



Programa de Gestão e Desempenho (Teletrabalho) na UFRPE

Consulta aos técnicos-administrativos

O formulário aplicado contemplou um rol de perguntas cujas respostas são importantes para apoiar a tomada de decisão da Universidade Federal Rural de Pernambuco sobre a implementação do Programa de Gestão e Desempenho (PGD) e do Teletrabalho, nos moldes da legislação vigente e suas alterações.

O questionário foi direcionado para servidores técnico-administrativos em Educação da UFRPE e obteve 462 respostas válidas, com adesão das mais diversas Unidades Organizacionais da UFRPE. Quanto ao conhecimento sobre o Programa de Gestão e Desempenho, a maioria dos servidores respondentes (54%) conhece o PGD, enquanto que 42% conhecem parcialmente e apenas 4% não conhecem o PGD. 91% dos servidores respondentes entendem que há diferenças entre a modalidade de teletrabalho prevista no PGD e as atividades remotas desenvolvidas na UFRPE durante a pandemia de Covid-19.

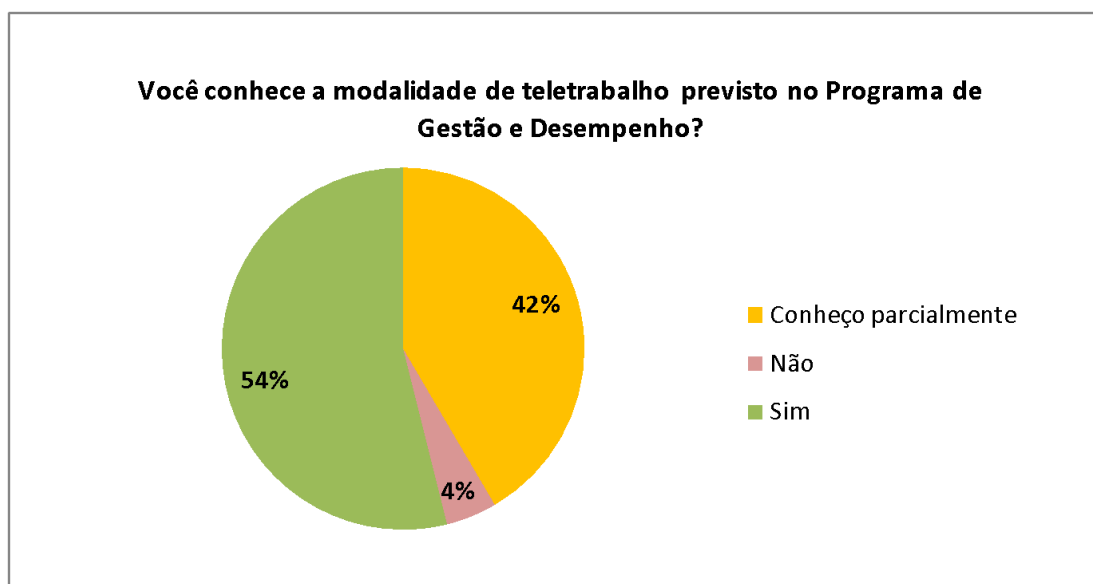
Em relação às estruturas físicas e tecnológicas necessárias para exercer as atividades fora do ambiente da instituição, 95% dos servidores entendem que tais estruturas devem ser providenciadas pelo servidor na adesão ao teletrabalho e 94% dos respondentes dispõem de tais estruturas. 91% dos respondentes têm conhecimento que na modalidade de teletrabalho no regime de execução integral não caberá o pagamento de algumas vantagens e indenizações relacionadas ao trabalho presencial, a exemplo do adicional de insalubridade, enquanto estiver sob o regime integral.

Dos servidores respondentes, 97% têm conhecimento que a modalidade de teletrabalho flexibiliza o cumprimento da jornada de trabalho, cabendo ao servidor estar disponível, por todos os meios de comunicação, para o atendimento das necessidades institucionais no horário de funcionamento da UFRPE. 95% dos respondentes têm conhecimento que a adesão ao Programa de Gestão e Desempenho dispensa o controle da frequência por meio do ponto eletrônico, tendo seu trabalho avaliado por meio de entrega de atividades. 97% dos servidores respondentes têm conhecimento que a adesão ao Programa de Gestão e Desempenho está condicionada ao estabelecimento de metas e prazos de entregas a serem definidos em conjunto pelo servidor e sua chefia imediata. 97% dos respondentes têm conhecimento de que a adesão à modalidade de teletrabalho prevista no Programa de Gestão e Desempenho é voluntária e não constitui obrigação para o(a) servidor(a), nem é definitiva, podendo ser revertida ao presencial por conveniência do servidor ou interesse da Administração.



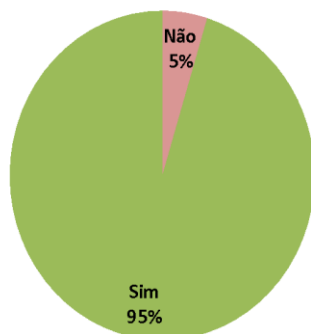
Sobre o interesse em aderir ao teletrabalho sob a legislação do PGD, **401 dos respondentes têm interesse na adesão ao teletrabalho**, 43 não têm opinião formada sobre tal interesse e 18 não têm interesse em aderir. Dos servidores que têm interesse em aderir ao teletrabalho ou não têm opinião formada, 237 têm interesse no regime integral e 199 no regime parcial (8 não responderam). Entre os motivos relacionados a não adesão ao teletrabalho relatados pelos respondentes que não têm interesse em aderir ao teletrabalho ou não têm opinião formada, 17 respondentes informaram que seria motivos pessoais, 12 relataram falta de estrutura tecnológica, 11 relataram falta de infraestrutura física, 7 relataram como motivo a suspensão de benefícios recebidos relacionados ao trabalho presencial e os demais não responderam.

Sendo assim, a aplicação do questionário reflete que, entre os servidores respondentes, a maioria conhece o PGD, bem como a maioria tem interesse na adesão ao teletrabalho. Vale salientar que a resposta ao formulário não foi obrigatória.

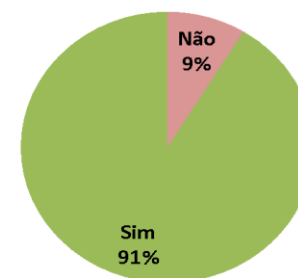




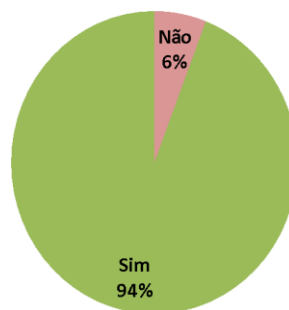
Você tem conhecimento de que caberá ao(a) servidor(a) na adesão ao teletrabalho possuir as estruturas físicas e tecnológicas para exercer suas atividades laborais fora do ambiente da instituição?



Você tem conhecimento que na modalidade de teletrabalho no regime de execução integral não caberá o pagamento de algumas vantagens e indenizações relacionadas ao trabalho presencial, a exemplo do adicional de insalubridade, enquanto estiver sob o regime integral?

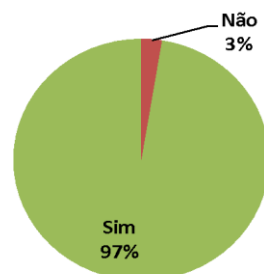


Você dispõe de estrutura física e tecnológica (computador, internet, telefone/celular, entre outros) para exercer suas atividades laborais via teletrabalho?

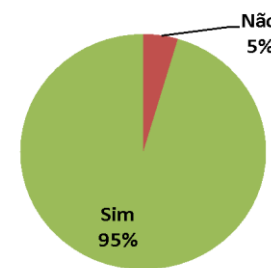




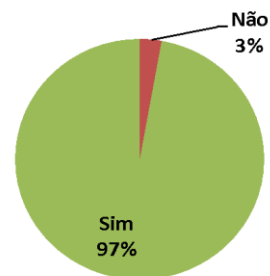
Você tem conhecimento que a modalidade de teletrabalho flexibiliza o cumprimento da jornada de trabalho, cabendo ao servidor estar disponível, por todos os meios de comunicação, para o atendimento das necessidades institucionais no horário de funcionamento da UFRPE?



Você tem conhecimento que a adesão ao Programa de Gestão e Desempenho dispensa o controle da frequência por meio do ponto eletrônico, tendo seu trabalho avaliado por meio de entrega de atividades?

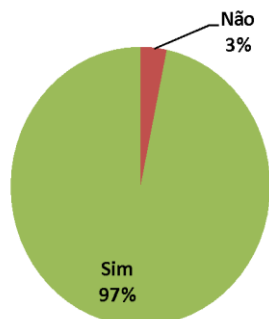


Você tem conhecimento que a adesão ao Programa de Gestão e Desempenho está condicionada ao estabelecimento de metas e prazos de entregas a serem definidos em conjunto pelo servidor e sua chefia imediata?

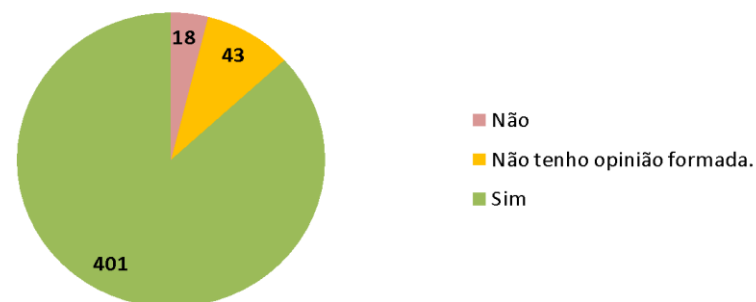




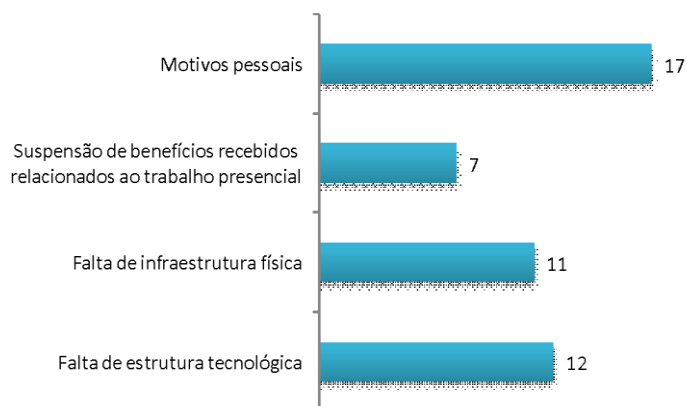
Você tem conhecimento de que a adesão à modalidade de teletrabalho prevista no Programa de Gestão e Desempenho é voluntária e não constitui obrigação para o(a) servidor(a), nem é definitiva, podendo ser revertida ao presencial por conveniência do servidor ou interesse da Administração?



Diante da legislação para a implementação do Programa de Gestão e Desempenho, você teria interesse em aderir ao teletrabalho?



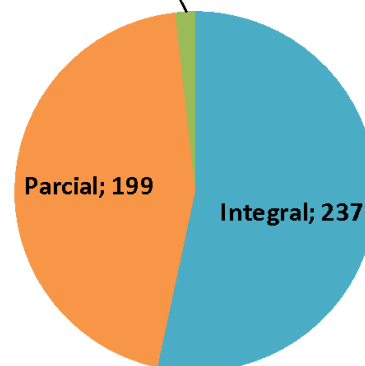
Caso tenha marcado "Não" ou "Não tenho opinião formada", por qual motivo você não gostaria de aderir ao regime de teletrabalho? O respondente pode ter marcado mais de uma opção.





Caso você tenha interesse na adesão ao modelo de teletrabalho previsto no Programa de Gestão e Desempenho, seria em qual regime?

Não respondeu; 8



Válido para pessoas que responderam "Sim" ou "Não tenho opinião formada" sobre o interesse na adesão ao teletrabalho.



Distribuição dos respondentes por Unidade Organizacional

