

RELATÓRIO GERENCIAL DE ACOMPANHAMENTO DO PROGRAMA DE GESTÃO

2024



Reitora

Ruth Sales Gama de Andrade

Pró-Reitor de Gestão de Pessoas

Carlos Menezes de Souza Junior

Comissão que compõe a Portaria 102/2024/IFS/ e suas alterações

Presidente

Carla Cristina Valois Lins Xavier

Matrícula - SIAPE 2188686

Suplente

Ana Paula dos Santos Silva

Matrícula - SIAPE 1184894

UNIDADE	MEMBRO TITULAR	MEMBRO SUPLENTE
GAB. REITORIA	Jessé Mendes dos Santos <i>Matrícula - SIAPE 2619936</i>	Renata Karla Poderoso Moura <i>Matrícula - SIAPE 2188603</i>
PRODIN	Rodrigo Melo Gois <i>Matrícula - SIAPE 1842273</i>	Márcio de Souza Costa <i>Matrícula - SIAPE 1843370</i>
PROPEX	Carlos Whendel Kreme <i>Matrícula - SIAPE 1486968</i>	-----
PROGEP	Débora Tavares O. Medeiros <i>Matrícula - SIAPE 1314254</i> Kleber Souza da Silva <i>Matrícula - SIAPE 2215044</i>	-----
PROEN	Baby de Fátima Barbosa Parisi <i>Matrícula - SIAPE 2267589</i>	Juciana Karla Melo Lima <i>Matrícula - SIAPE 1842158</i>
PROAD	Alexandre Melo Diniz <i>Matrícula - SIAPE 1698238</i>	Dielle Oliveira F. Rodriugues <i>Matrícula - SIAPE 1055610</i>
PROCURADORIA	Bárbara Nathaly P. R. R. Soares <i>Matrícula - SIAPE 1691910</i>	-----
AUDINT	Fernando Augusto de J. Batista <i>Matrícula - SIAPE 1596431</i>	Ivan Carlos de Souza <i>Matrícula - SIAPE 3054766</i>
DTI	Uendel Santos Batista <i>Matrícula - SIAPE 2321866</i>	Maria do Carmo Bispo Silva <i>Matrícula - SIAPE 1095828</i>

CAMPUS	MEMBRO TITULAR	MEMBRO SUPLENTE
ARACAJU	Monique Graziella Cruz Rezende <i>Matrícula - SIAPE 2215213</i>	Reinaldo Vasconcelos Nascimento <i>Matrícula - SIAPE 1670038</i>
TOBIAS BARRETO	Roberta Cristine W. dos Santos <i>Matrícula - SIAPE 2153383</i>	Ana Paula Cadete de Araújo Viana <i>Matrícula - SIAPE 3008844</i>
GLÓRIA	Raphaela Maria N. Lima <i>Matrícula - SIAPE246933</i>	Tháise Paes de B. H. Moraes <i>Matrícula - SIAPE 1049526</i>
PROPRIÁ	Yanna Patrícia Araújo Pereira <i>Matrícula - SIAPE 1071157</i>	Maria Mayara Pereira de Oliveira <i>Matrícula - SIAPE 3010714</i>
SOCORRO	Lucas Santana S. de Araújo <i>Matrícula - SIAPE 2152447</i>	Andréia da Silva Melo <i>Matrícula - SIAPE 2153416</i>
LAGARTO	Heraldo da Silva Rodrigues <i>Matrícula - SIAPE 2191594</i>	Rosa Elaine Andrade Santos <i>Matrícula - SIAPE 2314744</i>
ITABAIANA	Carlos Alexandre C. Santos <i>Matrícula - SIAPE 30555671</i>	Marcos Alves de Carvalho <i>Matrícula - SIAPE 2413672</i>
ESTÂNCIA	Bárbara Bauler <i>Matrícula - SIAPE 2154449</i>	Diego Carlos Santos Possera <i>Matrícula - SIAPE 3054766</i>
SÃO CRISTÓVÃO	Maria Verônica B. dos Santos <i>Matrícula - SIAPE 2566398</i>	Carolina Nabuco Q. da Cruz <i>Matrícula - SIAPE 2679736</i>

Sumário

APRESENTAÇÃO.....	6
1. METODOLOGIA.....	8
1.1 Perfil dos Respondentes.....	8
2. INFORMAÇÕES DE NATUREZA QUANTITATIVA.....	11
2.1 Total de Participantes em relação ao quadro pessoal.....	11
2.2 Variação de Gastos.....	11
2.3 Variação de produtividade.....	15
2.4 Variação do absenteísmo.....	16
3. INFORMAÇÕES DE NATUREZA QUALITATIVA.....	16
3.1 Grau de comprometimento dos/as participantes.....	16
3.2 Efetividade no alcance de metas e resultados.....	18
3.3 Melhoria na qualidade dos produtos entregues.....	20
4. DIFICULDADES ENFRENTADAS.....	22
5. BENEFÍCIOS DO PROGRAMA DE GESTÃO DO IFS.....	25
6. IMPLANTAÇÃO DO PGD VERSÃO 2.0.....	26
6.1 Dificuldades na operacionalização do SUAP - PGD.....	27
6.2 Contribuições.....	28
6.3 Sugestões de melhorias para o PGD 2.0.....	28
7. BOAS PRÁTICAS IMPLEMENTADAS.....	30
8. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	36
9. REFERÊNCIAS.....	38
10.REGULAMENTAÇÃO.....	38

Apresentação

O Programa de Gestão e Desempenho - PGD do Instituto Federal de Sergipe-IFS consolida-se como uma importante ferramenta de modernização administrativa, alinhada aos princípios da eficiência, da inovação e da gestão orientada por resultados no âmbito da Administração Pública Federal. Fundamentado nas diretrizes estabelecidas pelo Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos - MGI e regulamentado internamente pela [Resolução CS/IFS nº 271/2024](#), o Programa tem promovido mudanças significativas na cultura organizacional da instituição, priorizando o monitoramento das entregas, o planejamento das atividades e o alcance de metas institucionais.

O Programa de Gestão e Desempenho do IFS busca:

- I - promover a gestão orientada a resultados, baseada em evidências, com foco na melhoria contínua das entregas do IFS;
- II - estimular a cultura de planejamento institucional;
- III - otimizar a gestão dos recursos públicos;
- IV - incentivar a cultura da inovação;
- V - fomentar a transformação digital;
- VI - atrair e reter talentos no IFS;
- VII - contribuir para o dimensionamento da força de trabalho;
- VIII - aprimorar o desempenho institucional, das equipes e dos indivíduos;
- IX - contribuir para a saúde e a qualidade de vida no trabalho dos participantes; e
- X - contribuir para a sustentabilidade ambiental na administração pública federal.

Nesse contexto, o presente Relatório de Avaliação do PGD tem por finalidade apresentar uma análise quantitativa e qualitativa da execução do Programa no IFS, considerando as percepções dos participantes, das chefias imediatas e dos dirigentes das unidades acerca dos resultados alcançados, das dificuldades enfrentadas e das potencialidades identificadas ao longo da implementação do Programa.

A avaliação foi realizada a partir de pesquisa aplicada entre os meses de dezembro de 2024 e janeiro de 2025, abrangendo diferentes segmentos envolvidos diretamente na execução e acompanhamento do PGD. Os dados obtidos permitiram analisar aspectos relacionados à produtividade, comprometimento, alcance de metas, qualidade das entregas, absenteísmo, satisfação no trabalho, além dos impactos administrativos e organizacionais decorrentes da implementação do Programa.

Os resultados apresentados neste relatório evidenciam que o PGD vem contribuindo para o fortalecimento da cultura de planejamento e gestão por resultados no IFS, promovendo maior autonomia, motivação e eficiência no desempenho das atividades institucionais. Ao mesmo tempo, o estudo também identifica desafios e oportunidades de aprimoramento, especialmente no que se refere aos sistemas de acompanhamento, à comunicação entre equipes e ao aperfeiçoamento contínuo das práticas de gestão.

Assim, este documento busca subsidiar a tomada de decisão da gestão, contribuindo para o aperfeiçoamento contínuo do Programa de Gestão e Desempenho no âmbito do IFS, em consonância com os objetivos estratégicos institucionais e com a busca permanente pela melhoria da qualidade dos serviços prestados à sociedade.

1. METODOLOGIA

A elaboração desse relatório gerencial teve por base as pesquisas aplicadas aos componentes do PGD no IFS, quais sejam: participantes, chefias imediatas e dirigentes das unidades, no período de 04 de Dezembro de 2024 a 24 de Janeiro de 2025, conforme questionamentos apresentados no Anexo I. Os formulários foram elaborados por meio do Google Forms e divulgados no e-mail geral do IFS, nos banners dos sistemas institucionais e nos grupos de trabalho via whatsapp.

A análise dos dados quantitativos da pesquisa foi feita utilizando o percentual de respostas apresentadas nos questionamentos. Já a análise dos dados qualitativos foi realizada por meio do percentual de respostas e da frequência do conteúdo apresentado nas questões abertas.

Essa pesquisa teve por objetivo coletar a avaliação dos três segmentos acima citados sobre os principais pontos avaliativos do normativo interno, bem como identificar as potencialidades e fatores limitantes à execução do Programa, de forma a subsidiar a gestão na busca por possibilidades de melhorias e aprimoramento dos processos inerentes ao Programa de Gestão do IFS.

1.1 Perfil dos Respondentes

A pesquisa obteve um total de 173 respostas, sendo 121 participantes, 43 chefias imediatas e 9 dirigentes das unidades do IFS.

De acordo com o regulamento interno entende-se por:

- Participante: agente público previsto no art. 2º, § 1º, do Decreto nº 11.072, de 17 de maio de 2022, com status de participação no PGD cadastrado nos Sistemas Estruturantes de Gestão de Pessoal da Administração Pública Federal;
- Chefia imediata: autoridade imediatamente superior ao participante;
- Dirigente da unidade de exercício: Pró-Reitores e Diretores Sistêmicos, no caso da Reitoria, e Diretores Gerais dos campi, bem como os respectivos substitutos legalmente designados.

Quanto ao gênero, todos/as os/as respondentes identificaram-se conforme tabela 1.

Tabela 1. Gênero dos Respondentes

SEGMENTO	MASCULINO	FEMININO
Participantes	44,60%	55,40%
Chefias Imediatas	62,80%	37,20%
Dirigentes das Unidades	66,70%	33,30%

Fonte: Pesquisa de Avaliação do PGD-IFS, 2024

Com base nos dados, observa-se que a participação feminina no Programa de Gestão do IFS é levemente maior que a participação masculina. Entretanto, nos espaços de gestão, a representação masculina entre os gestores é substancialmente maior que a participação das mulheres nesses espaços.

A tabela 2 apresenta a faixa etária informada pelos respondentes dos três segmentos.

Tabela 2. Faixa etária dos respondentes

SEGMENTO	FAIXA ETÁRIA				
	20 a 30 anos	31 a 40 anos	41 a 50 anos	51 a 60 anos	Acima de 61
Participantes	7,4%	43,8%	32,2%	14%	2,5%
Chefias Imediatas	0	32,6%	46,5%	20,9%	0
Dirigentes das Unidades	0	0	44,4%	33,3%	22,2%

Em relação a quantidade de unidades respondentes a pesquisa, a Tabela 3 apresenta os quantitativos referente aos segmentos Participantes e Chefias Imediatas.

Tabela 3. Quantitativo de respondentes por unidade

UNIDADE	SEGMENTO	
	Participantes	Chefias Imediatas
Reitoria	25	4
PROEN	5	3
PROGEP	17	6
PRODIN	4	3
PROAD	2	2
PROPEX	2	0
DTI	12	2
DINOVE	0	0
Campus Aracaju	12	8
Campus Estância	8	1
Campus Itabaiana	6	3
Campus Glória	1	0
Campus Lagarto	5	3
Campus Poço Redondo	1	0
Campus Propriá	2	1
Campus São Cristóvão	7	5
Campus Socorro	7	2
Campus Tobias Barreto	6	0
TOTAL	121	43

Fonte: Pesquisa de Avaliação do PGD-IFS, 2024

Cabe destacar que a unidade DINOVE é a única unidade do IFS que até o momento não participa do Programa de Gestão. Não obstante, cumpre ainda informar que a unidade Poço Redondo conta apenas com 3 servidores, destes, 1 participa do PG.

Em relação ao segmento Dirigente das Unidades, obtivemos 9 respostas de um total de 16 unidades com PG em execução, o que representa 56,2% das unidades do IFS. A PRODIN, PROEN, além dos campi Aracaju, Estância, São Cristóvão, Poço Redondo, Propriá e Socorro, não responderam neste segmento.

2. INFORMAÇÕES DE NATUREZA QUANTITATIVA

Em conformidade com o artigo 20 da Resolução CS/IFS N° 271/2024, nesse tópico apresentaremos os dados quantitativos, possíveis de serem medidos, e sua correlação com o Programa de Gestão no âmbito do IFS.

2.1 Total de Participantes em relação ao quadro pessoal

O sistema escolhido pelo IFS para monitoramento do cumprimento de metas e alcance dos resultados foi o SUAP no qual estão cadastrados todos os/as servidores/as do órgão, bem como os Planos de Trabalho e suas pactuações.

Como interface de apoio, o IFS utiliza o Módulo de Envio e Apoio à Gestão do PGD IN 24 - SEGES-SGPRT /MGI IN 24, no qual em fevereiro de 2025 havia 462 planos de trabalho em execução. No entanto, esse quantitativo não considera o total de pessoas ativas no PG, uma vez que não é contabilizado nessa consulta os planos de trabalho enviados para aceites ou os pendentes de envio.

Portanto, para fins de monitoramento utilizamos o levantamento realizado pela Comissão de Acompanhamento do Programa de Gestão do IFS, em Fevereiro de 2025, onde foi contabilizado e identificado o total de aproximadamente 491 participantes ativos no PG, o que corresponde a aproximadamente 71% dos técnicos administrativos em educação.

2.2 Variação de Gastos

Um dos objetivos do Programa de Gestão no IFS é contribuir com a redução de custos na instituição. Por meio do levantamento da série histórica de pagamentos efetuados à Companhia de Saneamento de Sergipe (DESO), nos exercícios de 2023 e 2024, podemos verificar a variação das despesas do IFS com água e esgoto, conforme gráficos 1 e 2, respectivamente.

Gráfico 1. Despesas com água e esgoto 2023



Fonte: PROAD (2024)

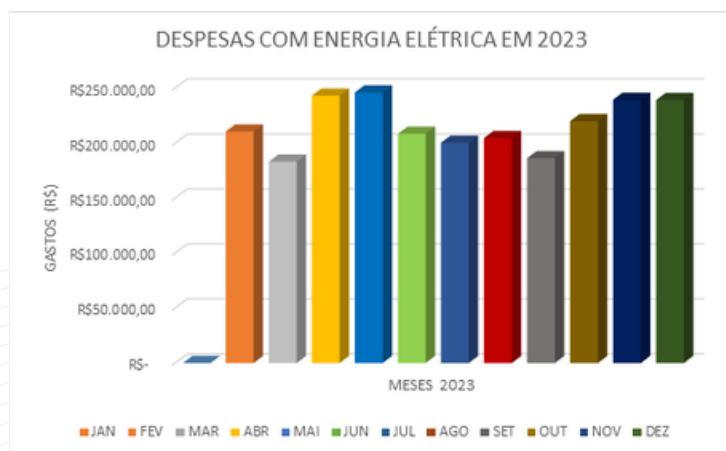
Gráfico 2. Despesas com água e esgoto 2024



Fonte: PROAD (2024)

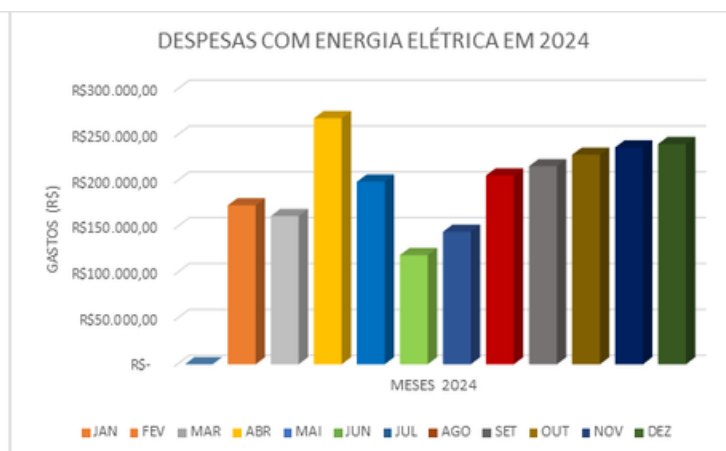
Os gráficos 3 e 4 apresentam, respectivamente, os gastos com energia elétrica, a partir da série histórica de pagamentos às empresas que fornecem energia elétrica às unidades do IFS (ENERGISA e SULGIPE).

Gráfico 3. Despesas com energia elétrica 2023



Fonte: PROAD (2024)

Gráfico 4. Despesas com energia elétrica 2024



Fonte: PROAD (2024)

Analisando os dados sobre os gastos com água e esgoto em 2023, é relevante esclarecer que no período de janeiro a maio do ano em curso, o IFS estava sob a vigência do Plano de Contingenciamento Orçamentário, referendado pela Deliberação CGIRC / IFS nº 42, de 29 de maio de 2023. Neste período, findado em 31/05/2023, uma das medidas do Plano de Implementação de Controles foi a redução do horário de expediente presencial, o qual estabeleceu-se de 07h às 13 h.

Inferimos que esse seja um dos fatores da leve variação da despesa no segundo semestre, excetuando-se o mês de junho onde houve o retorno ao expediente integral nos dias presenciais.

Cabe reforçar que em uma instituição de ensino diversas variáveis também influenciam nesses resultados. No ano de 2023, tivemos a inauguração de uma unidade nova (Campus Poço Redondo) e dois outros campi iniciaram turmas em cursos do ensino médio integrado (Campus Socorro e Campus Tobias Barreto) havendo assim um aumento na demanda por esses serviços.

Em 2024, o aumento das despesas com água e esgoto no segundo semestre está diretamente relacionado a três fatores principais:

- Reformas da Nova Sede da Reitoria: As obras em andamento para melhoria da infraestrutura resultaram em um consumo adicional desses serviços.
- A ampliação do Quadro de Servidores: com a entrada de 16 novos servidores em 15 de agosto e mais 37 em 4 de novembro, aumentou significativamente a ocupação presencial e, conseqüentemente, a demanda por recursos básicos. Isso ocorre porque, conforme a Instrução Normativa N° 21, de 16 de julho de 2024, os servidores em estágio probatório não podem ser selecionados para a modalidade de teletrabalho, seja em regime integral ou parcial, devendo cumprir suas atividades presencialmente. A única exceção é uma servidora que atua em teletrabalho parcial, conforme previsto no § 4º da normativa.

Apesar da maior ocupação dos espaços institucionais, observou-se um aumento nos gastos com água e esgoto, refletindo a ampliação do quadro de servidores e as obras na sede da Reitoria. Já os gastos com energia elétrica apresentaram uma leve variação em relação ao ano anterior, o que pode estar relacionado às estratégias de otimização implementadas pelo Programa de Gestão.

Tabela 4. Variação nos gastos

EXERCÍCIO	GASTO TOTAL (R\$)	
	ÁGUA E ESGOTO	ENERGIA ELÉTRICA
2022	448.453,90	2.211.977,59
2023	452.474,92	2.177.436,76
2024	550.296,58	2.194.537,44

Fonte: PROAD (2024)

O Programa de Gestão tem proporcionado maior eficiência administrativa por meio da reestruturação organizacional. Atualmente, a área de Gestão de Pessoas e os setores de Contabilidade, Orçamento e Finanças foram centralizados na Reitoria, sendo esta última reorganização implementada em 2024. Essa mudança tem permitido uma gestão mais integrada e eficiente, otimizando processos e reduzindo redundâncias operacionais.

Outro impacto positivo do Programa de Gestão foi a economia mensal de R\$ 7.564,32 em 2024, decorrente do encerramento do contrato de locação do imóvel que abrigava a Diretoria de Obras e Engenharia e a Coordenadoria de Promoção à Saúde do Servidor. A possibilidade de realização remota das atividades dessas áreas evitou a necessidade de alocar servidores em um espaço inadequado, garantindo a continuidade e eficiência dos serviços sem comprometer os custos institucionais.

O Programa também tem permitido uma melhor gestão dos espaços físicos, garantindo que o prédio atual da Reitoria possa comportar de forma eficiente os servidores lotados nas unidades centralizadas. Dessa forma, mesmo com o aumento do quadro de pessoal e das demandas institucionais, tem sido possível otimizar o uso do espaço público sem prejuízo ao atendimento das atividades essenciais.

A análise da variação dos gastos do IFS entre 2023 e 2024 demonstra que, apesar dos desafios estruturais e do aumento do quadro de servidores, as estratégias implementadas pelo Programa de Gestão têm gerado impactos positivos na contenção de despesas.

2.3 Variação de Produtividade

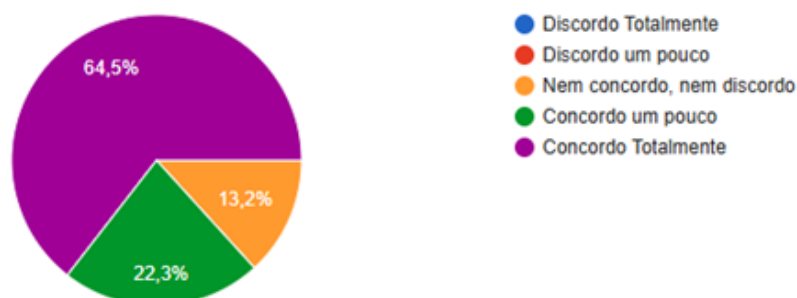
A execução do Programa de Gestão nas instituições públicas tem como um dos seus grande desafio a quebra de um paradigma da Administração Pública onde possibilita-se permutar o controle de frequência pelo controle do desempenho materializado pelas entregas pactuadas entre os/as participantes e suas chefias imediatas.

Para tanto, o PG do IFS propõe-se a incentivar a cultura do planejamento, otimizando as atividades a serem realizadas e consequentemente as entregas, bem como promover a gestão da produtividade e da qualidade das entregas dos participantes.

Sobre esse aspecto, com fulcro na pesquisa realizada, quando questionados se o Programa de Gestão aumentou a sua produtividade no trabalho 64,5% concordaram totalmente com a assertiva e 22,3% concordaram um pouco com esse aumento, conforme apresentado no Gráfico 5.

Gráfico 5. Aumento da produtividade - Participantes

121 respostas



Fonte: Pesquisa de Avaliação do PGD-IFS, 2024.

Os resultados demonstram que a maioria dos/as participantes do PG 86,8% afirmam que houve aumento da sua produtividade no ambiente de trabalho. Uma parcela dos participantes (13,2%) não concordou nem discordou da assertiva.

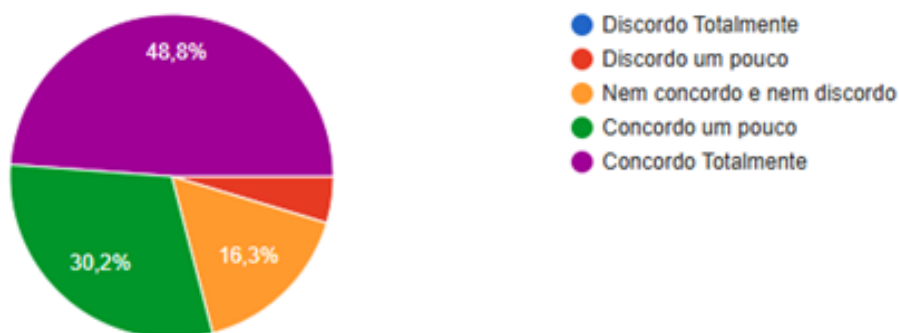
Paralelo ao aumento da produtividade, e considerando que um dos objetivos do PG no IFS é estimular o desenvolvimento do trabalho criativo, 76% dos participantes do Programa afirmaram que o PG aumentou sua criatividade no trabalho, o que podemos inferir que esse resultados também pode ter contribuído com o aumento da produtividade na instituição.

2.4 Variação de Absenteísmo

Em termos absolutos e percentuais não foi possível medir a variação no absenteísmo. No entanto, com base na pesquisa aplicada, 79% das chefias imediatas concordaram com a assertiva de que houve redução no absenteísmo no setor que coordena, conforme demonstrado no gráfico 6.

Gráfico 6. Redução no absenteísmo - Chefias Imediatas

43 respostas



Fonte: Pesquisa de Avaliação do PGD-IFS, 2024.

Já 4,7% discordaram que o PG possibilitou uma redução no absenteísmo no setor. Na aplicação da pesquisa foram considerados absenteísmo as ausências do serviço para resolução de problemas pessoais e comparecimento a consultas e por motivos de saúde.

3. INFORMAÇÕES DE NATUREZA QUALITATIVA

3.1 Grau de comprometimento dos/as participantes

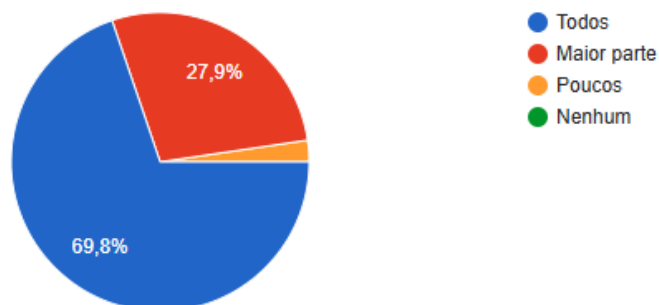
A implementação do Programa de Gestão nas unidades do IFS e seus resultados apresenta-se como um contraponto ao modelo gerencial adotado pela Administração Pública nos últimos anos. Essa mudança de paradigma, na qual o que importa é a gestão baseada em desempenho em detrimento do controle de frequência, promove uma gradual ruptura na cultura organizacional.

Diante do exposto, buscamos averiguar junto às chefias imediatas e dirigentes das unidades do IFS o grau de comprometimento dos/as participantes do PG. No gráfico 7, apresentamos a percepção das chefias imediatas, no qual 69,8% afirmam que todos os participantes do seu setor se comprometeram efetivamente com o Programa de Gestão.

Gráfico 7. Comprometimento dos participantes na visão da chefia imediata

12. Os participantes se comprometeram efetivamente com o Programa de Gestão?

43 respostas



Fonte: Pesquisa de Avaliação do PGD-IFS, 2024.

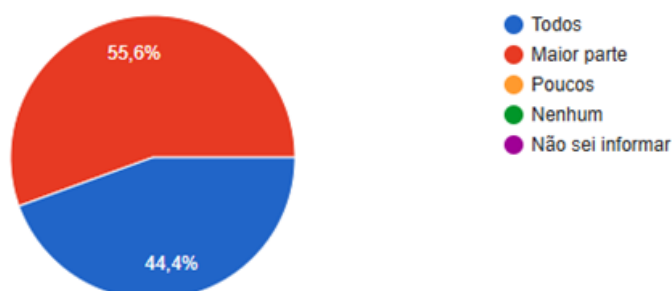
Já para 27,9% dos/as chefes respondentes houve um comprometimento da maior parte dos servidores sob a sua coordenação, e apenas 2,3% percebem que poucos participantes do setor se comprometem efetivamente com o Programa de Gestão.

Entretanto, na visão dos dirigentes da unidade essa proporcionalidade inverte-se conforme apresentado no gráfico 8.

Gráfico 8. Comprometimento dos participantes na visão dos dirigentes das unidades

11. Os participantes da sua unidade se comprometeram efetivamente com o Programa de Gestão e Desempenho?

9 respostas



Fonte: Pesquisa de Avaliação do PGD-IFS, 2024.

Para 55,6% dos dirigentes, houve um comprometimento efetivo da maior parte dos participantes do PG na sua unidade, e para 44,4% todos os participantes se comprometeram com a execução do PG. Diante dos dados, podemos afirmar que, na perspectiva dos gestores da instituição, a grande maioria dos servidores participantes do PGD nas unidades do IFS têm demonstrado um alto grau de comprometimento na execução do programa.

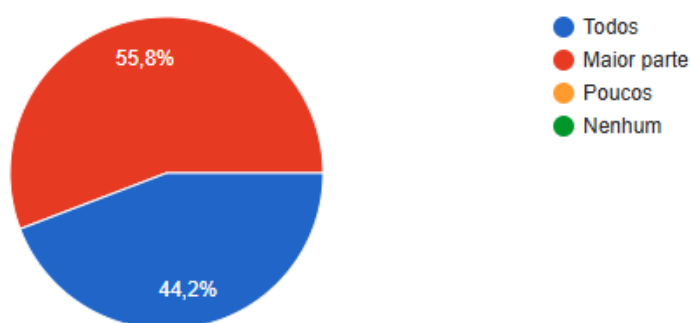
3.2 Efetividade no alcance de metas e resultados

O Programa de Gestão e Desempenho fundamenta-se na colaboração e desempenho da equipe com fulcro no atendimento, com eficiência e eficácia, dos objetivos institucionais. Dessa forma, considerando que as metas almejadas são pactuadas, entre participante e chefia imediata, por meio de um Plano de Trabalho, 44,2% dos/as chefes imediatos informaram que todos os servidores do seu setor alcançaram as metas e resultados estabelecidos nos planos de trabalho, conforme aponta o gráfico 9.

Gráfico 9. Alcance das metas e resultados na perspectiva das chefias imediatas

14. Os servidores alcançaram as metas e resultados estabelecidos nos planos de trabalho?

43 respostas



Fonte: Pesquisa de Avaliação do PGD-IFS, 2024.

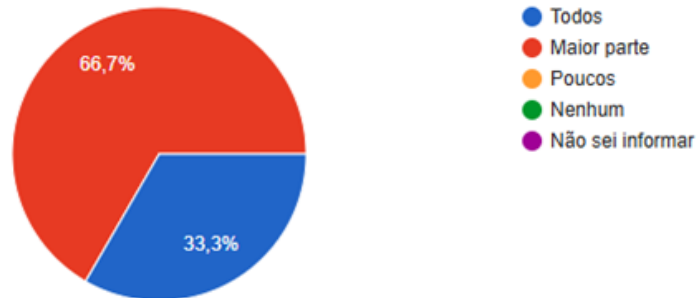
Para 55,8% dos /as chefes respondentes a maior parte dos/as servidores/as do setor entregaram os resultados pactuados no plano de trabalho.

Já sob a perspectiva dos dirigentes das unidades, 66,7% responderam que a maior parte dos servidores da sua unidade alcançaram as metas e resultados estabelecidos nos planos de trabalho, e para 33,3% todos os participantes do PG na sua unidade alcançaram os resultados pactuados, conforme demonstrado no gráfico 10.

Gráfico 10. Alcance das metas e resultados na perspectiva dos dirigentes das unidades

13. Os servidores da sua unidade alcançaram as metas e resultados estabelecidos nos planos de trabalho?

9 respostas



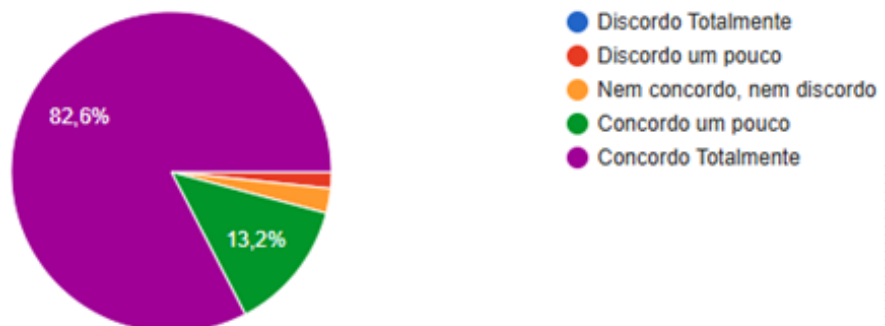
Fonte: Pesquisa de Avaliação do PGD-IFS, 2024.

Diante das manifestações da pesquisa é possível observar que para a maioria dos gestores do IFS os participantes do PGD têm se empenhado e alcançado as metas e resultados esperados com a execução dos planos de trabalho

Seguindo no tocante ao atingimento das metas / atividades pactuados no plano de trabalho, foi apresentada a seguinte assertiva aos participantes do PG “Tenho conseguido entregar as atividades que me são demandadas nos prazos pactuados”, e dos 121 respondentes 100 (82,6%) concordam totalmente com a afirmação, seguido de 16 (13,2%) que concordam um pouco, conforme gráfico 11.

Gráfico 11. Entrega das atividades pactuadas - participantes

121 respostas



Fonte: Pesquisa de Avaliação do PGD-IFS, 2024.

Conforme apontado no gráfico, apenas 2,5% dos participantes nem concordam e nem discordam e 1,7% discorda um pouco sobre a entrega das demandas no prazo pactuado.

Diante da manifestação dos três segmentos (participantes, chefias imediatas e dirigentes) é notório que as respostas convergem, em sua maioria, para o efetivo alcance das metas e resultados pactuados na instituição

3.3 Melhoria na qualidade dos produtos entregues

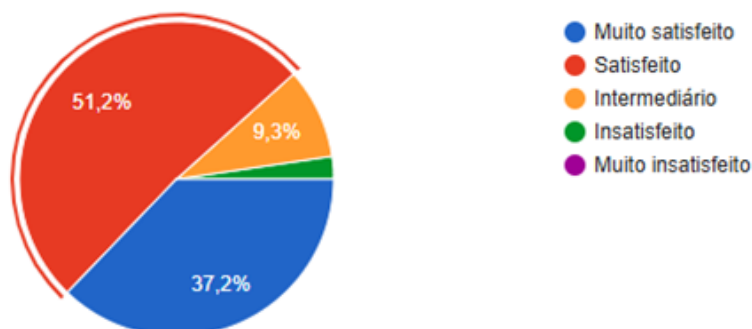
A essência do Programa de Gestão é o gerenciamento das unidades da Administração Pública por meio do acompanhamento dos resultados pactuados em prol dos propósitos da instituição. Nesse toar, busca-se com o PG, continuamente, a sensibilização e promoção de uma cultura colaborativa de resultados, com foco na eficiência e efetividade dos serviços prestados à sociedade.

Buscando compreender se houve melhoria na qualidade dos produtos entregues, questionamos os gestores qual seu grau de satisfação com as atividades desempenhadas pelos servidores do seu setor. Entre as chefias imediatas, 37,2% responderam que estão muito satisfeitos com os resultados entregues e 51,2% afirmam estarem satisfeitos, conforme exposto no gráfico 12.

Gráfico 12. Grau de satisfação com as atividades desempenhadas - chefias imediatas

13. Qual o seu grau de satisfação com as atividades desempenhadas pelos servidores participantes?

43 respostas



Fonte: Pesquisa de Avaliação do PGD-IFS, 2024.

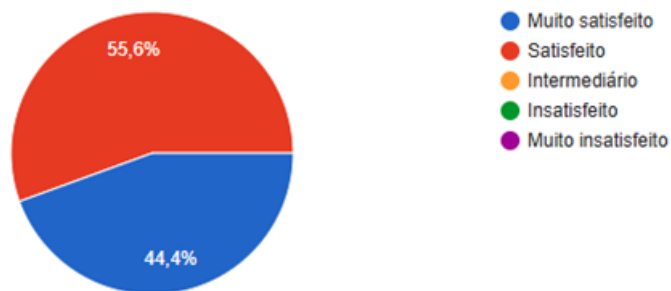
Em contraponto, 9,3% dos chefes definem seu grau de satisfação como intermediário, 2,3% insatisfeito. Nesse quesito, os dados demonstram que 88,4% dos/as chefes imediatos estão satisfeitos com os resultados desencadeados com o Programa de Gestão em seu setor, e uma minoria diverge dessa percepção.

Já na percepção dos dirigentes das unidades, 44,4% responderam que estão muito satisfeitos com os resultados apresentados pelos participantes da unidade e outros 55,6% enquadram-se como satisfeitos, conforme representação no gráfico 13.

Gráfico 13. Grau de satisfação com as atividades desempenhadas - dirigentes das unidades

12. Qual o seu grau de satisfação com as atividades desempenhadas pelos servidores participantes na sua unidade?

9 respostas



Fonte: Pesquisa de Avaliação do PGD-IFS, 2024.

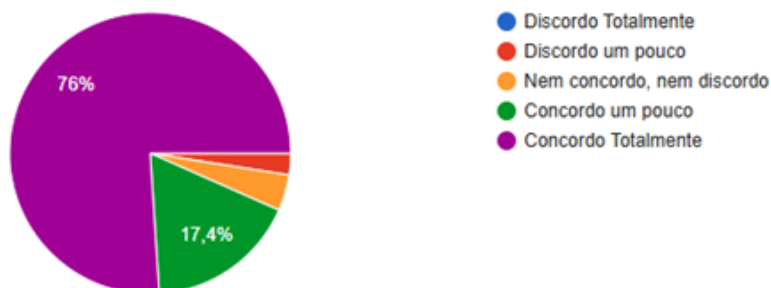
Diante do apresentado, os resultados apontam que a maioria dos gestores do IFS vislumbram um alto grau de satisfação com os resultados entregues nos seus respectivos setores por meio das atividades desempenhadas pelos servidores.

Com a execução do Programa de Gestão é possível perceber que não houve prejuízos nas entregas à sociedade feitas pelo IFS. Ao contrário, o nível de satisfação apresentado pelos gestores ratifica que o PGD tem contribuído com a excelência das entregas do instituto à sociedade.

Entendemos que, também, o fator motivacional contribui com a produtividade e com a qualidade dos produtos/serviços ofertados pelo instituto. Em relação ao nível de satisfação com o trabalho no IFS, em virtude do PGD, 76% dos participantes concordaram totalmente com a assertiva, 17,4% concordaram um pouco, 4,3% nem concordam, nem discordam e 2,5% discordam um pouco, conforme gráfico 14.

Gráfico 14. Nível de satisfação dos participantes com o trabalho no IFS
27- O Programa de Gestão elevou meu nível de satisfação com o trabalho no IFS.

121 respostas



Fonte: Pesquisa de Avaliação do PGD-IFS, 2024.

Uma equipe motivada reflete diretamente nos processos e resultados institucionais.

4. DIFICULDADES ENFRENTADAS

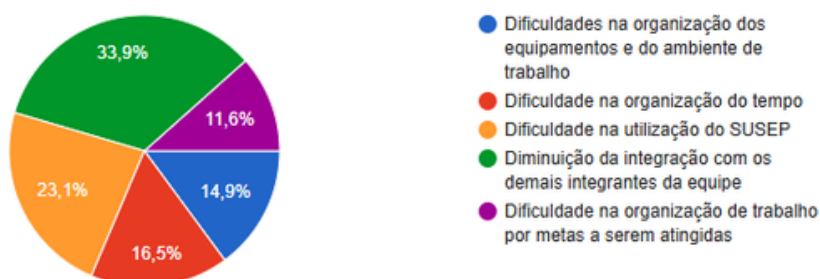
O Programa de Gestão no Instituto Federal de Sergipe está em plena execução há 27 meses, o PGD possui uma grande dimensão dentro do instituto (abrangendo diretamente aproximadamente 71% dos técnicos administrativos).

Uma das principais dificuldades apontadas na pesquisa aplicada, de forma a subsidiar a elaboração desse relatório, remete-se à diminuição da integração com os demais integrantes da equipe, conforme apresentado no gráfico 15, representando 33,9% dos participantes do PGD.

Gráfico 15. Dificuldades encontradas na execução do PG - participantes

30- Quais dessas dificuldades você sente de forma mais frequente durante a execução do Programa de Gestão?

121 respostas



Fonte: Pesquisa de Avaliação do PGD-IFS, 2024.

Já 23,1% dos participantes apontaram como dificuldade o Sistema de Informação - SUSEP utilizado pelo instituto para acompanhamento do Programa de Gestão, 16,5% apontaram dificuldades na organização do tempo, 14,9% dificuldade na organização dos equipamentos e do ambiente de trabalho e 11,6% dificuldades na organização do trabalho por metas a serem atingidas. Importante mencionar que durante o período pesquisado o sistema em utilização para o PGD foi o SUSEP. No entanto, nos meses de outubro para novembro 2024 iniciamos a transição dos sistemas, sendo, a partir de 01/11/2024, implantado o módulo SUAP - PGD e iniciado o novo ciclo do Programa com base na nova metodologia apresentada na IN SEGES/MGI 23/2024.

No questionário aplicado aos gestores, o item em análise foi apresentado com respostas abertas pelos respondentes. Analisando a frequência das respostas das chefias imediatas e dos dirigentes, apresentamos abaixo as quatro dificuldades mais citadas por esses segmentos, conforme figura 1.

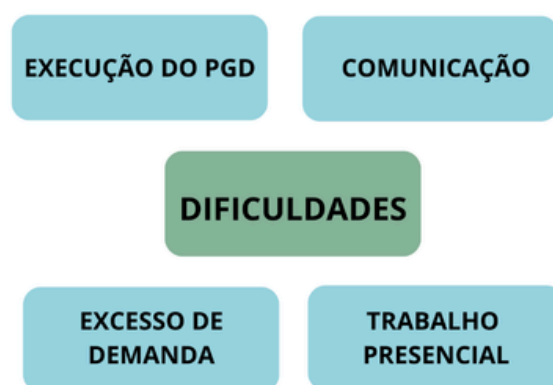


Figura 1. Dificuldades apresentadas pelos gestores do PG

A palavra “nenhum” é bastante citada o que indica que uma boa parte considera que não encontraram dificuldades na utilização do sistema. Mas tanto as chefias imediatas quanto os dirigentes das unidades identificaram algumas dificuldades na execução do PGD. De fato, o sistema SUSEP ainda apresenta algumas limitações, como a falta de integração entre o Ponto Eletrônico e o PGD, o que dificulta o acompanhamento preciso da carga horária dos servidores e exige comparações manuais de dias de férias, feriados e horas registradas no PIT. Atualmente o módulo do PGD não está integrado ao módulo do Ponto Eletrônico. Isso exige que os participantes tenham que preencher informações tanto no PGD quanto no sistema do Ponto Eletrônico, o SIGRH. Algo que uma integração dos módulos poderia resolver esse retrabalho.

Os respondentes apontam como um dos principais desafios na comunicação a falta de agilidade e eficiência no contato com servidores que trabalham remotamente, o que dificulta o acompanhamento das atividades e a interação necessária para o bom andamento dos processos. No entanto, é importante destacar que, conforme o Art. 26, inciso III, da IN nº 21, o servidor em teletrabalho tem a obrigação de responder aos contatos realizados durante o horário de funcionamento do órgão ou entidade, utilizando os meios de comunicação definidos e dentro dos prazos estabelecidos no Termo de Compromisso de Responsabilidade (TCR). Isso reforça a necessidade de um compromisso ativo com a comunicação para garantir a fluidez e a efetividade do trabalho remoto.

Em relação ao excesso de demandas, de fato o PGD trouxe mais atribuições aos gestores, o que, em algumas situações, poderia ser amenizada por uma estrutura do sistema de monitoramento mais flexível e objetivo.

Em relação ao horário presencial, há relatos de servidores que não cumprem a carga horária no campus e não demonstram responsabilidade com os prazos de entrega, o que impacta o gerenciamento e a execução eficiente das atividades. O PGD é estruturado com base na entrega de resultados, fundamentado na tríade atividades, metas e indicadores. Os planos de trabalho devem abranger todas as atividades do servidor, alinhando-se ao horário de funcionamento da unidade e prevendo momentos síncronos, como reuniões de acompanhamento e planejamento. Caso o órgão estabeleça o PGD em regime parcial, o servidor deverá comparecer presencialmente nos dias definidos.

A comunicação entre os membros da equipe deve ser acordada previamente, priorizando sistemas assíncronos e o agendamento de interações síncronas, sejam presenciais, híbridas ou remotas. O descumprimento do plano de trabalho individual, sem justificativa aceita e repactuação, resulta no desligamento do servidor do programa, retornando ao regime presencial com controle de frequência e assiduidade.

5. BENEFÍCIOS DO PROGRAMA DE GESTÃO DO IFS

Para demonstrar os benefícios da implementação do Programa de Gestão para o IFS, os respondentes, chefias imediatas e dirigentes das unidades, manifestaram-se, por meio de questão aberta, sobre as melhorias que o PG trouxe para sua unidade / setor. Após análise da frequência das respostas dos gestores, representamos na figura 2 os benefícios do Programa de Gestão mais citados pelas chefias imediatas e dirigentes das unidades.



Figura 2. Benefícios do PG identificados pelos gestores

Diante das respostas apresentadas pelos participantes das pesquisas, é notório que o Programa de Gestão no IFS contribui com uma melhor entrega dos serviços ofertados pela instituição, atendendo assim, aos objetivos propostos no seu regulamento interno. Entendemos que a avaliação dos gestores da instituição, principalmente quanto aos resultados obtidos com o PG, é fundamental para manutenção e fortalecimento do programa no IFS, pois ratifica o PG como instrumento estratégico para melhoria do desempenho institucional.

Focados nessa relevância, abaixo apresentamos alguns relatos dos/as gestores/as, apontados na pesquisa, quando questionados sobre as melhorias que o PG proporcionou às suas unidades / setores:

- “Para alguma áreas comprometimento e entregas satisfatórias. ” (Dirigente da unidade 1)
- “Maior satisfação dos servidores, logo trabalham mais motivados” (Dirigente da unidade 3)

- “Acredito que os servidores trabalham mais satisfeitos com o PGD, porque conseguem conciliar as atividades da família com o trabalho, principalmente quem tem criança pequena.” (Dirigente da unidade 5)
- “O programa de gestão trouxe uma maior capacidade de gestão das atividades. Permitindo uma organização melhor das demandas do setor. Os servidores se mostraram mais motivados e proativos. Aumentando assim a produtividade.” (Chefia Imediata 1)
- “O bem estar e satisfação diária dos servidores, bem como melhor desempenho da equipe.” (Chefia Imediata 2)
- “Maior bem estar e satisfação da equipe. Redução na quantidade de afastamentos por motivo de saúde.” (Chefia Imediata 3).

6. IMPLANTAÇÃO DO PGD VERSÃO 2.0

Conforme a Resolução 271/2024, o Instituto Federal de Sergipe (IFS) iniciou uma nova fase do Programa de Gestão e Desempenho (PGD), ajustando seu regulamento interno às normativas do Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos (MGI).

A versão mais recente, chamada PGD 2.0, regulamentada pelas Instruções Normativas nº 24/2023, 52/2023 e 21/2024, trouxe mais flexibilidade e eficiência à administração pública. O novo modelo alinha o trabalho dos servidores ao planejamento setorial e às estratégias organizacionais.

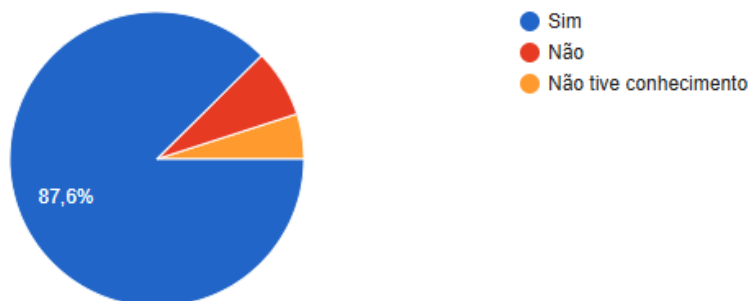
Para facilitar a implementação do sistema, o IFS ofereceu capacitações aos servidores, conduzidas pela equipe do SUAP do IFRN. Além disso, a PROGEP realizou, de forma virtual, em todas as unidades do IFS, a Oficina Foco no PGD 2.0, com o intuito de orientar os participantes e chefias do PGD quanto às principais ferramentas de implementação desse novo modelo (PES / PIT / RIT), em conformidade com as recomendações do MGI. Quando questionados sobre a participação nessas formações, 87,6% afirmaram ter participado, conforme apresentado no gráfico 16. No questionário aplicado aos gestores mais de 80% também participaram das capacitações.

Gráfico 16. Participação dos Servidores nas Capacitações do PGD 2.0 – Participantes

1. Participou de alguma capacitação para implantação do PGD versão 2.0?



121 respostas



Fonte: Pesquisa de Avaliação do PGD-IFS, 2024.

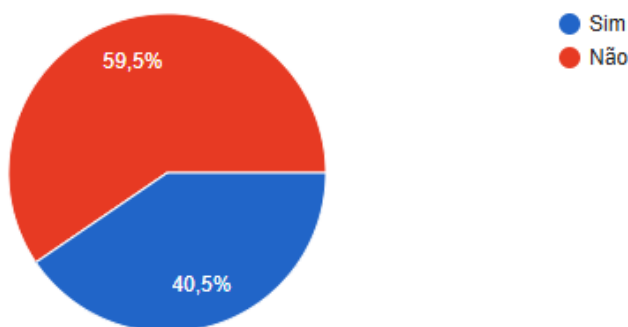
6.1 Dificuldades na Operacionalização do SUAP-PGD

Quando questionados sobre a dificuldade em operacionalizar o SUAP-PGD, 59,5% dos participantes afirmaram não ter encontrado dificuldades, conforme mostrado no Gráfico 17. Entre as chefias imediatas, esse número sobe para 67,4%, enquanto 55,6% dos dirigentes também relataram não ter enfrentado problemas. O alto índice de participação nas capacitações pode ter sido um fator determinante para essa facilidade, proporcionando um melhor entendimento do sistema e de suas funcionalidades.

Gráfico 17. Dificuldade na Operacionalização do SUAP-PGD – Participantes

2. Teve dificuldade em operacionalizar o SUAP - PGD?

121 respostas




Fonte: Pesquisa de Avaliação do PGD-IFS, 2024.

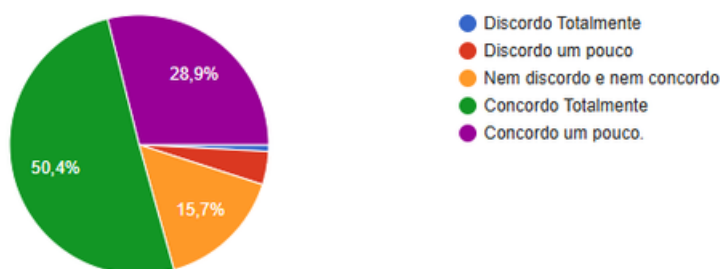
6.2 Contribuições

A maioria dos participantes vê o PGD 2.0 de maneira positiva, com 79,3% concordando que a nova versão do programa tem gerado benefícios no planejamento e na colaboração dentro das unidades, conforme mostrado no Gráfico 18. No entanto, 28,9% discordam um pouco, o que pode indicar que, embora reconheçam algumas melhorias, percebem dificuldades ou limitações. Além disso, 15,7% dos participantes se encontram neutros, nem discordando nem concordando.

Gráfico 18. Percepção sobre os Benefícios do PGD 2.0 no Planejamento e na Colaboração nas Unidades

3. O início do PGD versão 2.0 tem contribuído com o Planejamento e Trabalho em equipe em sua unidade.  Cop

121 respostas



Fonte: Pesquisa de Avaliação do PGD-IFS, 2024.

As chefias imediatas e dirigentes afirmam, por unanimidade, 51,2% e 66,7%, respectivamente, que concordam totalmente que o PGD 2.0 tem contribuído positivamente. O PGD 2.0 tem mostrado avanços importantes no fortalecimento da colaboração e no aprimoramento do planejamento nas unidades, embora haja espaço para ajustes e melhorias, conforme identificado por uma parcela de participantes.

6.3 Sugestões de melhoria para o PGD 2.0

• Aprimoramento do Sistema e Integração

Melhorar a integração entre o SUAP e outros sistemas, como o SIGRH, para facilitar o cálculo automático de horas, férias, feriados, atestados e licenças, e reduzir retrabalhos. Além disso, incluir a previsão de atestados médicos e declarações de comparecimento. A criação de uma funcionalidade para a totalização automática de horas, sem ajustes manuais, e a melhoria na inserção de documentos, permitindo o upload simultâneo, também são medidas que contribuirão para uma experiência mais eficiente e prática.

- **Aprimoramento no Suporte e Comunicação**

Melhorar o suporte e a comunicação, oferecendo canais mais rápidos e eficientes, como WhatsApp, telefone ou atendimento presencial, além do e-mail. Também seria útil criar um chat dentro do sistema para facilitar a comunicação em tempo real com a equipe e estabelecer um canal mais eficaz entre os setores, especialmente para tratar de questões relacionadas ao trabalho remoto e presencial.

- **Capacitação e Treinamento**

Ampliar a capacitação para servidores e chefias, com foco no uso eficiente do sistema e nas especificidades de cada área de atuação. Além disso, a criação de um Manual Prático do SUAP/PGD 2.0 seria útil para auxiliar na implementação e na resolução de dúvidas. Também seria importante oferecer capacitações contínuas, abordando a integração das atividades com os sistemas e o processo de entrega de tarefas.

- **Melhorias na Gestão de Demandas e Planejamento**

Distribuição de demandas conforme a sobrecarga de cada servidor, ajustando as responsabilidades de acordo com o nível de carga de trabalho. Também é importante criar modelos de PES e PIT mais acessíveis e promover a troca de boas práticas entre os setores sobre o uso do PGD. Além disso, é necessário sensibilizar as unidades de gestão superior para integrar o planejamento de suas equipes com o dos participantes do programa. Por fim, propõe-se a flexibilidade para servidores com redução de carga horária ou situações especiais, como aqueles com familiares em outros estados.

- **Outras Sugestões**

Criar eventos, workshops e fóruns para disseminar a cultura do PGD dentro da instituição e esclarecer dúvidas. Além disso, disponibilizar reuniões mensais para discutir o PGD em cada campus, tirando dúvidas e avaliando o andamento das atividades. Também é recomendado permitir o teletrabalho integral em setores onde o atendimento ao público não é necessário, especialmente para servidores com dificuldades logísticas ou família.

Entre as sugestões das chefias imediatas que diferem das afirmadas pelos participantes, destaca-se a criação de um canal direto e rápido entre a chefia imediata e o servidor em regime remoto, assegurando uma comunicação oficial sem a dependência do WhatsApp pessoal. Além disso, propõe-se a implementação de um canal exclusivo de dúvidas com a PROGEP, facilitando esclarecimentos ágeis e eficientes. Recomenda-se também a realização de reuniões presenciais periódicas entre a PROGEP e os setores, com o objetivo de resolver problemas específicos, alinhar demandas e promover soluções. Outra sugestão é a verificação da precisão no cadastro dos RITs pela PROGEP, para garantir dados corretos e consistentes, além da imposição de padrões de entrega, de modo a evitar que cada servidor adote formas distintas de realizar suas tarefas, proporcionando maior uniformidade e organização no processo de trabalho.

Já entre as sugestões dos dirigentes das unidades, destaca-se a melhoria da página da PROGEP no SUAP, onde está disponível o PGD 2.0. Além disso, é fundamental dar continuidade ao PGD, realizando uma análise criteriosa dos resultados à luz do Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI), para garantir que as entregas estejam alinhadas com as metas estabelecidas. Esse processo deve envolver a avaliação detalhada do cumprimento das metas, o monitoramento contínuo dos indicadores de desempenho e a identificação de desvios ou lacunas entre o planejado e o realizado. Também é essencial assegurar que as ações executadas contribuam para os objetivos estratégicos definidos no PDI, promovendo ajustes sempre que necessário.

7. BOAS PRÁTICAS IMPLEMENTADAS

O Programa de Gestão, como toda ferramenta de trabalho, está em constante aperfeiçoamento e em melhoria contínua dos seus processos e procedimentos. Nesse sentido, e visando minimizar os riscos inerentes à execução do Programa, o IFS implementa algumas ações que busquem identificar oportunidades de melhorias e orientar / capacitar todos/as os/as envolvidos/as na execução do Programa de Gestão na instituição.

Para tanto, foram traçadas estratégias para qualificar e fortalecer a atuação do Programa, tais como apresentado na figura.

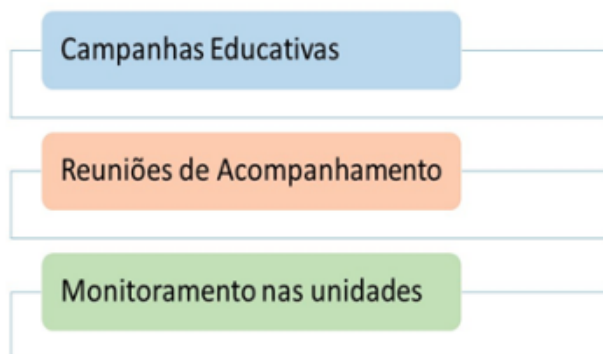


Figura 3. Boas práticas implementadas no IFS

Com o intuito de orientar, de forma rápida, os servidores sobre as regras e diretrizes internas do Programa de Gestão, o IFS implementou durante toda a execução do PG uma Campanha Educativa, onde por meio de CARDS e cartilhas, divulgados nos mais diversos canais de comunicação da instituição (e-mails, sistemas e whatsapp), a PROGEP emite informações relevantes quanto aos procedimentos estabelecidos para execução do programa e calendário do PIT/RIT e no ano de 2025 será disponibilizado uma cartilha com informações e dúvidas mais frequentes. A figura 4 apresenta alguns dos CARDS divulgados em 2024.



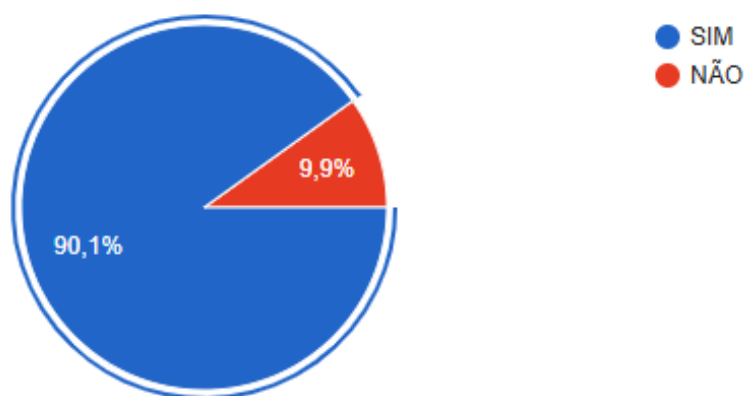
Figura 4. CARDS da Campanha Educativa do Programa de Gestão do IFS

Outra estratégia utilizada para sensibilizar e capacitar os servidores envolvidos no Programa de Gestão foi a realização de Reuniões de Acompanhamento do PGD nas unidades. Estas tiveram por objetivo orientar as unidades sobre a execução do Programa, apresentando os principais pontos do normativo interno, e também obter um feedback das unidades quanto às dificuldades e potencialidades identificadas com a implementação do PGD. Dos participantes do PGD que responderam à pesquisa, 90,1% afirmou ter participado de alguma reunião / capacitação sobre o programa, conforme aponta o gráfico 19.

Gráfico 19. Participantes do PG que participaram de capacitação sobre o PG

11- Participou de alguma reunião / capacitação sobre o Programa de Gestão?

121 respostas



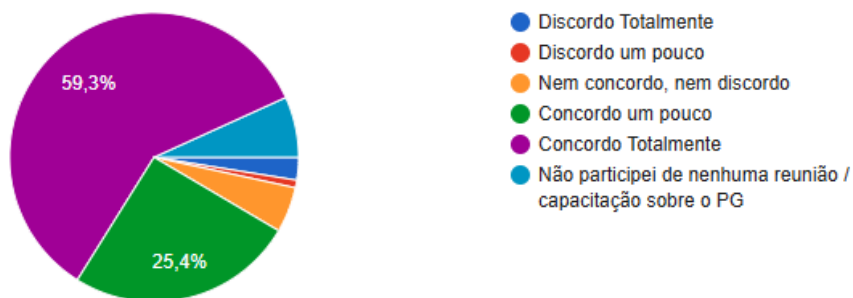
Fonte: Pesquisa de Avaliação do PGD-IFS, 2024

Prosseguindo, o gráfico 20 indica que quando questionados sobre a afirmação "Minha participação na reunião / capacitação sobre o Programa de Gestão resultou na melhoria das minhas entregas", 59,3% dos participantes do PGD concordaram totalmente, 25,4% concordaram um pouco, 5,1% nem concordou e nem discordou, 0,8% discordaram um pouco e 2,5% discordaram totalmente.

Gráfico 20. Impacto das capacitações na melhoria das entregas dos participantes do PG

12- Minha participação na reunião / capacitação sobre o Programa de Gestão resultou na melhoria das minhas entregas. [Copiar gr](#)

118 respostas



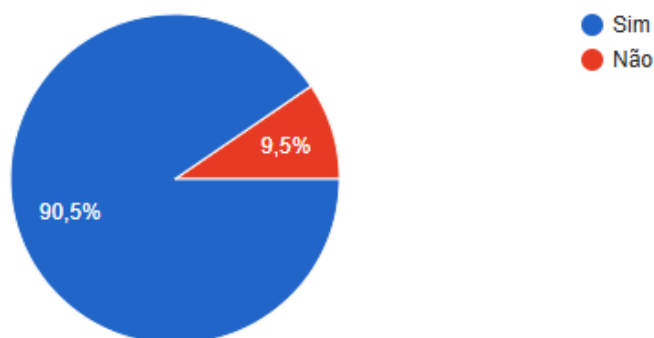
Fonte: Pesquisa de Avaliação do PGD-IFS, 2024

Em relação as chefias imediatas, 90,5% responderam que participaram de alguma reunião ou capacitação sobre o Programa de Gestão e 9,5% não participaram, como demonstra o gráfico 21.

Gráfico 21. Participação das Chefias Imediatas em reuniões/capacitações sobre o PG

9. Participou de alguma reunião / capacitação sobre o Programa de Gestão?

42 respostas



Fonte: Pesquisa de Avaliação do PGD-IFS, 2024

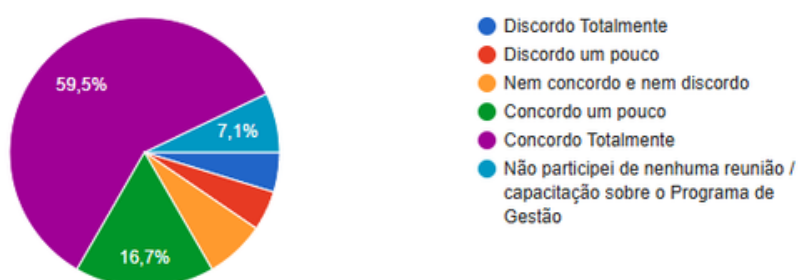
Ainda sobre os desdobramentos da participação acima, 76,2% dos respondentes concordaram que essas atividades resultaram na melhoria das entregas do setor que coordena e também contribuiu para uma melhor avaliação dos planos de trabalho da equipe. Entretanto 7,1% das chefias nem concordaram e nem discordaram e 4,8% discorda totalmente, conforme verificamos no gráfico 22.

Gráfico 22. Impacto das capacitações na avaliação das entregas - chefias imediatas

10. Minha participação na reunião / capacitação sobre o Programa de Gestão resultou na melhoria das entregas do meu setor e contribui para uma melhor avaliação dos Planos de Trabalho da minha equipe.

42 respostas

[Copiar gr](#)



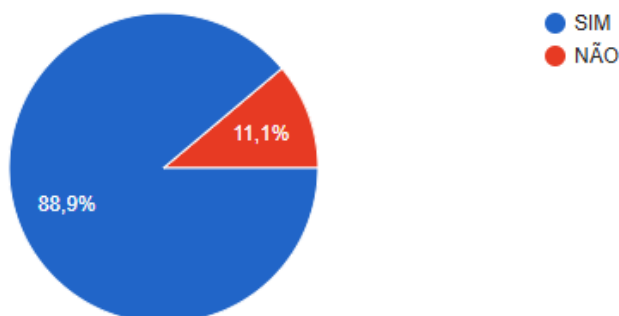
Fonte: Pesquisa de Avaliação do PGD-IFS, 2024

Sobre esse mesmo prisma, o gráfico 23 demonstra que 88,9% dos dirigentes das unidades participaram de alguma reunião / capacitação sobre o Programa de Gestão e 11,1% informaram que nunca participaram dessas atividades.

Gráfico 23. Participação dos dirigentes das unidades em reuniões/capacitações sobre o PG

8. Participou de alguma reunião / capacitação sobre o Programa de Gestão?

9 respostas



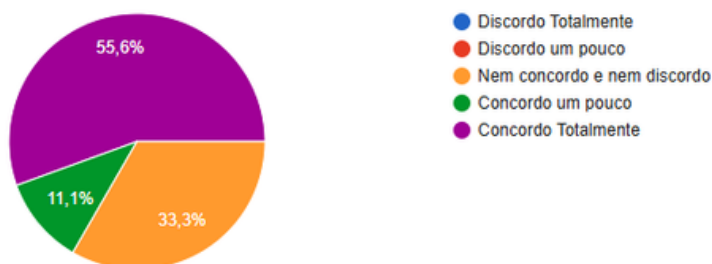
Fonte: Pesquisa de Avaliação do PGD-IFS, 2024

Para 66,7% dos dirigentes respondentes, as reuniões /capacitações acima referidas resultaram na melhoria do acompanhamento do PG nas suas respectivas unidades de lotação e 33,3% dos respondentes nem concordou e nem discorda, conforme gráfico 24.

Gráfico 24. Impactos das capacitações no acompanhamento do PG nas unidades

9. Minha participação na reunião / capacitação sobre o Programa de Gestão resultou na melhoria do meu acompanhamento aos resultados do PGD na minha unidade de lotação. Cop

9 respostas



Fonte: Pesquisa de Avaliação do PGD-IFS, 2024

Os dados apresentados demonstram que a realização de reuniões/capacitações com as unidades é uma boa prática implementada pelo IFS, sendo relevante para a qualificação das entregas e do acompanhamento dos resultados promovidos com o Programa de Gestão.

Outra estratégia efetiva implementada no IFS é o monitoramento do Programa de Gestão por meio da Comissão para Acompanhamento e Consolidação do PG. Esta comissão é composta por servidores (titular e suplente) de todas as unidades do IFS que executam o programa, sendo seus membros denominados Interlocutores do Programa de Gestão, os quais têm por principais atribuições ser o elo de comunicação entre a PROGEP e as unidades, bem como realizar o monitoramento mensal dos planos de trabalho das suas unidades de lotação. Este monitoramento é realizado via processo administrativo no SEI - Sistema Eletrônico de Informações, no qual são acostadas informações sobre a execução dos Planos.

Além do monitoramento das unidades por meio dos processos via SEI, realizamos, ainda, mensalmente, reuniões com todos/as os/as interlocutores/as com o intuito de orientá-los/as sobre as normas e procedimentos do PG, bem como para obtermos um feedback das unidades.

Essa boa prática tem contribuído com a identificação e atuação nas possíveis falhas apresentadas nos Planos de Trabalho, além de resultar na qualificação das entregas pactuadas nas unidades e no fortalecimento dos mecanismos de comunicação entre os participantes do Programa de Gestão.

8. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A avaliação do PGD no âmbito do IFS, referente ao exercício de 2024, evidencia que o programa vem se consolidando como uma importante ferramenta de modernização da gestão pública, alinhada aos princípios da eficiência, produtividade, planejamento e foco em resultados.

Os dados quantitativos e qualitativos apresentados ao longo deste relatório demonstram que o PGD tem contribuído significativamente para o fortalecimento da cultura de gestão por entregas no IFS. A percepção majoritariamente positiva dos participantes, chefias imediatas e dirigentes das unidades reforça que o programa tem promovido avanços relevantes no comprometimento das equipes, no alcance das metas pactuadas, na melhoria da qualidade das entregas e na satisfação dos servidores com o trabalho desenvolvido.

Observa-se, ainda, que a implementação do PGD possibilitou maior flexibilidade organizacional, otimização de espaços físicos, racionalização de processos administrativos e fortalecimento das estratégias institucionais voltadas à eficiência administrativa. Mesmo diante do aumento do quadro de pessoal e das demandas institucionais, os resultados apontam para ganhos importantes na gestão dos recursos públicos e na reorganização do trabalho institucional.

Os indicadores relacionados à produtividade e à efetividade das entregas evidenciam que o modelo de gestão baseado em resultados vem sendo assimilado pelas equipes, contribuindo para a superação gradual de paradigmas tradicionais centrados exclusivamente no controle de frequência. Nesse contexto, destaca-se também o fortalecimento das práticas de planejamento, acompanhamento e monitoramento das atividades, especialmente com a implantação do PGD 2.0 e a utilização do módulo SUAP-PGD.

Não obstante os avanços identificados, a avaliação também permitiu reconhecer desafios que ainda precisam ser enfrentados para o contínuo aperfeiçoamento do programa. Entre eles, destacam-se as dificuldades relacionadas à integração entre equipes, limitações sistêmicas, necessidade de maior integração entre plataformas institucionais, aperfeiçoamento dos canais de comunicação e ampliação das ações de capacitação e suporte técnico aos participantes e gestores.

As sugestões apresentadas pelos respondentes constituem importante subsídio para o aprimoramento contínuo do PGD no IFS, demonstrando o amadurecimento institucional na condução do programa e o comprometimento coletivo com sua melhoria. Nesse sentido, iniciativas já implementadas, como as capacitações periódicas, reuniões de acompanhamento, campanhas educativas e atuação da Comissão de Acompanhamento do PGD e Consolidação do Programa de Gestão (Portaria IFS 102/2024), mostram-se como boas práticas relevantes para o fortalecimento da governança e da cultura de gestão orientada a resultados.

Por fim, conclui-se que em 2024, o PGD no IFS, apresentou resultados positivos e alinhados aos objetivos institucionais e às diretrizes estabelecidas pelo MGI. O cenário identificado aponta para a necessidade de continuidade do programa, com investimentos permanentes em capacitação, monitoramento, aperfeiçoamento tecnológico e fortalecimento da cultura colaborativa e de planejamento, de modo a assegurar que o PGD permaneça como instrumento estratégico de inovação, eficiência administrativa e melhoria da prestação dos serviços públicos à sociedade.

Maiores informações sobre o Programa de Gestão do IFS estão disponíveis no endereço eletrônico <http://www.ifs.edu.br/programa-degestao-teletrabalho2>.

9. REFERÊNCIAS

SOUZA, I. M.; BACHTOLD, C. A cultura organizacional e sua influência no desempenho e motivação no trabalho do servidor público: estudo de caso na prefeitura de Colombo-PR. **Revista Mundi Engenharia, Tecnologia e Gestão**. v. 5, n. 4, 2020.

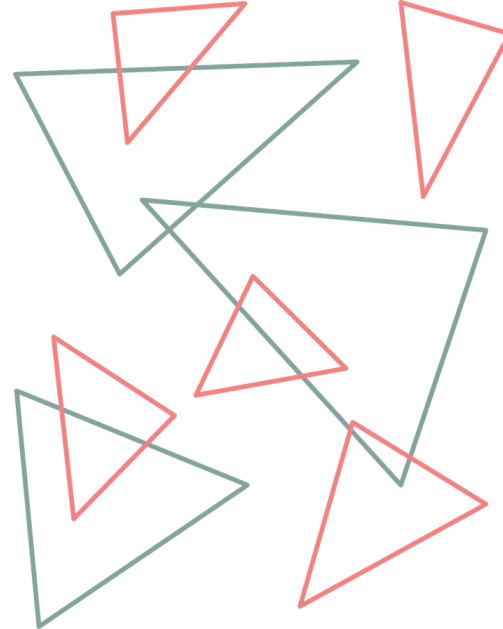
10. REGULAMENTAÇÃO

Instrução normativa SEGES - SGPRT/MGI nº 24, de 28 de julho de 2023

Decreto nº 11.072 de 17 de maio de 2022

Resolução CS / IFS nº 107 de 10 de dezembro de 2021

Portaria nº 267, de 30 de abril de 2021



Ministério da Educação
Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica
Instituto Federal de Sergipe
Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas