023.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE RONDÔNIA. Portaria nº 34/2022/PRAD/UNIR. Regulamenta o Programa de Gestão e Desempenho (PGD) no âmbito da Fundação Universidade Federal de Rondônia (UNIR). Disponível em: https://servidor.unir.br/uploads/boletim/Boletim_150_de_21_de_Outubro_de_2022_1531573575.pdf. Acesso em: 10 jan. 2023.

VELASCO, S.M.V., PANTOJA, M.J., & OLIVEIRA, M.A.M. (2021). Qualidade de vida no teletrabalho compulsório no contexto da COVID-19: percepções entre os gêneros em organizações públicas. In Anais do VIII Encontro Brasileiro de Administração Pública - EBAP. Brasília. Disponível de https://repositorio.enap.gov.br/bitstream/1/6576/1/Artigo_TC_C_MBA_ENAP_Simone_Maria_Vieira_de_Velasco_29.6.2021.docx.pdf Acesso em: 15 jan. 2023

Discente: Carmozina Gomes Teixeira, mestranda

Orientador: Edilson Bacinello, Dr.

Universidade Federal de Rondônia

12 de dezembro de 2023