



Programa de Gestão de Trabalho - UFRN

Joade Cortez Gomes

Pró-Reitor Adjunto de Gestão de Pessoas

Agenda



Estratégia e Metodologia



Modelo do Programa de Gestão de Trabalho da UFRN



Desafios



Metodologia e Estratégia



Criação de Grupo de Trabalho Multidisciplinar

Gestão de Pessoas

Informática

Sindicatos



Inclusão de Metas e Estratégias Institucionais Associadas à Implantação do Modelo

Plano de Gestão 2019-2023

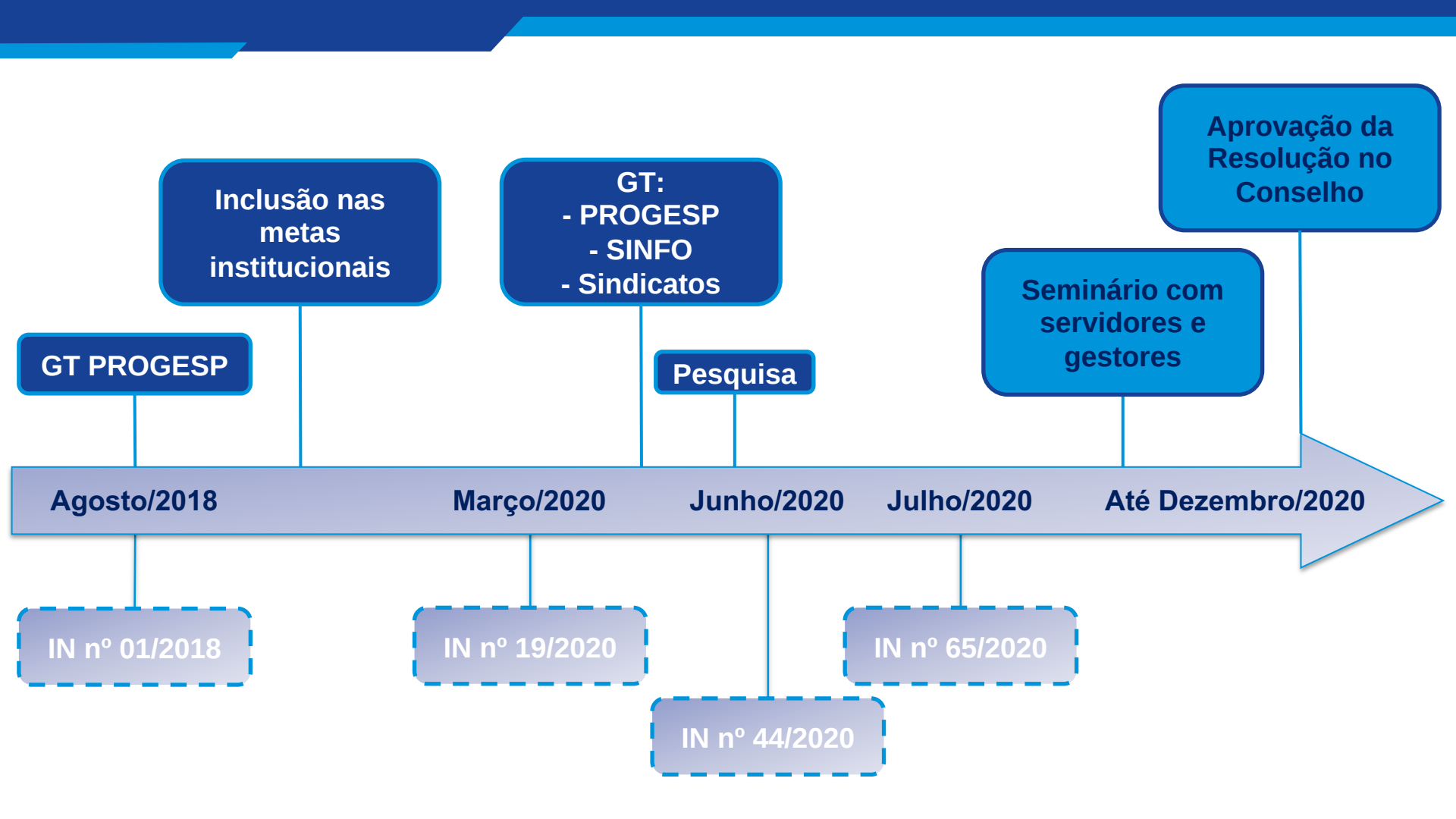
Plano de Gestão de Pessoas 2019/2020



Participação dos Interessados no Processo de Construção

Pesquisa

Seminários



GT PROGESP

Inclusão nas metas institucionais

GT:
- PROGESP
- SINFO
- Sindicatos

Pesquisa

Seminário com servidores e gestores

Aprovação da Resolução no Conselho

Agosto/2018

Março/2020

Junho/2020

Julho/2020

Até Dezembro/2020

IN n° 01/2018

IN n° 19/2020

IN n° 44/2020

IN n° 65/2020



Pesquisa

Objetivo

Nortear as discussões para elaboração da minuta do Programa de Gestão de Trabalho da UFRN.

Público-alvo

Gestores e técnico-administrativos em teletrabalho (2.394 pessoas).

Método

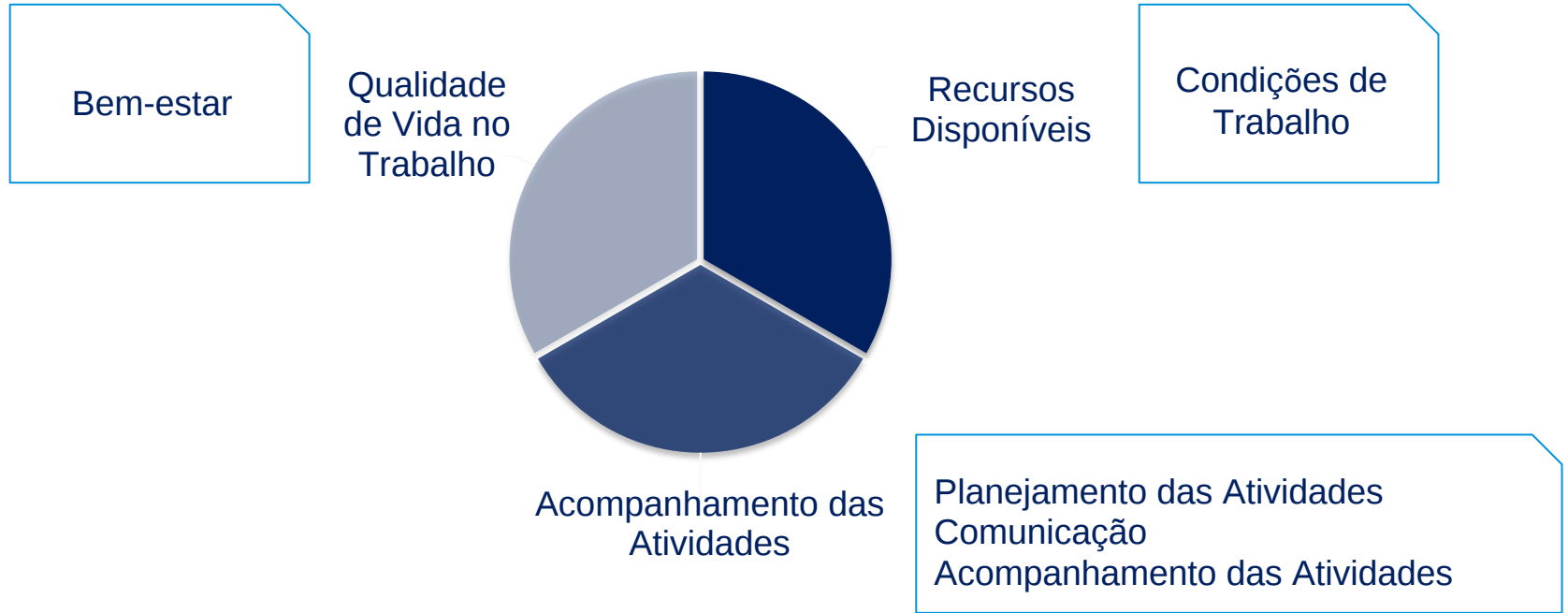
Censo.

Respondentes

1.328, sendo: 1.058 TAE (58%) e 270 Gestores (51%)

O número médio de respostas nas questões abertas foi de 88% para TAE e 69% para gestores

Dimensões da Pesquisa





Modelo do Programa de Gestão de Trabalho UFRN



Princípios

Alinhamento **estratégico**;

Planejamento;

Comunicação efetiva;

Foco em **resultados** e expectativas claras e tangíveis;

Engajamento, autonomia e confiança;

Foco no **aprendizado** e melhoria contínua dos processos de trabalho;



Princípios

Transparência, eficiência e responsabilidade;

Liderança virtual;

Integração do trabalho presencial e teletrabalho;

Gestão da cultura e do clima.

Busca pela eficiência e qualidade na **prestação dos serviços**;

Ampliar a possibilidade de trabalho;

Promover a economia de tempo, custos e riscos de **deslocamento**;

Contribuir para a melhoria das **políticas socioambientais**;

Promover a **cultura orientada a resultados**;

Estimular o desenvolvimento da **inovação e do trabalho criativo**;



Objetivos

Contribuir para a **motivação e o comprometimento** dos participantes com os objetivos da Instituição;

Atrair e manter novos talentos;

Proporcionar **qualidade de vida** aos servidores.

Multiplicidade das tarefas para a concepção e implementação de mecanismos de avaliação e alocação de recursos;



Objetivos

Modelo Integrado



Planejamento	Plan. Unidade	Plan. Gerencial	Plan. Individual
Quem Elabora	Dirigente	Chefia Imediata	Chefia Imediata
Quem Aprova	Colegiado	Gestor da Unidade	Chefia Imediata
Plano	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Competências estratégicas ▪ Metas estratégicas; ▪ Processos de trabalho desenvolvidos presencialmente e remotamente; ▪ Metodologia de acompanhamento e mensuração efetiva de resultados; 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Processos da unidade de localização ▪ Metas da unidade de localização. ▪ Percentual máximo de servidores aptos a participar da modalidade teletrabalho; 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Entregas ▪ Complexidade ▪ Prazos ▪ Periodicidade de acompanhamento; ▪ Modalidade de trabalho;

Acompanhamento	Rel. Avaliação	Rel. Gerencial	Contínuo
Quem Elabora	Dirigente	Chefia Imediata	Chefia Imediata
Quem Aprova	Colegiado	Gestor da Unidade	Gestor da Unidade
Periodicidade	Anual	Trimestral	Mensal
Método	Avaliação dos resultados da Unidade Estratégica	Avaliação das metas da unidade de localização	Avaliação das metas individuais do servidor

Acompanhamento Contínuo do Plano Individual de Trabalho

Planejamento Individual

Entrega	Complexidade	Prazo	Modalidade	CH
	(1) Baixa (2) Média (3) Alta	(1) Data ou (2) Frequência	(1) Presencial (2) Remoto	

Acompanhamento

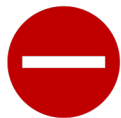
Status	Justificativa	% Entrega
• Concluído	X	100%
• Concluído Parcialmente	✓	0 a 100%
• Não Concluído	✓	0%
• Cancelado	✓	-

Acompanhamento Contínuo do Plano Individual de Trabalho

Exemplo

Entrega	Prazo	Status	% Entrega	Justificativa	Resultado
Responder 100% dos atendimentos eletrônicos	02 dias úteis	Concluído	100%	-	Média das Entregas Válidas (60%)
Analisar 10 processos	Semanalmente	Concluído Parcialmente	80%	Capacitação de 12h	
Elaborar 01 módulo do Projeto X	20/10/2020	Não Concluído	0%	Atraso na especificação do módulo	
Elaborar 02 apresentações para o Evento Y	20/10/2020	Cancelado	-	Evento Cancelado	

Características Exclusivas da Modalidade Remota



Vedações

- Não disponham de recursos tecnológicos
- Ter sido desligado por não atingir metas
- Tenha jornada flexibilizada de 6h.
- Cargos não compatíveis com a modalidade.



Requisitos

- Manutenção da capacidade plena de funcionamento dos setores
- Perfil adequado do servidor para a realização do teletrabalho



Gestores

- Contemplação dos Gestores, desde que cumpra o teletrabalho em período distinto do seu substituto e vice-versa



Desligamento

- Voluntário
- Por falta de Desempenho
- Interesse institucional

RECONSIDERAÇÃO

RECURSO

Pelo servidor à chefia imediata do percentual final das entregas concedido pela chefia imediata no relatório mensal

Ao gestor da unidade

Pelo servidor ao gestor da unidade do desligamento do servidor pelo não cumprimento das metas e obrigações previstas

Ao dirigente da unidade

Pelo dirigente da unidade à CGP pelo indeferimento do plano de trabalho da unidade e/ou do relatório de avaliação anual da unidade

Ao CONSAD

Desafios

- Sistemas
- Mudança de cultura (planejamento, acompanhamento, feedback)
- Saúde e Segurança no Trabalho
- Integração do modelo com o processo de avaliação de desempenho
- Oportunizar a todos

