

RELATÓRIO DE AVALIAÇÃO PGD | 2023

INEP
INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDOS
E PESQUISAS EDUCACIONAIS
ANÍSIO TEIXEIRA

INEP

MINISTÉRIO DA
EDUCAÇÃO

INTRODUÇÃO

Implementação no Inep

Portaria nº 100, de 24 de março de 2022. Como pode ser visto no Relatório de Ambientação e Acompanhamento PGD 2022 (SEI 1239784), as atividades das unidades organizacionais foram dispostas na Portaria nº 112 de 01 de abril de 2022.

Conceito PGD

“(...) instrumento de gestão que disciplina o desenvolvimento e a mensuração das atividades realizadas pelos seus participantes, com foco na entrega por resultados e na qualidade dos serviços prestados à sociedade“ (Portaria nº 468, de 21 de outubro de 2022).

Cabe à Cogep

"analisar e consolidar, com apoio dos dirigentes das unidades administrativas, relatórios semestrais e anuais de acompanhamento e avaliação do PGD (...)” (Inciso II, Art. 14, Portaria 468/2022)

MÉTODO

Participantes

- Avaliadores: **57**
- Servidores avaliados: **278**

Daeb	Daes	Deed	DGP	Dired	DTDIE	Pres
61	28	56	57	35	17	24

- Total de avaliações: **313***

* Alguns servidores foram avaliados mais de uma vez.



Procedimentos

- Foram elaborados dois instrumentos no Forms (Office 365), com base na Portaria nº 468, de 21 de outubro de 2022;
- Os instrumentos foram aplicados via eletrônica, do dia 01 ao dia 15/12/2023;
- Houve a prorrogação do prazo até fevereiro de 2024;
- Foi realizada a limpeza dos banco de dados e procedidas análises de frequência e descritivas (no Excel 365), assim como a correlação Tau de Kendall (na Plataforma Jasp), conforme o tipo de variável;
- Para as questões abertas, foi realizada uma análise das respostas e posterior agrupamento em categorias; e
- Optou-se por elaborar uma primeira versão do relatório em formato de apresentação para facilitar a leitura e crítica por parte da gestão.

Instrumentos

- As escalas dos formulários obedeceram à Portaria 468/2022.
- O Formulário Unidades (SEI 1288494) teve o foco em informações sobre: nome da unidade, quantidade de servidores em PGD presencial, em PGD parcial, em PGD integral, quantidade de planos realizados, percepção sobre benefícios e prejuízos do PGD para o Inep, exemplos de benefícios, exemplos de prejuízos, número de servidores desligados e os motivos e principais dificuldades.
- O Formulário Servidores (SEI 1288494) coletou os dados: nome da unidade, nome do servidor, modalidade do PGD, comprometimento do servidor, cumprimento dos prazos das entregas pactuadas, efetividade do servidor no alcance das metas/resultados.

RESULTADOS

Quadro de servidores em dez/2023

- Número **336**
- Servidores em PGD **246** (73,21%)

Número de servidores avaliados

- Número **278**

Fonte: próprio autor

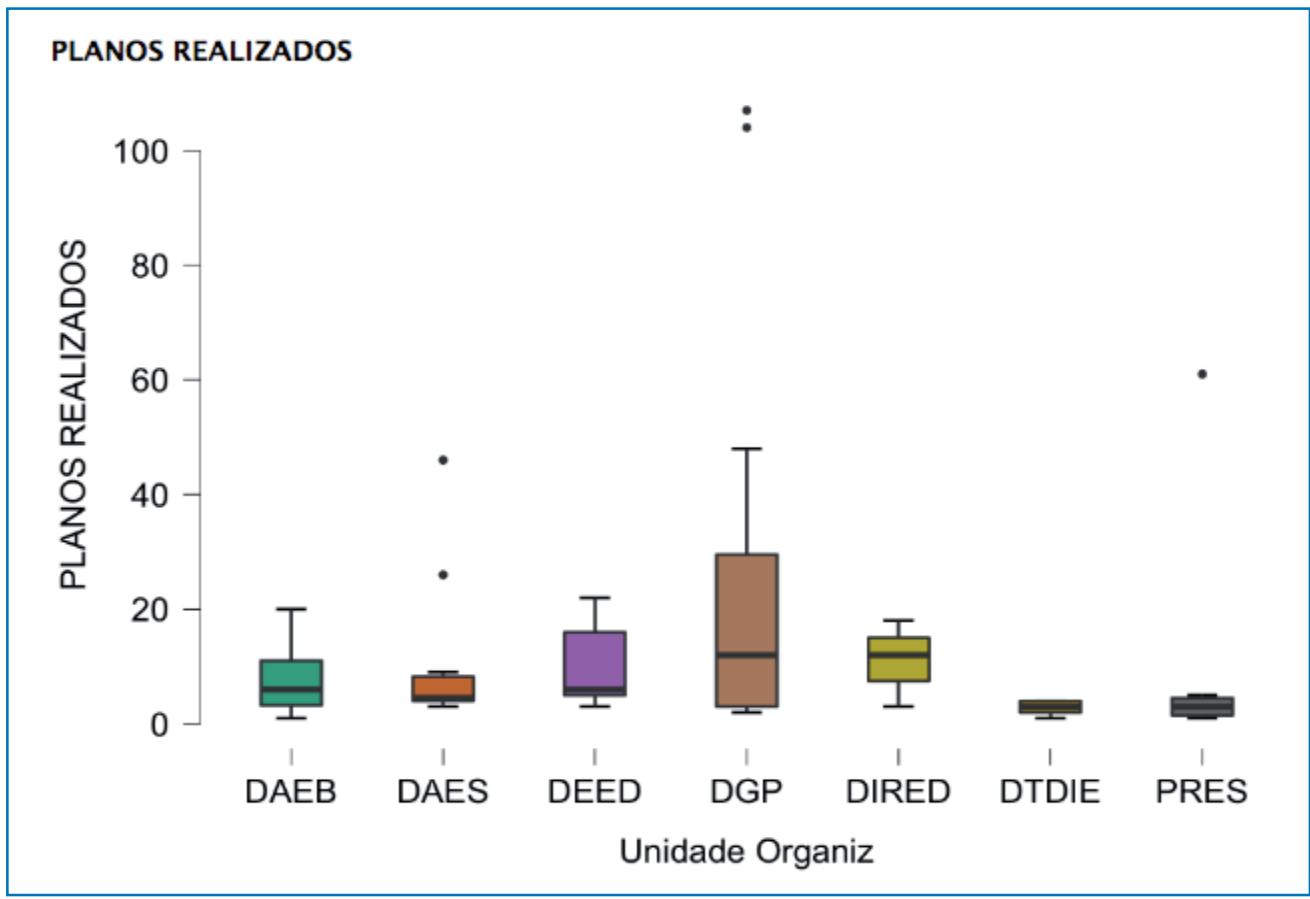
Planos realizados

	DAEB	DAES	DEED	DGP	DIRED	DTDIE	PRES
Planos realizados (N)	33	111	122	468	33	14	89
Média	8.25	11.10	9.38	24.63	7.50	3.50	8.50
Desvio	8.34	14.04	6.56	31.93	6.36	0.71	18.51
Coefficiente de Variação	1.01	1.27	0.700	1.30	0.85	0.20	2.18
Mediana	6.00	4.50	6.00	12.00	7.50	3.50	2.50
Moda		4.00	3.00	3.00			1.00

Fonte: próprio do autor

O total de planos realizados foi de 870, sendo a DGP (n=468) a unidade com maior número e a DTDIE (n=14) a que apresentou o menor quantitativo.

Cada unidade teve subunidades com quantitativos diferenciados de planos realizados. Chama atenção os elevados desvios-padrões, sugerindo uma heterogeneidade com relação a esta variável. A DTDIE se destaca pela homogeneidade, (coeficiente de variação = 0,20).



Fonte: próprio autor

Benefícios vs Prejuízos – questão fechada

De forma geral, você considera que o PGD trouxe mais benefícios ou mais prejuízos para o Inep?

	DAEB	DAES	DEED	DGP	DIRED	DTDIE	PRES	TOTAL
5 - Beneficiou muito	2	6	7	12	2		5	34
4 - Beneficiou	2	3	2	5	1	2	4	19
3 - Sem benefício nem prejuízo		1	4	3		2	1	11
2 - Prejudicou						2	1	3
TOTAL	4	10	13	20	3	6	11	67

Fonte: próprio do autor

A tendência dos chefes das unidades que avaliaram os servidores foi identificar mais benefícios (beneficiou muito = 34 e beneficiou = 19) do que prejuízos. Se considerado esse quantitativo (n=53) em conjunto com a ideia vinculada ao item 3 (sem benefício nem prejuízo), podemos aceitar o sucesso do PGD para o Inep.



Benefícios vs Prejuízos – questões abertas

Questão sobre Benefícios:

- Por favor, dê exemplos de Benefícios para o Inep, gerados pela implantação do PGD.
- Número **173***

Questão sobre Prejuízos:

- Por favor, dê exemplos de Prejuízos para o Inep, gerados pela implementação do PGD.
- Número **50***

* Uma resposta pode ter elementos distintos e ser agrupada em mais de uma categoria.

Fonte: próprio autor

Benefícios vs Prejuízos – questões abertas

Benefícios-categorias (133)	Prejuízos-categorias (46)
Produtividade (16)	Comunicação (12)
QVT (15)	Integração das Equipes..... (10)
Motivação e satisfação dos servidores (14)	Contato com os servidores (07)
Captação e retenção de talentos (11)	Gestão de pessoas (06)
Economia em geral (insumos, energia, etc.)..... (10)	Outros (11)
Comprometimento 10)	
Relacionamento entre as equipes (08)	
Qualidade das entregas (08)	
Organização do trabalho (07)	
Flexibilidade de horário 05)	
Prazo das entregas (05)	
Concentração (04)	
Otimização do tempo (03)	
Gestão (03)	
Incentivo à inovação (02)	
Redução do deslocamento para o servidor (02)	
Outros (10)	

Fonte: próprio autor



Benefícios – principais categorias e exemplos

Motivação e satisfação dos servidores (14)

- Melhoria no ambiente de trabalho com o aumento da satisfação dos servidores em razão da redução de tempo de deslocamento e de despesas com alimentação e transporte.
- Os servidores ficam mais motivados porque podem equilibrar suas atividades laborais com suas vidas pessoais.
- Percebi uma melhora no humor dos servidores que refletiu nas atividades desenvolvidas."

Captação e retenção de talentos (11)

- Maior retenção dos servidores devido à possibilidade de trabalho remoto.
- Integração de servidores que, em outros modelos de trabalho, estariam afastados (acompanhamento de cônjuge, LIP).
- Melhor aproveitamento de servidores que, por problemas de saúde, não podem permanecer nas dependências do Inep.

Fonte: próprio autor

Prejuízos – principais categorias e exemplos

Comunicação (12)

- Comunicação pouco efetiva para atendimento de demandas urgentes.
- Muitas vezes não conseguimos falar com os servidores de forma geral em todas as unidades, por estarem de PGD.
- As vezes ocorre divergência de entendimento de algumas questões em face da alteração do tempo de comunicação à distância.

Integração das equipes (10)

- Diminuição da interação e da troca de experiências entre as equipes de diferentes unidades.
- Maior dificuldade para receber e integrar nos servidores, colaboradores e estagiários.
- O afastamento acaba diminuindo a interação entre as equipes.

Fonte: próprio autor



Dificuldades – principais categorias e exemplos

Sistema Sisgp (22)

- Dificuldades de adaptação ao sistema SISGP.
- Sistema não amigável, não apresenta relatórios consolidados e ausência de funcionalidades que permitiriam um melhor acompanhamento da execução do PGD.
- Preenchimento do sistema PGD que é pouco intuitivo.

Organização e gestão (11)

- Retrabalho em função das redundâncias de controles (processos no SEI, no sistema do PGD, preenchimento de planilhas e formulários soltos, entre outros) sobrecarregando os gestores.
- Gerenciamento de demandas.
- Falta de previsibilidade das ações necessárias nos projetos de exames.

Fonte: próprio autor

Correlação com número de Planos realizados

Foram rodadas correlações Tau de Kendall entre as variáveis Benefícios/Prejuízos, número de planos realizados pelos servidores, quantidade de servidores em PGD integral, em PGD parcial e PGD presencial. Foram encontradas correlações entre:

- Servidor em PGD parcial e o número de planos realizados ($t=0,381$, $p<0,01$, $t^2=0,15$)
- Servidor em PGD integral e número de planos realizados ($t=0,399$, $p<0,01$, $t^2=0,16$)

Apesar de significativas, as correlações encontradas são fracas e com baixo coeficiente de determinação.

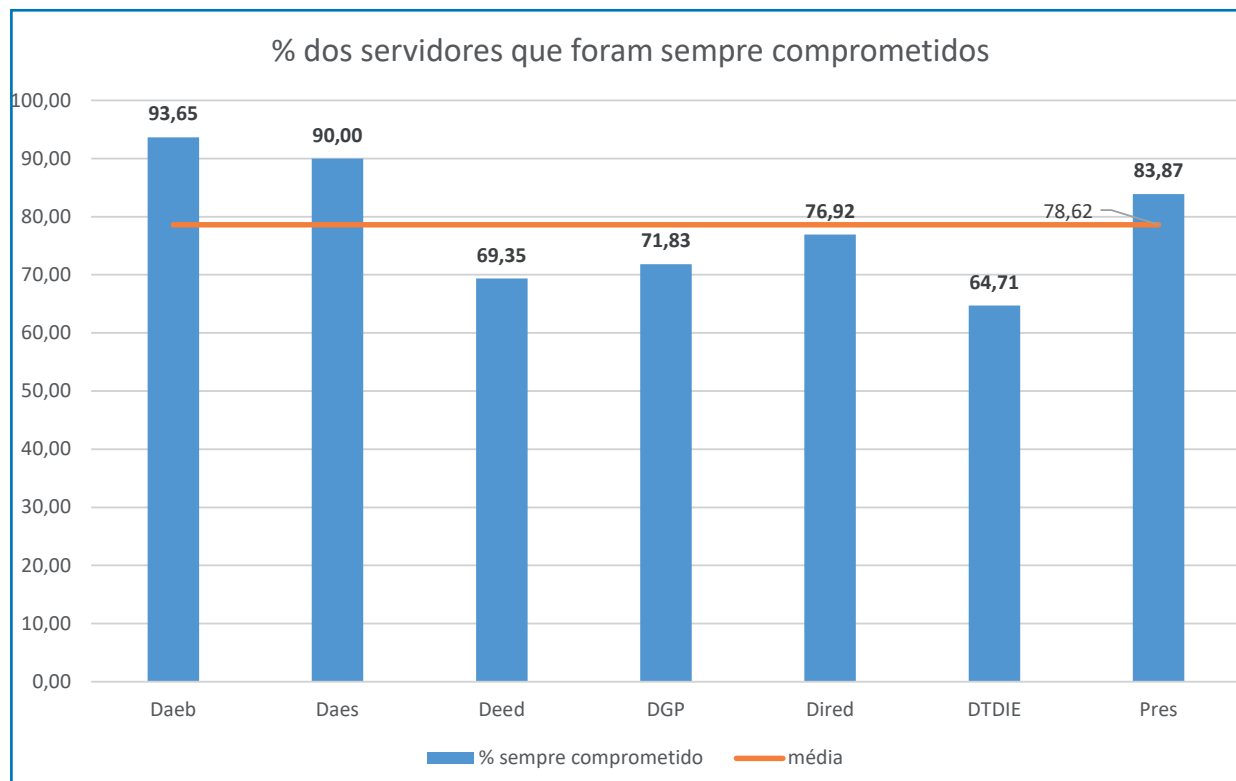
Comprometimento dos Servidores por unidade organizacional

	DAEB		DAES		DEED		DGP		DIRED		DTDIE		PRES		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
5 - Sempre comprometido	59	93,65	27	90	43	69,35	51	71,83	30	76,92	11	64,71	26	83,87	247	78,91
4 - Comprometido	4	6,35	3	10	18	29,03	16	22,54	7	17,95	5	29,41	2	6,45	55	17,57
3 - Eventualmente comprometido					1	1,61	2	2,82	2	5,13	1	5,88	3	9,68	9	2,88
2 - Raramente comprometido							1	1,41						0	1	0,32
1 - Nunca foi comprometido							1	1,41						0	1	0,32
TOTAL GERAL	63	100	30	100	62	100	71	100	39	100	17	100	31	100	313	100

Fonte: próprio autor

De maneira geral, os gestores entendem que parcela expressiva dos servidores do Inep foram sempre comprometidos (78,91%). A Daeb (93,65%) e a Daes (90%) tiveram os melhores desempenhos. Se considerado o comprometimento nos dois maiores valores da escala, todas as unidades atingiram um percentual acima de 90%.

Comprometimento dos Servidores por unidade organizacional



Fonte: próprio autor

Feito recorte apenas dos servidores que sempre foram comprometidos (maior nível da escala), percebe-se que a Daeb, Daes e Presidência apresentam desempenho acima da média.

Comprometimento dos Servidores por Regime e Modalidade

Regime

- Presencial: 100% estiveram comprometidos integralmente
- Teletrabalho: 78,43% sempre foram comprometidos

	INTEGRAL		PARCIAL		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%
5 - Sempre comprometido	88	78,57	152	78,35	240	78,43
4 - Comprometido	19	16,96	36	18,56	55	17,97
3 - Eventualmente comprometido	4	3,57	5	2,58	9	2,94
2 - Raramente comprometido		0,00	1	0,52	1	0,33
1 - Nunca foi comprometido	1	0,89		0,00	1	0,33
TOTAL GERAL	122	100,00	194	100,00	306	100,00

Fonte: próprio autor

- Aproximadamente 96% dos servidores foram comprometidos ou sempre comprometidos;
- Não se observou diferença relevante entre o padrão de comprometimento entre as modalidades Integral e Parcial.

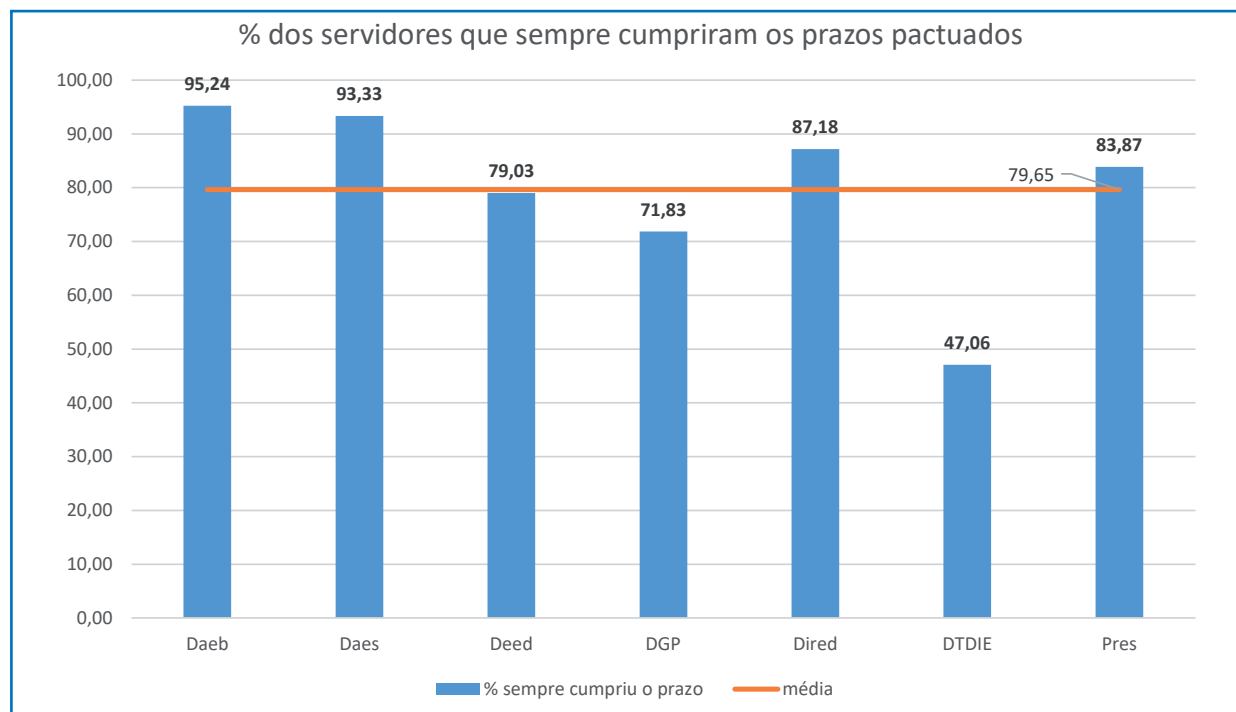
Cumprimento dos prazos com relação às entregas pactuadas

	DAEB		DAES		DEED		DGP		DIRED		DTDIE		PRES		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
5 - Sempre cumpriu o p prazo	60	95,24	28	93,33	49	79,03	51	71,83	34	87,18	8	47,06	26	83,87	256	81,79
4 - Frequentemente cumpriu o prazo	3	4,76	2	6,67	11	17,74	17	23,94	7	5,13	7	41,18	4	12,90	46	14,70
3 - Eventualmente cumpriu o prazo					2	3,23	2	2,82	2	5,13	2	11,76	1	3,23	9	2,88
2 - Raramente cumpriu o prazo							1	1,41	1	2,56					2	0,64
1 - Nunca cumpriu o prazo																
TOTAL GERAL	63	100	30	100	62	100	71	100	39	100	17	100	31	100	313	100

Fonte: próprio autor

De maneira geral, entendeu-se que as entregas pactuadas no Inep sempre (81,8%) ou que frequentemente (14,7%) foram entregues no prazo. Nota-se que houve discrepância entre as unidades organizacionais quando analisado o valor máximo da escala e o ponto que denota se ter eventualmente cumprido o prazo.

Cumprimento dos prazos com relação às entregas pactuadas



Fonte: próprio autor

Feito recorte apenas dos servidores que sempre cumpriram o prazo (maior nível da escala), percebe-se que a Daeb, Daes, Dired e Presidência apresentam desempenho acima da média.

Cumprimento dos prazos com relação às entregas pactuadas por Regime e Modalidade

	INTEGRAL		PARCIAL		PRESENCIAL		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%	N	%
5 - Sempre cumpriu o prazo	90	80,36	160	82,47	6	85,71	256	81,79
4 - Frequentemente cumpriu o prazo	18	16,07	27	13,92	1	14,29	46	14,70
3 - Eventualmente cumpriu o prazo	4	3,57	5	2,58			9	2,88
2 - Raramente cumpriu o prazo			2	1,03			2	0,64
1 - Nunca cumpriu o prazo								
TOTAL GERAL	112	100	194	100	62	100	313	100

Fonte: próprio autor

- O cumprimento dos prazos no regime Presencial foi discretamente superior, mas tanto a diferença de percentual quanto a diferença do número de casos fragilizam esta informação;
- Em ambas as modalidades, o percentual de entregas que sempre foram cumpridas no prazo superou 80%.
- Chama atenção que houve casos em que as entregas foram eventualmente cumpridas no prazo e, no Parcial, houve dois casos em que o prazo foi raramente cumprido.

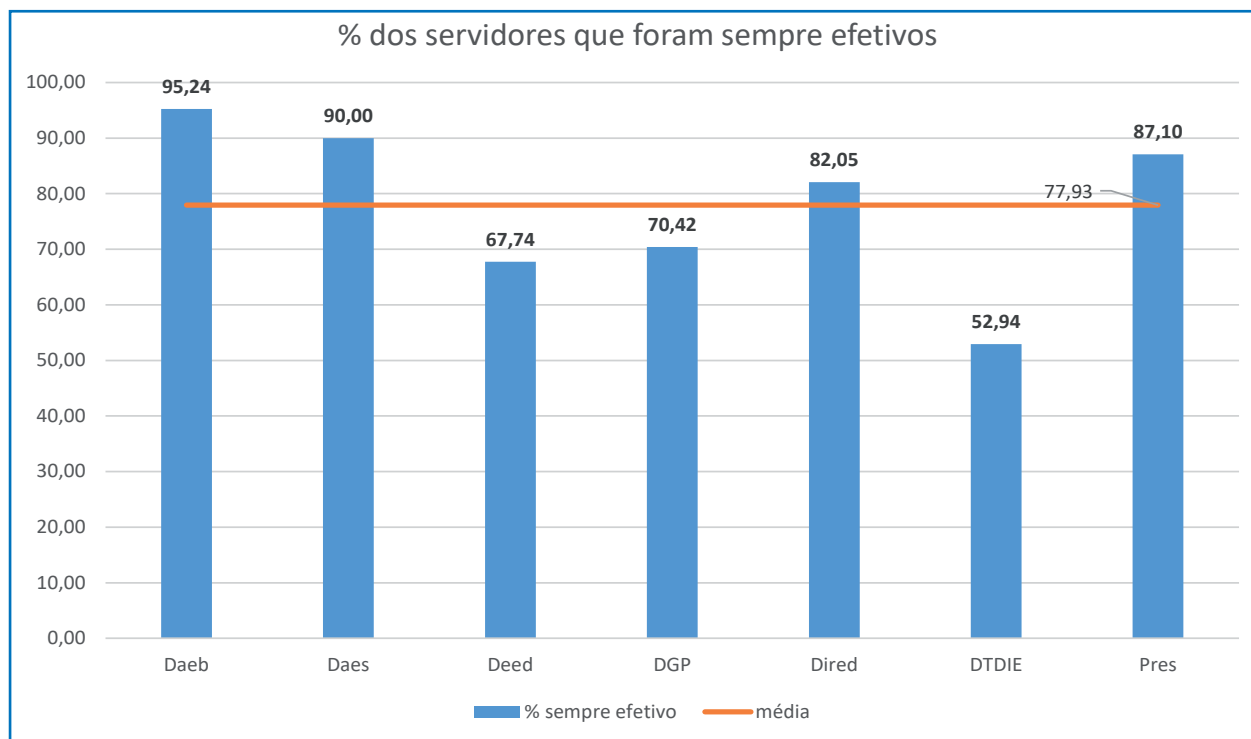
Efetividade do servidor no alcance das metas/resultados

	DAEB		DAES		DEED		DGP		DIRED		DTDIE		PRES		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
5 - Sempre efetivo	60	95,24	27	90	42	67,74	50	70,42	32	82,05	9	52,84	27	87,10	247	78,91
4 - efetivo	3	4,76	3	10	18	29,03	19	26,76	5	12,82	7	41,18	1	3,23	56	17,89
3 - Eventualmente efetivo					2	3,23	1	1,41	2	5,13	1	5,88	3	9,68	9	2,88
2 - Pouco efetivo							1	1,41							1	0,32
1 - Sem efetividade																
TOTAL GERAL	63	100	30	100	62	100	71	100	39	100	17	100	31	100	313	100

Fonte: próprio autor

- A efetividade no alcance das metas no Inep foi uma característica positiva. As chefias em geral consideraram que os servidores foram sempre efetivos (78,91) ou efetivos (17,89%), chegando a 96,8%.
- A percepção dos chefes, por Unidade Organizacional, considerando as duas maiores faixas da escala foi heterogêneo.

Efetividade do servidor no alcance das metas/resultados



Fonte: próprio autor

Feito recorte apenas dos servidores que sempre foram efetivos (maior nível da escala), percebe-se que a Daeb, Daes, Dired e Presidência apresentam desempenho acima da média.

Efetividade do servidor no alcance das metas/resultados

	INTEGRAL		PARCIAL		PRESENCIAL		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%	N	%
5 - Sempre efetivo	88	78,57	152	78,35	7	100	257	78,91
4 - efetivo	21	18,75	365	18,04			56	17,89
3 - Eventualmente efetivo	3	2,68	6	3,09			9	2,88
2 - Pouco efetivo			1	0,52			1	0,32
1 - Sem efetividade								
TOTAL GERAL	112	100	194	100	7	100	313	100

Fonte: próprio autor

- A percepção sobre a efetividade, considerando as modalidades parcial e integral, foi praticamente a mesma.

Dificuldades - questões abertas

Dificuldades-categorias	(59)
Sistema Sisgp.....	(22)
Organização e gestão.....	(11)
Contato.....	(6)
Uso de sistemas.....	(5)
Comunicação.....	(4)
Falta de clareza nos normativos e documentos orientadores.....	(3)
Equipe reduzida/Baixo número de servidores nas unidades.....	(2)
Ausência de dificuldade.....	(3)
Outros.....	(3)

Dificuldades - questões abertas

Benefícios - principais categorias e exemplos

Produtividade (16)

- Ganho de produtividade em atividades que exigem maior concentração, como a produção de estudos, relatórios ou mesmo atividades de programação.
- Aumento da produtividade do trabalho em virtude da redução do tempo de deslocamento, da flexibilidade de horários, da diminuição de stress, entre outros fatores.
- Prazos e metas da unidade cumpridos com produtividade.

QVT (15)

- Melhoria na qualidade de vida dos servidores/colaboradores - considerando a eliminação/redução do tempo de traslado, maior facilidade de alocação de tempo para resolução de problemas de saúde e pessoais, maior contato com familiares.
- Melhoria na saúde mental e bem-estar em razão do maior convívio com a família em especial para aqueles servidores com crianças.
- Menos ansiedade nos servidores.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente relatório apresentou a percepção dos gestores que tiveram membros de sua equipe em PGD sobre o programa e sobre o desempenho dos servidores com relação ao seu comprometimento, ao cumprimento dos prazos e à efetividade.

No geral, a percepção é de que o PGD é benéfico ao Inep. Os prejuízos e dificuldades apontados são passíveis de mitigação frente à nova portaria e o sistema informatizado a ser adotado no Instituto (Petrvs).

Como qualquer avaliação ou estudo, algumas limitações merecem ser registradas:

- i. As escalas adotadas seguiram o preconizado no normativo vigente, porém apresentam problemas de equilíbrio e de interpretação.
- ii. A amostra foi de conveniência e abrangeu apenas as lideranças, não havendo, portanto, a percepção dos servidores sobre o programa.
- iii. Para uma avaliação mais robusta, seria prudente contar com medidas diretas de variáveis como produtividade, cumprimento das entregas, entre outras.

A equipe sugere que, na medida do interesse da gestão e da possibilidade, tanto os servidores quanto os colaboradores (impactados diretamente pelo programa) sejam ouvidos. Também sugere-se que sejam criados indicadores para aferir a produtividade em contraste com as avaliações das metas intermediárias e individuais.



MINISTÉRIO DA
EDUCAÇÃO