



SUPERINTENDÊNCIA DE
GESTÃO DE PESSOAS

Universidade Federal do ABC

Resultados da Avaliação referentes ao 1º Ciclo do Programa de Gestão de Desempenho (PGD) na UFABC

Período avaliado: 01/09/2022 a 31/08/2023

**Período de realização da avaliação:
27/10/2023 a 17/11/2023**

1. Histórico

O presente instrumento teve como objetivo institucional a avaliação do primeiro ano de implementação do PGD (Programa de Gestão de Desempenho) da Universidade Federal do ABC, considerando, portanto, o período de **01/09/2022 a 31/08/2023**.

1.1) Objetivo da avaliação institucional:

Esta avaliação teve como objetivo o aperfeiçoamento do PGD no âmbito UFABC, sendo assim, obtendo contribuições de Docentes, TAs e Estagiários(as), com foco no primeiro ciclo de implementação.

1. Histórico

1.2) Quem foram os(as) respondentes:

- I. Docentes ocupantes de cargos de direção (CD) ou funções administrativas (FG);
- II. Técnicas(os) administrativas(os) ocupantes ou não de cargos de direção (CD) ou funções administrativas (FG);
- III. Estagiárias(os);
- IV. Docentes não ocupantes de cargos/funções administrativas (CD e FG).

Obs. 1. Apenas uma única resposta foi registrada por docentes que ocupam cargos de dirigentes, evidenciando uma participação pontual e singular nesse grupo de respondentes.

Obs. 2. Foram considerados(as) apenas os docentes como usuários(as) do PGD neste momento, não havendo a consulta aos(às) discentes devido à restrição de tempo.

1. Histórico

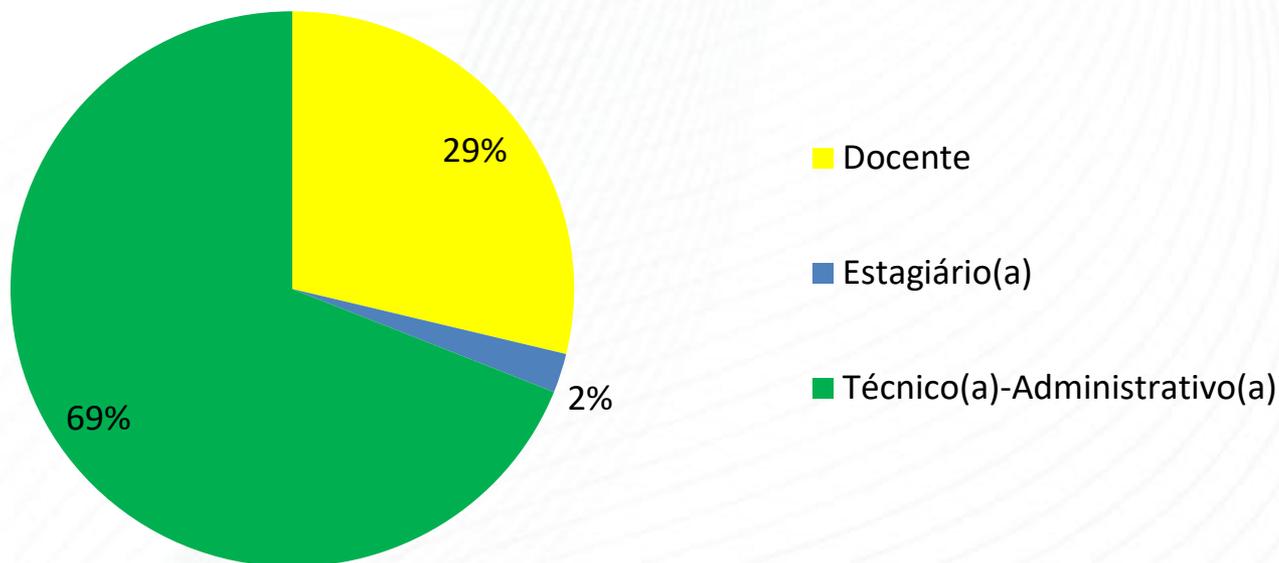
1.3) Fundamentos legais utilizados para elaboração:

- Decreto nº 11072/2022;
- Instrução Normativa Conjunta SEGES-SGPRT/MGI nº 24/2023;
- Resolução ConsUni nº 221/2022.

2. Resultados

2.1) Respondentes:

RESPONDENTES POR CATEGORIA

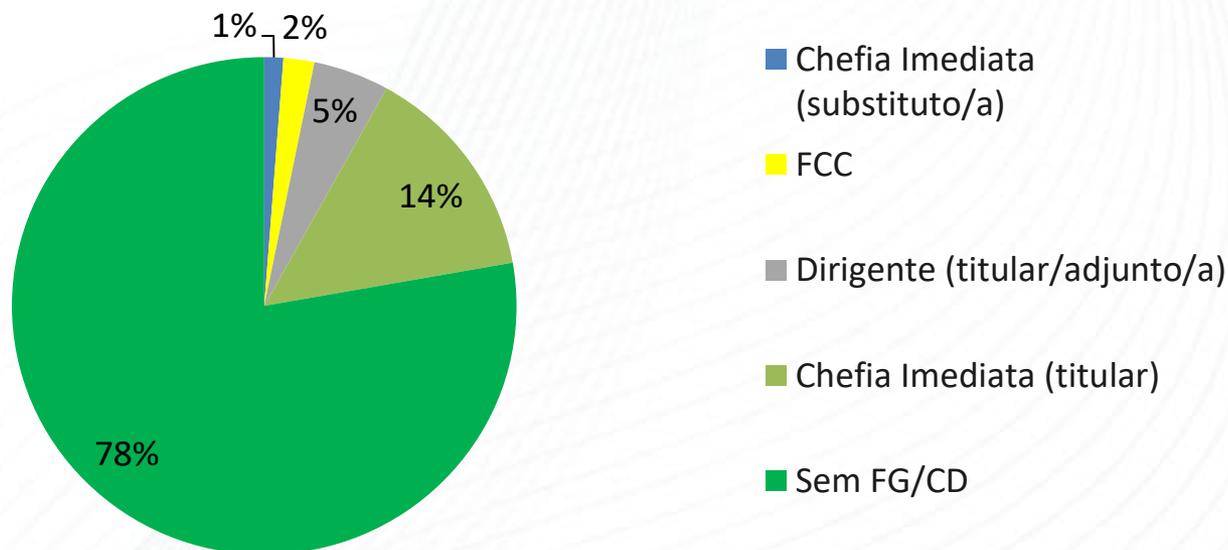


*O gráfico evidencia uma expressiva participação dos(as) TAs, representando (69%) das respostas, seguidos(as) pelos(as) docentes com (29%) e estagiários(as) com (2%). Esses números destacam a relevância e a contribuição significativa de cada categoria na pesquisa, fornecendo uma visão abrangente das perspectivas presentes na amostra.

2. Resultados

2.1) Respondentes:

RESPONDENTES POR FUNÇÃO



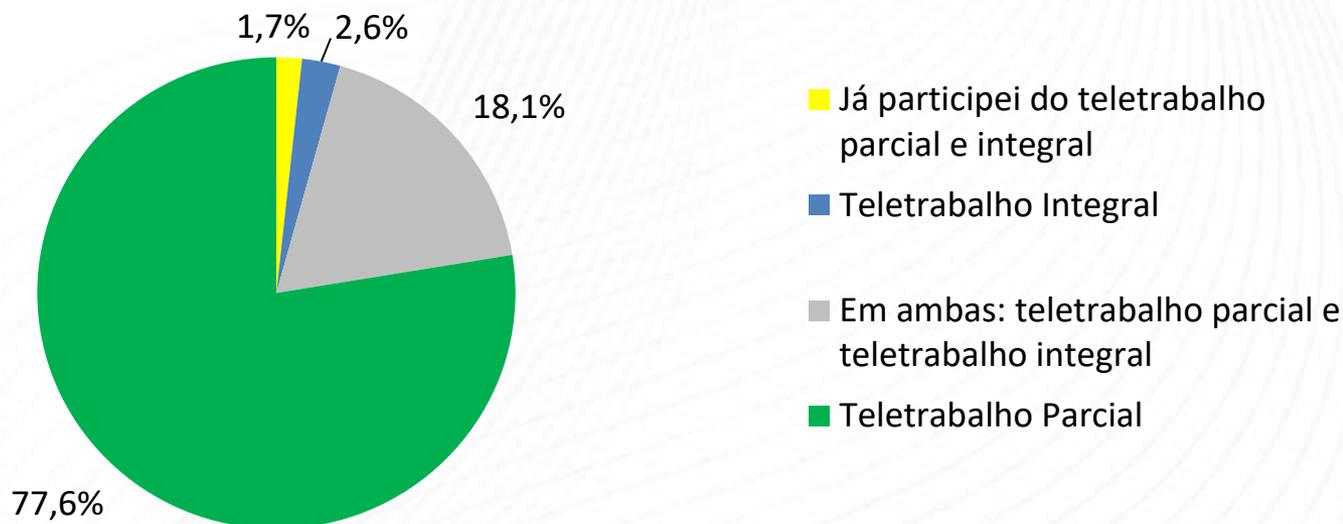
*O gráfico revela uma distribuição significativa nas posições ocupadas pelos participantes, destacando que (78%) deles(as) não detêm Função Gratificada ou Cargo de Direção. Além disso, (14%) estão classificados(as) como Chefia Imediata (titular), (5%) assumem cargos de Dirigentes, seja como titulares ou adjuntos(as), enquanto (2%) ocupam Funções de Coordenador de Curso (FCC). Por fim, (1%) desempenha o papel de Chefia Imediata (substitutos/as), delineando assim uma visão abrangente das diversas posições dentro da amostra analisada.

2. Resultados

2.2) Modalidade de PGD dos(as) respondentes:

Em qual modalidade a sua unidade administrativa atua ou atuou no PGD?

MODALIDADE TELETRABALHO - RESPOSTAS TAS/ESTAGIÁRIOS(AS)



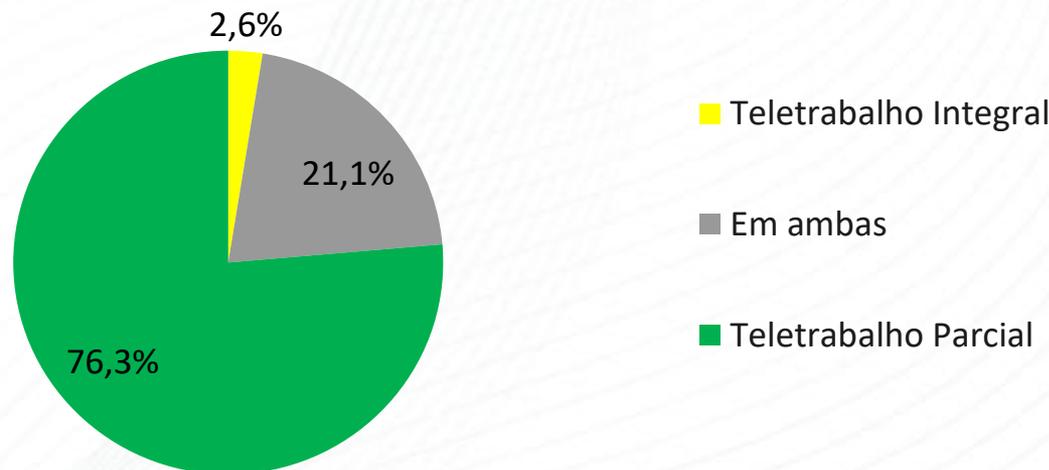
*Na avaliação dos(as) Tas/Estagiários(as), é relevante observar que a maioria expressiva, representando (77,6%) dos(as) respondentes, indicou que as suas unidades adotam o teletrabalho de forma parcial. Além disso, (18,1%) afirmaram atuar tanto em teletrabalho parcial quanto integral, (2,6%) relataram aderir exclusivamente ao Teletrabalho Integral, enquanto (1,7%) afirmaram ter participado do trabalho parcial e integral. Esses dados fornecem uma visão abrangente dos modelos de teletrabalho presentes nas unidades administrativas.

2. Resultados

2.2) Modalidade de PGD dos(as) respondentes:

Em qual modalidade a sua unidade administrativa atua ou atuou no PGD?

MODALIDADE TELETRABALHO - RESPOSTAS DIRIGENTES/CHEFIAS



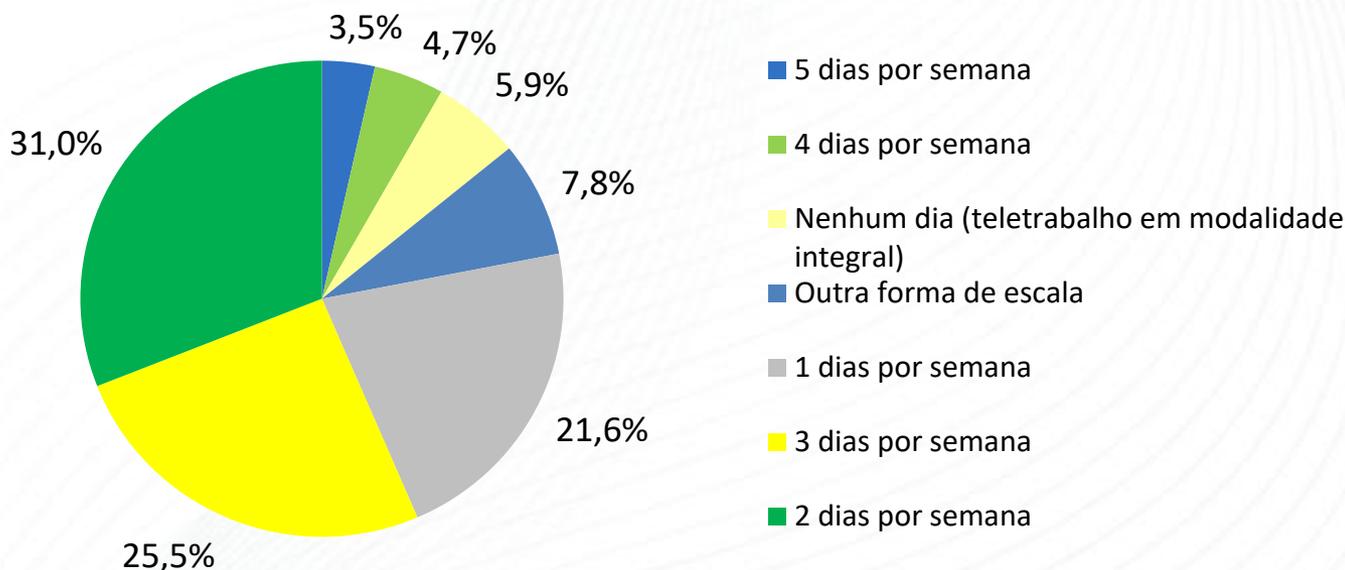
*Na avaliação dos(as) Dirigentes/Chefias, destaca-se que a grande maioria das unidades (76,3%) optou pelo teletrabalho parcial, seguido pelo modelo de Ambas as Modalidades (21,1%) e, em menor escala, pelo Teletrabalho Integral (2,6%). Esses dados ressaltam a expressiva adesão ao teletrabalho parcial nas unidades administrativas, indicando uma adaptação flexível e alinhada às necessidades específicas de cada equipe.

2. Resultados

2.3) Presencialidade dos(as) participantes em PGD:

Qual a periodicidade que você comparece à universidade para execução das atividades presencialmente? (Considerando uma semana de trabalho, de segunda-feira à sexta-feira)

PRESENCIALIDADE - RESPOSTAS TAS/ESTAGIÁRIOS(AS)



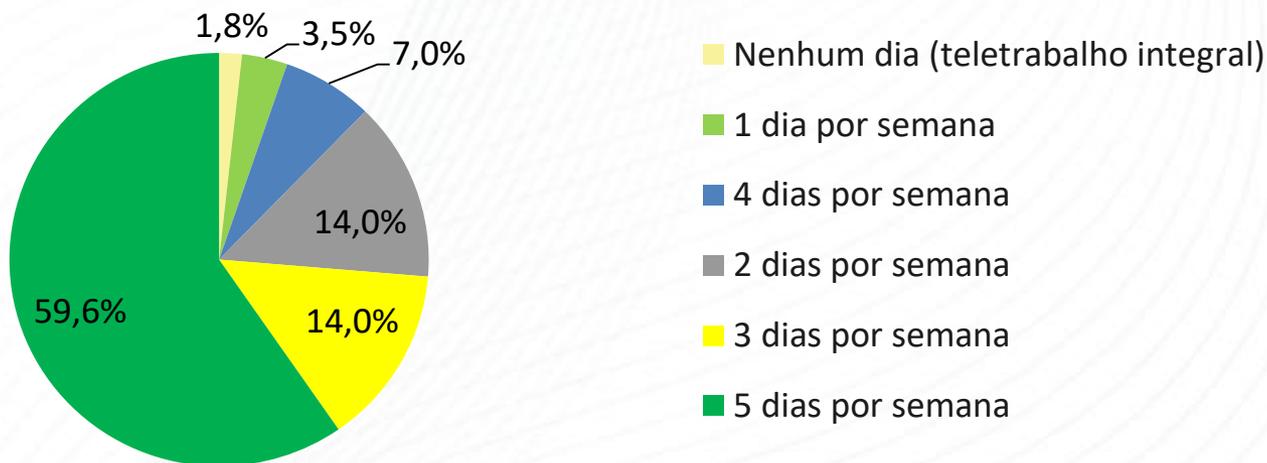
*De acordo com as respostas dos(as) Tas/Estagiários(as), (31%) indicaram que trabalharam presencialmente 2 dias por semana em suas unidades administrativas e (25,5%) relataram trabalhar no presencial por 3 dias por semana, enquanto (21,6%) mencionaram 1 dia por semana, seguidas das demais respostas. Estes resultados refletem uma diversidade nas práticas de trabalho presencial, indicando adaptações flexíveis em termos de frequência nas unidades administrativas.

2. Resultados

2.3) Presencialidade dos participantes em PGD:

Considerando uma semana (de segunda a sexta-feira), quantos dias há servidores/as da sua equipe trabalhando presencialmente na sua unidade administrativa?

PRESENCIALIDADE DAS EQUIPES – RESPOSTAS DIRIGENTES/CHEFIAS



*Na análise, observa-se que a maioria dos(as) Dirigentes/Chefias (59,6%) indicou a presença de colaboradores(as) em suas unidades durante os 5 dias da semana. Em seguida, (14%) mencionaram a atuação por 3 dias semanais, enquanto outros (14%) apontaram uma frequência de dois dias por semana. Esses resultados refletem uma presencialidade importante dos(as) servidores(as) em todas as unidades administrativas ao longo da semana, indicando a presença contínua da interação presencial nas operações diárias.

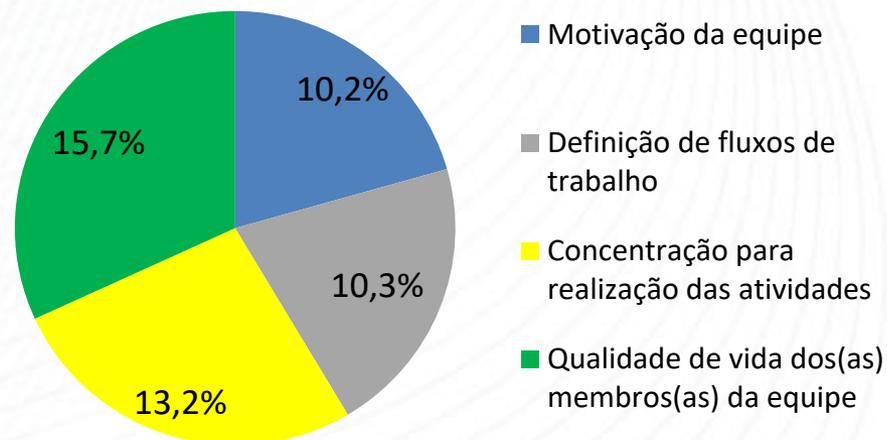
2. Resultados

2.4) Pontos positivos em destaque apontados:

Em relação à execução do PGD (modalidade de teletrabalho), foi possível observar melhoria(s) na(s) seguinte(s) área(s):

Pontos Positivos	%
Não houve melhora	0,3%
Outros	0,6%
Atendimento ao público externo (alunos, visitantes, terceirizados/as)	4,7%
Integração da equipe	5,0%
Comunicação entre os(as) membros(as) da equipe	7,1%
Habilidades para realização das atividades	7,2%
Oportunidades de desenvolvimento profissional	7,4%
Atendimento ao público interno (TAs, docentes, estagiários/as)	8,4%
Divisão das atividades dentro da equipe	9,9%
Motivação da equipe	10,2%
Definição de fluxos de trabalho	10,3%
Concentração para realização das atividades	13,2%
Qualidade de vida dos(as) membros(as) da equipe	15,7%

PONTOS POSITIVOS DESTACADOS - RESPOSTAS TAs/ESTAGIÁRIOS(AS)



*Segundo as respostas dos(as) TAs/Estagiários(as), (15,7%) destacaram melhorias significativas no teletrabalho quanto à qualidade de vida dos(as) pessoas da equipe. Além disso, (13,2%) observaram uma melhoria na concentração para realizar as atividades, enquanto (10,3%) perceberam avanços na definição de fluxos de trabalho. Adicionalmente, (10,2%) afirmaram que o teletrabalho trouxe melhorias na motivação da equipe. Esses resultados evidenciam os impactos positivos do teletrabalho em aspectos diversos, contribuindo para um ambiente mais saudável, focado e motivador na perspectiva dos(as) servidores(as) técnicos(as) administrativos(as).

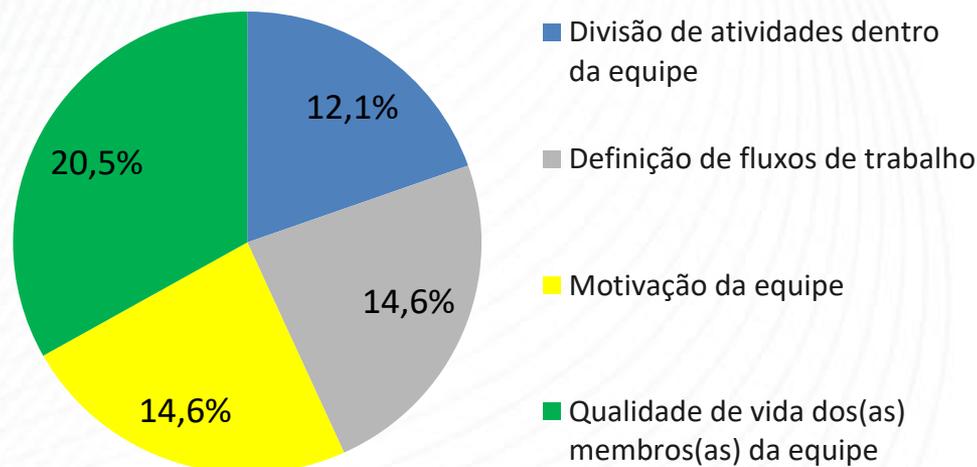
2. Resultados

2.4) Pontos positivos em destaque apontados:

Em relação à execução do PGD (modalidade de teletrabalho), foi possível observar melhoria(s) na(s) seguinte(s) área(s):

Pontos Positivos	%
Redução de conflitos interpessoais	0,3%
Não houve melhora	0,3%
O desempenho manteve-se o mesmo	0,3%
Produtividade	0,3%
Integração da equipe	4,3%
Oportunidades de desenvolvimento profissional	4,3%
Habilidades para realização das atividades	4,7%
Atendimento ao público interno (Tas, docentes, estagiários/as)	5,6%
Comunicação entre os(as) membros(as) da equipe	6,5%
Concentração para realização das atividades	11,5%
Divisão de atividades dentro da equipe	12,1%
Definição de fluxos de trabalho	14,6%
Motivação da equipe	14,6%
Qualidade de vida dos(as) membros(as) da equipe	20,5%

PONTOS POSITIVOS DESTACADOS - RESPOSTAS DIRIGENTES/CHEFIAS



*Conforme destacado pelos(as) Dirigentes/Chefias, a introdução do teletrabalho trouxe melhorias em diversas áreas. A qualidade de vida das pessoas da equipe foi o ponto que liderou as respostas, registrando um percentual de (20,5%). Em sequência, observou-se os aprimoramentos em áreas também importantes, como a motivação da equipe (14,6%), a definição dos fluxos de trabalho (14,6%) e a divisão de atividades dentro da equipe (12,1%). Esses resultados ressaltam o impacto positivo do teletrabalho não apenas na produtividade, mas também na satisfação e organização da equipe.

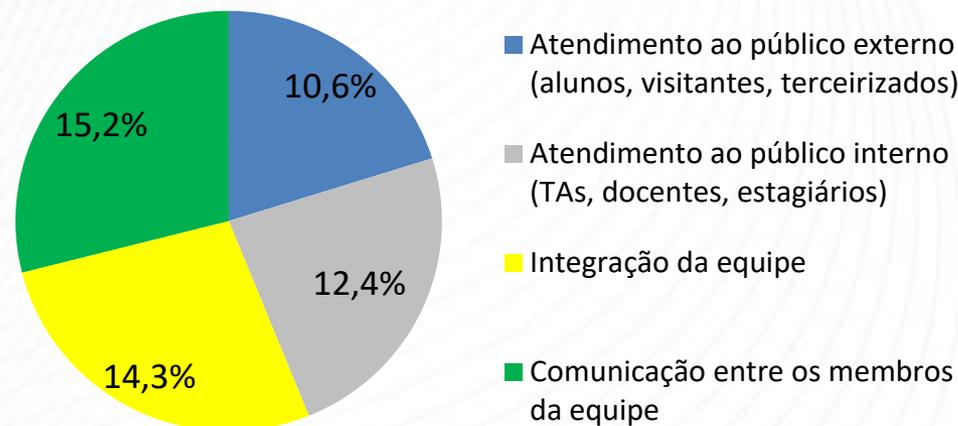
2. Resultados

2.5) Pontos a desenvolver em destaque apontados pelos(as) participantes do PGD:

Em relação à realização do PGD (modalidade teletrabalho), foi possível identificar o(s) seguinte(s) ponto(s) a desenvolver:

Pontos a Desenvolver	%
Não identifiquei	1,4%
Qualidade de vida dos(as) membros(as) da equipe	2,8%
Outros	2,8%
Concentração para realização das atividades	6,0%
Oportunidades de desenvolvimento profissional	7,4%
Motivação da equipe	7,8%
Definição de fluxos de trabalho	9,7%
Divisão das atividades dentro da equipe	9,7%
Atendimento ao público externo (alunos, visitantes, terceirizados/as)	10,6%
Atendimento ao público interno (TAs, docentes, estagiários/as)	12,4%
Integração da equipe	14,3%
Comunicação entre os(as) membros(as) da equipe	15,2%

PONTOS A DESENVOLVER DESTACADOS - RESPOSTAS TAs/ESTAGIÁRIOS(AS)



*Conforme as respostas dos(as) TAs/Estagiários(as) sobre as melhorias no teletrabalho, identificou-se áreas-chave para aprimoramento: cerca de (15,2%) destacaram a necessidade de melhorias na comunicação entre as pessoas da equipe, enquanto (14,3%) apontaram a integração da equipe como uma área a ser mais bem desenvolvida. Adicionalmente, (12,4%) mencionaram aprimoramentos desejados no atendimento ao público interno (TAs, docentes, estagiários/as), e (10,6%) ressaltaram a importância de refinamentos no atendimento ao público externo (discentes, visitantes, terceirizados/as). Essas percepções valiosas oferecem orientações específicas para aprimorar o PGD na instituição e promover mais eficiência e excelência nas práticas de teletrabalho.

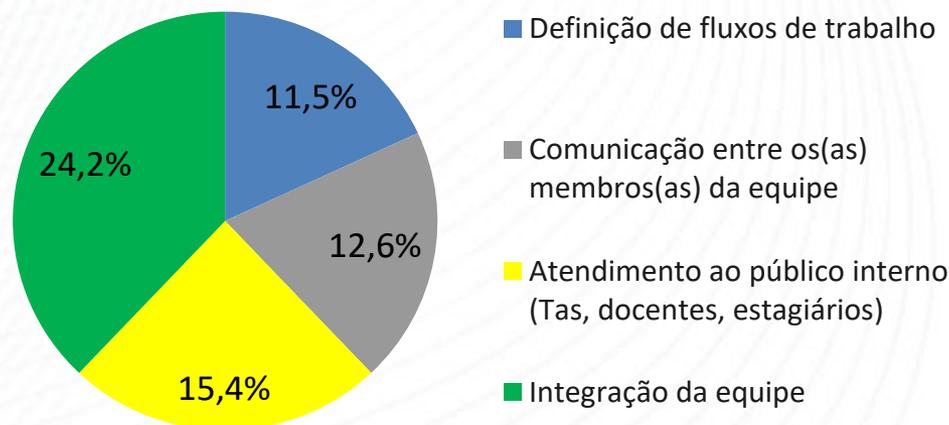
2. Resultados

2.5) Pontos a desenvolver em destaque apontados pelos(as) participantes do PGD:

Em relação à realização do PGD (modalidade teletrabalho), foi possível identificar o(s) seguinte(s) Ponto(s) a Desenvolver:

Pontos a Desenvolver	%
Comunicação com as demais áreas	0,5%
Qualidade de vida dos(as) membros(as) da equipe	1,1%
Outros*	1,1%
Motivação da equipe	2,2%
Concentração para realização das atividades	3,8%
Oportunidades de desenvolvimento profissional	7,7%
Habilidades para realização das atividades	9,3%
Divisão das atividades dentro da equipe	10,4%
Definição de fluxos de trabalho	11,5%
Comunicação entre os(as) membros(as) da equipe	12,6%
Atendimento ao público interno (Tas, docentes, estagiários)	15,4%
Integração da equipe	24,2%

PONTOS A DESENVOLVER DESTACADOS - RESPOSTAS DIRIGENTES/CHEFIAS



*Conforme indicado pelos(as) Dirigentes/Chefias, os focos prioritários para o aprimoramento do PGD na modalidade de teletrabalho incluem a integração da equipe (24,2%), o atendimento ao público interno (TAs, docentes, estagiários/as) (15,4%), a comunicação entre as pessoas da equipe (12,6%) e a definição de fluxos de trabalho (11,5%). Esses pontos destacam os temas estratégicos que deverão ser alvo de desenvolvimento, visando fortalecer a eficiência e a colaboração no contexto do teletrabalho.

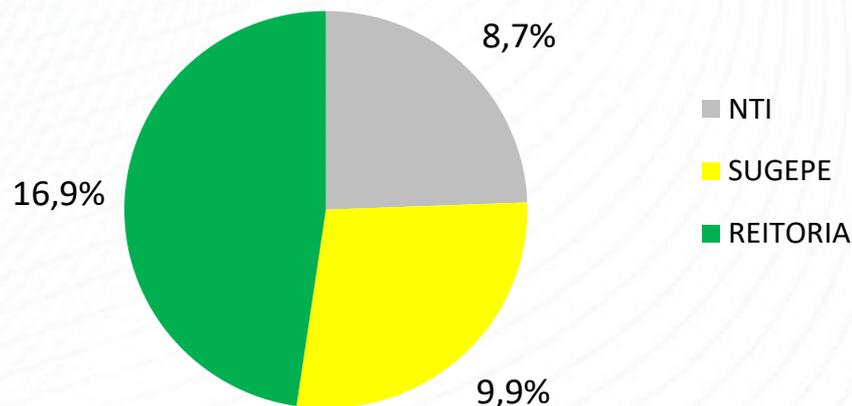
2. Resultados

2.6) Áreas mais avaliadas:

Quais as áreas da UFABC você possuiu maior interação no período de implementação do PGD-Teletrabalho (01/09/2022 a 31/08/2023)? Atenção: Selecione até TRÊS áreas!

Área Escolhida	%	Área Escolhida	%
CORREGEDORIA	0,2%	CCNH	2,7%
CSISBI	0,6%	CECS	2,9%
PROPE	0,8%	PROAP	3,5%
AUDIN	1,0%	ACI	4,1%
SG	1,0%	PROPLADI	4,5%
PF	1,2%	ARI	4,9%
PROEC	1,2%	PROGRAD	6,4%
INOVA	1,9%	PU	8,2%
NETEL	1,9%	PROAD	8,5%
Ouvidoria	1,9%	NTI	8,7%
CMCC	2,3%	SUGEPE	9,9%
SPO	2,3%	REITORIA	16,9%
PROPG	2,5%		

ÁREAS DE MAIOR INTERAÇÃO - RESPOSTAS TAS/ESTAGIÁRIOS(AS)



*Conforme apontado pelos(as) Tas/Estagiários(as), as áreas eleitas, evidenciando uma interação expressiva durante o período de implementação do teletrabalho, incluíram a Reitoria, que liderou com (16,9%), seguida pela SUGEPE, com (9,9%), e o NTI, registrando (8,7%). Essa seleção específica destaca o engajamento e a relevância dessas áreas percebidos pelos(as) Tas/Estagiários(as) durante o teletrabalho, oferecendo perspectivas para orientar estratégias futuras.

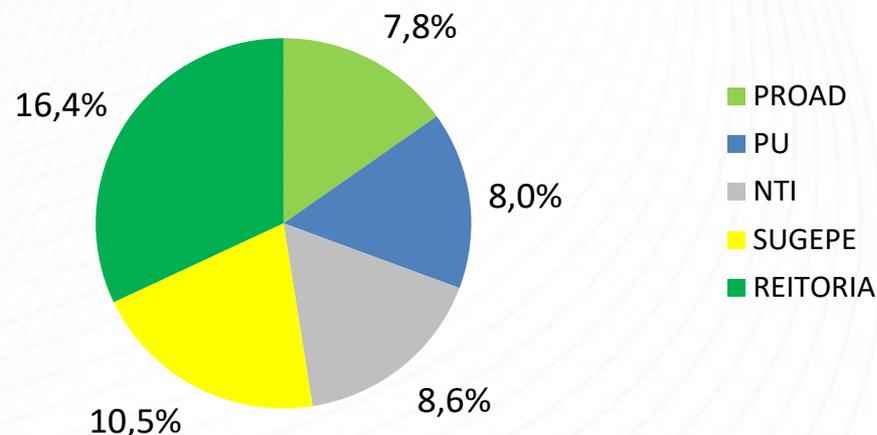
2. Resultados

2.6) Áreas mais avaliadas:

Quais as áreas da UFABC você possuiu maior interação no período de implementação do PGD-Teletrabalho (01/09/2022 a 31/08/2023)? Atenção: Selecione até CINCO áreas!

Área Escolhida	%	Área Escolhida	%
CORREGEDORIA	0,2%	CCNH	2,7%
CSISBI	0,5%	PROAP	3,0%
AUDIN	0,8%	CECS	3,2%
PROPE	1,0%	ACI	4,1%
PF	1,2%	PROPLADI	4,1%
PROEC	1,5%	ARI	5,4%
NETEL	1,7%	PROGRAD	7,4%
Ouvidoria	1,7%	PROAD	7,8%
SG	1,7%	PU	8,0%
CMCC	2,0%	NTI	8,6%
INOVA	2,0%	SUGEPE	10,5%
SPO	2,0%	REITORIA	16,4%
PROPG	2,4%		

ÁREAS DE MAIOR INTERAÇÃO - RESPOSTAS DIRIGENTES/CHEFIAS



*Conforme apontado pelos(as) Dirigentes/Chefias, as áreas eleitas para avaliação, destacando interações significativas durante a implementação do teletrabalho, foram a Reitoria, liderando com (16,4%), seguida pela SUGEPE, com (10,5%), o NTI, com (8,6%), a Prefeitura Universitária (PU), registrando (8%), e a PROAD, com (7,8%). Essa seleção específica destaca o foco e a relevância percebidos pelos(as) dirigentes e chefias em relação a essas áreas durante o período de teletrabalho, fornecendo subsídios importantes para direcionar futuras estratégias.

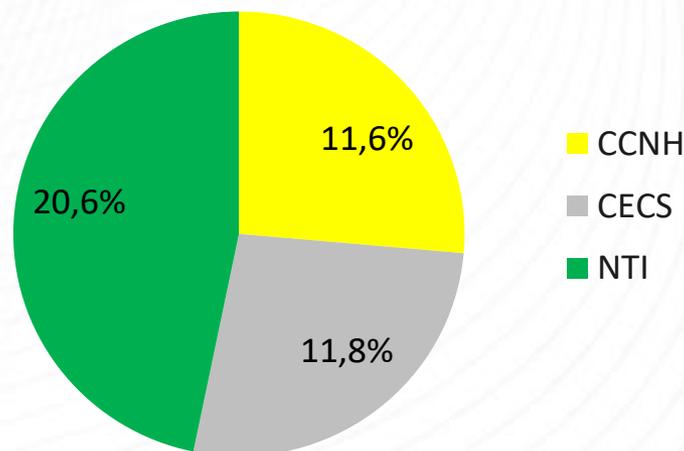
2. Resultados

2.6) Áreas mais avaliadas:

Quais as áreas da UFABC você possuiu maior interação no período de implementação do PGD-Teletrabalho (01/09/2022 a 31/08/2023)? Atenção: Selecione até TRÊS áreas!

Área Escolhida	%	Área Escolhida	%
AUDIN	0,2%	PROEC	5,7%
Ouvidoria	0,2%	PROPES	6,3%
PROAP	0,2%	PROPG	6,5%
SG	0,2%	SUGEPE	7,5%
ACI	0,6%	PROGRAD	9,0%
ARI	1,0%	CMCC	9,2%
PROAD	1,2%	CCNH	11,6%
NETEL	1,4%	CECS	11,8%
INOVA	2,6%	NTI	20,6%
PU	4,1%		

ÁREAS DE MAIOR INTERAÇÃO - RESPOSTAS DOCENTES



*De acordo com os(as) docentes, as áreas escolhidas para avaliação, onde ocorreu uma interação significativa durante o período de implementação do teletrabalho, foram o NTI (20,6%), seguido pelo Centros - CECS (11,8%), CCNH (11,6%) e CMCC (9,2%). Essas áreas selecionadas destacam as interfaces mais ativas e acentuam a importância da colaboração e interconexão entre as diferentes unidades durante a implementação do teletrabalho.

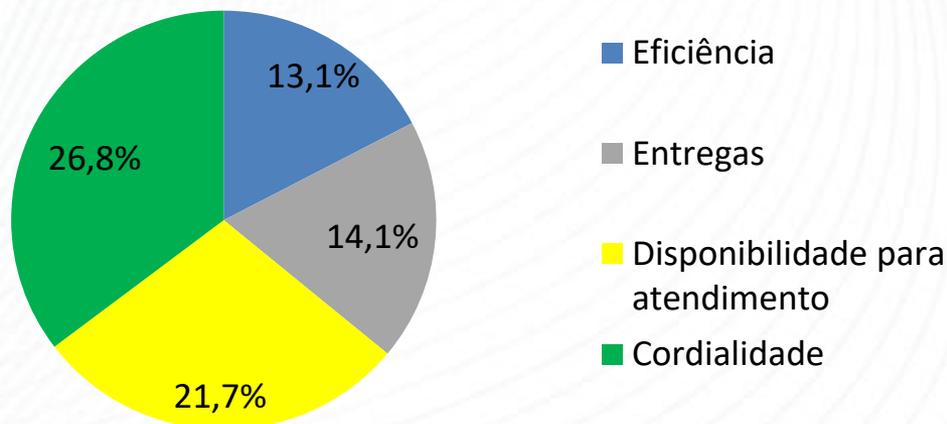
2. Resultados

2.7) Áreas avaliadas: destaques positivos

Qual(is) o(s) aspecto(s) positivo(s) em relação à interação com a área selecionada? Considerando: Disponibilidade para atendimento, cordialidade, entregas, meios de comunicação, prazos, eficiência e outros*

PONTOS POSITIVOS DESTACADOS - RESPOSTAS TAS/ESTAGIÁRIO(AS)

Pontos Positivos	%
Outros	0,5%
Nenhum	2,5%
Prazos	8,6%
Meios de comunicação	12,6%
Eficiência	13,1%
Entregas	14,1%
Disponibilidade para atendimento	21,7%
Cordialidade	26,8%



*De acordo com os(as) Tas/Estagiários(as), os elementos mais positivos identificados no contexto do teletrabalho englobam a cordialidade, destacando-se com (26,8%), seguida da disponibilidade no atendimento, com (21,7%). Além disso, a opção entregas foi mencionada por (14,1%), e a eficiência obteve uma marca importante de (13,1%). Esses resultados ressaltam a valorização da interação amigável, da prontidão no atendimento, e da eficiência nas entregas e na operacionalização percebidas pelos(as) Tas/Estagiários(as), oferecendo uma perspectiva interessante sobre os aspectos positivos percebidos durante a implementação e a execução do teletrabalho.

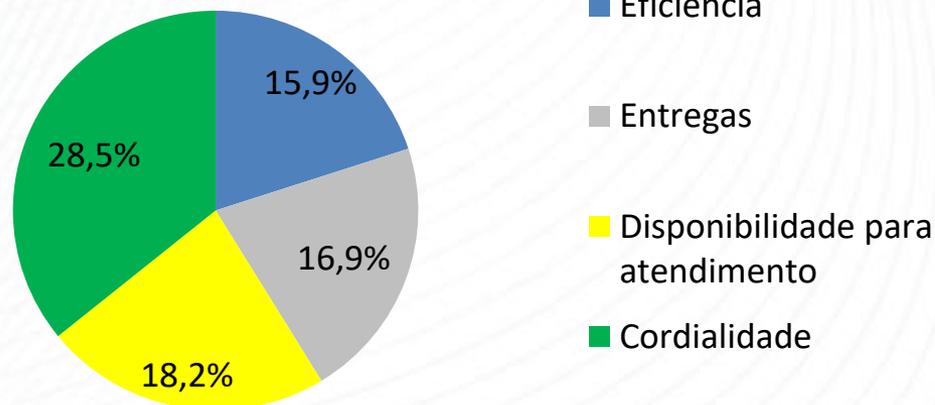
2. Resultados

2.7) Áreas avaliadas: destaques positivos

Qual(is) o(s) aspecto(s) positivo(s) em relação à interação com a área selecionada? Considerando: Disponibilidade para atendimento, cordialidade, entregas, meios de comunicação, prazos, eficiência e outros*

PONTOS POSITIVOS DESTACADOS - RESPOSTAS DIRIGENTES/CHEFIAS

Pontos Positivos	%
Outros	0,3%
Nenhum	2,0%
Prazos	7,9%
Meios de comunicação	10,3%
Eficiência	15,9%
Entregas	16,9%
Disponibilidade para atendimento	18,2%
Cordialidade	28,5%



*Conforme apontado pelos(as) Dirigentes/Chefias, os aspectos mais destacados como positivos no teletrabalho abrangem a cordialidade, liderando com (28,5%), seguido pela disponibilidade para atendimento, com (18,2%), as entregas, com (16,9%), e a eficiência, registrando (15,9%). Esses resultados enfatizam a importância atribuída à colaboração amigável, à prontidão no atendimento, à eficiência na entrega e no ambiente de trabalho remoto, oferecendo uma visão valiosa das prioridades percebidas pelos(as) dirigentes durante a implementação e a execução do teletrabalho.

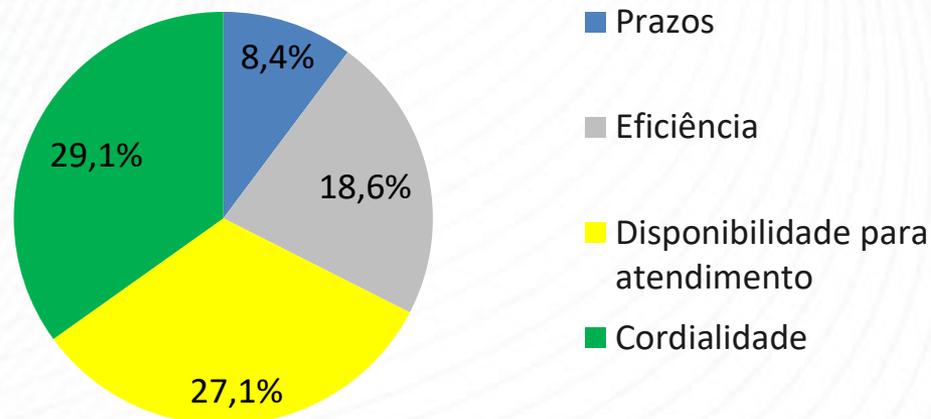
2. Resultados

2.7) Áreas avaliadas: destaques positivos

Qual(is) o(s) aspecto(s) positivo(s) em relação à interação com a área selecionada? Considerando: Disponibilidade para atendimento, cordialidade, entregas, meios de comunicação, prazos, eficiência e outros*

PONTOS POSITIVOS DESTACADOS – RESPOSTAS DOCENTES

Pontos Positivos	%
Outros	0,2%
Nenhum	3,0%
Entregas	6,4%
Meios de comunicação	7,2%
Prazos	8,4%
Eficiência	18,6%
Disponibilidade para atendimento	27,1%
Cordialidade	29,1%



*Segundo os(as) docentes respondentes, os principais aspectos positivos identificados no teletrabalho incluem a cordialidade (29,1%), a disponibilidade para o atendimento (27,1%), a eficiência (18,6%), e os prazos (8,4%). Esses pontos positivos tendem a demonstrar a adaptabilidade das interações no teletrabalho, e também enfatizam, simultaneamente, os valores essenciais para a continuidade de uma execução eficiente e eficaz e da satisfação frente à realização das atividades nessa modalidade do PGD.

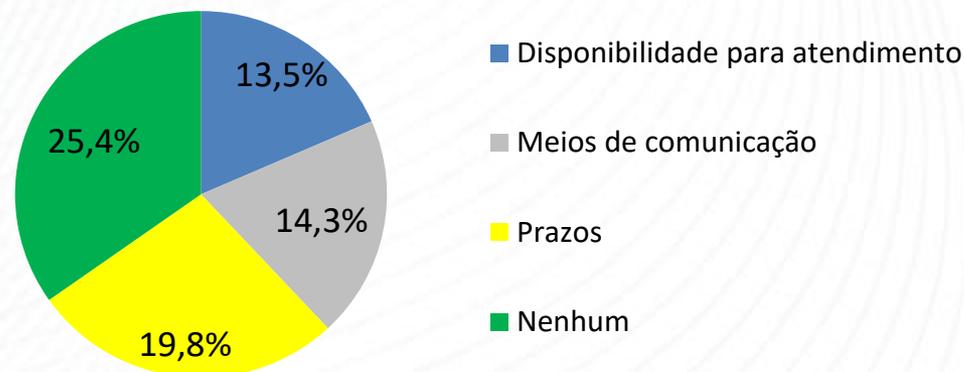
2. Resultados

2.8) Áreas avaliadas: destaques a desenvolver

Qual(is) o(s) aspecto(s) à melhorar em relação à interação com a área selecionada? Considerando: Disponibilidade para atendimento, cordialidade, entregas, meios de comunicação, prazos, eficiência e outros*

PONTOS A DESENVOLVER DESTACADOS - RESPOSTAS TAS/ESTAGIÁRIO(A)S

Pontos a Desenvolver	%
Outros	0,0%
Cordialidade	3,2%
Entregas	11,9%
Eficiência	11,9%
Disponibilidade para atendimento	13,5%
Meios de comunicação	14,3%
Prazos	19,8%
Nenhum	25,4%



*Na análise dos(as) Tas/Estagiários em relação às áreas de aprimoramento no teletrabalho, é notável que (25,4%) avaliaram não haver aspectos específicos a serem desenvolvidos. Entretanto, entre aqueles(as) que indicaram áreas para melhoria, (19,8%) apontaram os prazos como uma tema importante, enquanto (14,3%) mencionaram a necessidade de aprimoramentos nos meios de comunicação. Além disso, (13,5%) destacaram a importância de melhorar a disponibilidade para o atendimento. Essa variedade de respostas reflete uma perspectiva equilibrada, revelando tanto satisfação quanto reconhecimento de oportunidades para a otimização e os avanços no ambiente de teletrabalho.

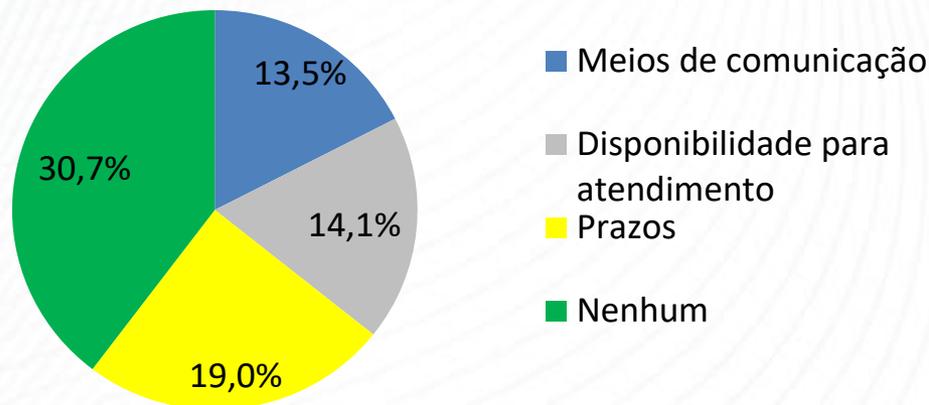
2. Resultados

2.8) Áreas avaliadas: destaques a desenvolver

Qual(is) o(s) aspecto(s) à melhorar em relação à interação com a área selecionada? Considerando: Disponibilidade para atendimento, cordialidade, entregas, meios de comunicação, prazos, eficiência e outros*

PONTOS A DESENVOLVER DESTACADOS - RESPOSTAS DIRIGENTES/CHEFIAS

Pontos a Desenvolver	%
Outros	0,6%
Cordialidade	1,2%
Entregas	9,8%
Eficiência	11,0%
Meios de comunicação	13,5%
Disponibilidade para atendimento	14,1%
Prazos	19,0%
Nenhum	30,7%



*Segundo a avaliação dos(as) Dirigentes/Chefias sobre os pontos de aprimoramento no teletrabalho, é notável que uma parcela significativa, representando (30,7%), expressou não identificar nenhum ponto específico que demandasse desenvolvimento. Contudo, entre aqueles(as) que indicaram áreas a serem desenvolvidas, (19%) apontaram prazos como ponto relevante, (14,1%) mencionaram a necessidade de melhorias na disponibilidade para o atendimento, e (13,5%) destacaram a importância de aprimorar os meios de comunicação. Essa diversidade de respostas oferece uma visão equilibrada, destacando a satisfação dessa categoria de respondentes e, ao mesmo tempo, reconhecendo e apontando as oportunidades e as demandas de aprimoramento em aspectos relevantes do teletrabalho.

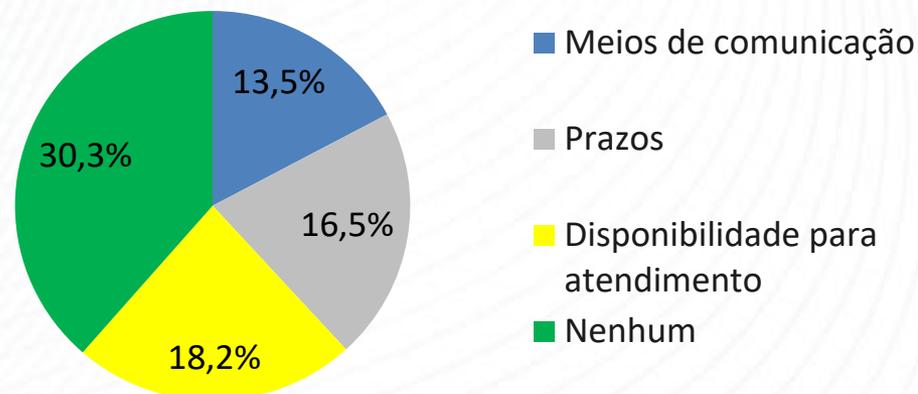
2. Resultados

2.8) Áreas avaliadas: destaques a desenvolver

Qual(is) o(s) aspecto(s) à melhorar em relação à interação com a área selecionada? Considerando: Disponibilidade para atendimento, cordialidade, entregas, meios de comunicação, prazos, eficiência e outros*

PONTOS A DESENVOLVER DESTACADOS - RESPOSTAS DOCENTES

Pontos a Desenvolver	%
Cordialidade	2,1%
Outros	3,5%
Entregas	5,6%
Eficiência	10,3%
Meios de comunicação	13,5%
Prazos	16,5%
Disponibilidade para atendimento	18,2%
Nenhum	30,3%



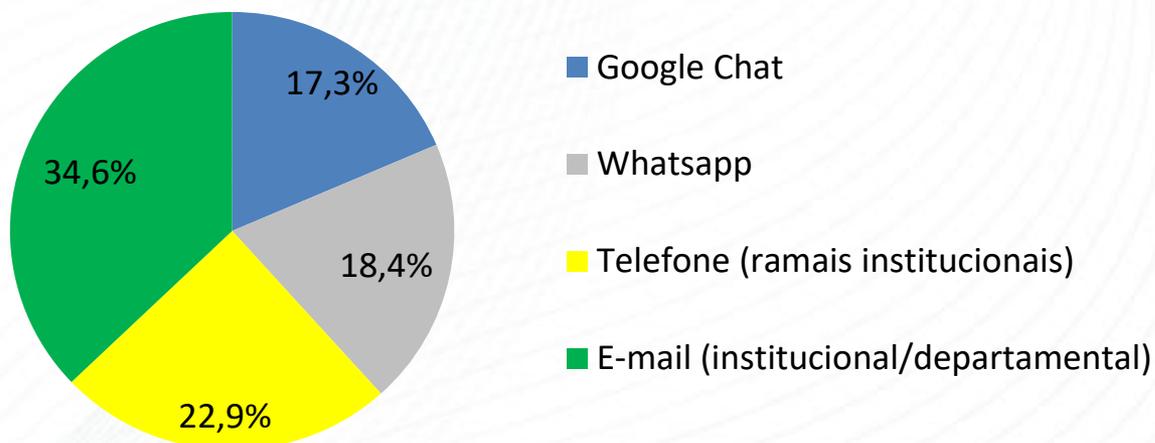
*Segundo a avaliação dos(as) Docentes, é notável, novamente destacando-se esta resposta, que uma parcela significativa (30,3%) expressou que não identificou nenhum ponto específico de melhoria no contexto do teletrabalho. De forma conjunta, os principais aspectos apontados para o aprimoramento do teletrabalho na UFABC incluem a disponibilidade para o atendimento (18,2%), os prazos (16,5%) e os meios de comunicação (13,5%), fornecendo direcionamentos valiosos para o refinamento contínuo, e de forma conjugada às respostas das outras duas categorias de respondentes.

2. Resultados

2.9) Meios de comunicação mais utilizados:

Em relação às áreas selecionadas, quais foram os meios de comunicação mais utilizados nas interações?

MEIOS DE COMUNICAÇÃO MAIS UTILIZADOS - RESPOSTAS TAs/ESTAGIÁRIO(A)S



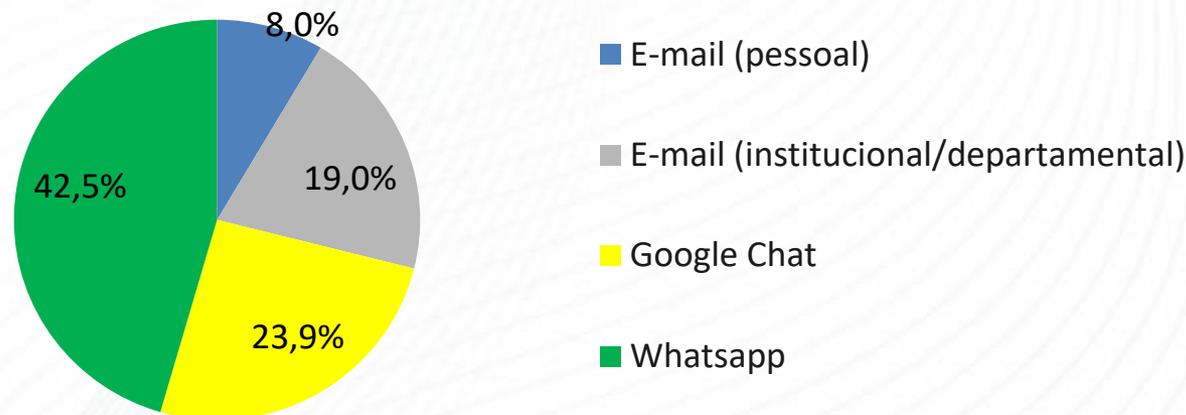
*Ao analisar as respostas dos(as) TAs/Estagiários(as) quanto aos meios de comunicação utilizados no teletrabalho, destaca-se o e-mail (institucional/departamental) como o mais utilizado, representando (34,6%) das respostas. Em seguida, o telefone (ramais institucionais) foi mencionado por (22,9%), o WhatsApp por (18,4%) e o Google Chat por (17,3%). Esses resultados evidenciam uma diversidade de canais, com o e-mail liderando, seguido por ferramentas de comunicação mais instantâneas, ressaltando a diversidade e a adaptabilidade na comunicação no teletrabalho dos(as) TAs/Estagiários(as).

2. Resultados

2.9) Meios de comunicação mais utilizados:

Em relação às áreas selecionadas, quais foram os meios de comunicação mais utilizados nas interações?

MEIOS DE COMUNICAÇÃO MAIS UTILIZADOS – RESPOSTAS DIRIGENTES/CHEFIAS



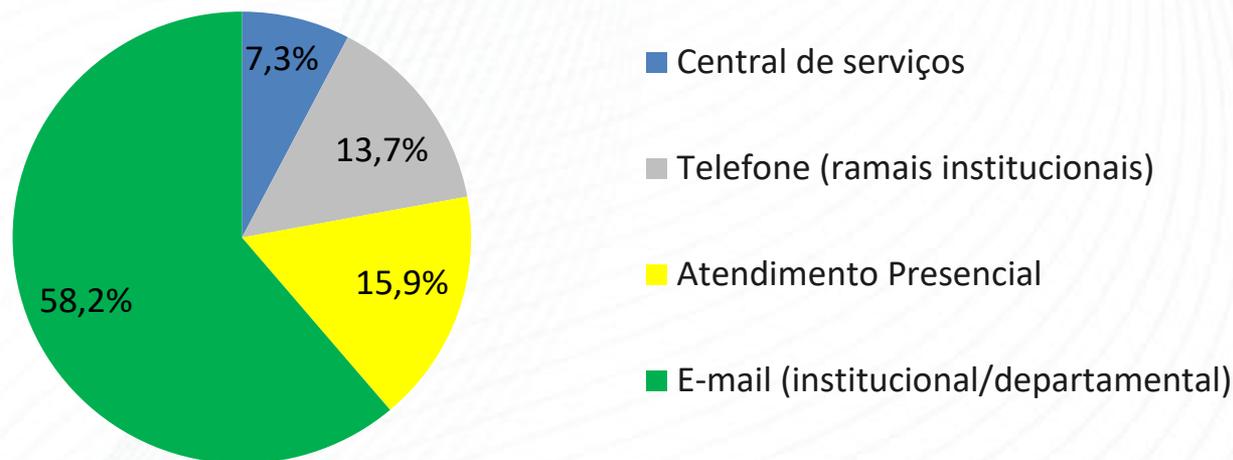
*Na avaliação dos(as) Dirigentes/Chefias, destaca-se a participação considerável dos meios de comunicação instantânea, com o Whatsapp, liderando a interação (42,5%), e o Google Chat em segundo lugar (23,9%). Essas respostas evidenciam a crescente relevância de plataformas ágeis na comunicação organizacional. Além disso, o e-mail (institucional/departamental) figura com (19%), enquanto o e-mail individual representa (8%). Essa distribuição sublinha a necessidade de considerar o Whatsapp e o Google Chat como canais importantes na eventual padronização para uma comunicação eficaz entre dirigentes, chefias e equipes de trabalho.

2. Resultados

2.9) Meios de comunicação mais utilizados:

Em relação às áreas selecionadas, quais foram os meios de comunicação mais utilizados nas interações?

MEIOS DE COMUNICAÇÃO MAIS UTILIZADOS - RESPOSTAS DOCENTES



*Conforme apontado pelos(as) docentes respondentes, os principais meios de comunicação utilizados durante o período foram o e-mail (institucional/departamental), com expressivos (58,2%), evidenciando a utilização massiva dessa ferramenta. Em seguida, destacam-se o atendimento presencial (15,9%), o telefone (ramais institucionais), com (13,7%), e a Central de Serviços (7,3%). Essa predominância do e-mail reforça sua importância como canal de comunicação na perspectiva das pessoas usuárias das atividades e das entregas das áreas da universidade, sublinhando a necessidade de considerá-la na eventual padronização da comunicação para uma interação mais eficiente e eficaz.

2. Resultados

2.10) Meio de comunicação indicado:

Se a UFABC padronizar o(s) meio(s) de comunicação utilizado para execução do PGD (modalidade teletrabalho), qual(is) você avalia como o(s) mais eficiente(s)?

MEIOS DE COMUNICAÇÃO INDICADOS - RESPOSTAS TAS/ESTAGIÁRIO(A)S



*Ao ponderar a possível padronização dos meios de comunicação para otimizar o teletrabalho, os(as) TAs/Estagiários(as) apontaram como mais indicados "Outros meios", liderando com (25,7%). Em seguida, destacaram-se o e-mail (institucional/departamental), com (21,3%), o aplicativo de comunicação rápida, com (21,3%), e o atendimento virtual, com (14,9%), seguidos ainda pelo atendimento presencial por agendamento (12,9%) e o telefone (ramais institucionais (4%). Essa diversidade de escolhas sugere uma abordagem flexível na padronização, reconhecendo a importância de adaptar as ferramentas de comunicação de acordo com as necessidades específicas do teletrabalho.

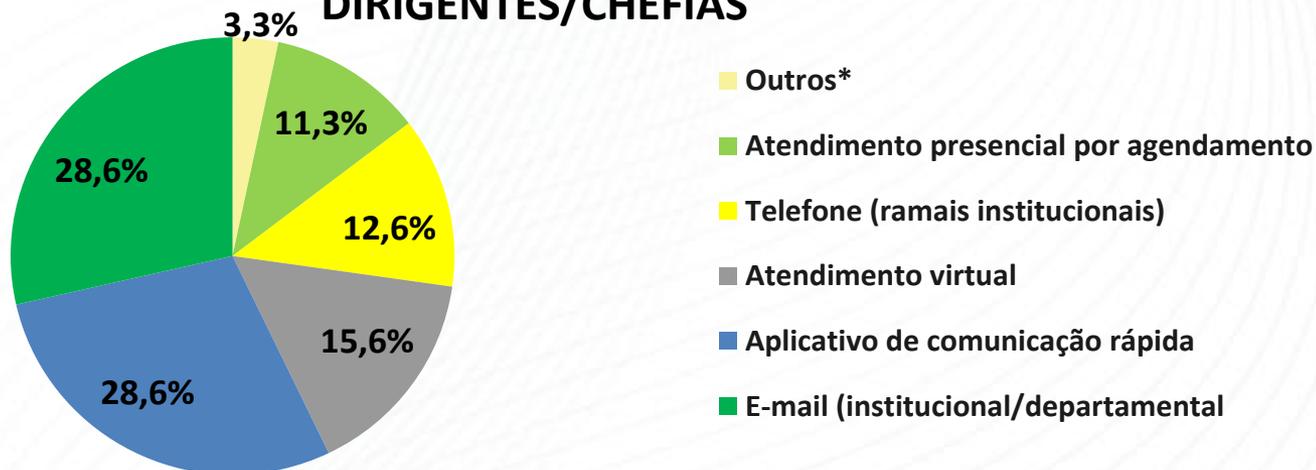
2. Resultados

2.10) Meio de comunicação indicado:

Se a UFABC padronizar o(s) meio(s) de comunicação utilizado para execução do PGD (modalidade teletrabalho), qual(is) você avalia como o(s) mais eficiente(s)?

MEIOS DE COMUNICAÇÃO INDICADOS - RESPOSTAS

DIRIGENTES/CHEFIAS



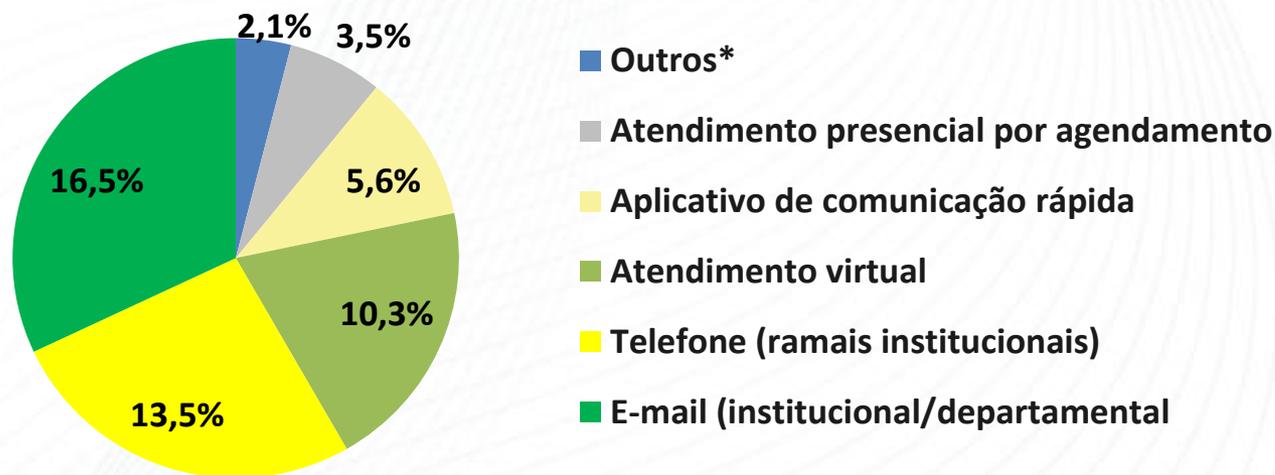
*Ao considerar a potencial padronização dos meios de comunicação para facilitar o teletrabalho, os(as) Dirigentes/Chefias destacaram como mais eficientes o e-mail institucional/departamental e o aplicativo de comunicação rápida, ambos com (28,6%) de preferência. Na sequência, figuram o atendimento virtual (15,6%), o telefone (ramais institucionais) (12,6%), o atendimento presencial por agendamento (11,3%) e outros meios (3,3%). Essa análise ressalta a diversidade nas escolhas, sugerindo que uma abordagem flexível na padronização pode ser benéfica para atender às distintas necessidades e contextos de teletrabalho.

2. Resultados

2.10) Meio de comunicação indicado:

Se a UFABC padronizar o(s) meio(s) de comunicação utilizado para execução do PGD (modalidade teletrabalho), qual(is) você avalia como o(s) mais eficiente(s)?

MEIOS DE COMUNICAÇÃO INDICADOS - RESPOSTAS DOCENTES



*No que diz respeito à possível padronização dos meios de comunicação para facilitar o teletrabalho, os(as) docentes respondentes identificaram a eficiência do e-mail (institucional/departamental) (16,5%), seguido pelo telefone (ramais institucionais) (13,5%), atendimento virtual (10,3%), aplicativo de comunicação rápida (5,6%), atendimento presencial por agendamento (3,5%) e outros meios (2,1%). Esses resultados parecem evidenciar uma preferência por canais mais tradicionais, como o e-mail e o telefone institucional, no entanto, também percebe-se relativo reconhecimento da utilidade de plataformas virtuais de atendimento e aplicativos de comunicação ágil. Essas percepções fornecem subsídios valiosos para a criação de diretrizes de comunicação mais eficientes e eficazes no ambiente de teletrabalho.



**SUPERINTENDÊNCIA DE
GESTÃO DE PESSOAS**

Universidade Federal do ABC