

REVISÃO NARRATIVA SOBRE O PROCESSO DE GESTÃO DE DEMANDAS: A VIABILIDADE DO PGD PARA A OTIMIZAÇÃO DA GESTÃO DE ATIVIDADES NA REITORIA DO IFAM

Jorge Emerson Prestes - UFRRJ

Maria Cristina Drumond E Castro - UFRRJ

Resumo

O Programa de Gestão de Demandas foi criado para atender às demandas da Controladoria Geral da União, órgão pertencente ao Poder Executivo, que após o sucesso da implantação do programa piloto, possibilitou a adesão de outros órgãos da esfera Federal, viabilizando aos servidores federais exercerem o trabalhos de forma remota. Neste contexto, este artigo tem como objetivo identificar a relevância gerencial estratégica do modo de trabalho de teletrabalho para a Reitoria do Instituto Federal de Educação do Amazonas, da adoção do Program de Gestão de Demandas em suas modalidades de prestação de serviço ao público. O método utilizado foi a revisão narrativa da literatura, utilizando-se de artigos e conteúdos disponíveis sobre o tema em estudo sobre o Programa de Gestão de Demandas. Os resultados revelam que o programa vem sendo ampliado nos órgãos públicos federais, principalmente para àqueles que, dada as características de suas funções, possam realizar suas atividades profissionais remotamente. Em relação ao IFAM, a oportunidade implementação desta modalidade está em estudo, e deverá ser aprofundada por meio da análise de métodos, procedimentos visando a implantação do Programa de Gestão de Demandas em sua modalidade de teletrabalho.

Palavras-chave: Teletrabalho, Revisão narrativa, Programa de Gestão de Demandas**Abstract**

The Demand Management Program was created to meet the demands of the Comptroller General of the Union, an agency belonging to the Executive Branch, which, after the successful implementation of the pilot program, enabled the adhesion of other agencies of the Federal sphere, enabling federal servants to exercise their work remotely. In this context, this article aims to identify the strategic managerial relevance of the telework way of working for the Rectory of the Federal Institute of Education of Amazonas, of the adoption of the Demand Management Program in its modalities of service to the public. The method used was the narrative review of the literature, using articles and content available on the topic under study on the Demand Management Program. The results reveal that the program has been expanded in federal public agencies, especially for those who, given the characteristics of their functions, can carry out their professional activities remotely. In relation to IFAM, the opportunity to implement this modality is under study, and should be deepened through the analysis of methods, procedures aimed at the implementation of the Demand Management Program in its telework modality.

Keywords: Telework, Narrative review, Demand Management Program

Revisão narrativa sobre o Processo de Gestão de Demandas: a viabilidade do PGD para a otimização da gestão de atividades na Reitoria do IFAM

1 INTRODUÇÃO

O Programa de Gestão de Demandas (PGD), conforme texto disponibilizado pela Controladoria Geral da União (GOV.BR, 2022), foi instituído no serviço público federal, inicialmente, via Portaria nº 1.242, em 15 de maio de 2015, com a implantação de um programa piloto. De acordo com as informações colhidas no site da CGU, a iniciativa considerou os avanços tecnológicos da época e a busca de aperfeiçoamento dos princípios da Administração Pública, em especial o da eficiência, aliado ao aprimoramento da Gestão de Pessoas e da melhoria do clima organizacional (BRASIL, DADOSGOV, 2022).

Em face disso, ao longo dos anos várias melhorias foram acrescentadas ao programa, que foram normatizadas e tornaram-se a base para a implementação do PGD em vários órgãos, dentre esses, de acordo com informações disponíveis no site da CGU: Ministério da Economia, CNPq, Antaq, MPDG, MMA, Ibama, ANAC, DNIT, Sudeco, MinC, Ministério dos Transportes, FNDE, Ipea, entre outros.

Atualmente, o PGD tem sua base legal principal pelo Decreto nº 11.072, de 17 de maio de 2022. Em seu artigo sexto, o referido Decreto, informa que o PGD poderá ser adotado em duas modalidades: presencial ou de teletrabalho. (BRASIL.IN, 2022).

Em razão dessa nova realidade em que o serviço público passa a se inserido, este artigo apresenta uma breve análise sobre o PGD implementado na modalidade de teletrabalho, delimitado ao programa implantado na Reitoria do Instituto Federal de Educação do Amazonas (IFAM), já que o mesmo ainda não foi implementado em todos os campi da instituição. Na Reitoria do IFAM, o PGD foi implementado como um projeto piloto, com validade até agosto de 2022 para estruturação de futuras ações.

Nessa conjuntura, o assunto desperta a atenção por estar ligado à forma de trabalho adotada para a continuidade das atividades nos órgãos públicos: o teletrabalho, durante o período mais crítico da pandemia de Covid-19, o qual permite ser adotado na forma presencial e/ou home office e que agora tem sua continuidade com o PGD.

A Instrução Normativa nº 65, de 30 de julho de 2020 (GOV.IN, 2020), em seu artigo terceiro, inciso VII, define teletrabalho como sendo a modalidade de trabalho na qual pode ser realizada fora do local onde o trabalhador está subordinado prestar seus serviços, de forma parcial ou integral, de forma remota e com a utilização de recursos tecnológicos, para a

execução de atividades, desempenhadas sob controle do órgão no qual o servidor é lotado, cumprindo-se metas, prazos e entregas previamente definidas, não configurando trabalho externo.

De acordo com estudo de Brussevich et al. (2020) que avaliou a viabilidade de se trabalhar de casa, apurou que em torno de 100 milhões de trabalhadores, em 35 países avançados e emergentes, poderiam estar correndo um alto risco de redução de salários e da jornada de trabalho, por não conseguirem trabalhar a distância. Esse quantitativo de trabalhadores com seus empregos em riscos equivalem, em média, a 15% da força de trabalho dos países pesquisados. (BRUSSEVICH et al. 2020).

Por outro lado, com a pandemia do COVID-19, o teletrabalho passou a ter grande relevância no cenário mundial tornando-se, uma alternativa importante diante dos desafios impostos, possibilitando que se poupasse a vida de milhões de pessoas. (BATISTA et al. 2021).

No Brasil, empresas e órgãos públicos passaram a utilizar o trabalho remoto, numa tentativa de manter seus colaboradores fora de perigo do até então desconhecido vírus que no cenário mundial ganhou a denominação de “Covid-19”. Nesse cenário, 46 % das empresas brasileiras adotaram o home office como estratégia para a continuidade de seus trabalhos durante o ápice da pandemia, Esses dados, de acordo com Mello (2020), foram obtidos por meio da “Pesquisa Gestão de Pessoas na Crise de COVID 19”, a qual foi realizada pela Fundação Instituto de Administração (FIA) com informações obtidas de 139 empresas, de variados portes. (MELLO, 2020).

Antes da pandemia, o IBGE havia anunciado, em 2018, que um total de 3,8 milhões de pessoas estavam trabalhando “no domicílio de residência” (OLIVEIRA, 2020). Após o início da pandemia, no Brasil, em 2020, mais de 11% da força de trabalho nacional entrou em trabalho remoto, ou seja, 8,2 milhões de trabalhadores. (GOES, MARTINS e NASCIMENTO, 2021).

Atualmente, o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) divulgou um estudo com a estimativa do potencial de trabalho remoto no país de 22,7% para 16,7%. Para chegar a essa conclusão, os pesquisadores estimaram o potencial de teletrabalho no Brasil, com base em metodologia de Dingel e Neiman (2020) aplicada à Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio (PNAD), do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), para o período anterior à pandemia de Covid-19 e, posteriormente, avaliaram os trabalhadores ocupados que possuíam condições de exercer o trabalho de forma remota (GÓES; MARTINS; NASCIMENTO, 2022,).

Diante dos fatos apresentados, este artigo tem como principal objetivo responder a seguinte questão: a implantação do Programa de Gestão de Demandas (PGD), na modalidade

de teletrabalho, permite a otimização da gestão de atividades administrativas na Reitoria do IFAM?

Para atingir este objetivo principal, foram determinados os seguintes objetivos específicos:

- a) realizar a revisão narrativa da literatura, complementada com a análise de conteúdo sobre o teletrabalho e do Programa de Gestão de Demandas; verificar junto ao Comissão responsável pela implantação do PGD sobre o status do programa na Reitoria;
- b) Checar junto às chefias se houve aumento da produção dos servidores ou se esta se manteve estável, de acordo com os resultados observados por eles em seus setores, departamentos ou pró-reitorias.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

A lei n. 13.467/2017, que trata da reforma trabalhista, conceitua o teletrabalho como sendo “a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo”. (BRASIL, TST, 2022).

Para regulamentar o teletrabalho no serviço público, o governo federal estabeleceu condições legais por meio da Instrução Normativa nº 65, de 30 de julho de 2020, criando o Programa de Gestão de Demandas (PGD).

O PGD teve sua origem na Controladoria Geral da União (CGU) de demandas internas, visando melhorar as condições e opções de prestação de serviço dos servidores deste órgão (BRASIL, CGU, 2022).

De acordo com a Instrução Normativa nº 65, de 30 de julho de 2020, do Ministério da Economia, o PGD abrange as atividades cujas características permitam a mensuração da produtividade e dos resultados das respectivas unidades e do desempenho do participante em suas entregas dos produtos registrados no sistema de PGD. (BRASIL. 2020).

Recentemente, o PGD ganhou um regramento próprio institucional para “o acompanhamento do programa nos órgãos e entidades do Poder Executivo Federal”, criando um arcabouço legal mais robusto para o PGD. Esse marco legal veio no Decreto nº 11.072, de 17 de maio de 2022 (BRASIL, PLANALTO, 2022).

Isso posto, o PGD, em sua normatização, Decreto nº 11.072/2022, art. 6º, prevê duas formas de prestação de serviço pelo órgão ou agência coparticipe, os quais são o da modalidade presencial e o da modalidade de teletrabalho. Há, ainda, uma terceira opção, a qual não foi prevista no referido decreto, a modalidade híbrida. Esta modalidade, por assim dizer “informal”,

permite aos servidores prestarem parte de suas jornadas de trabalho em casa e no local de lotação funcional.

Assim, para a efetivação da pesquisa, optou-se delimitá-lo na modalidade de teletrabalho, a qual não se confunde com trabalho remoto, apesar de o teletrabalho ser uma das espécies do trabalho remoto. A diferença entre o teletrabalho e o trabalho remoto se deve em razão deste último ser predominantemente prestado pelo servidor diretamente de seu lar ou de outro local onde ele possa ter conexão de internet com o órgão ao qual é lotado, ou seja, o trabalho remoto, neste caso, não contempla a modalidade presencial ou híbrida.

Neste enquadramento, o trabalho remoto foi de grande relevância para os servidores públicos durante o maior pico da pandemia de COVID-19. Algumas empresas ainda o utilizam, especialmente nas funções mais adaptadas ao tipo de trabalho, mas muitas optaram por terem seus funcionários na modalidade presencial.

À vista disso, de acordo com Araújo et al (2021) a pandemia do Covid-19, trouxe uma série de mudanças nas organizações e o campo do trabalho passou a vivenciar transformações que até então estavam restritas ao plano das proposições acadêmicas. As transformações causadas pela pandemia impactaram em vários campos, dentre eles o tecnológico, nas condições sanitárias, na economia e no campo social.

As organizações públicas e privadas tiveram de se adaptar ao novo cenário, tornando-se mais flexível, adotando a modalidade do trabalho remoto para as funções ligadas a área administrativa, acadêmica e escolar. É bem verdade, nesse contexto pandêmico, muitas profissões não puderam ser incluídas na modalidade trabalho remoto, dado a natureza de suas atividades e necessidade de serem prestadas na forma presencial.

Consequentemente, conforme Nohara et al. (2010, p. 2) o teletrabalho foi viabilizado pela massificação das tecnologias de informática e telecomunicações (TIC's) sendo, portanto, uma inovação organizacional que dissolveu a relação entre o espaço e o tempo.

Conforme o entendimento de Batista et al. (2021) o termo “Teletrabalho” cobre amplo conceito do que é a realização do trabalho remotamente em qualquer lugar, por meio de TIC's, possibilitando a obtenção dos resultados do trabalho.

Portanto, o PGD, na modalidade de teletrabalho, atende ao critério funcional, com sua adoção sendo pouco a pouco estruturada nos órgãos públicos, tendo como pressupostos a geração de economia aos cofres públicos, além de otimizar a prestação do serviço público.

3 MÉTODO

Para o desenvolvimento do objeto de estudo deste artigo, de natureza qualitativa, foi

realizada a revisão de literatura narrativa sobre o Programa de Gestão de Demandas e sua relação com teletrabalho, disponível em sua maioria, conforme pesquisa, em textos disponibilizados sobre o assunto em sites de órgãos públicos que estão implantando ou já implantaram o PGD. Assim, utilizou-se as informações disponíveis nos sites da CGU, DNIT, IFAM e da legislação vigente sobre o tema em estudo.

Em relação ao tema que também faz parte desta pesquisa, o teletrabalho, foram realizadas buscas nas bases Web of Science e Scopus. Outrossim, foram utilizados os termos de busca e parâmetros de aspas com o objetivo de otimizar a busca inicial com resultados mais próximos possíveis ao objeto de estudo.

Para uma delimitação temporal da pesquisa, o período considerado foi de publicações de 2017 a 2022, visando analisar como o tema era tratado antes, durante e após a pandemia de COVID 19. A busca retornou 255 resultados, os quais foram organizados por meio de categorias de análise.

Na etapa da triagem, foram removidos 110 registros, para focar a pesquisa em “teletrabalho” e “administração pública”, ou seja delimitar a pesquisa em artigos referentes a aplicação do teletrabalho na administração pública.

Na etapa de documentos incluídos para análise, foi realizada a leitura integral de 10 artigos, que tratam do tema “teletrabalho” aplicados ao setor público e usados na produção do texto. O que demonstra que este processo é embrionário sob o ponto de vista de produção científica no país. Após a leitura dos artigos selecionados, todos os documentos foram organizados em planilha, ou seja, para fundamentar pesquisas futuras.

A análise de conteúdo foi utilizada para apoiar de forma objetiva a identificação das abordagens das pesquisas sobre Programa de Gestão de Demandas, na sua modalidade de teletrabalho (BARDIN, 1977).

A etapa de análise dos dados (MOZZATO; GRZYBOVSKI, 2011), realizada com o uso da técnica análise de conteúdo, envolveu um processo em diferentes fases. As duas primeiras fases são as de pré-análise e exploração do material, as quais implicam em organizar o material coletado de acordo com os objetivos e questões de estudo, a partir de uma leitura prévia do material. Os resultados obtidos são abstrações e impressões relevantes que permitem definir a unidade de registro, unidade de contexto, trechos significativos e categorias. A terceira fase permite desvendar conteúdos subjacentes ao que está sendo manifesto pelo ator social (no caso da pesquisa, o ator social é o IFAM) sem, contudo, dissociar os elementos subjetivos que permeiam o conteúdo, como sentimentos, percepções, ideologias. À análise de conteúdo realizada seguiu-se a análise de forma de leitura dos artigos e informações disponíveis nos sites

governamentais, obedecendo as etapas de análise descritas no paragrafo anterior.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Com base em 10 publicações selecionadas, diretamente relacionados ao tema pesquisado, foi realizada análise de conteúdo acerca do Programa de Gestão de Demandas. A primeira parte do estudo se deu em compreender como o Programa de Gestão de Demandas se desenvolve na rotina de trabalho dos servidores lotados na Reitoria do IFAM. Ao ser analisado do ponto de vista bibliográfico, foi representado por um novo modelo de trabalho, antes representado na cultura organizacional de forma tradicional limitado aos prédios onde os órgãos públicos têm suas instalações definidas.

Em relação ao PGD no IFAM, o primeiro passo para sua implantação na rotina de trabalho dos servidores da Reitoria, se deu por meio de decisão normativa, pela Decisão Administrativa nº 18, do Gabinete da Reitoria do IFAM, que concedeu autorização para início do projeto piloto do Programa de Gestão e Desempenho na Reitoria da instituição (Boletim de serviço nº 05, 2022, p. 70).

A consulta ao site do órgão que deu início ao programa, a Controladoria Geral da União (CGU) e demais normas e decreto que dão base ao PGD, o denominam de “Programa de Gestão de Demandas” e o Gabinete da Reitoria ao transcrever as normativas, acabou por se equivocar, inserindo nas documentações a denominação “Programa de Gestão e Desempenho”, (Boletim de serviços nº 05, 2022, p. 70).

Nesse contexto, a princípio, não parece ser relevante essa troca de nomes, mas essa diferença nas citadas denominações podem criar distorções para os pesquisadores sobre o assunto, caso venham a se interessar pelo tema “Programa de Gestão de Demandas”.

Na sequência das normatizações que deram embasamento legal para que o PGD fosse aplicado na Reitoria do IFAM, foi publicada a Ordem de Serviço (O.S.), nº 045, de 18 de maio de 2022, a qual criou o grupo de trabalho com a finalidade de analisar a viabilidade da implantação do “Programa de Gestão e Desempenho” (teletrabalho) no âmbito da Reitoria do IFAM. Foram nomeados 67 participantes, o que correspondeu a mais de 33% do quantitativo de servidores lotados na Reitoria. Do total de participantes, de acordo com a análise da OS nº 045/GR/IFAM, de 18 de maio de 2022, 31% possuem o status de “chefia” no PGD piloto da Reitoria, ou seja, avaliam os trabalhos dos restantes dos participantes. O documento não deixou clara a relação de subordinação das mencionadas chefias na OS (Boletim de serviço nº 05, 2022, p. 70).

Com a normatização do PGD como projeto piloto, o grupo de trabalho nomeado na OS

045/GR/IFAM, de 18/05/2022, teve o prazo de 90 dias para testar a viabilidade do PGD na Reitoria do IFAM. Posteriormente aos fatos citados nos parágrafos anteriores e o setor responsável pela administração do sistema PGD na Reitoria, passou-se a instruir os servidores participantes ao uso da ferramenta via e-mail encaminhado aos participantes.

Figura 1 – apresentação do sistema PGD-IFAM



Fonte: e-mail institucional do IFAM, com orientações aos servidores de acesso ao PGD da Reitoria do IFAM.

A figura 1, faz parte do conteúdo enviado em material de orientação aos participantes do projeto piloto, deu o passo-a-passo para uso do sistema, no qual o administrador do sistema deveria, no primeiro passo, cadastrar a unidade (pró-reitoria, diretoria ou coordenação); na sequência cadastrar o usuário (somente os participantes nomeados via OS 045/GR/IFAM, de 18/05/2022); concluindo com a definição de perfis (participante ou chefia).

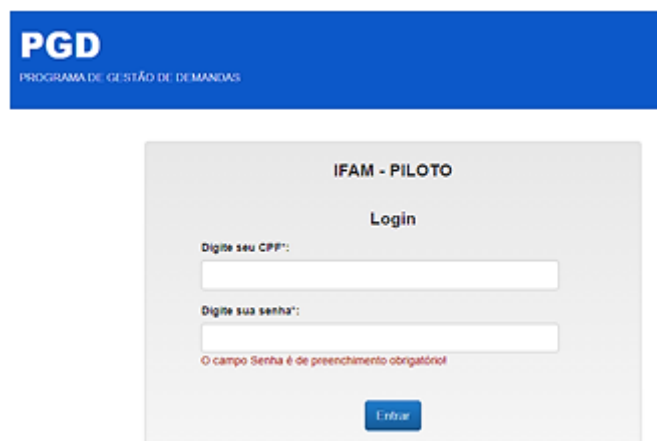
Ao nomeado “participante” cabe solicitar o plano de trabalho; executar o plano de trabalho e cadastrar os resultados. Já às chefias cabe a função de avaliação do plano de trabalho, a qualidade das entregas dos produtos e interromper o plano de trabalho nos casos previstos pela legislação do PGD.

Concomitantemente ao passo-a-passo mencionado, os participantes e as chefias deveriam acessar um *link*, enviado em e-mail institucional e realizar "a certificação avançada em PGD", no Portal do servidor. A Certificação avançada em PGD é um curso desenvolvido em parceria com a Escola Nacional de Administração Pública (ENAP) a qual “visa preparar os servidores e líderes do setor público para novas tendências e arranjos inovadores de trabalho no governo federal”.

A certificação foi programada de cursos online, divididos em duas partes, sendo a parte I destinada aos nomeados participantes do PGD e a parte II destinada a certificação das chefias e lideranças na implantação do PGD, em seus respectivos órgãos de lotação. Após a realização

dos cursos de certificação, os participantes já estariam habilitados ao uso do sistema, a priori, e em posse dos seus respectivos logins e senhas, encaminhados via e-mail institucional, pelo administrador do sistema. O curso ainda encontra-se disponível para os servidores que queiram se certificar em PGD, no sítio: escolavirtual.gov.br/programa/43.

Figura 2 – Acesso ao sistema piloto PGD do IFAM



Fonte: e-mail institucional do IFAM, com orientações aos servidores de acesso ao PGD.

Ao acessar o link enviado pelo administrador do sistema, (figura 2) para inserir o login e senha, enviados previamente, e após o sistema validar os dados de acesso, o participante deverá escolher se ele irá trabalhar com projetos ou com plano de trabalho. O plano de trabalho, no sistema PGD, o servidor irá registrar as atividades a serem realizadas dentro de uma semana, com um quantitativo de horas que correspondem ao seu vínculo funcional.

No caso dos servidores Técnicos Administrativos Educacionais (TAE's) do IFAM é de 40 horas semanais. Cada atividade tem um quantitativo de horas possíveis de serem realizadas, as quais o participante se propõe a cumprir.

Figura 3 - Estrutura do Plano de Trabalho do participantes do PGD



Fonte: e-mail institucional do IFAM, com orientações aos servidores de acesso ao.

Na figura 3 está a estrutura do plano de trabalho, a qual constitui-se no cadastro das atividades no sistema, o cronograma da execução, as avaliações posteriores, realizadas pelas chefias, geralmente na semana seguinte à entrega do plano de trabalho e concluindo-se com o feedback das chefias aos participantes.

Figura 4 – plano de trabalho apresentado à chefia imediata

Servidor					
SIAPE					
Grupo de atividade	Atividade plano de trabalho	Nível de Complexidade	Quantidade de Produtos	Carga horária	Observações
ADMINISTRATIVO	Participação em reuniões	C - 4 - HORAS	5	20:00	Participação em reuniões da Comissão de elaboração do regulamento e do edital para eleição da CIS - 2023/2025
ADMINISTRATIVO	Acompanhamento de e-mail institucional	B - 2 - HORAS	5	10:00	E-mails recebidos e respondidos
ADMINISTRATIVO	Participação em Comissões	B - 2 - HORAS	5	10:00	Participação em Comissão de Brigada de incêndio; Comitê de combate ao COVID-19; Comissão de elaboração do regulamento e edital da CIS - 2023/2025
Data prevista de término do plano de trabalho: 10/07/2022					
Carga horária total: 40:00					

Fonte: <https://pgd-piloto.ifam.edu.br/Pacto/Solicitar/430?idTipoPacto=1>

Na figura 4, tem-se o quadro “plano de trabalho”, o qual apresenta as atividades cadastradas no sistema do PGD Piloto, do IFAM, na primeira coluna é o grupo de atividade, neste caso, o grupo escolhido foi o administrativo, mas há outros 11 grupos que o usuário pode fazer uso, a depender do cargo do participante.

Na segunda coluna tem-se as atividades do plano de trabalho e como exemplo na segunda coluna, primeira matriz, está a atividade cadastrada de “participação de reuniões”.

Na terceira coluna do plano de atividades tem-se “nível de complexidade” que nada mais é do que o quantitativo de horas que o participante vai utilizar para realizar a atividade, que vai de uma hora até o total de oito horas (há atividades que preenchem toda a carga horária diária de um servidor, no caso, as oito horas de sua jornada de trabalho diária).

Na quarta coluna está a quantidade de produtos, ou seja, se o servidor registrou na segunda coluna que irá participar de reuniões, a quarta coluna é o registro de quantas reuniões ele irá participar no decorrer da semana.

A quinta coluna é o quantitativo de horas que serão utilizadas para o cumprimento da tarefa, no caso da primeira matriz da quinta coluna a carga horária total da atividade é de 20 horas (terceira coluna, às vezes a quarta coluna, ou seja, 4 x 5: 20 horas).

As atividades registradas no PGD são posteriormente realizadas pelos participantes em outro sistema, o qual o IFAM faz uso, denominado de Sistema Integrado de Gestão – SIG, desenvolvido pelo Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN) e que já vem passando por aprimoramentos há mais de dez anos.

Em relação ao vínculo do servidor com o PGD, ele pode pedir a qualquer momento, à sua chefia desligamento do programa ou então, caso a chefia entenda que o participante não possui os requisitos ou não está cumprindo a contento os resultados esperados do plano de trabalho cadastrado, pode realizar o desligamento do participante.

Atualmente, o PGD já foi implantado em 17 órgãos federais (BRASILGOV, 2022), sendo estes 7 de administração direta e 10 administração indireta. A administração direta é constituída, conforme Decreto-Lei nº 200, de 25 de fevereiro de 1967, dos serviços integrados na estrutura administrativa da Presidência da República brasileira e de seus Ministérios. Já administração indireta compreende as Autarquias, Empresas públicas, Sociedade de economia mista e fundações públicas. (BRASIL.PLANALTO, 2022).

Figura 6 – Órgãos que já implantaram o PGD



Fonte: <https://www.gov.br/servidor/pt-br/assuntos/programa-de-gestao>

O IFAM ainda não figura nesse quadro, pois seu programa ainda é piloto. No entanto, pela OS 045/GR/IFAM, de 18 de maio de 2022, o programa se encerraria no dia 18 de agosto

e foi prorrogado até novembro do presente ano de 2022. Essa prorrogação foi solicitada pela comissão responsável pela implantação e gerenciamento do programa no IFAM, para colher mais dados e assim adquirir uma forte base de argumentação para a continuidade do PGD ou o seu encerramento.

CONCLUSÃO

A presente pesquisa sobre Programa piloto de Gestão de Demandas, delimitado à Reitoria do IFAM, possibilitou um entendimento aos autores de estratégias organizacionais, em especial na administração pública, para o enfrentamento de eventos que demandem soluções eficientes e eficazes. Percebeu-se que a adoção da modalidade teletrabalho traz uma série de benefícios: entre eles corte de gastos com transporte, alimentação e até mesmo o de segurança aos servidores. Para os órgãos públicos participantes do programa, o PGD está proporcionando a redução com gastos de energia, água e até mesmo a economia com a diminuição da necessidade de se manter locais alocados. Logicamente que o PGD tem seus pontos negativos, mas esses podem ser superados se chefias, servidores e a base política dialogarem para buscarem corrigir os entraves que o programa possa apresentar.

Quanto ao objetivo proposto relacionado à implantação do Programa de Gestão de Demandas piloto, de “se este permite a otimização da gestão de atividades administrativas na Reitoria do IFAM?” pode se afirmar, de acordo com a pesquisa realizada junto aos administradores do programa piloto, que houve sim uma considerável otimização da gestão, pois os servidores semanalmente têm apresentar relatórios de suas produções que foram cadastradas na plataforma do PGD, possibilitando, dessa forma, às gestões o conhecimento de todas as atividades desempenhadas por seus subordinados. Com o conhecimento das atividades que os servidores estão realizando, a gestão poderá traçar estratégias para otimizar trabalhos, e poder entregar à sociedade melhores serviços e um atendimento mais humanizado e digno.

Quanto aos objetivos específicos propostos, em relação ao primeiro, foi realizada a revisão narrativa da literatura e a análise de conteúdo, com consultas às bases de pesquisa e aos sites institucionais, do IFAM, da CGU e do Ministério da Economia. Em relação ao segundo objetivo específico, o qual visava checar junto às chefias se eles observaram o aumento da produção dos servidores a eles subordinados, foi relatado que sim, eles observaram que houve realmente um aumento na produção, pois agora o foco das atividades é na produção e entrega de produtos relevantes para o bom desempenho das atividades administrativas.

Neste contexto, a pesquisa traz 3 contribuições:

a) a proposta de ampliação de pesquisas e publicização sobre o tema Programa de Gestão

de Demandas, tendo em vista que atualmente as informações disponíveis sobre o tema estejam em sua maioria nos sites dos órgãos que adotaram o PGD, sob a forma de teletrabalho.

b) a proposta de verificar, no futuro, se é possível a integração do PGD com o sistemas gestão (SIG), onde o servidor participante do programa possa planejar, cadastrar suas atividades e executá-las em um único programa, como no modelo de Plano de trabalho.

c) declarar que a proposta do teletrabalho deve ser ampliada nos órgãos públicos, observando-se a singularidade de cada cargo ou função, pois há funções que ainda não possibilitam usufruir desta modalidade ou de serem executadas remotamente.

Conclui-se que os resultados apurados junto a comissão que coordena o PGD, na Reitoria, após pesquisas com os participantes, foram positivos, pois, passou se a monitorar a produtividade dos servidores e também ficou mais claro para os servidores quais produtos devem ser entregues para que estes sejam bem avaliados pelas chefias. Outro indicativo de sucesso do programa foi o aumento da demanda de servidores à Comissão, responsável pela administração do PGD no IFAM, para participarem do programa.

Assim, espera-se que essa pesquisa possa despertar o interesse para o preenchimento das lacunas que possam ter ocorrido, de forma que haja o enriquecimento bibliográfico sobre o tema e que também sejam apresentados novos produtos tecnológicos para alavancar a eficiência do PGD.

REFERÊNCIAS

- ARAUJO, I. C. et al. **Teletrabalho**: considerações e implicações das relações de trabalho na saúde do trabalhador. Disponível em: <https://rsdjournal.org/index.php/rsd/article/view/11995/10784>. Acesso em: 01 de outubro de 2022;
- BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. Disponível em: <https://ia802902.us.archive.org/8/items/bardin-laurence-analise-de-conteudo/bardin-laurence-analise-de-conteudo.pdf>. Acesso em: 01 de outubro de 2022;
- BATISTA, D. A.; et al. **Revisão sistemática sobre teletrabalho**: a abordagem das recentes pesquisas. Disponível em: [file:///C:/Users/58321756204/Downloads/38157-95976-1-PB%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/58321756204/Downloads/38157-95976-1-PB%20(2).pdf). Acesso em: 03 de agosto de 2022;
- BRASIL. MEC. IFAM. Boletim de Serviço nº 05/2022, quinta-feira, 02 de junho de 2022. Disponível em: <http://www2.ifam.edu.br/instituicao/atos-normativos/boletins-2022>. Acesso em 04 de agosto de 2022;
- BRASIL. CGU. Programa de Gestão de Demandas. Disponível em: <https://www.gov.br/cgu/pt-br/aceso-a-informacao/governanca/programa-de-gestao-de-demandas>. Acesso em: 02 de agosto de 2022;
- BRASIL. IMPRENSA NACIONAL. Instrução Normativa nº 65. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/instrucao-normativa-n-65-de-30-de-julho-de-2020-269669395>. Acesso em: 02 de agosto de 2022;
- BRASIL. Decreto 11.072. Dispõe sobre o Programa de Gestão de Desempenho. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/decreto-n-11.072-de-17-de-maio-de-2022-401056788>. Acesso em: 01 de outubro de 2022;
- BRASIL. TST. Especial teletrabalho: o trabalho onde você estiver. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/teletrabalho#:~:text=Os%20dispositivos%20definem%20o%20teletrabalho,se%20constituam%20como%20trabalho%20externo%E2%80%9D>. Acesso em; 24 de agosto de 2022;
- BRASIL. Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm. Acesso em 03 de agosto de 2022;
- BRASIL. DNIT. **Manual PGD**: Programa de Gestão de Demandas. Disponível em: <https://www.gov.br/dnit/pt-br/aceso-a-informacao/servidores/programa-de-gestao-de-desempenho/sistema/ManualPGDV33.pdf>. Acesso em: 03 de agosto de 2022;
- BRASIL.PLANALTO. Decreto-Lei nº 200, de 25 de fevereiro de 1967. Dispõe da organização da Administração Federal. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del0200.htm. Acesso em: 26 de agosto de 2022;
- BRUSSEVICH, et al. **Teleworking is Not Working for the Poor, the Young, and the Women**. Disponível em: <https://www.imf.org/pt/News/Articles/2020/07/08/blog-teleworking-is-not-working-for-the-poor-the-young-and-women>. Acesso em: 02 de agosto de 2022;
- BRASIL. PORTAL DO SERVIDOR. Certificação Avançada em Programa de Gestão e Desempenho: Cursos voltados para a temática do Programa de Gestão. Disponível em: <https://www.gov.br/servidor/pt-br/assuntos/programa-de-gestao/capacitacao>. Acesso em: 04 de agosto de 2022;
- GOV.BR. Controladoria Geral da União. Programa de Gestão de Demandas. Disponível em:

<https://www.gov.br/cgu/pt-br/aceso-a-informacao/governanca/programa-de-gestao-de-demandas>. Acesso em: 01 de outubro de 2022;

GÓES, G. S. ; MARTINS, F. dos S; NASCIMENTO, J. A. S. **O trabalho remoto na pandemia nas unidades federativas brasileiras: a heterogeneidade de suas realidades**. Disponível em:

https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/conjuntura/210830_cc_52_nota_20_teletrabalho.pdf. Acesso em: 01 de outubro de 2022;

GÓES, G. S. ; MARTINS, F. dos S; NASCIMENTO, J. A. S. **O trabalho remoto potencial e efetivo no Brasil: possíveis razões de um hiato elevado**. Disponível em:

https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/TDs/220303_td_2738.pdf. Acesso em: 02 de agosto de 2022;

KRASILVIKOVA, N.; LEVIN-KEITEL, M.. **Telework as a Game-Changer for Sustainability?** Transitions in Work, Workplace and Socio-Spatial Arrangements. Disponível em: [https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-](https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85131789869&origin=resultslist&sort=plf-)

[85131789869&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&st1=teleworking&nlo=&nlr=&nls=&sid=e2779d2aa69543a28e7ddd7f6d91731b&sot=b&sdt=b&sl=26&s=TITLE-ABS-KEY%28teleworking%29&relpos=23&citeCnt=0&searchTerm=](https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85131789869&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&st1=teleworking&nlo=&nlr=&nls=&sid=e2779d2aa69543a28e7ddd7f6d91731b&sot=b&sdt=b&sl=26&s=TITLE-ABS-KEY%28teleworking%29&relpos=23&citeCnt=0&searchTerm=) . Acesso em: 03 de agosto de 2022;

MELLO, D. **Home office foi adotado por 46% das empresas durante a pandemia**. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2020-07/home-office-foi-adotado-por-46-das-empresas-durante-pandemia>. Acesso em 01 de setembro de 2022;

MOZZATO, A. R.; GRZYBOVSKI, D. **Tréplica - Análise de Conteúdo**: Ampliando e Aprofundando a Reflexão sobre a Técnica de Análise de Dados Qualitativos no Campo da Administração. Disponível em:

file:///C:/Users/58321756204/Downloads/Mozzato_Grzybovski_2011_Treplica----Analise-de-Conteud_1544.pdf. Acesso em: 04 de agosto de 2022;

NOHARA, J. J.; ACEVEDO, C. R.; RIBEIRO, A. F.; SILVA, M. M. **O teletrabalho na percepção dos teletrabalhadores**. Disponível em:

<https://www.revistas.usp.br/rai/article/view/79174/83246>. Acesso em: 03 de agosto de 2022;

OLIVEIRA, N. Agência Senado. **O teletrabalho ganha impulson na pandemia, mas a regulação é objeto de controvérsia**. Disponível em:

<https://www12.senado.leg.br/noticias/infomaterias/2020/07/teletrabalho-ganha-impulso-na-pandemia-mas-regulacao-e-objeto-de-controversia>. Acesso em: 02 de agosto de 2022;

SANTOS, A. L. Tr. dos; REIS, A. da C. **O Serviço Público e o Teletrabalho na Administração Pública Federal Brasileira em Tempos de Covid-19**. Acesso em:

<https://www-periodicos-capes-gov-br.ez363.periodicos.capes.gov.br/index.php/buscaador-primo.html>. Acesso em: 03 de agosto de 2022;

VERGARA; S. C.. **Métodos de pesquisa em administração**. Disponível em:

<https://madmunifacs.files.wordpress.com/2016/08/vergara-mc3a9todos-de-pesquisa-em-administrac3a7ao-sylvia-vergara.pdf>. Acesso em: 03 de agosto de 2022.