

RELATÓRIO GERENCIAL DE AVALIAÇÃO DO PROGRAMA DE GESTÃO E DESEMPENHO(PGD)

2025



79-3711-1435



programadegestao@ifs.edu.br

Reitora

Ruth Sales Gama de Andrade

Pró-Reitor de Gestão de Pessoas

Carlos Menezes de Souza Junior

Comissão que compõe a Portaria nº 292/2025/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	Renata Karla Poderoso Moura <i>Matrícula - SIAPE 2188603</i>	Jessé Mendes dos Santos <i>Matrícula - SIAPE 2619936</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>	Aryana Soares Cardona <i>Matrícula - SIAPE 2154360</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	Dielle Oliveira F. Rodriugues <i>Matrícula - SIAPE 1055610</i>	Alexandre Melo Diniz <i>Matrícula - SIAPE 1698238</i>
	Elder de Vasconcelos Santos <i>Matrícula - SIAPE 1962251</i>	Fernanda Alves de Oliveira <i>Matrícula - SIAPE 3437502</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>
DCOM	Aline de Fátima Soares e Silva <i>Matrícula - SIAPE 1017162</i>	Jéssika Lima Santos <i>Matrícula - SIAPE 2406284</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	Thaíse Paes de B. H. Moraes <i>Matrícula - SIAPE 1049526</i>	Luciara Fernandes Batista dos Santos <i>Matrícula - SIAPE 3062306</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>	Mateus do Nascimento Santana <i>Matrícula - SIAPE 3011041</i>
ESTÂNCIA	Bárbara Bauler <i>Matrícula - SIAPE 2154449</i>	Lucas de Andrade Carvalho Costa <i>Matrícula - SIAPE 3008872</i>
SÃO CRISTÓVÃO	Evilásio Matias dos Santos <i>Matrícula - SIAPE 2413594</i>	Carolina Nabuco Q. da Cruz <i>Matrícula - SIAPE 2679736</i>

Sumário

APRESENTAÇÃO.....	8
2. METODOLOGIA.....	9
3. PERFIL DOS RESPONDENTES.....	11
3.1 Cargo.....	12
3.2 Unidade de lotação.....	14
3.2.1 Análise por unidade e segmento de atuação.....	15
3.3 Tempo de atuação no IFS.....	17
3.4 Formação Acadêmica.....	18
4. PARTICIPANTES.....	19
4.1 Frequência de acesso à página eletrônica do programa de gestão.....	19
4.2 Facilidade de navegação no módulo SUAP PGD.....	20
4.3 Adequação das funcionalidades do módulo SUAP PGD às necessidades dos(as) participantes.....	21
4.4 Avaliação do desempenho do módulo SUAP PGD.....	22
4.5 Avaliação do suporte ao módulo SUAP PGD.....	23
4.6 Sugestões de melhorias no módulo SUAP PGD.....	23
4.7 Regime de execução no Programa de Gestão e Desempenho (PGD).....	25
4.8 Conhecimento do Regulamento do Programa de Gestão.....	26
4.9 Percepção sobre o impacto do PGD na produtividade.....	27
4.10 Cumprimento de prazos das atividades pactuadas no PGD.....	28
4.11 Elaboração participativa do Plano de Entregas Setorial (PES).....	28
4.12 Comunicação e uso de ferramentas digitais no PGD.....	29
4.13 Percepção sobre o impacto do PGD na qualidade de vida.....	30
4.14 Percepção sobre a realização de atividades conjuntas no PGD.....	31
4.15 Percepção sobre motivação e satisfação com o trabalho no IFS no âmbito do PGD.....	32
4.16 Contribuição do PGD para o planejamento e o trabalho em equipe.....	33
4.17 Dificuldades na execução do PGD.....	34
4.18 Principais dificuldades enfrentadas na execução do PGD.....	35

4.19 Sugestões de melhorias para o PGD.....	36
4.20 Autoavaliação dos(as) participantes no PGD.....	39
5. CHEFIA IMEDIATA.....	41
5.1 Frequência de Acesso à Página Eletrônica do Programa de Gestão.....	41
5.2 Facilidade de navegação no módulo SUAP PGD.....	42
5.3 Adequação das funcionalidades do módulo SUAP PGD às necessidades das chefias imediatas.....	42
5.4 Avaliação desempenho do módulo SUAP PGD.....	43
5.5 Avaliação do Suporte ao módulo SUAP PGD.....	44
5.6 Sugestões de melhorias no módulo SUAP PGD.....	44
5.7 Conhecimento do regulamento do PGD pelas chefias imediatas.....	46
5.8 Elaboração participativa do Plano de Entregas Setorial (PES).....	46
5.9 Monitoramento do PIT e do RIT pelas chefias imediatas.....	47
5.10 Percepção das chefias sobre o impacto do PGD na produtividade da equipe.....	48
5.11 Percepção das chefias sobre a qualidade das entregas com o PGD.....	49
5.12 Alcance das metas e resultados estabelecidos nos PES.....	50
5.13 Grau de satisfação das chefias com as atividades desempenhadas pelos(as) servidores(as).....	51
5.14 Percepção das chefias sobre a redução do absenteísmo com o PGD....	52
5.15 Principais dificuldades no acompanhamento do PGD pelas chefias imediatas.....	53
5.16 Sugestões de melhorias para o Programa de Gestão e Desempenho (PGD).....	54
5.17 Autoavaliação das chefias imediatas quanto à sua participação no PGD.....	56
6. DIRIGENTES.....	58
6.1 Frequência de Acesso à Página Eletrônica do Programa de Gestão.....	58
6.2 Facilidade de navegação no módulo SUAP PGD.....	58
6.3 Adequação das funcionalidades do módulo SUAP PGD às necessidades dos dirigentes.....	59
6.4 Avaliação do desempenho do módulo SUAP PGD.....	60

6.5 Avaliação do suporte ao módulo SUAP PGD.....	60
6.6 Sugestões de melhorias no módulo SUAP PGD	61
6.7 Conhecimento do regulamento do PGD pelos Dirigentes.....	61
6.8 Frequência de comunicação dos Dirigentes com as chefias imediatas sobre o PGD.....	62
6.9 Comprometimento dos(as) participantes com o PGD.....	63
6.10 Alcance das metas e resultados estabelecidos nos PES.....	63
6.11 Grau de satisfação dos Dirigentes com as atividades desempenhadas pelos(as) servidores(as).....	64
6.12 Grau de satisfação dos(as) dirigentes com o PGD na unidade.....	65
6.13 Percepção sobre melhorias institucionais decorrentes do PGD.....	65
6.14 Autoavaliação da participação dos(as) dirigentes no PGD.....	66
7. ANÁLISE COMPARATIVA ENTRE PERFIS DE RESPONDENTES.....	66
7.1 Frequência de utilização do módulo SUAP PGD – análise comparativa....	66
7.2 Facilidade de navegação no módulo SUAP PGD – análise comparativa....	67
7.3 Adequação das funcionalidades do módulo SUAP PGD – análise comparativa.....	68
7.4 Avaliação do desempenho do módulo SUAP PGD – análise comparativa....	68
7.5 Avaliação do suporte ao módulo SUAP PGD – análise comparativa.....	69
7.6 Conhecimento do regulamento do PGD – análise comparativa.....	70
7.7 Elaboração participativa do Plano de Entregas Setorial (PES) – análise comparativa.....	71
7.8 Grau de satisfação com as atividades desempenhadas pelos(as) servidores(as) – análise comparativa.....	72
8. VARIAÇÃO DE GASTOS.....	73
9. MONITORAMENTO DO PGD.....	75
10. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	76

Apresentação

O presente Relatório Gerencial de Avaliação do Programa de Gestão do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Sergipe (IFS) tem por finalidade apresentar os resultados, avanços, desafios e indicadores relacionados à execução do Programa durante o exercício de 2025.

O Programa de Gestão constitui um importante instrumento de modernização da administração pública, promovendo a gestão orientada a resultados, a eficiência dos processos institucionais e a valorização dos servidores, por meio da adoção de modalidades de trabalho alinhadas às diretrizes legais e aos objetivos estratégicos da instituição.

Neste relatório são consolidadas informações referentes à adesão das unidades organizacionais, ao desempenho das atividades pactuadas, ao cumprimento das metas estabelecidas e aos impactos observados na prestação dos serviços institucionais. Os dados apresentados possibilitam o acompanhamento da efetividade do Programa, subsidiando a tomada de decisões e o aprimoramento contínuo das práticas de gestão.

Além de atender aos princípios da transparência e da prestação de contas, este documento busca fornecer uma visão abrangente dos resultados alcançados ao longo do período, evidenciando as contribuições do PGD para o fortalecimento da governança, da inovação e da excelência administrativa no âmbito do IFS.

Dessa forma, em atendimento ao artigo 23 da Instrução Normativa SEGES - SGPRT / MGI 24/2023, o presente relatório tem por objetivo analisar e sistematizar os resultados da pesquisa sobre o Programa de Gestão e Desempenho (PGD), realizada com servidores(as) do Instituto Federal de Sergipe (IFS), de modo a compreender as percepções, experiências e avaliações dos(as) participantes, chefias imediatas e dirigentes de unidade.

De forma específica, busca-se identificar pontos fortes, fragilidades e oportunidades de melhoria relacionados à execução do programa, à utilização do módulo SUAP PGD, ao planejamento e acompanhamento das atividades, bem como aos impactos do PGD na produtividade, na qualidade das entregas e na organização do trabalho.

Ao reunir dados quantitativos e qualitativos, o relatório visa subsidiar a tomada de decisão e o aperfeiçoamento contínuo do PGD no âmbito institucional.

METODOLOGIA

Os dados que subsidiaram as análises apresentadas neste relatório foram obtidos por meio de pesquisa de participação voluntária e anônima, realizada com servidores(as) do Instituto Federal de Sergipe (IFS) que atuam no Programa de Gestão e Desempenho (PGD), abrangendo servidores(as) participantes, chefias imediatas e dirigentes de unidade.

A pesquisa foi aplicada no período de 18 de novembro de 2025 a 31 de janeiro de 2026, por meio de questionário eletrônico disponibilizado na plataforma Google Forms, garantindo a participação voluntária e anônima dos(as) servidores(as) do Instituto Federal de Sergipe (IFS).

O instrumento de coleta de dados foi estruturado com questões objetivas, organizadas predominantemente em escala de concordância e escala de satisfação (modelo Likert), além de questões abertas destinadas à coleta de críticas, sugestões e percepções complementares. O questionário também contemplou perguntas de múltipla escolha e itens direcionados a perfis específicos de participantes do Programa de Gestão e Desempenho (PGD), conforme sua forma de atuação (servidor(a) participante, chefia imediata ou dirigente da unidade).

Os eixos investigados contemplaram:

- Perfil dos(as) respondentes no âmbito do PGD;
- Forma de participação no programa;
- Avaliação do módulo SUAP PGD (usabilidade, funcionalidades, desempenho e suporte);
- Conhecimento do regulamento interno do programa;
- Planejamento, acompanhamento e execução das atividades (PES, PIT e RIT);
- Impactos do PGD na produtividade, qualidade das entregas, organização do trabalho e qualidade de vida;
- Dificuldades enfrentadas na execução do programa;
- Sugestões de melhorias;
- Avaliações específicas de participantes, chefias imediatas e dirigentes de unidade.

A estrutura do questionário permitiu o direcionamento automático dos(as) respondentes para blocos específicos de questões, conforme o perfil de atuação informado no PGD. Dessa forma, os(as) participantes responderam a um conjunto próprio de perguntas, enquanto chefias imediatas e dirigentes foram direcionados a seções específicas, com questões compatíveis com suas atribuições.

Essa organização possibilitou uma análise mais qualificada e aderente às diferentes realidades de atuação no programa, garantindo maior precisão na interpretação dos resultados.

Adicionalmente, foi incluído um conjunto de questões específicas voltadas à avaliação do módulo SUAP PGD, com o objetivo de analisar a experiência dos(as) usuários(as) e identificar oportunidades de melhoria contínua no sistema.

A análise dos dados foi realizada de forma quantitativa, por meio da consolidação das respostas objetivas, e qualitativas, a partir da interpretação das respostas abertas. No âmbito qualitativo, foi utilizada, como recurso complementar, a nuvem de palavras, com o objetivo de identificar padrões e temas recorrentes nas percepções dos(as) respondentes. Entretanto, visando enriquecer a análise não plenamente evidenciadas por esse tipo de representação visual, foram também apresentados trechos de respostas na íntegra, proporcionando uma compreensão mais aprofundada e contextualizada das experiências relatadas.

Ressalta-se que, na seção destinada às chefias imediatas, participaram tanto servidores(as) que exercem exclusivamente essa função quanto aqueles(as) que acumulam as atribuições de participante e chefia no programa, aspecto que deve ser considerado na análise dos resultados.

Adicionalmente, o instrumento incluiu um conjunto de questões específicas voltadas à avaliação do módulo SUAP PGD, com o objetivo de analisar a experiência dos(as) usuários(as) quanto à usabilidade, funcionalidades, desempenho e suporte, visando à identificação de oportunidades de melhoria contínua no sistema.

A partir das respostas às questões abertas, foi realizada uma análise qualitativa, incluindo a elaboração de nuvem de palavras, com o objetivo de identificar os principais temas e percepções recorrentes. Contudo, considerando a complexidade das respostas, optou-se também pela apresentação de trechos na íntegra, a fim de enriquecer a análise e captar nuances que não são plenamente evidenciadas por esse tipo de representação visual. As respostas completas possibilitam uma compreensão mais aprofundada e contextualizada das percepções e experiências dos(as) respondentes no âmbito do PGD.

Ressalta-se que, na seção destinada às chefias imediatas, responderam tanto servidores(as) que exercem exclusivamente essa função quanto aqueles(as) que acumulam as atribuições de participante e chefia no programa.

3. PERFIL DOS RESPONDENTES

Em 31 de dezembro de 2025, o IFS contava com 570 servidores participantes do PGD. No entanto, ao analisarmos os resultados da pesquisa, na qual 129 servidores participaram voluntariamente e de forma anônima, constatamos que essa amostra representa 22,63% do total.

Dos 129 servidores que participaram da pesquisa e atuam no Programa de Gestão e Desempenho (PGD), verifica-se que 87 atuam como servidores(as) participantes (67,44%), 30 acumulam a atuação como participante e chefia imediata (23,3%), 10 exercem exclusivamente a função de chefia imediata (7,8%) e 2 atuam como dirigentes de unidade (1,6%).

De acordo com o regulamento interno e IN 24/2023 MGI entende-se por:

- Participante: Agente público previsto no §1º do art. 2º do Decreto nº 11.072, de 17 de maio de 2022, que tenha Termo de Ciência e Responsabilidade;
- 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.

Gráfico 1. Perfil de Atuação do(as) Servidores(as) no PGD



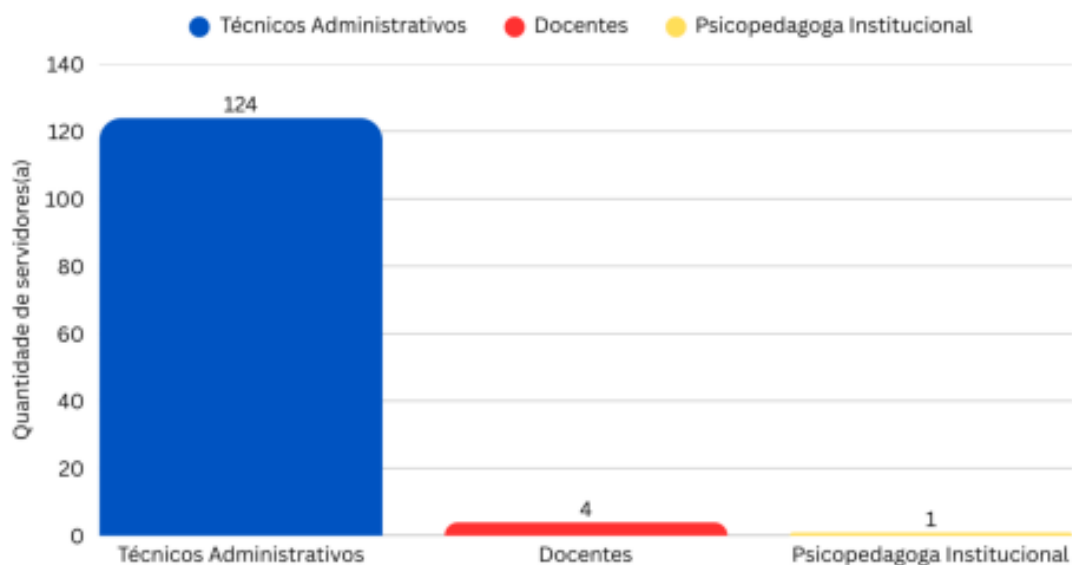
Fonte: Elaborada pelos autores, com base no questionários aplicado

3.1 Cargos

Dos 129 servidores que participaram da pesquisa, verifica-se predominância expressiva de Técnicos(as) Administrativos(as), que totalizam 124 respondentes (96,12%). Os docentes correspondem a 4 participantes (3,10%), enquanto a categoria de Psicopedagoga registra 1 respondente (0,78%).

De forma geral, os dados evidenciam que a amostra é majoritariamente composta por servidores(as) técnico-administrativos(as), o que está alinhado ao perfil de adesão ao Programa de Gestão e Desempenho (PGD) no IFS.

Gráfico 2. Distribuição dos participantes por cargo



Fonte: Elaborada pelos autores, com base no questionário aplicado

Tabela 1. Perfil de atuação no PGD por cargo

CARGO	SERVIDORES(AS) PARTICIPANTES	CHEFIA IMEDIATA	DIRIGENTES DA UNIDADE	PARTICIPANTE E CHEFIA IMEDIATA	TOTAL
Técnicos(as) Administrativos(as)	86	10	0	28	124
Docentes	0	0	2	2	4
Psicopedagoga	1	0	0	0	1

Fonte: Elaborada pelos autores, com base no questionário aplicado

Observa-se na tabela 01 que os docentes que participam do Programa de Gestão e Desempenho (PGD) estão, em sua maioria, em funções de gestão. Nenhum dos docentes aparece apenas como participante: eles atuam como dirigentes ou acumulam a função de chefia imediata.

Isso indica que a presença dos docentes no PGD está mais ligada a papéis de liderança do que à execução direta das atividades no programa, conforme previsto em Regulamento Interno.

De forma geral, os dados reforçam que o PGD é vivenciado pelos servidores técnico-administrativos, enquanto os docentes aparecem no papel de liderança e acompanhamento das atividades.

3.2 Unidade de lotação

A participação dos(as) servidores(as) no Programa de Gestão e Desempenho (PGD) varia entre as diferentes unidades da instituição.

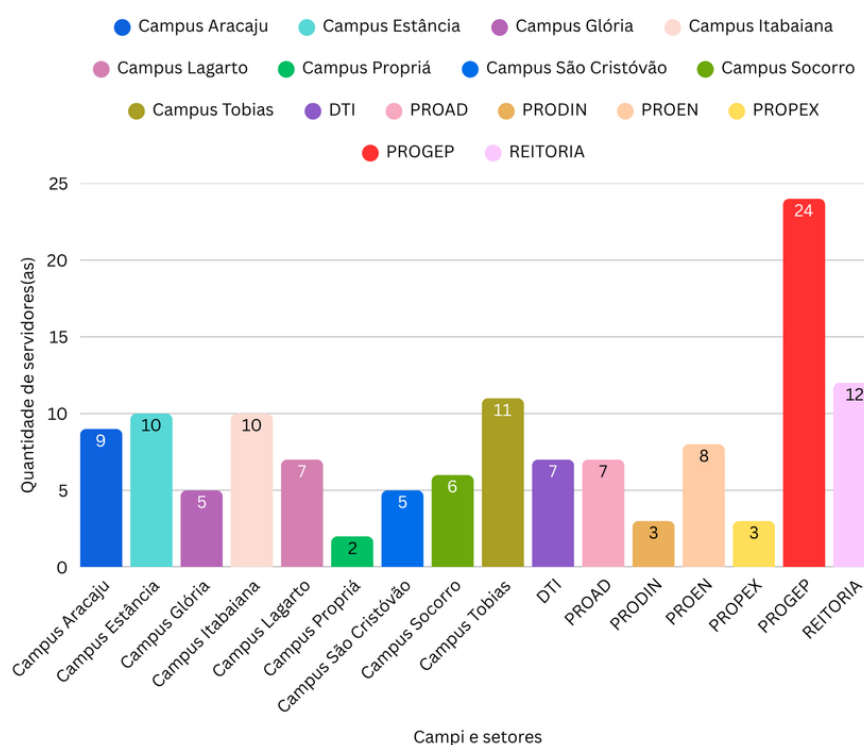
Alguns setores concentram um número maior de participantes, como a PROGEP, com 24 respondentes, e o Campus Tobias, com 11. Também se destacam os campi Estância e Itabaiana, com 10 participantes cada. Outras unidades, como Aracaju, Lagarto, Socorro PROEN, DTI e PROAD, apresentam uma participação intermediária.

Por outro lado, há unidades com menor número de respondentes, como o Campus Propriá, além de setores como PRODIN e PROPEX. A Reitoria, considerando seus setores vinculados, também apresenta uma participação relevante, com 12 servidores.

Além disso, é importante considerar as diferenças na composição do quadro de servidores entre as unidades. Nos campi, há tanto servidores técnico-administrativos em educação quanto docentes EBTT, enquanto na Reitoria e em seus setores vinculados predominam os servidores técnico-administrativos.

Esse fator ajuda a explicar por que setores como Reitoria, PROGEP, PROAD, PROEN, PROPEX, PRODIN e DTI apresentam maior número de servidores no PGD, já que o programa é mais amplamente adotado entre os técnicos-administrativos.

Gráfico 3. Distribuição dos(as) participantes por unidade de lotação



Fonte: Elaborada pelos autores, com base no questionário aplicado

3.2.1 Análise por unidade e segmento de atuação no PGD

Em relação à participação das unidades na pesquisa, a Tabela 3 apresenta a distribuição dos(as) respondentes conforme o segmento de atuação no Programa de Gestão e Desempenho (PGD), considerando servidores(as) participantes, chefias imediatas, dirigentes de unidade e aqueles que acumulam as funções de participante e chefia.

De forma geral, os dados mostram que o PGD está presente em diferentes unidades da instituição, com níveis variados de participação e diferentes formas de atuação, refletindo as especificidades organizacionais e funcionais de cada setor.

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 e conta apenas com 3 servidores técnicos administrativos, destes, 1 participa do PGD.

Tabela 2. Distribuição dos(as) Respondentes por Unidade de Lotação e Segmento de Atuação no PGD

UNIDADE	SEGMENTO			
	SERVIDORES(AS) PARTICIPANTES	CHEFIA IMEDIATA	DIRIGENTES DA UNIDADE	PARTICIPANTE E CHEFIA IMEDIATA
Campus Aracaju	7	1		1
Campus Estância	5	1	1	3
Campus Glória	3			2
Campus Itabaiana	6			4
Campus Lagarto	5	1		1
Campus Propriá	2			
Campus São Cristóvão	3			2
Campus Socorro	2	2		2
Campus Tobias Barreto	8		1	2
DTI	4			3
PROAD	4	1		
PRODIN	2	1		
PROEN	7	1		
PROPEX	3			
PROGEP	17	2		5
REITORIA: AEXREI, AIREI, AUDINTREI, COETREI, CPPD, DCOMREI, DEXEC, DIPUB, DIRADREI, GRREI, PFREI	9			3

Fonte: Pesquisa de Avaliação do PGD-IFS, 2024

3.3 Tempo de atuação no IFS

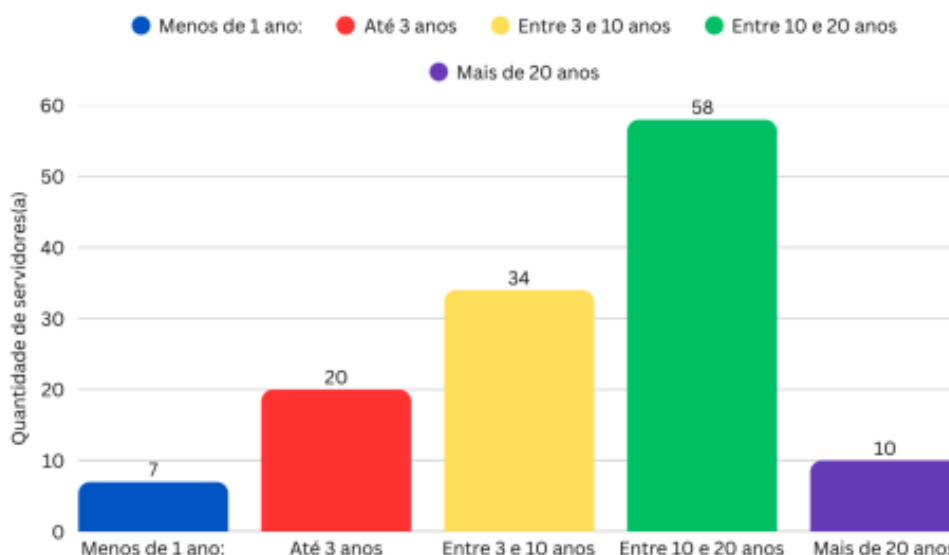
A análise do tempo de atuação dos(as) servidores(as) no IFS evidencia uma predominância de participantes com maior tempo de instituição. Do total de 129 respondentes, 44,96% possuem entre 10 e 20 anos de atuação, enquanto 26,36% estão na faixa de 3 a 10 anos, totalizando 71,32% de servidores com perfil mais experiente.

Por outro lado, 15,50% dos(as) respondentes possuem até 3 anos de atuação, e 5,43% têm menos de 1 ano de vínculo com a instituição. Já os servidores com mais de 20 anos correspondem a 7,75% da amostra.

Além disso, é importante considerar o que está previsto na [Resolução CS/IFS nº 271, de 01 de outubro de 2024](#), que estabelece que servidores(as) em estágio probatório, especialmente durante o primeiro ano de exercício, possuem restrições quanto à participação no Programa de Gestão e Desempenho (PGD) em determinadas modalidades.

Nesse contexto, o menor número de respondentes com menos de 1 ano de atuação no IFS pode ser explicado por essa limitação normativa, uma vez que esses servidores podem participar do programa apenas na modalidade presencial.

Gráfico 4. Tempo de atuação dos(as) participantes no IFS



Fonte: Elaborada pelos autores, com base no questionário aplicado

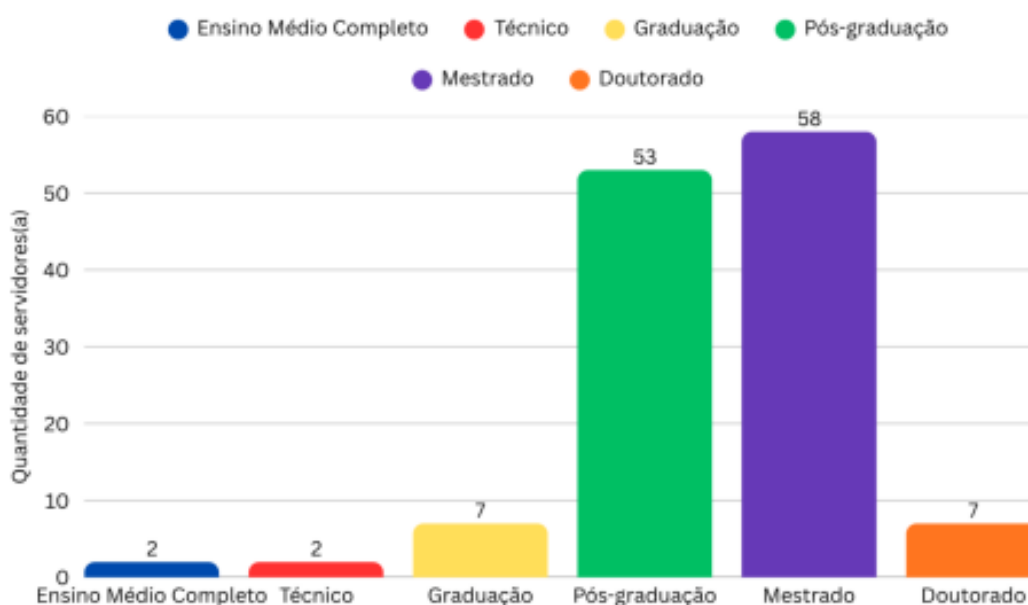
3.4 Formação acadêmica

A análise da formação acadêmica dos(as) respondentes evidencia um elevado nível de qualificação entre os(as) servidores(as) participantes da pesquisa. Observa-se que a maior parte possui titulação em nível de pós-graduação, com destaque para o mestrado (44,96%) e a pós-graduação lato sensu (41,09%).

As demais categorias apresentam menor representatividade, sendo 5,43% com graduação e 5,43% com doutorado, enquanto os níveis técnico e ensino médio completo correspondem, cada um, a 1,55% dos respondentes.

De forma geral, os dados indicam que os(as) participantes do Programa de Gestão e Desempenho (PGD) possuem alta qualificação acadêmica.

Gráfico 5. Formação acadêmica dos(as) participantes



Fonte: Elaborada pelos autores, com base no questionário aplicado

Após a seção de perguntas gerais, o questionário foi estruturado de forma a direcionar automaticamente os(as) respondentes para blocos específicos, de acordo com o perfil de atuação informado no Programa de Gestão e Desempenho (PGD).

Assim, os(as) servidores(as) que se identificaram como participantes do programa responderam a um conjunto próprio de questões, enquanto aqueles(as) que atuam como chefia imediata ou dirigentes de unidade foram direcionados a seções específicas, com perguntas adequadas às suas atribuições.

4. PARTICIPANTES

4.1 Frequência de Acesso à Página Eletrônica do Programa de Gestão

Quando questionados(as) sobre a frequência de utilização do módulo SUAP PGD, os resultados permitem compreender o nível de uso da principal ferramenta operacional do programa pelos(as) participantes.

Do total de 87 respondentes, 54% afirmaram acessar o módulo semanalmente, enquanto 31% realizam o acesso diariamente, sugerindo uma rotina frequente de utilização do sistema, muitas vezes associada à atualização do RIT. Além disso, 9,2% indicaram utilizar o sistema quinzenalmente e 5,8% mensalmente, possivelmente relacionados ao cadastro do PIT e do RIT. Não foram registradas respostas na opção “raramente”.

De forma geral, observa-se que a utilização do sistema ocorre com regularidade, refletindo sua importância para o registro, acompanhamento e execução das atividades no âmbito do Programa de Gestão e Desempenho.

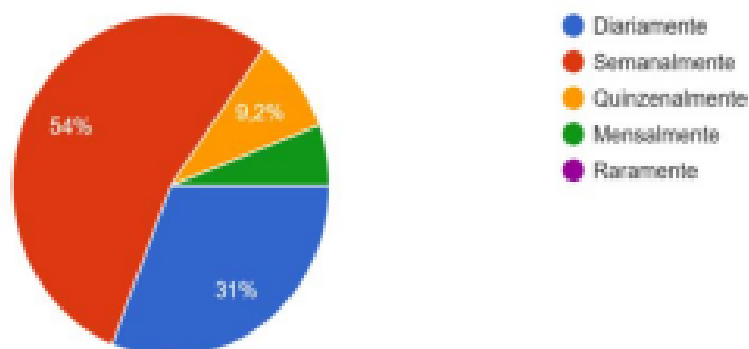
O acesso regular ao sistema do PGD é fundamental para o adequado funcionamento do Programa, pois permite uma visão atualizada e precisa do progresso individual e coletivo em relação às atividades pactuadas. Além disso, possibilita o acompanhamento contínuo do desempenho, favorece a comunicação entre servidores(as) e chefias, promove maior transparência e fortalece a prestação de contas, contribuindo para a tomada de decisões mais assertivas, baseadas em dados.

O uso recorrente do sistema também facilita a atualização das informações, o acompanhamento das atividades pactuadas e o registro adequado das entregas, reduzindo a necessidade de repactuações e promovendo maior organização e eficiência na execução das atividades.

Gráfico 06 – Frequência de Utilização do Módulo SUAP PGD pelos(as) Participantes

Com que frequência você utiliza o módulo SUAP PGD?

87 respostas



Fonte: Elaborada pelos autores, com base no questionário aplicado

Após a seção de perguntas gerais, o questionário foi estruturado de forma a direcionar automaticamente os(as) respondentes para blocos específicos, de acordo com o perfil de atuação informado no Programa de Gestão e Desempenho (PGD).

4.2 Facilidade de navegação no módulo SUAP PGD

Quando questionados(as) sobre a facilidade de navegação no módulo SUAP PGD, observa-se uma avaliação predominantemente positiva, embora com presença significativa de percepções intermediárias.

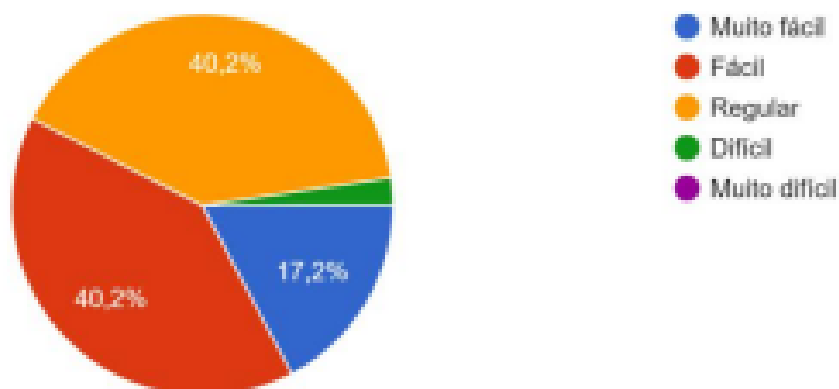
Do total de 87 respondentes, 40,23% avaliaram a navegação como “fácil” e 17,24% como “muito fácil”, totalizando 57,47% de percepções favoráveis. Por outro lado, 40,23% classificaram como “regular”, indicando espaço para melhorias na usabilidade do sistema. As avaliações negativas foram pouco expressivas, com apenas 2,30% indicando dificuldade de navegação, e nenhuma resposta na opção “muito difícil”.

A percepção mais positiva em relação à facilidade de navegação pode estar associada ao tempo de uso do sistema, uma vez que, à medida que os(as) servidores(as) se familiarizam com suas funcionalidades, a utilização tende a se tornar mais fácil.

Gráfico 07 – Avaliação da Facilidade de Navegação no Módulo SUAP PGD

Como você avalia a facilidade de navegação no módulo SUAP PGD?

87 respostas



Fonte: Elaborada pelos autores, com base no questionário aplicado

4.3 Adequação das funcionalidades do módulo SUAP PGD às necessidades dos(as) participantes

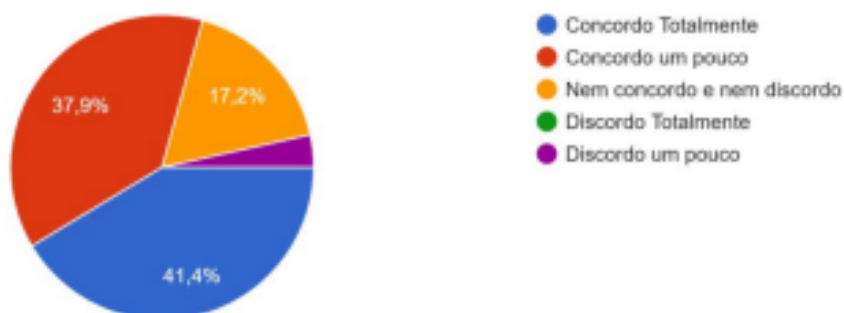
Quando questionados(as) sobre o atendimento das funcionalidades do módulo SUAP PGD às suas necessidades, observa-se uma percepção majoritariamente positiva entre os(as) respondentes.

Do total de 87 participantes, 41,38% afirmaram “concordo totalmente” e 37,93% “concordo um pouco”, totalizando 79,31% de avaliação favorável. As respostas neutras corresponderam a 17,24%, indicando que parte dos(as) servidores(as) não possui uma percepção definida sobre o tema. As avaliações negativas foram pouco expressivas, com apenas 3,45% indicando “discordo um pouco” e nenhuma resposta na opção “discordo totalmente”.

De forma geral, os resultados sugerem que o módulo SUAP PGD atende às necessidades da maioria dos(as) usuários(as), embora a presença de respostas neutras indique oportunidades de aprimoramento.

Gráfico 08 - Avaliação das Funcionalidades do Módulo SUAP PGD quanto ao Atendimento às Necessidades dos(as) Usuários(as)

As funcionalidades disponíveis no módulo SUAP PGD atendem às minhas necessidades.
87 respostas



Fonte: Elaborada pelos autores, com base no questionário aplicado

4.4 Avaliação do desempenho do módulo SUAP PGD

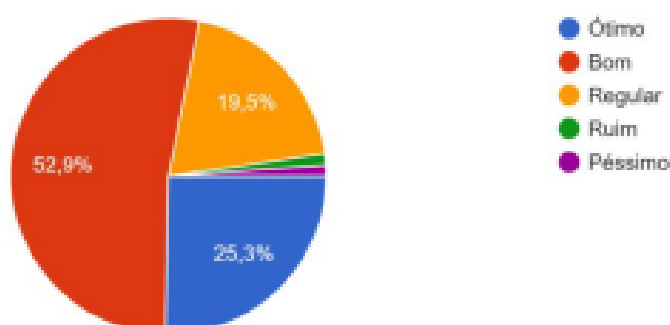
Quando questionados(as) sobre o desempenho do módulo SUAP PGD, considerando aspectos como velocidade e estabilidade, observa-se uma avaliação predominantemente positiva entre os(as) respondentes.

Do total de 87 participantes, 52,87% classificaram o desempenho como “bom” e 25,29% como “ótimo”, totalizando 78,16% de percepções favoráveis. As avaliações como “regular” corresponderam a 19,54%, indicando que uma parcela dos(as) usuários(as) ainda percebe limitações no funcionamento do sistema. As avaliações negativas foram pouco expressivas, com 1,15% para “ruim” e 1,15% para “péssimo”.

De forma geral, os resultados indicam que o módulo SUAP PGD apresenta desempenho satisfatório para a maioria dos(as) usuários(as).

Gráfico 09 - Avaliação do Desempenho (Velocidade e Estabilidade) do Módulo SUAP PGD

Como você avalia o desempenho (velocidade, estabilidade) do módulo SUAP PGD?
87 respostas



Fonte: Elaborada pelos autores, com base no questionário aplicado

4.5 Avaliação do suporte ao módulo SUAP PGD

Quando questionados(as) sobre a eficiência do suporte ao módulo SUAP PGD, observa-se uma percepção majoritariamente positiva entre os(as) respondentes que já necessitaram desse atendimento.

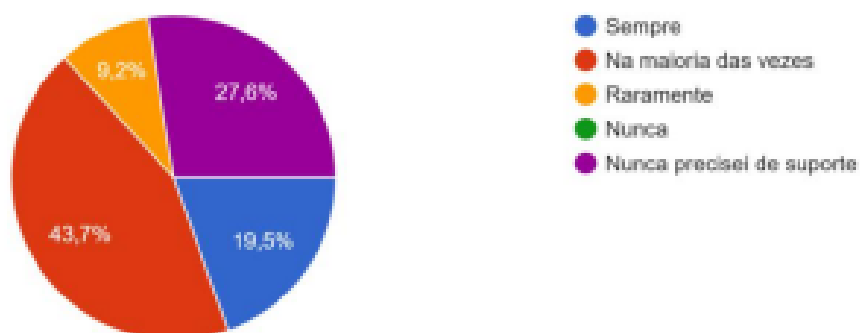
Do total de 87 participantes, 19,5% afirmaram que o suporte é “sempre” eficiente e 43,7% indicaram que isso ocorre “na maioria das vezes”, totalizando 63,22% de avaliação favorável. Por outro lado, 9,20% relataram que o suporte é eficiente apenas “raramente”, e não houve registros para a opção “nunca”. Destaca-se ainda que 27,6% dos(as) respondentes informaram nunca ter precisado de suporte, o que pode indicar autonomia no uso do sistema ou ausência de dificuldades relevantes.

De forma geral, os resultados sugerem que o suporte ao módulo SUAP PGD atende de forma satisfatória à maioria dos(as) usuários(as).

Gráfico 10 – Avaliação da Eficiência do Suporte ao Módulo SUAP PGD

Quando você precisa de ajuda, o suporte ao Módulo PGD é eficiente?

87 respostas



Fonte: Elaborada pelos autores, com base no questionário aplicado

4.6 Sugestões de melhorias no módulo SUAP PGD

Quando questionados(as) sobre funcionalidades que poderiam ser incluídas ou aprimoradas no módulo SUAP PGD, foi disponibilizado um campo aberto para respostas descritivas, de caráter não obrigatório, no qual foram registradas 21 contribuições. As respostas apresentadas trouxeram percepções relevantes e foram agrupadas em eixos temáticos, permitindo a identificação de oportunidades de melhoria no sistema.

De forma geral, destacam-se as seguintes demandas:

a) Integração entre sistemas

Diversos(as) servidores(as) apontaram a necessidade de maior integração entre o SUAP PGD e outros sistemas institucionais, especialmente o SIGRH, de modo a evitar retrabalho, como o registro duplicado de informações (ex.: ocorrências, férias e feriados).

Destaca-se, contudo, que, à época da aplicação do questionário, o cadastro de férias ainda era realizado no SIGRH. Atualmente, essa funcionalidade passou a ser operacionalizada por meio do SOUGOV.BR.

Além disso, os feriados e pontos facultativos, conforme estabelecido na Portaria MGI nº 11.460, de 29 de dezembro de 2025, já se encontram cadastrados no sistema, o que representa um avanço na integração e na redução de retrabalho apontada pelos(as) servidores(as).

b) Estabilidade e desempenho do sistema

Foram recorrentes as manifestações relacionadas à instabilidade do sistema, com relatos de lentidão e dificuldades no carregamento das páginas, especialmente durante processos de avaliação e homologação.

c) Aperfeiçoamento de funcionalidades existentes

Os(as) participantes sugeriram melhorias em funcionalidades já disponíveis, como a possibilidade de reaproveitamento de informações (ex.: copiar PIT e PES de períodos anteriores), a inclusão de opção para seleção de datas e registro único de horários, bem como a revisão do registro de percentual de execução, sugerindo que essa informação seja concentrada exclusivamente no PES, em vez de ser exigida também no RIT.

Destaca-se, contudo, que já existe a funcionalidade de reaproveitamento das entregas e das informações do Plano de Entregas do Setor (PES) e do Plano Individual de Trabalho (PIT) de períodos anteriores no sistema.

d) Fluxos e processos internos do sistema

Também foram apontadas dificuldades nos fluxos de avaliação e homologação, com situações em que planos não ficam visíveis para a chefia imediata ou são encaminhados automaticamente para instâncias superiores.

e) Comunicação e transparência

Alguns(as) respondentes destacaram a importância de maior comunicação sobre atualizações no sistema, especialmente quando há mudanças implementadas pela DTI.

f) Demandas específicas de acesso e funcionalidades

Foram mencionadas ainda necessidades específicas relacionadas ao acesso a determinadas informações, fundamentais para a atuação de alguns perfis profissionais.

De forma geral, as contribuições evidenciam oportunidades de aprimoramento do módulo SUAP PGD, especialmente no que se refere à integração de sistemas.

4.7 Regime de execução no Programa de Gestão e Desempenho (PGD)

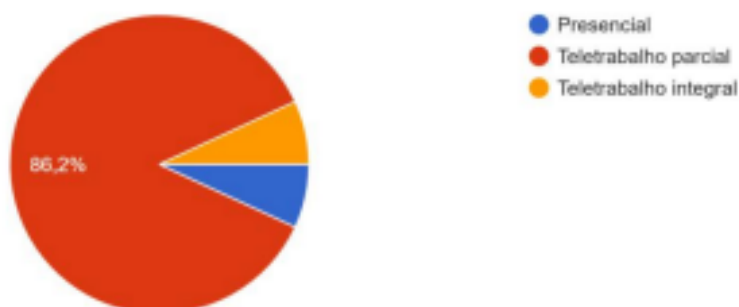
Quando questionados(as) sobre o regime de execução no âmbito do Programa de Gestão e Desempenho (PGD), observa-se uma predominância expressiva do teletrabalho parcial entre os(as) participantes.

Do total de 87 respondentes, 86,21% indicaram atuar em regime de teletrabalho parcial, enquanto 6,90% informaram atuar exclusivamente de forma presencial e outros 6,90% em teletrabalho integral.

A maioria dos servidores participantes do PGD estão na modalidade teletrabalho, regime de execução parcial, mas há participantes em todas as modalidades e regime de execução.

Gráfico 11 - Regime de Execução dos(as) Participantes no Programa de Gestão e Desempenho (PGD)

Qual Regime de execução do Programa de Gestão e Desempenho que você participa?
87 respostas



Fonte: Elaborada pelos autores, com base no questionário aplicado

4.8 Conhecimento do Regulamento do Programa de Gestão

Conhecer o regulamento interno, a Resolução CS nº 271/2024, é fundamental para garantir que todos os envolvidos no Programa de Gestão e Desempenho no IFS compreendam claramente os procedimentos, responsabilidades e objetivos estabelecidos.

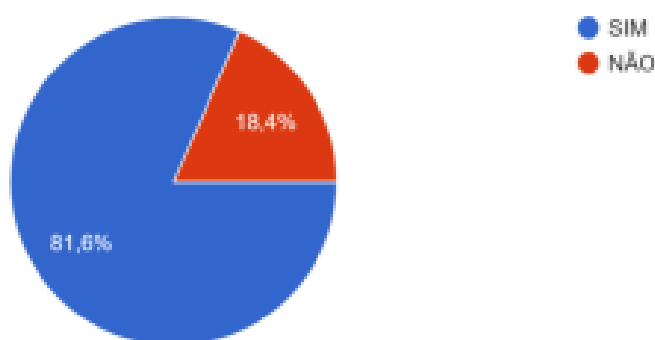
Quando questionados(as) sobre o conhecimento do regulamento interno do Programa de Gestão e Desempenho (PGD), instituído pela Resolução CS nº 271/2024, observa-se que a maioria dos(as) participantes afirma conhecer o normativo.

Do total de 87 respondentes, 81,61% indicaram que têm conhecimento da regulamentação, enquanto 18,39% informaram não conhecer o documento. Os resultados evidenciam um nível satisfatório de conhecimento sobre o regulamento do programa. No entanto, o percentual de servidores(as) que desconhecem a norma indica a necessidade de reforço nas ações de divulgação e orientação, de modo a garantir que todos(as) os(as) participantes estejam devidamente informados(as) sobre as diretrizes que regem o PGD.

Gráfico 12 - Conhecimento dos(as) Participantes sobre o Regulamento do PGD (Resolução CS nº 271/2024)

Você conhece o regulamento interno (Resolução CS 271/2024), o qual estabelece os procedimentos para o Programa de Gestão e Desempenho no IFS?

87 respostas



Fonte: Elaborada pelos autores, com base no questionário aplicado

4.9 Percepção sobre o impacto do PGD na produtividade

A execução do Programa de Gestão nas instituições públicas tem como um dos seus grandes desafios a quebra de um paradigma da Administração Pública, ao possibilitar a substituição do controle de frequência pela gestão por resultados, materializada pelas entregas pactuadas entre os(as) participantes e suas chefias imediatas.

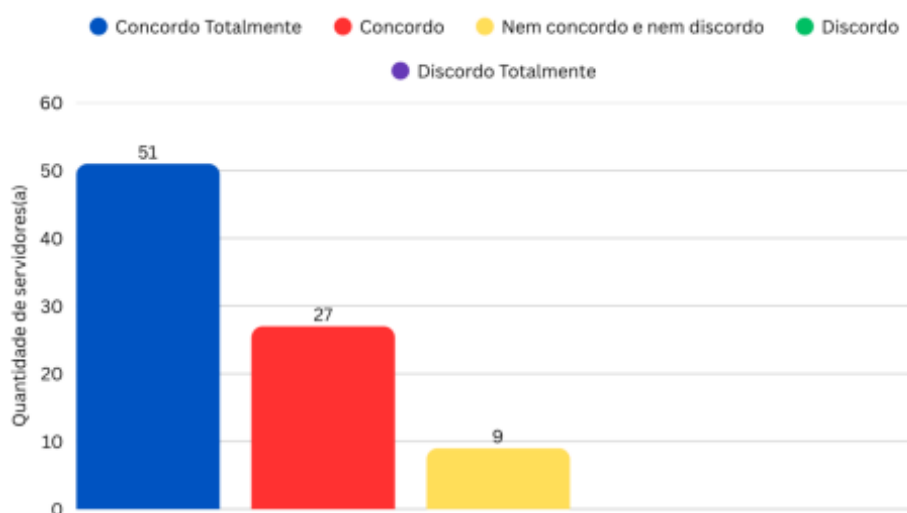
Para tanto, o PGD do IFS propõe incentivar a cultura do planejamento, otimizando as atividades a serem realizadas e, conseqüentemente, as entregas, bem como promover a gestão da produtividade e da qualidade das entregas dos(as) participantes.

Quando questionados(as) sobre o impacto do Programa de Gestão e Desempenho (PGD) na produtividade, observa-se uma percepção amplamente positiva entre os(as) participantes.

Do total de 87 respondentes, 58,62% afirmaram “concordo totalmente” e 31,03% “concordo”, totalizando 89,65% de avaliação favorável. As respostas neutras corresponderam a 10,34%, não havendo registros de avaliações negativas.

Os resultados indicam que o PGD tem contribuído de forma significativa para o aumento da produtividade dos(as) servidores(as), evidenciando a efetividade do programa na organização das atividades e no alcance de melhores resultados no trabalho.

Gráfico 13 - Percepção dos(as) Participantes sobre o Impacto do PGD na Produtividade



Fonte: Elaborada pelos autores, com base no questionário aplicado

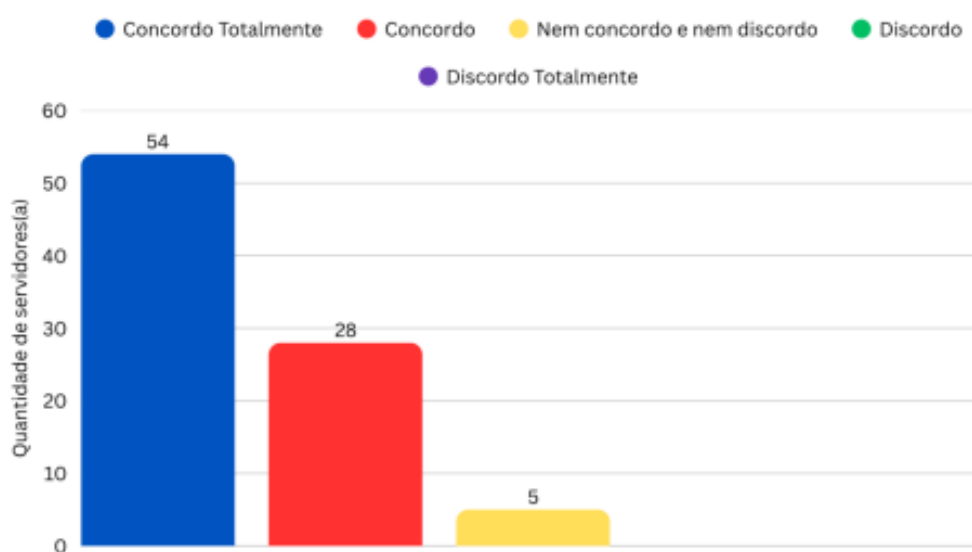
4.10 Cumprimento de prazos das atividades pactuadas no PGD

Cumprir os prazos das atividades pactuadas é fundamental, uma vez que o PGD está baseado na gestão por resultados. Quando questionados(as) sobre o cumprimento dos prazos das atividades pactuadas no âmbito do Programa de Gestão e Desempenho (PGD), observa-se uma percepção amplamente positiva entre os(as) participantes.

Do total de 87 respondentes, 62,07% afirmaram “concordo totalmente” e 32,18% “concordo”, totalizando 94,25% de avaliação favorável. As respostas neutras corresponderam a 5,75%, não havendo registros de avaliações negativas.

Os resultados indicam que os(as) servidores(as) têm conseguido, de forma consistente, cumprir os prazos estabelecidos para as atividades pactuadas, evidenciando a efetividade do PGD na organização do trabalho e no acompanhamento das entregas.

Gráfico 14 - Cumprimento dos Prazos das Atividades Pactuadas no PGD



Fonte: Elaborada pelos autores, com base no questionário aplicado

4.11 Elaboração participativa do Plano de Entregas Setorial (PES)

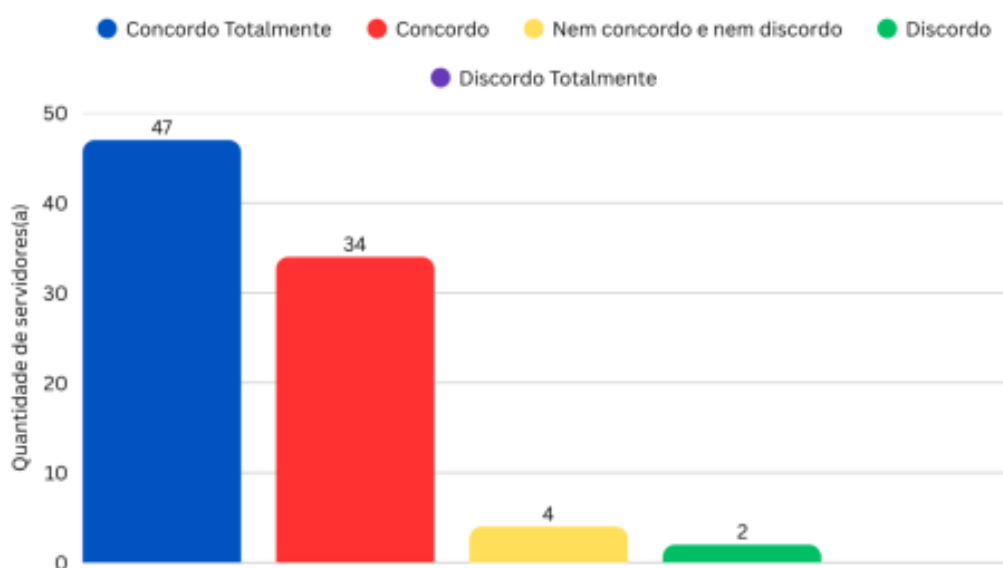
Quando questionados(as) sobre a forma de elaboração do PES, observa-se que a maioria dos(as) participantes percebe o processo como colaborativo entre a chefia imediata e a equipe.

Do total de 87 respondentes, 54,02% afirmaram “concordo totalmente” e 39,08% “concordo”, totalizando 93,10% de percepção favorável quanto à construção conjunta do PES. As respostas neutras corresponderam a 4,60%, enquanto 2,30% indicaram discordância.

Os resultados evidenciam que, de modo geral, o PES tem sido elaborado de forma participativa, envolvendo a equipe do setor.

Cabe destacar que o Núcleo do Programa de Gestão (NPG) orienta que a elaboração do PES é de responsabilidade da chefia da unidade de execução, devendo, preferencialmente, ocorrer de forma participativa, com o envolvimento da equipe. Com o objetivo de promover o alinhamento das atividades, a clareza na definição de prioridades e o comprometimento coletivo com os resultados pactuados no âmbito do PGD.

Gráfico 15 - Percepção sobre a Elaboração Participativa do Plano de Entregas Setorial (PES)



Fonte: Elaborada pelos autores, com base no questionário aplicado

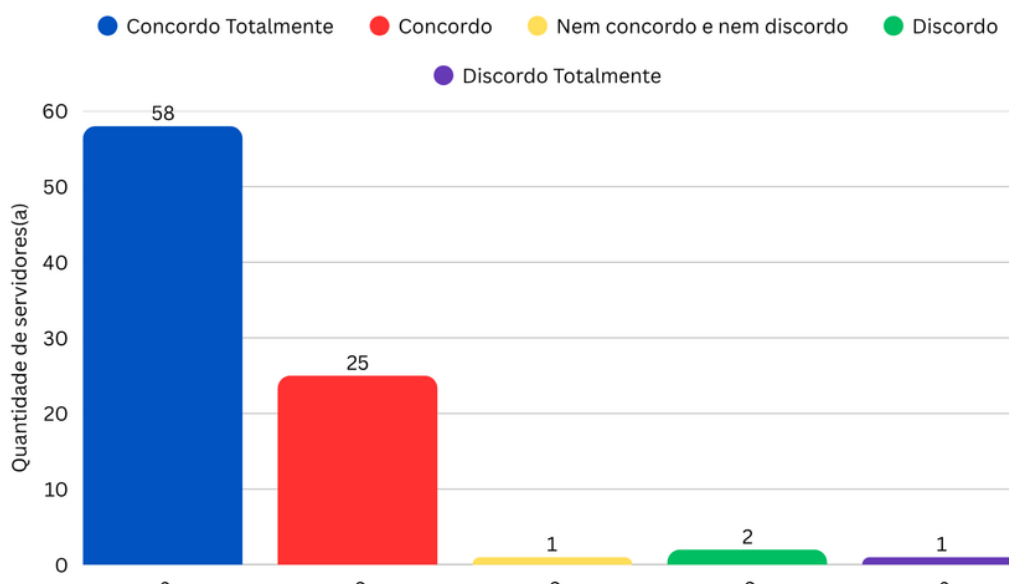
4.12 Comunicação e uso de ferramentas digitais no PGD

Considerando que a maioria dos servidores em PGD está na modalidade parcial, torna-se ainda mais necessária a utilização de ferramentas digitais para viabilizar a comunicação com colegas do setor, chefia, o atendimento ao público e a realização de reuniões, entre outras demandas.

Nesse contexto, os resultados indicam uma percepção amplamente positiva em relação ao uso dessas ferramentas no desenvolvimento das atividades. Do total de respondentes, 66,67% afirmaram “concordo totalmente” e 28,74% “concordo” que a comunicação por e-mail, WhatsApp, Google Meet, Microsoft Teams, entre outras, facilita a interação com colegas e chefia, totalizando 95,41% de avaliações favoráveis.

As respostas neutras e discordantes representam um percentual reduzido (4,60%), o que reforça a efetividade dessas ferramentas como suporte à execução das atividades no âmbito do PGD. Esse resultado evidencia que o uso de tecnologias de comunicação tem contribuído significativamente com o alcance dos objetivos do PGD na instituição.

Gráfico 16 - Percepção sobre a efetividade das ferramentas de comunicação no PGD



Fonte: Elaborada pelos autores, com base no questionário aplicado

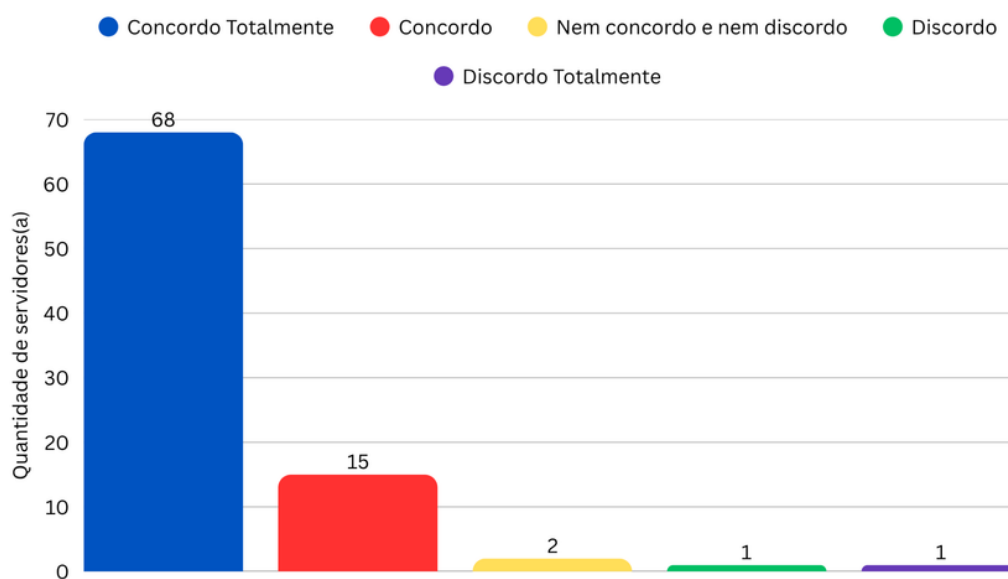
4.13 Percepção sobre o impacto do PGD na qualidade de vida

Quando questionados(as) sobre o impacto do PGD na qualidade de vida pessoal, observa-se uma percepção fortemente positiva entre os(as) participantes.

Do total de 87 respondentes, 78,16% afirmaram “concordo totalmente” e 17,24% “concordo”, totalizando 95,40% de avaliação favorável. As respostas neutras corresponderam a 2,30%, enquanto as avaliações negativas somaram 2,30%.

Os resultados indicam que o PGD tem contribuído de forma significativa para a melhoria da qualidade de vida dos(as) servidores(as), possivelmente em razão da maior flexibilidade na organização do trabalho, melhor conciliação entre vida profissional e familiar e a economia de tempo com deslocamentos. Esses fatores contribuem para um maior bem-estar para o corpo funcional da instituição.

Gráfico 18 - Percepção dos(as) Participantes sobre o Impacto do PGD na Qualidade de Vida



Fonte: Elaborada pelos autores, com base no questionário aplicado

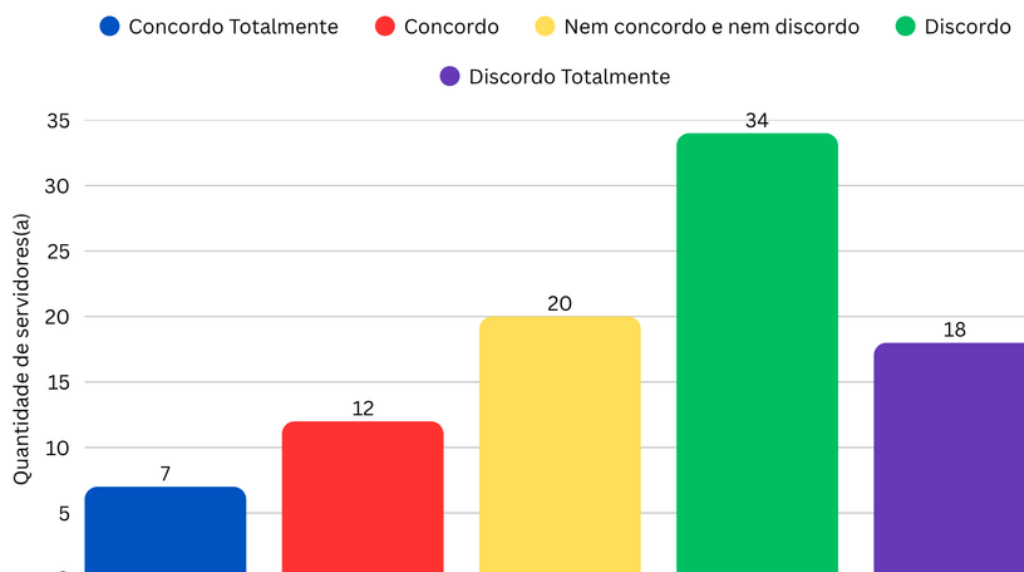
4.14 Percepção sobre a realização de atividades conjuntas no PGD

Quando questionados(as) sobre a possível redução na realização de atividades conjuntas com outros(as) colegas, como participação em comissões, grupos de trabalho e forças-tarefa, os resultados indicam uma tendência predominante de discordância.

Considerando as respostas obtidas, 39,08% indicaram “discordo” e 20,69% “discordo totalmente”, sugerindo que, para a maioria dos(as) participantes, o PGD não tem provocado redução significativa na realização dessas atividades. Por outro lado, 13,79% concordaram e 8,05% concordaram totalmente com a afirmação, enquanto 22,99% mantiveram posição neutra.

De forma geral, os dados indicam que o desenvolvimento de atividades conjuntas tem sido mantido mesmo com a adoção do PGD, o que reforça a continuidade das práticas colaborativas nas equipes de trabalho.

Gráfico 19 - Percepção sobre a Redução de Atividades Conjuntas no Âmbito do PGD



Fonte: Elaborada pelos autores, com base no questionário aplicado

4.15 Percepção sobre motivação e satisfação com o trabalho no IFS no âmbito do PGD

A motivação (impulso interno para agir) e a satisfação (prazer com o resultado alcançado) são fatores essenciais para a produtividade e o bem-estar organizacional.

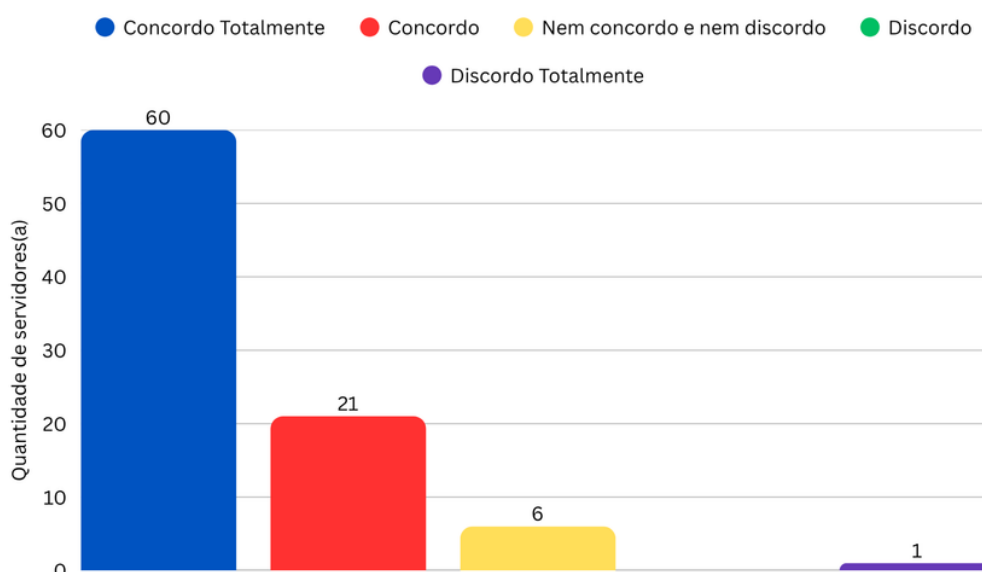
Quando questionados(as) sobre o impacto do PGD nesses aspectos, observa-se uma percepção amplamente positiva entre os(as) participantes.

Do total de 88 respondentes¹¹, 68,18% afirmaram “concordo totalmente” e 23,86% “concordo”, totalizando 92,04% de avaliação favorável. As respostas neutras corresponderam a 6,82%, enquanto apenas 1,14% indicaram discordância.

Os resultados indicam que o PGD tem contribuído de forma significativa para o aumento da motivação e da satisfação no trabalho, reforçando seu papel não apenas na melhoria do resultado, mas também na promoção do bem-estar dos(as) servidores(as).

¹¹Nesta questão, os(as) participantes puderam selecionar mais de uma opção.

Gráfico 20 - Percepção dos(as) Participantes sobre Motivação e Satisfação no Trabalho no Âmbito do PGD



Fonte: Elaborada pelos autores, com base no questionário aplicado

4.16 Contribuição do PGD para o planejamento e o trabalho em equipe

Quando questionados(as) sobre a contribuição do PGD para o planejamento e o trabalho em equipe, observa-se uma percepção amplamente positiva entre os(as) participantes.

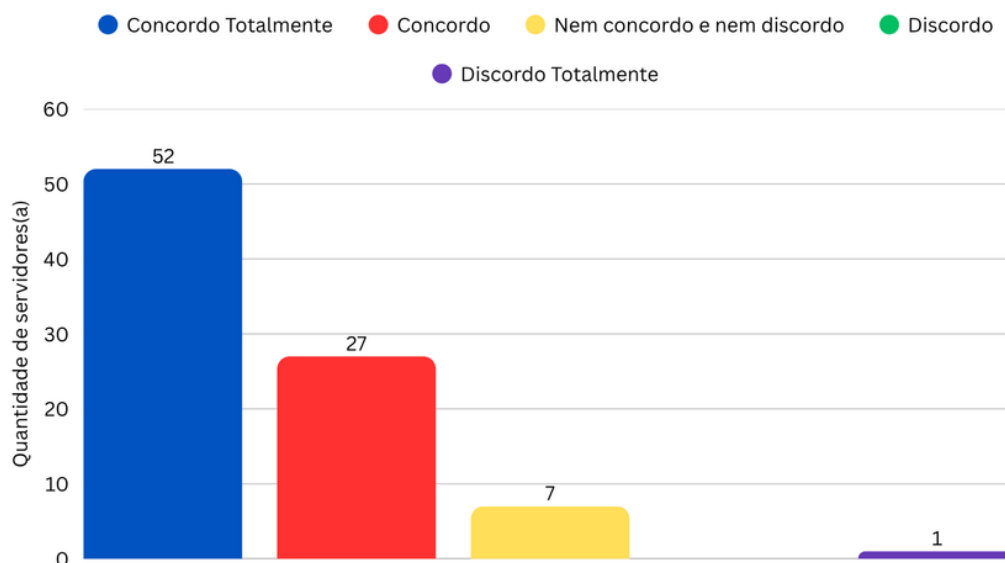
Do total de 87 respondentes²², 59,77% afirmaram “concordo totalmente” e 31,03% “concordo”, totalizando 90,80% de avaliação favorável. As respostas neutras corresponderam a 8,05%, enquanto apenas 1,15% indicaram discordância.

Os resultados indicam que o PGD tem contribuído significativamente para o fortalecimento do planejamento das atividades e para a organização do trabalho em equipe. Esse cenário pode ser associado à dinâmica de elaboração do Plano de Entregas Setorial (PES), construído de forma participativa, e ao Plano Individual de Trabalho (PIT), no qual cada servidor(a) organiza suas atividades de modo alinhado às entregas do setor.

Dessa forma, a distribuição das atividades entre os(as) membros da equipe e o alinhamento entre planejamento individual e setorial favorecem a colaboração, a interdependência das tarefas e o alcance dos resultados institucionais.

²²Nesta questão, os(as) participantes puderam selecionar mais de uma opção.

Gráfico 21 - Percepção sobre a Contribuição do PGD para o Planejamento e o Trabalho em Equipe



Fonte: Elaborada pelos autores, com base no questionário aplicado

4.17 Dificuldades na execução do PGD

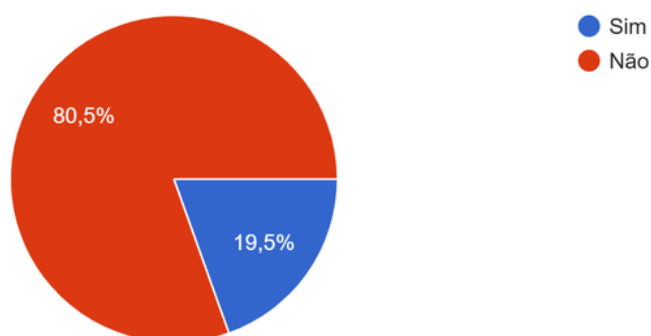
Quando questionados(as) sobre a existência de dificuldades durante a execução do PGD, observa-se que a maioria dos(as) participantes não enfrenta obstáculos significativos no desenvolvimento das atividades.

Do total de 87 respondentes, 80,5% afirmaram não ter dificuldades, enquanto 19,5% indicaram enfrentar algum tipo de desafio.

Os resultados sugerem que, de modo geral, o PGD tem sido executado de forma satisfatória pela maior parte dos(as) servidores(as).

Gráfico 22 - Percepção sobre a Contribuição do PGD para o Planejamento e o Trabalho em Equipe

Você sente algum tipo de dificuldade durante a execução do PGD?
87 respostas



Fonte: Elaborada pelos autores, com base no questionário aplicado

4.18 Principais dificuldades enfrentadas na execução do PGD

Quando questionados(as) sobre as dificuldades mais frequentes durante a execução do PGD, os(as) participantes puderam selecionar mais de uma opção.

Entre os desafios apontados, destacam-se as dificuldades relacionadas à utilização do sistema SUAP, mencionadas por 26 respondentes, e a diminuição da integração com os(as) demais integrantes da equipe, com 24 registros.

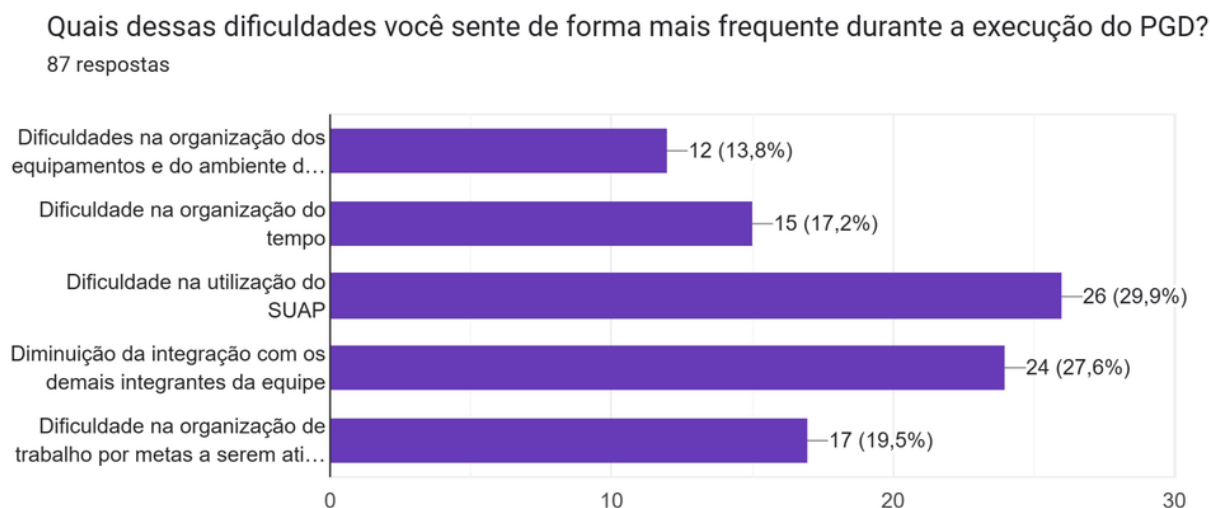
Também foram citadas dificuldades na organização do trabalho por metas (17), na gestão do tempo (15) e na organização dos equipamentos e do ambiente de trabalho (12).

De forma geral, os resultados indicam que os principais desafios enfrentados pelos(as) servidores(as) envolvem aspectos tecnológicos, especialmente relacionados ao sistema SUAP, bem como interação entre as equipes e de questões organizacionais.

A diminuição da integração entre os(as) integrantes da equipe pode estar associada ao fato de a maioria dos(as) participantes atuar na modalidade de teletrabalho parcial, o que reduz a convivência presencial diária e, consequentemente, as oportunidades de interação.

Como estratégia para mitigar as dificuldades relacionadas ao uso do sistema, o Núcleo do Programa de Gestão (NPG) desenvolveu um [manual de orientação aos\(as\) usuários\(as\)](#). No que se refere à interação entre equipes, alguns setores têm adotado práticas como a definição de dias específicos de presencialidade coletiva, possibilitando maior alinhamento, troca de informações e fortalecimento do trabalho em equipe.

Gráfico 23 – Principais Dificuldades Enfrentadas na Execução do PGD



Fonte: Elaborada pelos autores, com base no questionário aplicado

4.19 Sugestões de melhorias para o PGD

Quando questionados(as) sobre sugestões de melhorias para o PGD, foi disponibilizado um campo aberto, de caráter não obrigatório, no qual os(as) participantes apresentaram contribuições relevantes para o aprimoramento do programa.

As respostas foram agrupadas em eixos temáticos, conforme descrito a seguir:

a) Simplificação de processos e do sistema

Diversos(as) participantes sugeriram a redução de etapas no sistema, bem como a simplificação do preenchimento do PIT e do RIT, apontados como processos detalhistas e que demandam tempo significativo para alimentação.

b) Comunicação e orientação institucional

Foram recorrentes as sugestões relacionadas à necessidade de maior clareza nas orientações, melhoria da comunicação institucional e realização de campanhas de incentivo ao PGD. Também foi destacada a importância de manuais atualizados, alinhamento entre setores e definição mais clara dos critérios de avaliação.

c) Capacitação e desenvolvimento

Os(as) respondentes apontaram a necessidade de capacitações voltadas à gestão do tempo, organização da rotina de trabalho, uso do SUAP e compreensão da lógica de gestão por resultados. Também foi sugerido o compartilhamento de boas práticas entre os setores.

Destaca-se que o [Catálogo de Cursos Online - 2026](#) do Plano Anual de Capacitação (PAC) já contempla a oferta do curso Gestão do Tempo e Produtividade, alinhado às demandas identificadas. Além disso, o curso [“Elaboração de Planos de Entregas e Trabalho do PGD”](#) contribui para o fortalecimento da compreensão sobre a gestão por resultados no contexto do programa. No hotsite do Programa de Gestão e Desempenho do IFS, apresentamos uma [TRILHA DE APRENDIZAGEM](#) para contribuir com a formação dos participantes do PGD.

d) Integração e trabalho em equipe

Algumas contribuições destacaram a importância de fortalecer a integração entre os(as) servidores(as), especialmente nas etapas de planejamento. Destaca-se que o NPG orienta que o PES seja elaborado de forma participativa, com o envolvimento da equipe, de modo a favorecer a integração, o alinhamento das atividades e a melhoria do planejamento das entregas.

e) Aperfeiçoamento dos indicadores e modelo de avaliação

Foram sugeridas melhorias na definição de metas e indicadores, com ênfase na necessidade de considerar aspectos qualitativos, especialmente em atividades que envolvem atendimento e trabalho com pessoas. Também foi apontada a necessidade de maior clareza e padronização nos critérios de avaliação do programa.

f) Flexibilização e ampliação do acesso ao PGD

Algumas sugestões abordaram a ampliação das possibilidades de participação no programa, incluindo maior flexibilidade quanto ao regime de execução e critérios de adesão.

g) Outras contribuições específicas

Também foram apresentadas sugestões pontuais, como:

“• Comentários Contextuais: Possibilidade de anotações em partes específicas do documento

• Sugestões em Tempo Real: Ferramentas de colaboração síncrona e assíncrona

• Versões Colaborativas: Controle de versões com registro de contribuições de cada participante”

“Quando houver servidores com demanda praticamente inexistente, deve-se priorizar a capacitação e o redirecionamento desses profissionais para novas funções, em vez da abertura de novos concursos ou da contratação de terceirizados. A ociosidade prolongada tende a gerar impactos negativos no ambiente de trabalho, incluindo interferências inadequadas nas atividades de equipes que estão efetivamente cumprindo suas atribuições.”

“Seria interessante ter um check-list das atividades gerais que possam ser adequadas ao PGD, mesmo com inúmeros setores e suas peculiaridades, ainda existem colegas com dúvidas sobre o que pode ser colocando no PIT e RIT.”

Algumas contribuições também apontaram a necessidade de maior incentivo institucional ao PGD, a exemplo do registro: “Que a PROGEP faça sempre campanhas de incentivo e apoio ao PGD nos campi”. Destaca-se que a PROGEP já realiza ações de incentivo e que a gestão do IFS apoia a implementação e o fortalecimento do programa em toda a instituição.

No que se refere à sugestão de ampliação do teletrabalho para servidores(as) em estágio probatório, como indicado na proposta “teletrabalho a partir de 6 meses”, cabe esclarecer que a participação nesse período segue normativas federais. Conforme a Instrução Normativa Conjunta SEGES-SGPRT/MGI nº 24, de 28 de julho de 2023, durante o primeiro ano do estágio probatório, os(as) servidores(as) não podem ser selecionados para a modalidade de teletrabalho, seja em regime parcial ou integral. Dessa forma, a instituição apenas observa o que está estabelecido na normativa vigente.

Quanto à manifestação relacionada ao tempo despendido para utilização do sistema “despendemos tempo para utilizar esse sistema, gostaria de entender a razão pela qual fomos orientados que não devemos colocar essa ação como parte do PIT/RIT” esclarece-se que é possível registrar essa atividade no Plano Individual de Trabalho (PIT). Considerando que a elaboração e o preenchimento do PIT e do RIT demandam tempo de trabalho, recomenda-se que essa atividade seja incluída como entrega não vinculada diretamente às entregas do Plano de Entregas Setorial (PES).

De forma geral, as sugestões evidenciam oportunidades de aprimoramento do PGD em diferentes dimensões, especialmente no que se refere à simplificação, fortalecimento da comunicação, capacitação dos(as) servidores(as) e evolução do modelo de gestão por resultados.

Figura 01 - Nuvem de palavras a partir da resposta à pergunta “Quais as sugestões de melhorias você enxerga para o Programa de Gestão e Desempenho?”



Fonte: Elaborada pelos autores, com base no questionário aplicado

4.20 Autoavaliação dos(as) participantes no PGD

Quando questionados(as) sobre a avaliação de sua própria participação no PGD, os relatos evidenciam, de forma geral, uma percepção predominantemente positiva. A maior parte dos(as) participantes classificou sua atuação como boa, ótima ou excelente, destacando aspectos como comprometimento com as entregas, cumprimento de prazos, organização das atividades e melhoria no desempenho profissional.

Entre os principais pontos positivos mencionados, destacam-se:

- aumento da qualidade de vida;
- maior produtividade e eficiência;
- melhor organização do trabalho e planejamento das atividades;
- maior equilíbrio entre vida pessoal e profissional;
- “se revela fundamental para a adequada conciliação das atividades administrativas com ações de pesquisa, ensino e extensão, ampliando o alcance e o impacto das entregas institucionais.”.

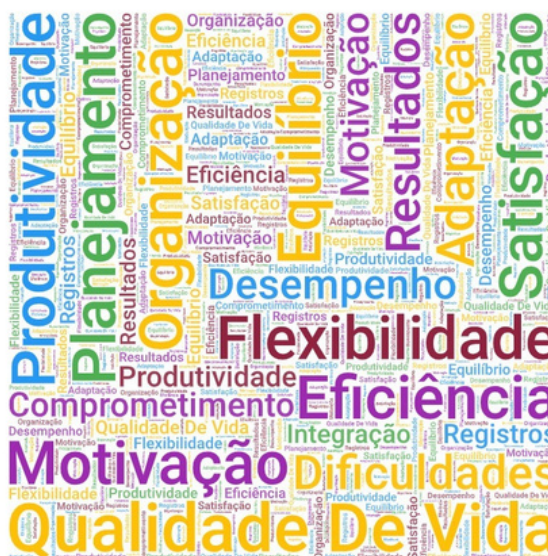
Alguns relatos também evidenciam que o PGD tem proporcionado maior motivação e satisfação no trabalho, além de contribuir para uma atuação mais estratégica e alinhada às entregas institucionais.

Por outro lado, uma parcela dos(as) participantes apontou desafios, especialmente relacionados:

- ao processo de adaptação ao programa;
- à organização para fazer o cadastro dos PIT e RIT dentro do prazo do calendário;
- à definição de metas; e
- à necessidade de maior acompanhamento por parte das chefias.

De forma geral, os resultados indicam que os(as) servidores(as) avaliam sua participação no PGD de maneira positiva, reconhecendo seus benefícios, mas também apontando aspectos que podem ser aprimorados para potencializar ainda mais os resultados do programa.

Figura 02 - Nuvem de palavras a partir da resposta à pergunta “Enquanto participante, como você avalia sua participação no PGD?”



Fonte: Elaborada pelos autores, com base no questionário aplicado

5. CHEFIA IMEDIATA

5.1 Frequência de Acesso à Página Eletrônica do Programa de Gestão

Quando questionadas sobre a frequência de utilização do módulo SUAP PGD, observa-se que a maior parte das chefias imediatas acessa o sistema de forma regular.

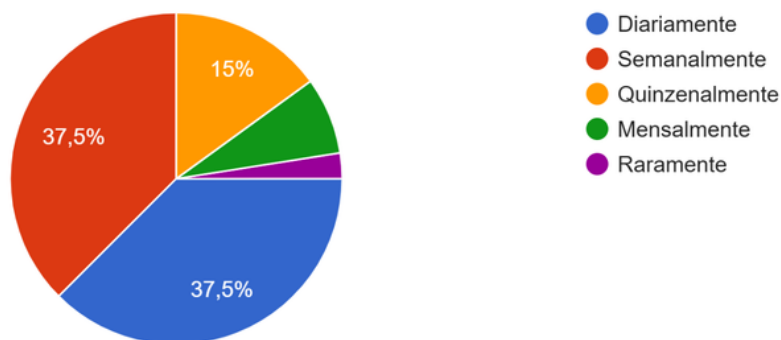
Do total de 40 respondentes, 37,50% afirmaram utilizar o sistema diariamente e outros 37,50% semanalmente, totalizando 75% de uso frequente. As utilizações quinzenal e mensal correspondem a 15,00% e 7,50%, respectivamente, enquanto apenas 2,50% indicaram uso raro.

Os resultados evidenciam que o sistema é amplamente utilizado pelas chefias imediatas, o que é fundamental para o acompanhamento das atividades das equipes (PIT E RIT), validação das entregas e monitoramento do desempenho dos(as) servidores(as) no âmbito do Programa de Gestão e Desempenho (PGD).

Além disso, o uso regular do sistema contribui para uma comunicação mais eficaz entre servidores(as) e chefias, aprimora a gestão dos resultados, fortalece a transparência e a prestação de contas, e possibilita a tomada de decisões mais assertivas, fundamentadas em dados atualizados e confiáveis.

Gráfico 24 - Frequência de Utilização do Módulo SUAP PGD pelas chefias imediatas

Com que frequência você utiliza o módulo SUAP PGD?
40 respostas



Fonte: Elaborada pelos autores, com base no questionário aplicado

5.2 Facilidade de navegação no módulo SUAP PGD

Quando questionadas sobre a facilidade de navegação no módulo SUAP PGD, as chefias imediatas apresentaram, de modo geral, uma percepção positiva quanto à usabilidade do sistema.

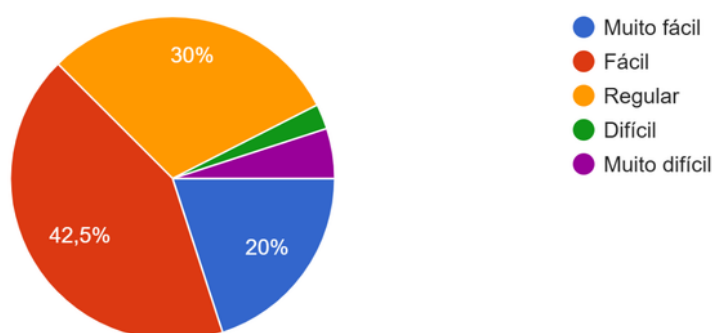
Do total de 40 respondentes, 20,00% avaliaram a navegação como “muito fácil” e 42,50% como “fácil”, totalizando 62,50% de avaliações favoráveis. Por outro lado, 30,00% classificaram como “regular”, enquanto 7,50% apontaram algum nível de dificuldade.

Os resultados indicam que, embora o sistema seja considerado acessível pela maioria das chefias, ainda há espaço para melhorias na experiência de navegação.

Gráfico 25 - Avaliação da Facilidade de Navegação no Módulo SUAP PGD

Como você avalia a facilidade de navegação no módulo SUAP PGD?

40 respostas



Fonte: Elaborada pelos autores, com base no questionário aplicado

5.3 Adequação das funcionalidades do módulo SUAP PGD às necessidades das chefias imediatas

Quando questionadas sobre se as funcionalidades disponíveis no módulo SUAP PGD atendem às suas necessidades, as chefias imediatas apresentaram uma avaliação predominantemente positiva.

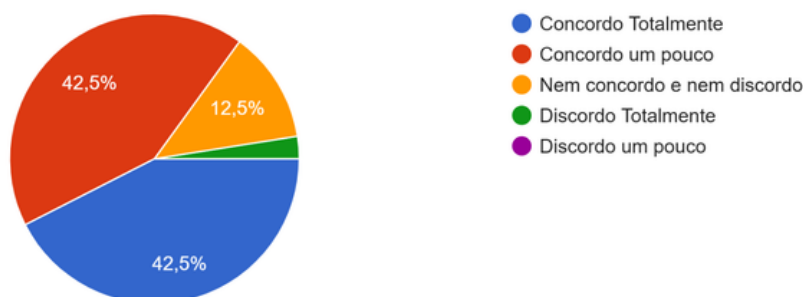
Do total de 40 respondentes, 42,50% afirmaram “concordo totalmente” e outros 42,50% “concordo um pouco”, totalizando 85,00% de percepção favorável. As respostas neutras corresponderam a 12,50%, enquanto apenas 2,50% indicaram discordância.

Os resultados indicam que, de modo geral, o sistema atende às necessidades das chefias imediatas no acompanhamento e gestão das atividades das equipes.

Gráfico 26 - Avaliação das Funcionalidades do Módulo SUAP PGD pelas Chefias Imediatas

As funcionalidades disponíveis no módulo SUAP PGD atendem às minhas necessidades.

40 respostas



Fonte: Elaborada pelos autores, com base no questionário aplicado

5.4 Avaliação do desempenho do módulo SUAP PGD

Quando questionadas sobre o desempenho do módulo SUAP PGD, considerando aspectos como velocidade e estabilidade, às chefias imediatas apresentaram uma avaliação majoritariamente positiva.

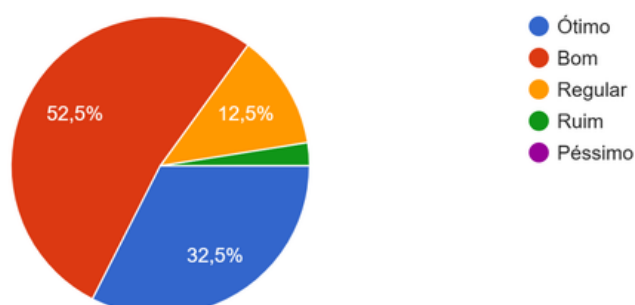
Do total de 40 respondentes, 32,50% classificaram o sistema como "ótimo" e 52,50% como "bom", totalizando 85,00% de avaliações favoráveis. As respostas "regular" corresponderam a 12,50%, enquanto apenas 2,50% avaliaram como "ruim", não havendo registros para a opção "péssimo".

Os resultados indicam que, de forma geral, o sistema apresenta bom desempenho em termos de funcionamento.

Gráfico 27 - Avaliação das Funcionalidades do Módulo SUAP PGD pelas Chefias Imediatas

Como você avalia o desempenho (velocidade, estabilidade) do módulo SUAP PGD?

40 respostas



Fonte: Elaborada pelos autores, com base no questionário aplicado

5.5 Avaliação do suporte ao módulo SUAP PGD

Quando questionadas sobre a eficiência do suporte ao módulo SUAP PGD, as chefias imediatas apresentaram uma percepção majoritariamente positiva.

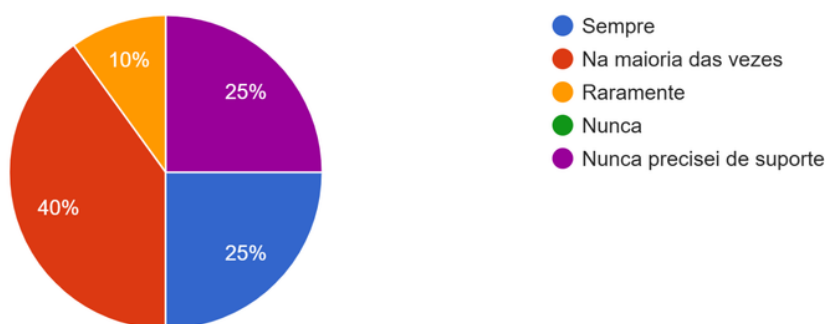
Do total de 40 respondentes, 25,00% afirmaram que o suporte é “sempre” eficiente e 40,00% indicaram que isso ocorre “na maioria das vezes”, totalizando 65,00% de avaliações favoráveis. Além disso, 25,00% informaram que nunca precisaram utilizar o suporte, o que pode indicar um bom nível de autonomia no uso do sistema.

Por outro lado, 10,00% dos(as) respondentes relataram que o suporte é eficiente apenas “raramente”, não havendo registros para a opção “nunca”. De forma geral, os resultados indicam que o suporte ao sistema é considerado adequado pela maioria das chefias imediatas.

Gráfico 28 - Avaliação da Eficiência do Suporte ao Módulo SUAP PGD

Quando você precisa de ajuda, o suporte ao Módulo PGD é eficiente?

40 respostas



Fonte: Elaborada pelos autores, com base no questionário aplicado

5.6 Sugestões de melhorias no módulo SUAP PGD

Quando questionados(as) sobre funcionalidades que poderiam ser incluídas ou aprimoradas no módulo SUAP PGD, foi disponibilizado um campo aberto para respostas descritivas, de caráter não obrigatório, no qual foram registradas 9 contribuições. As respostas apresentadas trouxeram percepções relevantes e foram agrupadas em eixos temáticos, permitindo a identificação de oportunidades de melhoria no sistema.

a) Integração com outros sistemas institucionais

As sugestões evidenciam a necessidade de maior integração entre o SUAP PGD e outros sistemas institucionais, especialmente o SIGRH. Os(as) participantes destacaram que a duplicidade de registros torna o processo mais trabalhoso e menos eficiente.

b) Automação e funcionalidades de gestão

Foram sugeridas melhorias como a emissão de relatórios gerenciais, registro de comparecimento presencial e envio de notificações automáticas por e-mail às chefias, especialmente em situações de alteração ou homologação de PIT/RIT.

c) Usabilidade e interface do sistema

Alguns(as) respondentes apontaram a necessidade de aprimoramento do layout, com foco em maior funcionalidade e melhor visualização das informações.

d) Estabilidade e mudanças no sistema

Também foram mencionadas dificuldades relacionadas à frequência de atualizações no sistema, consideradas, em alguns casos, excessivas.

e) Outras sugestões específicas

Foram apresentadas contribuições pontuais, como a inclusão de funcionalidades relacionadas à gestão de servidores(as) com redução de jornada e a utilização de tecnologias inovadoras, como inteligência artificial, para apoio às atividades.

De forma geral, as sugestões indicam a necessidade de evolução contínua do sistema, com foco na integração de processos, melhoria da usabilidade e ampliação de funcionalidades que apoiem a gestão e o acompanhamento do PGD pelas chefias imediatas.

5.7 Conhecimento do regulamento do PGD pelas chefias imediatas

Conhecer o regulamento interno, a Resolução CS nº 271/2024, é fundamental para garantir que todos(as) os(as) envolvidos(as) no Programa de Gestão no IFS compreendam claramente os procedimentos, responsabilidades e objetivos estabelecidos. No caso das chefias imediatas, esse conhecimento é ainda mais relevante, pois subsidia a condução adequada do programa.

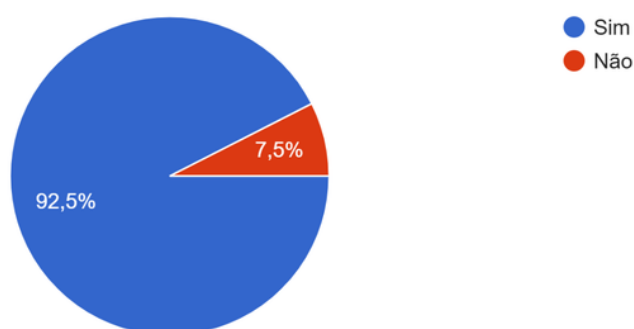
Quando questionadas sobre o conhecimento do regulamento interno que estabelece os procedimentos para o PGD, observa-se que a grande maioria das chefias imediatas afirma conhecer a normativa.

Do total de 40 respondentes, 92,50% indicaram que conhecem a Resolução CS nº 271/2024, enquanto 7,50% afirmaram não ter conhecimento. Os resultados evidenciam um elevado nível de familiaridade das chefias com o regulamento do PGD, o que é fundamental para a adequada condução do programa, especialmente no que se refere ao planejamento, acompanhamento e avaliação das atividades das equipes.

Gráfico 29 - Conhecimento do Regulamento do PGD pelas Chefias Imediatas

Você conhece o regulamento interno (Resolução CS 271/2024), o qual estabelece os procedimentos para o Programa de Gestão e Desempenho no IFS?

40 respostas



Fonte: Elaborada pelos autores, com base no questionário aplicado

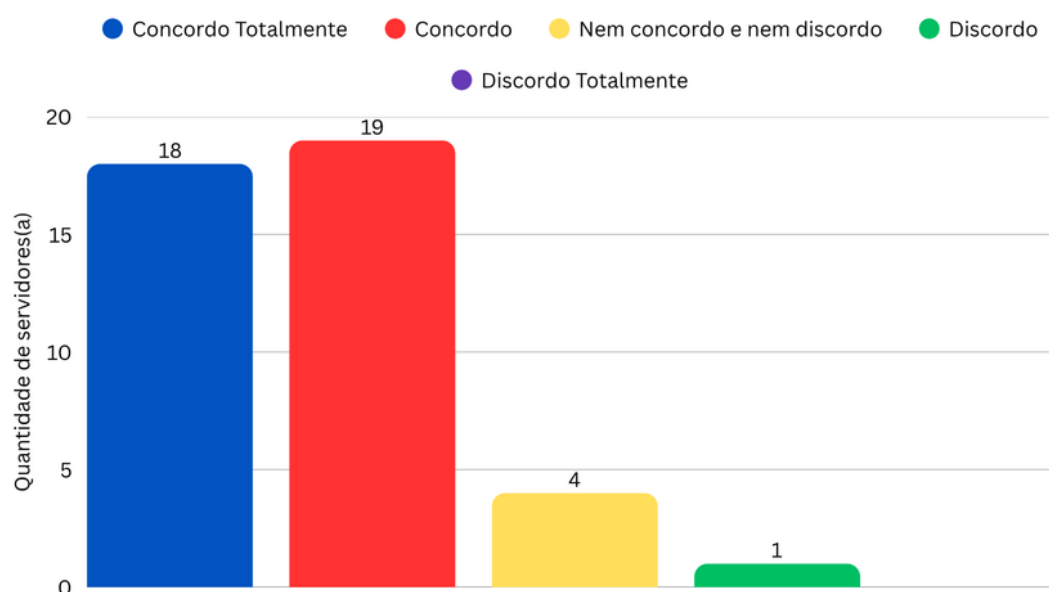
5.8 Elaboração participativa do Plano de Entregas Setorial (PES)

Quando questionadas sobre a elaboração do PES em conjunto com a equipe, as chefias imediatas apresentaram uma percepção amplamente positiva.

Do total, 45,00% afirmaram “concordo totalmente” e 47,50% “concordo”, totalizando 92,50% de avaliações favoráveis à construção participativa do PES. As respostas neutras corresponderam a 10,00%, enquanto apenas 2,50% indicaram discordância.

Os resultados indicam que a elaboração do PES tem ocorrido, em grande parte, de forma colaborativa entre chefias e equipes, o que está alinhado às orientações institucionais do Programa de Gestão e Desempenho (PGD). Essa prática contribui para maior alinhamento das atividades, clareza de prioridades e fortalecimento do compromisso com as entregas pactuadas.

Gráfico 30 - Elaboração do PES em Conjunto com a Equipe (Chefias Imediatas)



Fonte: Elaborada pelos autores, com base no questionário aplicado

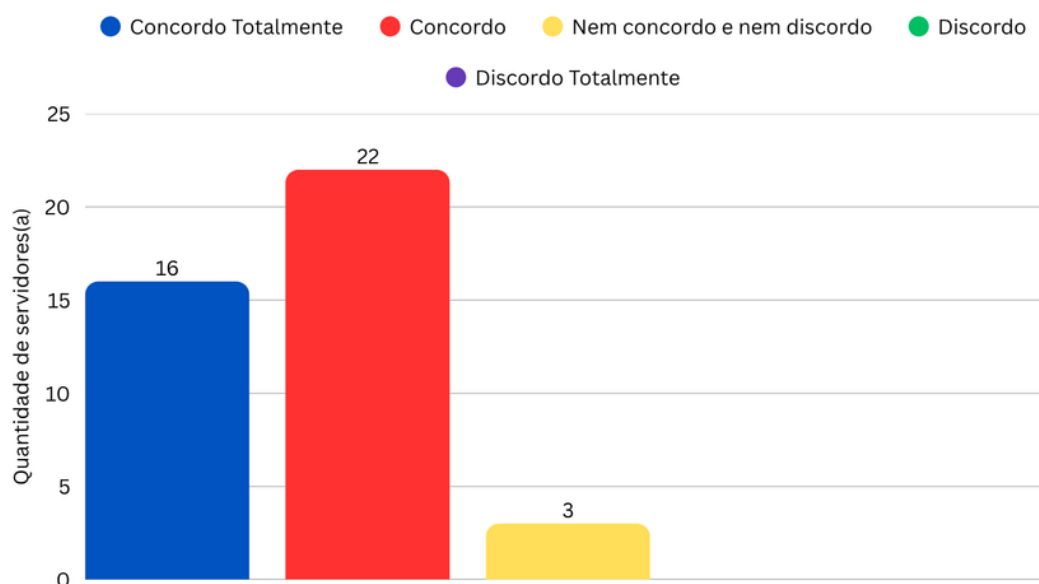
5.9 Monitoramento do PIT e do RIT pelas chefias imediatas

Quando questionadas sobre a frequência com que monitoram o Plano Individual de Trabalho (PIT) e o Relatório Individual de Trabalho (RIT) dos(as) participantes de suas equipes, as chefias imediatas apresentaram uma percepção amplamente positiva.

Do total de 41 respondentes, 39,02% afirmaram “concordo totalmente” e 53,66% “concordo”, totalizando 92,68% de avaliações favoráveis. As respostas neutras corresponderam a 7,32%, não havendo registros de discordância.

Os resultados indicam que o acompanhamento das atividades por meio do PIT e do RIT tem sido realizado de forma frequente pelas chefias imediatas, o que é fundamental para o monitoramento do desempenho, o alinhamento das entregas e a efetividade do PGD.

Gráfico 31 - Monitoramento do PIT e do RIT pelas chefias imediatas



Fonte: Elaborada pelos autores, com base no questionário aplicado

5.10 Percepção das chefias sobre o impacto do PGD na produtividade da equipe

A essência do PGD está no gerenciamento das unidades da Administração Pública com base no acompanhamento dos resultados pactuados, em alinhamento aos objetivos institucionais. Nesse sentido, o programa busca, de forma contínua, sensibilizar e promover uma cultura organizacional orientada a resultados, com foco na eficiência e na efetividade dos serviços prestados à sociedade.

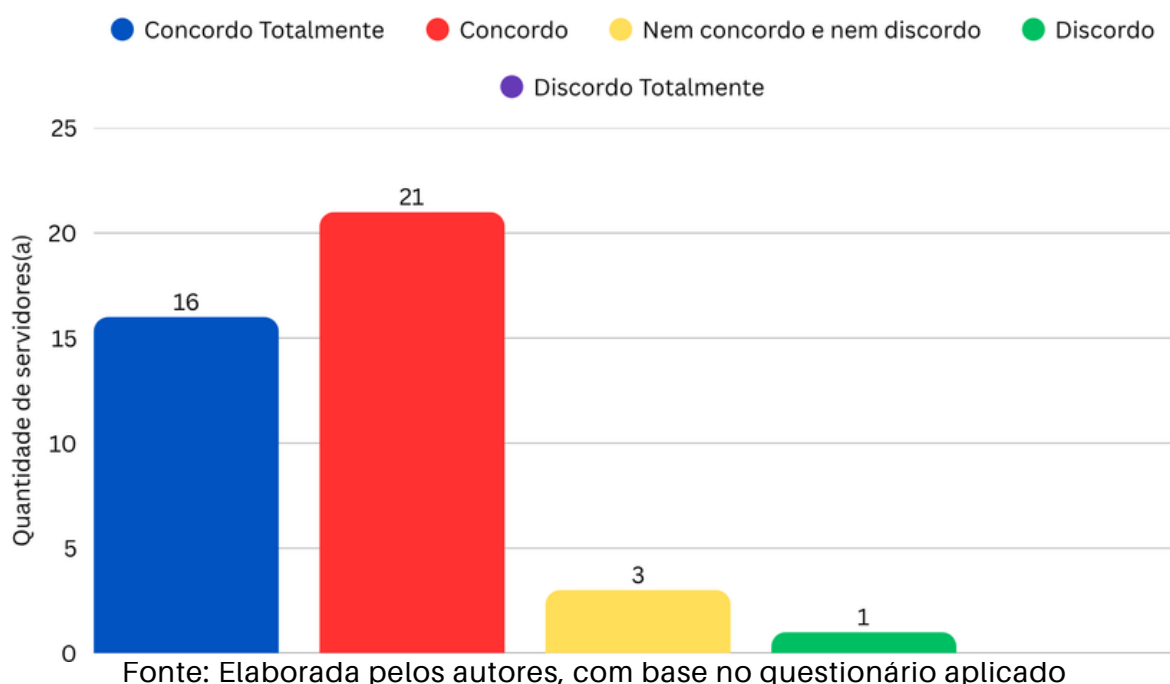
Com o intuito de avaliar a percepção quanto à produtividade, em comparação ao período em que o controle de frequência era realizado por meio do sistema SIGRH, os(as) participantes foram questionados(as) sobre o seu nível de produtividade no contexto atual do PGD.

Quando questionadas sobre o impacto do Programa de Gestão e Desempenho (PGD) na produtividade das equipes, as chefias imediatas apresentaram uma percepção amplamente positiva.

Do total de 41 respondentes, 39,02% afirmaram “concordo totalmente” e 51,22% “concordo”, totalizando 90,24% de avaliações favoráveis ao aumento da produtividade. As respostas neutras corresponderam a 7,32%, enquanto apenas 2,44% indicaram discordância.

Os resultados indicam que, na percepção da maioria das chefias imediatas, o PGD tem contribuído significativamente para o aumento da produtividade das equipes, reforçando sua efetividade como modelo de gestão orientado a resultados.

Gráfico 32 - Percepção das Chefias sobre o Aumento da Produtividade da Equipe com o PGD



5.11 Percepção das chefias sobre a qualidade das entregas com o PGD

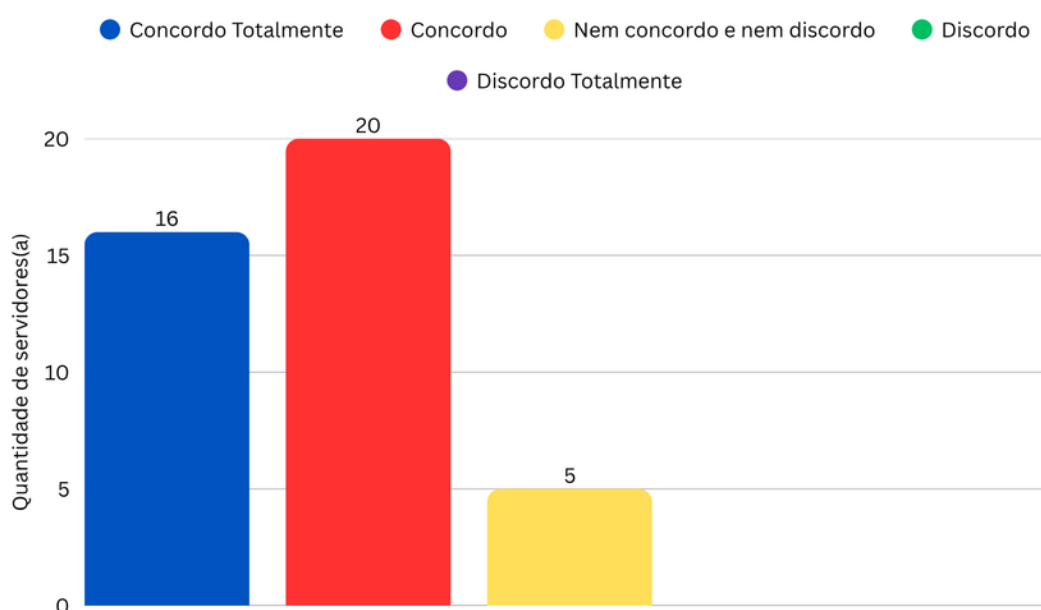
A satisfação com as entregas é um aspecto de grande relevância, uma vez que o Plano de Entregas deve refletir não apenas o que os(as) servidores(as) estão executando, mas também a qualidade dessas entregas, o público a que se destinam e a contribuição de cada resultado individual para o alcance das metas institucionais.

Quando questionadas sobre a melhoria na qualidade das entregas (produtos e/ou serviços) dos setores com a implementação do PGD, as chefias imediatas apresentaram uma percepção amplamente positiva.

Do total de 41 respondentes, 39,02% afirmaram “concordo totalmente” e 48,78% “concordo”, totalizando 87,80% de avaliações favoráveis. As respostas neutras corresponderam a 12,20%, não havendo registros de discordância.

Os resultados indicam que, na percepção da maioria das chefias imediatas, o PGD tem contribuído não apenas para o aumento da produtividade, mas também para a melhoria da qualidade das entregas realizadas pelos setores, reforçando a efetividade do programa na geração de resultados institucionais.

Gráfico 33 – Percepção das Chefias sobre a Qualidade das Entregas com o PGD



Fonte: Elaborada pelos autores, com base no questionário aplicado

5.12 Alcance das metas e resultados estabelecidos nos PES

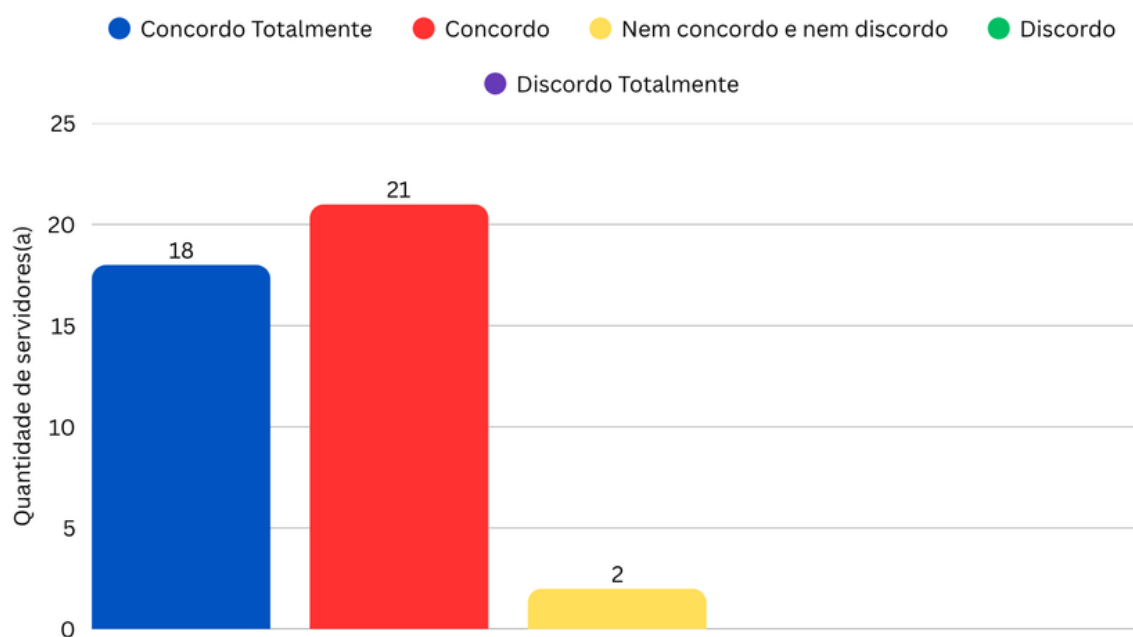
O PGD fundamenta-se na colaboração e no desempenho das equipes, com foco no atendimento, com eficiência e eficácia, dos objetivos institucionais. Nesse contexto, as metas e resultados são pactuados entre os(as) participantes e suas chefias imediatas, por meio do Plano de Entregas Setorial (PES).

Quando questionadas sobre o alcance das metas e resultados estabelecidos nos PES, as chefias imediatas apresentaram uma percepção amplamente positiva.

Do total de 41 respondentes, 43,90% afirmaram “concordo totalmente” e 51,22% “concordo”, totalizando 95,12% de avaliações favoráveis. As respostas neutras corresponderam a 4,88%, não havendo registros de discordância.

Os resultados indicam que, na percepção das chefias imediatas, os(as) servidores(as) têm conseguido atingir as metas e resultados pactuados, evidenciando o alinhamento entre planejamento e execução das atividades, bem como a efetividade do PGD no cumprimento dos objetivos institucionais.

Gráfico 34 - Alcance das Metas e Resultados Estabelecidos nos PES



Fonte: Elaborada pelos autores, com base no questionário aplicado

5.13 Grau de satisfação das chefias com as atividades desempenhadas pelos(as) servidores(as)

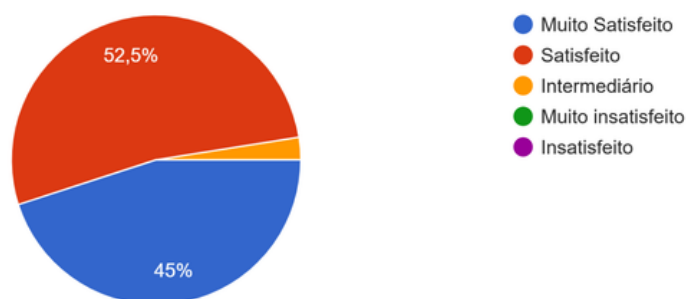
Quando questionadas sobre o grau de satisfação em relação às atividades desempenhadas pelos(as) servidores(as) participantes do PGD, as chefias imediatas apresentaram uma avaliação amplamente positiva.

Do total de 40 respondentes, 45,00% declararam estar “muito satisfeitos” e 52,50% “satisfeitos”, totalizando 97,50% de avaliações favoráveis. Apenas 2,50% indicaram nível intermediário, não havendo registros de insatisfação.

Os resultados evidenciam um elevado grau de satisfação das chefias imediatas quanto ao desempenho dos(as) servidores(as), reforçando a percepção de que o PGD tem contribuído para a melhoria das atividades desenvolvidas, bem como para o alcance dos resultados institucionais.

Gráfico 35 - Grau de Satisfação das Chefias com as Atividades dos(as) Servidores(as)

Qual o seu grau de satisfação com as atividades desempenhadas pelos servidores participantes?
40 respostas



Fonte: Elaborada pelos autores, com base no questionário aplicado

5.14 Percepção das chefias sobre a redução do absenteísmo com o PGD

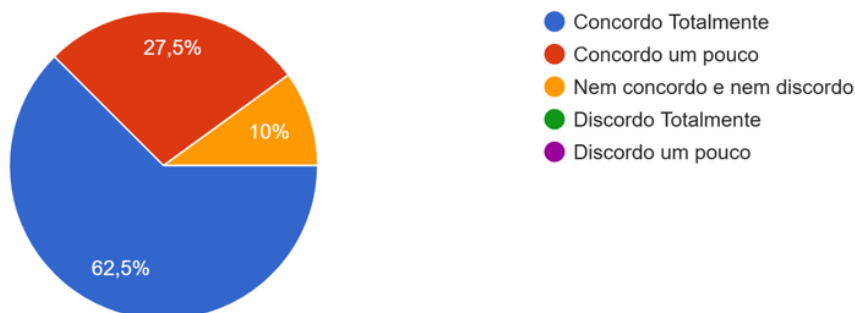
Quando questionadas sobre a ocorrência de redução do absenteísmo nos setores sob sua coordenação, as chefias imediatas apresentaram uma percepção amplamente positiva.

Do total de 40 respondentes, 62,50% afirmaram “concordo totalmente” e 27,50% “concordo um pouco”, totalizando 90,00% de avaliações favoráveis à redução de ausências relacionadas a questões pessoais e de saúde. As respostas neutras corresponderam a 10,00%, não havendo registros de discordância.

Os resultados indicam que, na percepção das chefias imediatas, o PGD tem contribuído para a diminuição do absenteísmo, possivelmente em função da maior flexibilidade normativa proporcionada pelo programa, que permite melhor conciliação entre demandas pessoais e profissionais, reduzindo a necessidade de afastamentos formais.

Gráfico 36 - Percepção das Chefias sobre a Redução do Absenteísmo com o PGD

Com o PGD, houve uma redução do absenteísmo no setor que coordeno (redução no número de pedidos para ausentar-se do serviço para resoluç...mparecimento a consultas e por motivos de saúde)
40 respostas



Fonte: Elaborada pelos autores, com base no questionário aplicado

5.15 Principais dificuldades no acompanhamento do PGD pelas chefias imediatas

Quando questionadas sobre as principais dificuldades no acompanhamento e monitoramento do PGD em seus setores, as chefias imediatas apresentaram percepções diversas, sendo possível agrupar as respostas em alguns eixos principais.

a) Tempo e acúmulo de demandas

A principal dificuldade relatada refere-se à limitação de tempo para acompanhamento do programa, especialmente em razão da elevada carga de atividades nos setores. Nesse contexto, algumas chefias destacaram a dificuldade de realizar o monitoramento de forma contínua e sistemática.

b) Prazos e organização das atividades

Foram mencionadas dificuldades relacionadas ao cumprimento e acompanhamento dos prazos.

c) Sistema e fluxo de informações

Alguns relatos indicam limitações no próprio sistema, como a ausência de notificações claras sobre solicitações de homologação de PIT e RIT.

d) Aspectos operacionais e normativos

Também foram apontadas questões relacionadas ao excesso de comprovações, à gestão de servidores(as) com redução de jornada e ao cumprimento da presencialidade.

b) Integração de sistemas e automatização

Destacou-se a necessidade de integração com sistemas institucionais, especialmente com o ponto eletrônico (SIGRH), além da inclusão de funcionalidades no sistema que permitam maior controle de prazos, como notificações automáticas para cadastro e entrega de instrumentos do PGD.

c) Padronização e normatização

Algumas contribuições evidenciam a necessidade de maior uniformidade na aplicação do programa entre os campi, especialmente no que se refere à definição de carga horária remota e presencial, bem como “eliminando, por exemplo, a responsabilidade do chefe imediato deferir a adesão de membros da sua equipe ao PGD e também a definição da carga horária remota e presencial”. Também foi sugerida maior vinculação entre as entregas do programa e o planejamento estratégico institucional.

d) Capacitação e monitoramento

Foram sugeridas ações de capacitação mais práticas, voltadas tanto à correta execução das atividades quanto ao cumprimento das normas do programa. Além disso, mencionou-se a importância de maior monitoramento e aplicação das diretrizes institucionais.

e) Organização do trabalho e qualidade de vida

Algumas sugestões abordam a necessidade de “aconselhar que os servidores (quando possível), marquem consultas médicas, ou outras ausências, em dias que estão em trabalho remoto”, bem como a valorização da qualidade de vida no trabalho como um dos resultados do PGD.

f) Adequação às especificidades dos setores

Também foram destacadas as particularidades de setores com atendimento ao público, sugerindo a definição de parâmetros institucionais mais claros para o teletrabalho nesses contextos, de modo a evitar prejuízos ao atendimento e possíveis conflitos no ambiente organizacional.

De forma geral, as sugestões indicam a necessidade de aprimoramento contínuo do programa, com foco na simplificação de processos, integração de sistemas, fortalecimento da gestão e maior alinhamento institucional.

De forma geral, os resultados indicam que as chefias imediatas reconhecem seu papel ativo no PGD e avaliam sua participação de maneira positiva.

PROGRAMA
DE GESTÃO E
DESEMPENHO

6. DIRIGENTES

6.1 Frequência de Acesso à Página Eletrônica do Programa de Gestão

Quando questionados(as) sobre a frequência de utilização do módulo SUAP PGD, observa-se que todos(as) os(as) respondentes indicaram acesso diário ao sistema. Do total de 2 respondentes, 100,00% afirmaram utilizar o sistema diariamente, não havendo registros para as demais opções.

Embora o número de respondentes seja reduzido, o resultado indica um uso contínuo do sistema por esse grupo.

Gráfico 37 - Frequência de Utilização do Módulo SUAP PGD pelos dirigentes

Com que frequência você utiliza o módulo SUAP PGD?

2 respostas



Fonte: Elaborada pelos autores, com base no questionário aplicado

6.2 Facilidade de navegação no módulo SUAP PGD

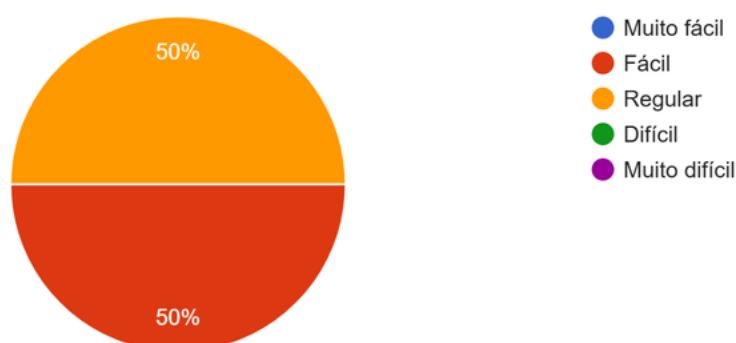
Quando questionados(as) sobre a facilidade de navegação no módulo SUAP PGD, os(as) respondentes apresentaram percepções distintas. Do total de 2 dirigentes, 50,00% avaliaram a navegação como “fácil”, enquanto os outros 50,00% classificaram como “regular”, não havendo registros para as demais opções.

Embora o número de respondentes seja reduzido, os resultados indicam que, mesmo com uma percepção positiva, há espaço para melhorias na usabilidade do sistema.

Gráfico 38 - Avaliação da Facilidade de Navegação no Módulo SUAP PGD

Como você avalia a facilidade de navegação no módulo SUAP PGD?

2 respostas



Fonte: Elaborada pelos autores, com base no questionário aplicado

6.3 Adequação das funcionalidades do módulo SUAP PGD às necessidades dos dirigentes

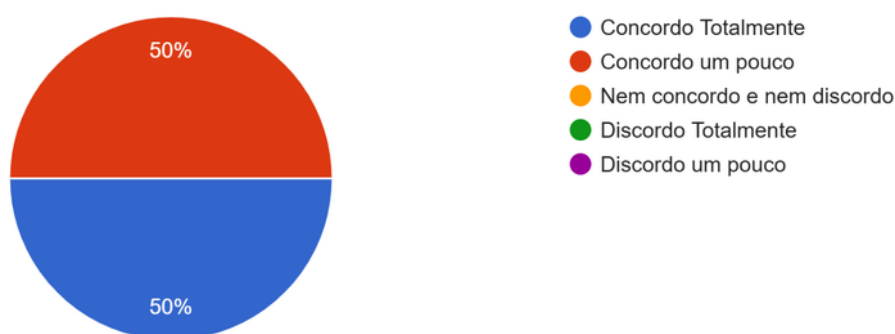
Quando questionados(as) sobre se as funcionalidades disponíveis no módulo SUAP PGD atendem às suas necessidades, observa-se uma percepção totalmente favorável. Do total de 2 respondentes, 50,00% afirmaram "concordo totalmente" e 50,00% "concordo um pouco", não havendo registros de respostas neutras ou negativas.

Embora o número de respondentes seja reduzido, os resultados indicam que, para esse grupo, o sistema atende às necessidades no desenvolvimento das atividades relacionadas ao PGD.

Gráfico 39 - Avaliação das Funcionalidades do Módulo SUAP PGD pelos dirigentes

As funcionalidades disponíveis no módulo SUAP PGD atendem às minhas necessidades.

2 respostas



Fonte: Elaborada pelos autores, com base no questionário aplicado

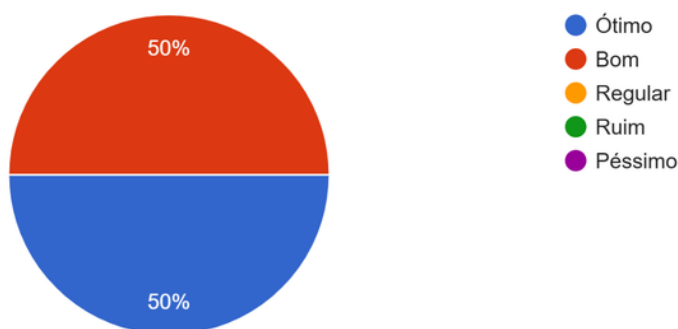
6.4 Avaliação do desempenho do módulo SUAP PGD

Quando questionados(as) sobre o desempenho do módulo SUAP PGD, considerando aspectos como velocidade e estabilidade, os(as) respondentes apresentaram uma percepção positiva. Do total de 2 dirigentes, 50,00% classificaram o sistema como “ótimo” e 50,00% como “bom”, não havendo registros para as demais opções.

Embora o número de respondentes seja reduzido, os resultados indicam que o sistema apresenta bom desempenho para esse grupo, atendendo de forma satisfatória às demandas relacionadas ao PGD.

Gráfico 40 - Avaliação do Desempenho (Velocidade e Estabilidade) do Módulo SUAP PGD

Como você avalia o desempenho (velocidade, estabilidade) do módulo SUAP PGD?
2 respostas



Fonte: Elaborada pelos autores, com base no questionário aplicado

6.5 Avaliação do suporte ao módulo SUAP PGD

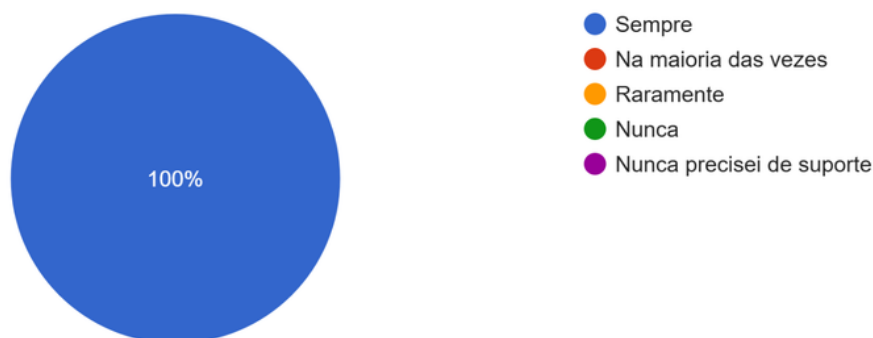
Quando questionados(as) sobre a eficiência do suporte ao módulo SUAP PGD, todos(as) os(as) dirigentes apresentaram avaliação totalmente positiva. Do total de 2 respondentes, 100,00% afirmaram que o suporte é “sempre” eficiente, não havendo registros para as demais opções.

Embora o número de respondentes seja reduzido, os resultados indicam que, para esse grupo, o suporte ao sistema atende plenamente às demandas apresentadas.

Gráfico 41 - Avaliação da Eficiência do Suporte ao Módulo SUAP PGD

Quando você precisa de ajuda, o suporte ao Módulo PGD é eficiente?

2 respostas



Fonte: Elaborada pelos autores, com base no questionário aplicado

6.6 Sugestões de melhorias no módulo SUAP PGD

Quando questionados(as) sobre funcionalidades que poderiam ser incluídas ou aprimoradas no módulo SUAP PGD, registrou-se apenas uma resposta. O(a) dirigente indicou não haver sugestões de melhorias, declarando “nada a declarar”.

Considerando o número reduzido de respostas, não é possível identificar tendências ou demandas específicas desse grupo. Ainda assim, a ausência de sugestões pode indicar uma percepção de que o sistema atende às necessidades atuais.

6.7 Conhecimento do regulamento do PGD pelos Dirigentes

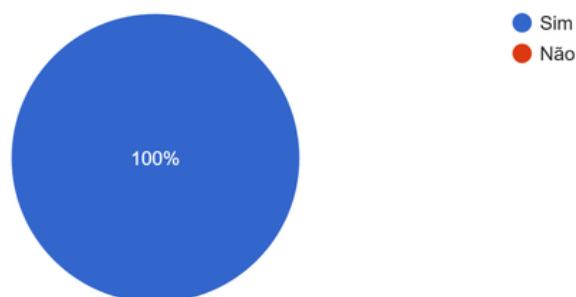
Quando questionados(as) sobre o conhecimento do regulamento interno que estabelece os procedimentos para o PGD, todos(as) os(as) dirigentes afirmaram conhecer a normativa. Do total de 2 respondentes, 100,00% indicaram conhecimento da Resolução CS nº 271/2024, não havendo registros de desconhecimento.

Embora o número de respondentes seja reduzido, o resultado indica que, para esse grupo, há familiaridade com as diretrizes que orientam a execução do programa.

Gráfico 42 -Conhecimento do Regulamento do PGD pelos Dirigentes

Você conhece o regulamento interno (Resolução CS 271/2024), o qual estabelece os procedimentos para o Programa de Gestão e Desempenho no IFS?

2 respostas



Fonte: Elaborada pelos autores, com base no questionário aplicado

6.8 Frequência de comunicação dos Dirigentes com as chefias imediatas sobre o PGD

A comunicação dos dirigentes com as chefias imediatas é muito importante para garantir o alinhamento das diretrizes institucionais, a clareza quanto aos objetivos do PGD e a padronização dos procedimentos adotados nas unidades. Além disso, contribui para o fortalecimento da gestão, a tomada de decisões mais assertivas e a disseminação de orientações que favoreçam a execução eficiente das atividades e o alcance dos resultados pactuados.

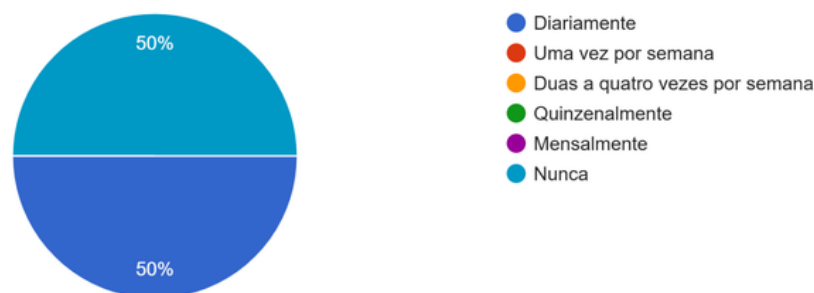
Quando questionados(as) sobre a frequência de comunicação com as chefias imediatas acerca do PGD, os(as) dirigentes apresentaram percepções distintas. Do total de 2 respondentes, 50,00% afirmaram se comunicar diariamente, enquanto os outros 50,00% indicaram não manter comunicação sobre o tema.

Embora o número de respondentes seja reduzido, os resultados evidenciam uma diferença significativa na frequência de interação com a chefia.

Gráfico 43 – Frequência de Comunicação dos Dirigentes com as Chefias Imediatas sobre o PGD

Com qual frequência você se comunica com as chefias imediatas da sua unidade sobre o PGD ?

2 respostas



Fonte: Elaborada pelos autores, com base no questionário aplicado

6.9 Comprometimento dos(as) participantes com o PGD

Quando questionados(as) sobre o nível de comprometimento dos(as) participantes de sua unidade com o PGD, todos(as) os(as) dirigentes indicaram percepção totalmente positiva. Do total de 2 respondentes, 100,00% afirmaram que todos(as) os(as) participantes estão efetivamente comprometidos com o programa, não havendo registros para as demais opções.

Embora o número de respondentes seja reduzido, o resultado indica, para esse grupo, um elevado nível de engajamento dos(as) servidores(as) com o PGD, o que é essencial para o alcance dos resultados institucionais.

Gráfico 44 - Comprometimento dos(as) Participantes com o PGD

Os participantes da sua unidade se comprometeram efetivamente com o PGD?
2 respostas



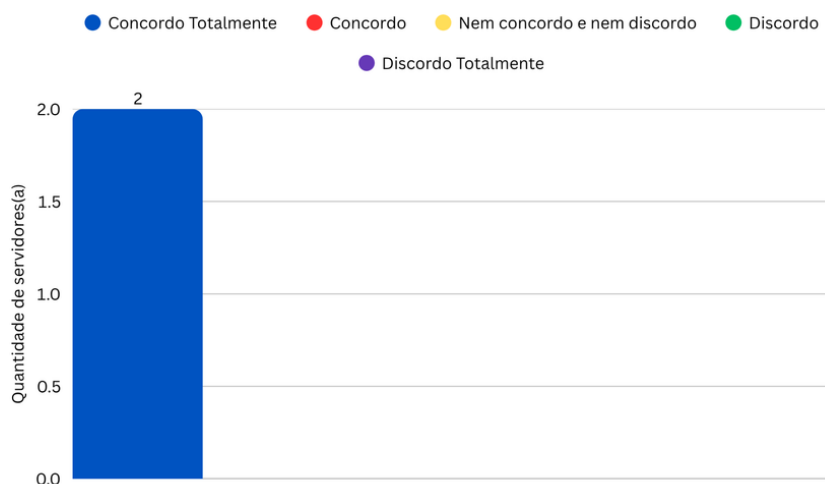
Fonte: Elaborada pelos autores, com base no questionário aplicado

6.10 Alcance das metas e resultados estabelecidos nos PES

Quando questionados(as) sobre o alcance das metas e resultados estabelecidos nos PES, todos(as) os(as) dirigentes apresentaram avaliação totalmente positiva. Do total de 2 respondentes, 100,00% afirmaram “concordo totalmente” com a afirmação, não havendo registros para as demais opções.

Embora o número de respondentes seja reduzido, o resultado indica que, para esse grupo, as metas pactuadas nos PES têm sido plenamente alcançadas, evidenciando alinhamento entre planejamento e execução das atividades no âmbito do PGD.

Gráfico 45 - Alcance das Metas e Resultados Estabelecidos nos PES



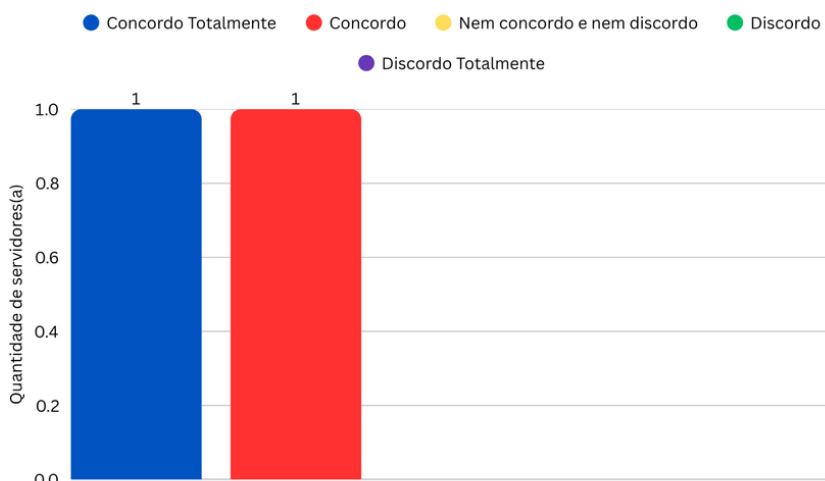
Fonte: Elaborada pelos autores, com base no questionário aplicado

6.11 Grau de satisfação dos Dirigentes com as atividades desempenhadas pelos(as) servidores(as)

Quando questionados(as) sobre a melhoria na qualidade das entregas (produtos e/ou serviços) das unidades com a implementação do PGD, os(as) dirigentes apresentaram avaliação totalmente positiva. Do total de 2 respondentes, 50,00% afirmaram “concordo totalmente” e 50,00% “concordo”, não havendo registros de respostas neutras ou negativas.

Embora o número de respondentes seja reduzido, os resultados indicam que, para esse grupo, o PGD tem contribuído para a melhoria da qualidade das entregas realizadas, reforçando sua efetividade no contexto das unidades.

Gráfico 46 - Grau de Satisfação dos Dirigentes com as Atividades dos(as) Servidores(as)



Fonte: Elaborada pelos autores, com base no questionário aplicado

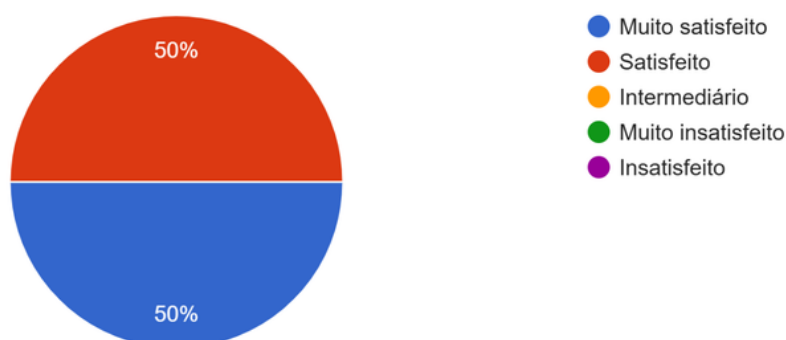
6.12 Grau de satisfação dos(as) dirigentes com o PGD na unidade

Quando questionados(as) sobre o grau de satisfação com o PGD em suas unidades, os(as) dirigentes apresentaram avaliação totalmente positiva. Do total de 2 respondentes, 50,00% declararam estar “muito satisfeitos(as)” e 50,00% “satisfeitos(as)”, não havendo registros de respostas neutras ou negativas.

Embora o número de respondentes seja reduzido, os resultados indicam um elevado nível de satisfação com o PGD no âmbito das unidades, reforçando a percepção positiva quanto à sua implementação e aos resultados alcançados.

Gráfico 47 - Grau de Satisfação dos(as) Dirigentes com o PGD na Unidade

Qual o seu grau de satisfação com o PGD na sua unidade?
2 respostas



Fonte: Elaborada pelos autores, com base no questionário aplicado

6.13 Percepção sobre melhorias institucionais decorrentes do PGD

Quando questionados(as) sobre as melhorias institucionais proporcionadas pelo PGD em suas unidades, foi registrada uma única resposta. O(a) dirigentes destacou como principal melhoria a adoção de métricas para as atividades entregues, evidenciando a importância do programa na estruturação e no acompanhamento mais objetivo das ações desenvolvidas.

Embora o número de respostas seja reduzido, a contribuição aponta para um dos pilares do PGD, que é a gestão orientada a resultados.

6.14 Autoavaliação da participação dos(as) dirigentes no PGD

Na questão referente à autoavaliação da participação dos(as) dirigentes no Programa de Gestão e Desempenho (PGD), não foram registradas respostas.

Dessa forma, não foi possível realizar análise para este item, o que deve ser considerado na interpretação dos resultados desta seção.

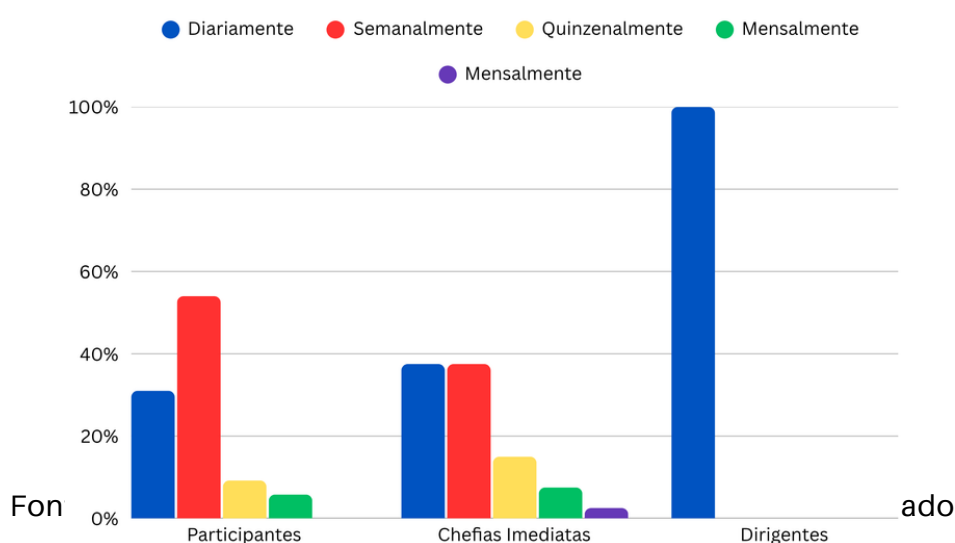
7. ANÁLISE COMPARATIVA ENTRE PERFIS DE RESPONDENTES

7.1 Frequência de utilização do módulo SUAP PGD - análise comparativa

A análise comparativa entre os diferentes perfis de respondentes, participantes, chefias imediatas e dirigentes, evidencia padrões distintos de utilização do módulo SUAP PGD.

De forma geral, os resultados demonstram que o módulo é utilizado com frequência, predominantemente diária ou semanal, por todos os perfis de respondentes e em todos os níveis da instituição. Observam-se variações na frequência de acesso, as quais refletem as atribuições e responsabilidades específicas de cada perfil no âmbito do programa.

Gráfico 48 - Frequência de Utilização do Módulo SUAP PGD por Perfil de Respondente



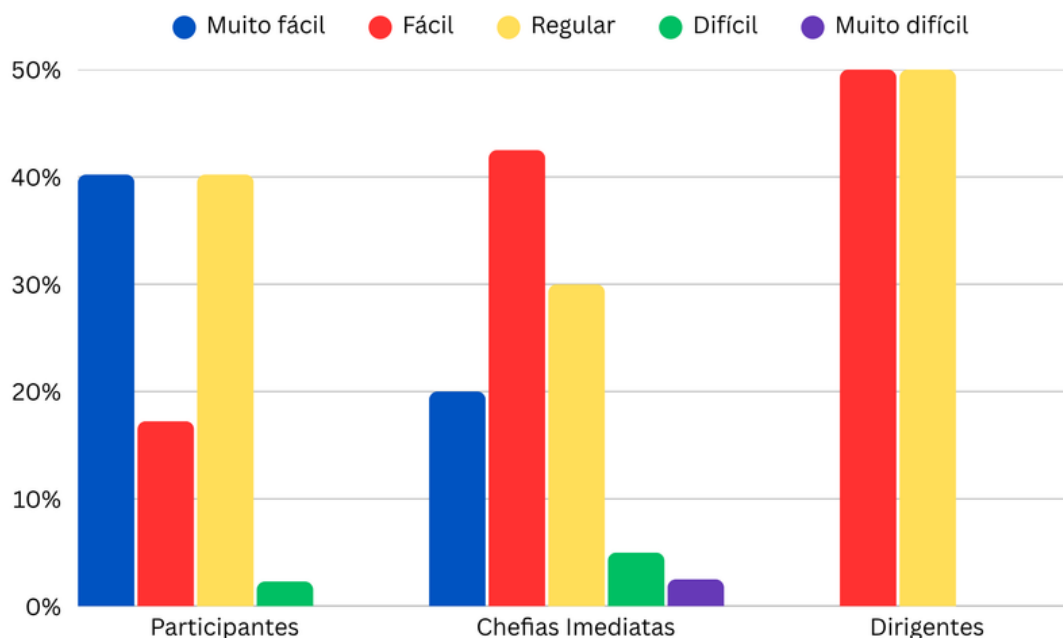
7.2 Facilidade de navegação no módulo SUAP PGD - análise comparativa

De forma geral, observa-se que a maioria dos respondentes, em todos os perfis, considera a navegação “fácil” ou “muito fácil”, com destaque para as chefias imediatas, que apresentaram maior percentual de avaliações favoráveis. Entre os(as) participantes, apesar da predominância de percepções positivas, verifica-se uma proporção significativa de avaliações “regulares”, indicando oportunidades de melhoria na usabilidade do sistema.

No caso dos(as) dirigentes, embora a percepção também seja positiva, as respostas se dividiram entre “fácil” e “regular”, o que, mesmo considerando o número reduzido de respondentes, reforça a necessidade de aprimoramentos na experiência de navegação.

De forma geral, os resultados indicam que o sistema atende às necessidades dos usuários, mas ainda apresenta aspectos que podem ser aperfeiçoados para torná-lo mais intuitivo e acessível.

Gráfico 49 - Facilidade de Navegação no SUAP PGD por Perfil de Respondente

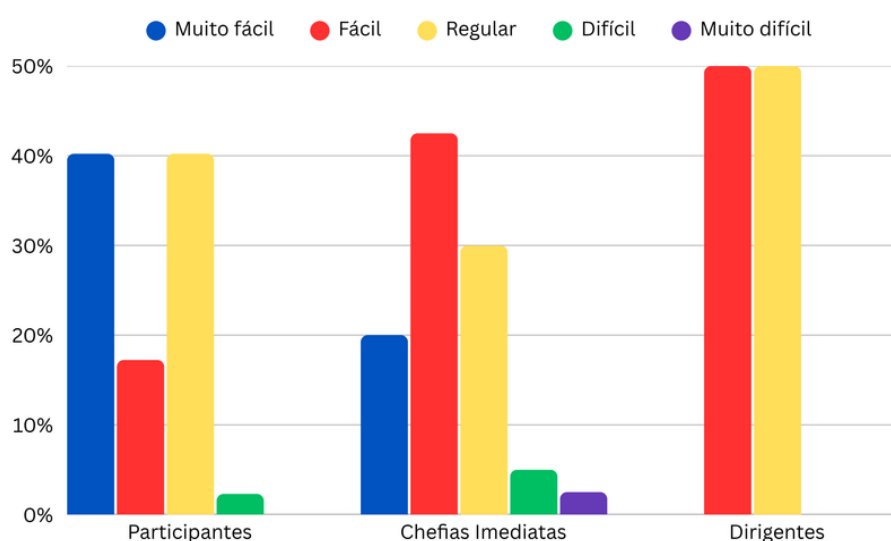


Fonte: Elaborada pelos autores, com base no questionário aplicado

7.3 Adequação das funcionalidades do módulo SUAP PGD - análise comparativa

De forma geral, observa-se que a maioria dos respondentes, em todos os perfis, considera que o sistema atende às suas necessidades, com destaque para as chefias imediatas e dirigentes, que apresentaram percentuais mais elevados de avaliações favoráveis. Embora haja espaço para aprimoramentos, especialmente no que se refere à consolidação da percepção dos(as) participantes.

Gráfico 50 – Adequação das Funcionalidades do SUAP PGD por Perfil de Respondente



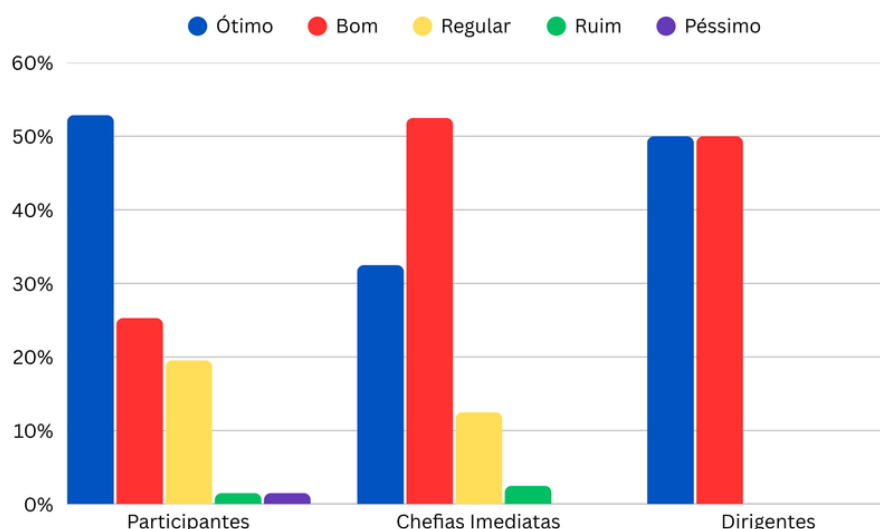
Fonte: Elaborada pelos autores, com base no questionário aplicado

7.4 Avaliação do desempenho do módulo SUAP PGD - análise comparativa

De forma geral, observa-se que a maioria dos respondentes, em todos os perfis, avalia o sistema como “bom” ou “ótimo”, com destaque para as chefias imediatas e dirigentes, que apresentaram percentuais mais elevados de avaliações favoráveis.

Entre os(as) participantes, embora também se verifique predominância de percepções positivas, observa-se uma proporção mais expressiva de avaliações “regulares”, indicando que parte dos(as) usuários(as) ainda percebe limitações no desempenho do sistema.

Gráfico 51 - Avaliação do Desempenho do SUAP PGD por Perfil de Respondente



Fonte: Elaborada pelos autores, com base no questionário aplicado

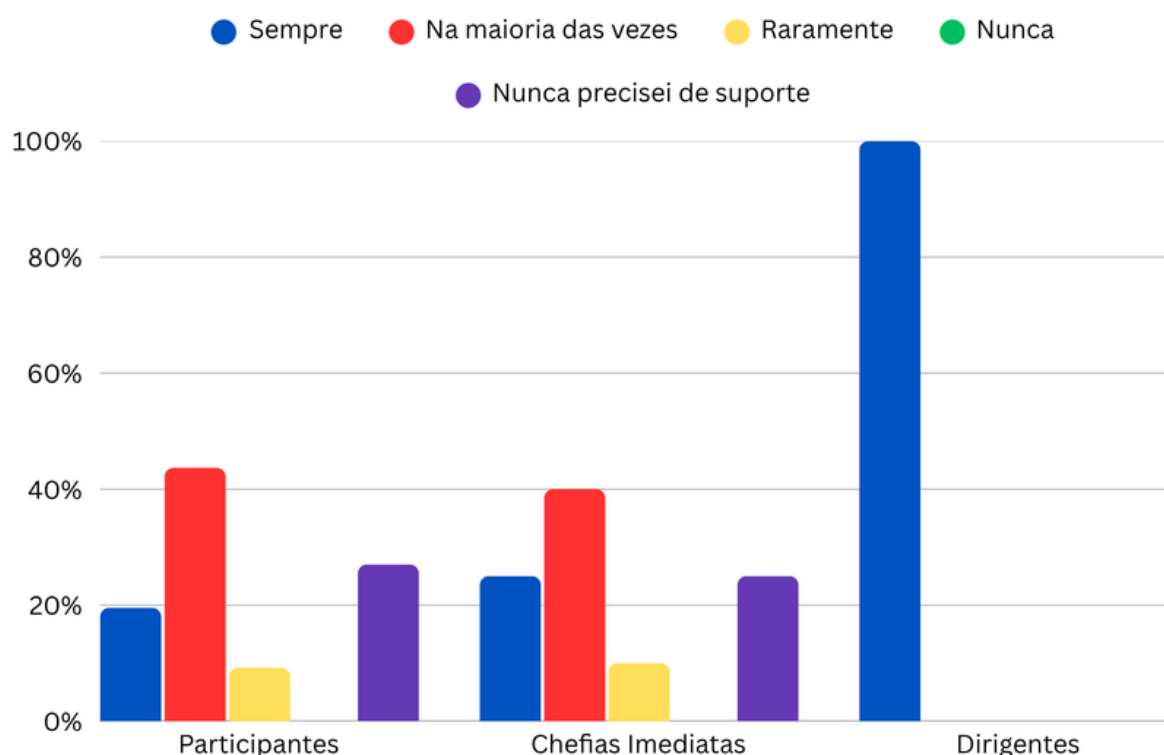
7.5 Avaliação do suporte ao módulo SUAP PGD - análise comparativa

De forma geral, observa-se que a maioria dos respondentes, tanto entre participantes quanto entre chefias imediatas, avalia o suporte como eficiente “sempre” ou “na maioria das vezes”, indicando que o atendimento às demandas dos usuários ocorre de forma satisfatória. Destaca-se também um percentual relevante de respondentes que informaram nunca ter precisado de suporte, o que pode estar associado à autonomia no uso do sistema.

Entre os(as) dirigentes, a avaliação foi integralmente positiva, com todos(as) os(as) respondentes indicando que o suporte é “sempre” eficiente, ainda que com base em um número reduzido de respostas.

O suporte ao módulo SUAP PGD é considerado adequado pelos diferentes perfis, contribuindo para o bom funcionamento do sistema e para a execução das atividades no âmbito do programa.

Gráfico 52 - Avaliação do Suporte ao SUAP PGD por Perfil de Respondente



Fonte: Elaborada pelos autores, com base no questionário aplicado

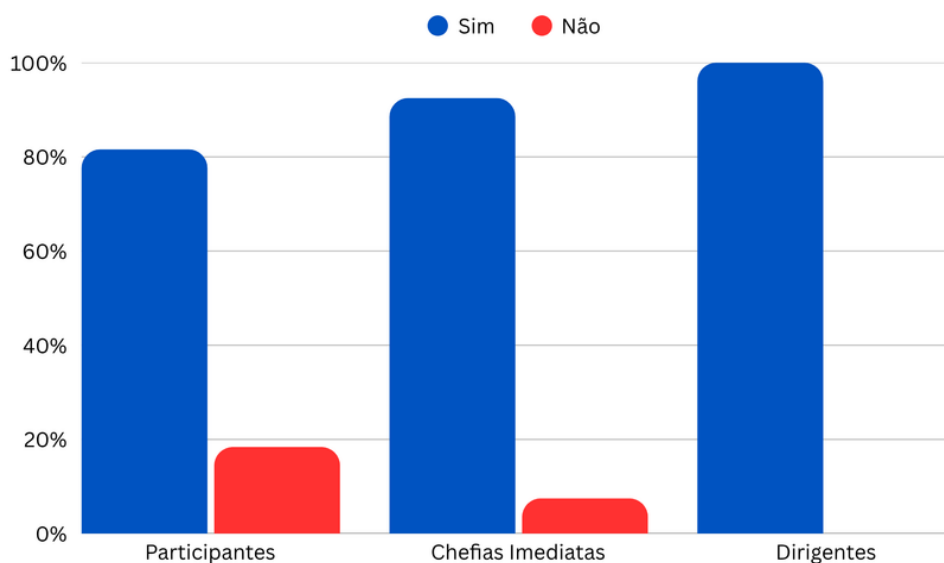
7.6 Conhecimento do regulamento do PGD - análise comparativa

De forma geral, observa-se que a maioria dos respondentes, em todos os perfis, afirma conhecer a normativa, com destaque para as chefias imediatas e dirigentes, que apresentaram percentuais mais elevados de conhecimento.

Entre os(as) participantes, embora o nível de conhecimento também seja majoritário, verifica-se um percentual mais expressivo de respondentes que afirmaram não conhecer o regulamento. No caso dos(as) dirigentes, o conhecimento foi integral, ainda que baseado em um número reduzido de respondentes.

O regulamento do PGD é amplamente conhecido na instituição, especialmente nos níveis de gestão, sendo recomendável o fortalecimento das estratégias de comunicação para ampliar o alcance entre os(as) participantes.

Gráfico 53 - Conhecimento do Regulamento do PGD por Perfil de Respondente



Fonte: Elaborada pelos autores, com base no questionário aplicado

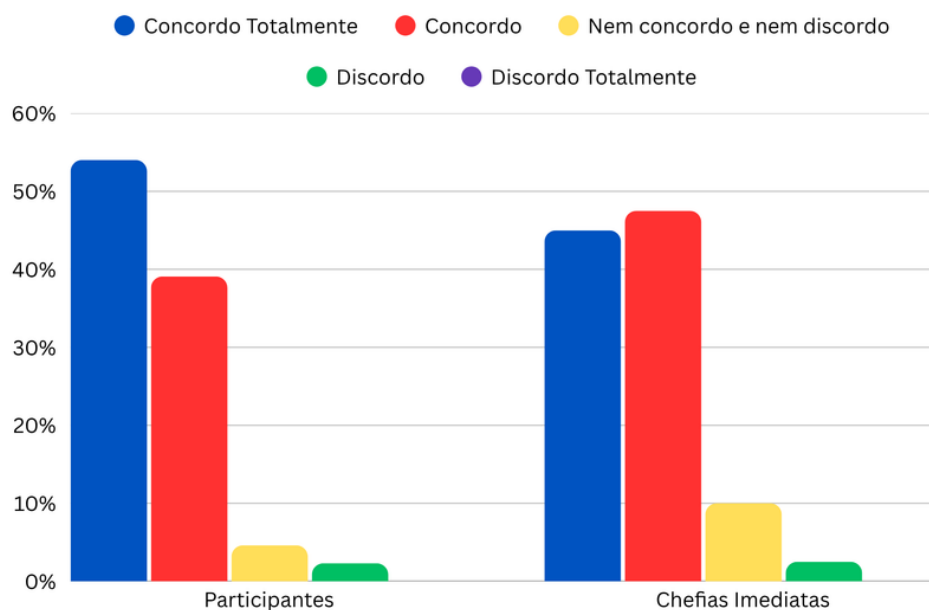
7.7 Elaboração participativa do Plano de Entregas Setorial (PES) - análise comparativa

De forma geral, observa-se que a maioria dos respondentes, participantes e chefias imediatas, considera que o PES é construído de forma colaborativa entre a chefia imediata e a equipe, com elevados percentuais de concordância. Esse resultado demonstra alinhamento entre a percepção dos(as) participantes e das chefias quanto à condução do processo.

Destaca-se que essa prática está em consonância com as orientações institucionais do PGD, que preveem a elaboração do PES sob responsabilidade da chefia da unidade, devendo ocorrer, preferencialmente, de forma participativa, com o envolvimento da equipe.

Ressalta-se que esta questão não foi aplicada aos(às) dirigentes, uma vez que não participam diretamente da elaboração do PES, não sendo possível, portanto, a realização de análise para esse perfil.

Gráfico 54 - Elaboração Participativa do PES por Perfil de Respondente



Fonte: Elaborada pelos autores, com base no questionário aplicado

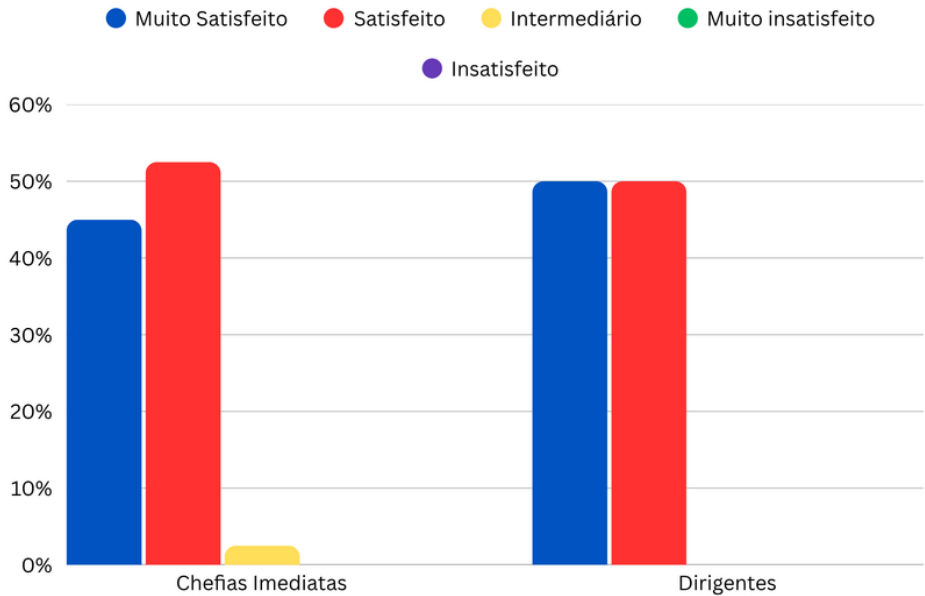
7.8 Grau de satisfação com as atividades desempenhadas pelos(as) servidores(as) - análise comparativa

De forma geral, observa-se que a totalidade dos(as) dirigentes e a ampla maioria das chefias imediatas apresentam avaliações positivas, com predominância das opções “satisfeito(a)” e “muito satisfeito(a)”. Esses resultados indicam uma percepção favorável quanto ao desempenho dos(as) servidores(as) e à qualidade das atividades desenvolvidas.

Os resultados reforçam a percepção de que o PGD tem contribuído para a melhoria do desempenho dos(as) servidores(as) e para o alcance dos resultados institucionais.

Ressalta-se que esta questão não foi aplicada aos(às) participantes, uma vez que se refere à avaliação do desempenho das equipes sob a ótica da gestão, não sendo possível, portanto, a realização de análise para esse perfil.

Gráfico 55 - Grau de Satisfação com as Atividades dos(as) Servidores(as) por Perfil de Respondente



Fonte: Elaborada pelos autores, com base no questionário aplicado

8. VARIAÇÃO DE GASTOS

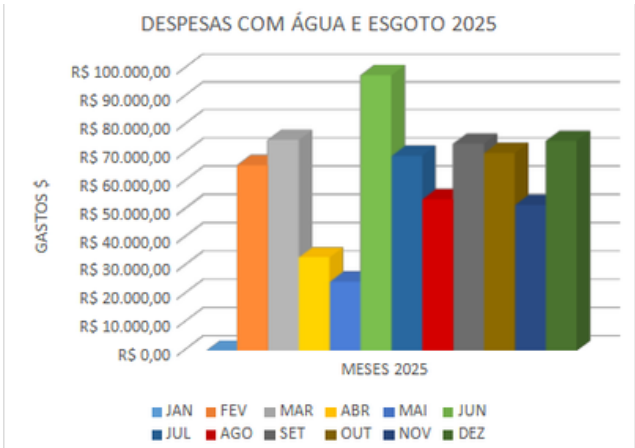
Um dos objetivos do Programa de Gestão e Desempenho no IFS é contribuir com a redução de custos na instituição. Por meio do levantamento da série histórica de pagamentos efetuados à Companhia de Saneamento de Sergipe (DESO), nos exercícios de 2024 e 2025, podemos verificar a variação das despesas do IFS com água e esgoto, conforme gráficos 1 e 2, respectivamente.

Gráfico 1. Despesas com água e esgoto 2024



Fonte: PROAD (2025)

Gráfico 2. Despesas com água esgoto 2025

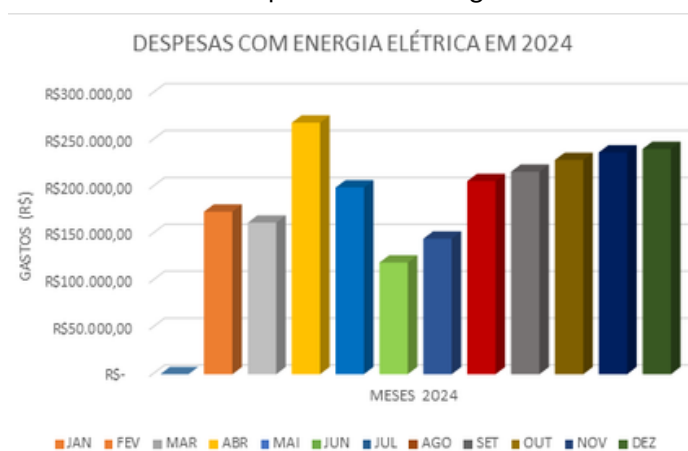


Fonte: PROAD (2025)

Os dados demonstram que houve uma redução nas despesas com água e esgoto durante o exercício 2025. Tais resultados possivelmente são decorrente de ações institucionais de conscientização em relação ao uso da água, podendo ainda está vinculado às oscilações decorrentes da ocupação dos espaços institucionais e das variações tarifárias aplicadas pela concessionária.

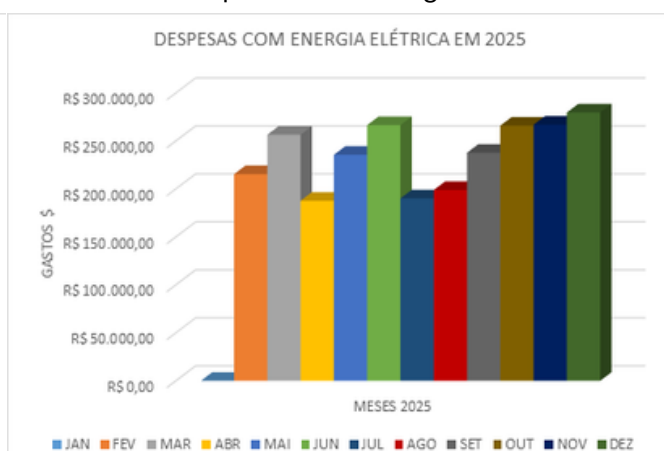
Os gráficos 3 e 4 apresentam, respectivamente, os gastos com energia elétrica, a partir da série histórica de pagamentos às empresas que fornecem energia elétrica às unidades do IFS (ENERGISA e SULGIPE).

Gráfico 3. Despesas com energia elétrica 2024



Fonte: PROAD (2025)

Gráfico 4. Despesas com energia elétrica 2025



Fonte: PROAD (2025)

Ao comparar as despesas com energia elétrica nos exercícios de 2024 e 2025, observa-se uma leve elevação dos gastos no ano de 2025. Cabe destacar que, nesse período, o IFS realizou a nomeação de aproximadamente 192 servidores, entre docentes e técnicos-administrativos em educação - taes, aprovados nos concursos públicos realizados em 2024. Esse incremento no quadro de pessoal contribuiu para o aumento da demanda por utilização da infraestrutura institucional nos campi, bem como possibilitou a oferta de novos cursos e a abertura de novas turmas, fatores que impactaram diretamente o consumo de energia elétrica nas unidades. Cabe destacar, que os docentes não participam do PGD e os taes durante o primeiro ano de estágio probatório não podem participar do Teletrabalho.

Tabela 3. 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
2025	688.768,27	2.559.295,84

Fonte: PROAD (2025)

Embora os dados demonstrem aumento dos gastos, a análise isolada dos valores financeiros não permite concluir sobre a efetividade do Programa de Gestão e Desempenho no IFS, uma vez que fatores externos, como reajustes tarifários das concessionárias, expansão da infraestrutura institucional, aumento da demanda por serviços e variações climáticas, podem ter influenciado os resultados observados.

9. MONITORAMENTO DO PGD

O acompanhamento no âmbito do Programa de Gestão e Desempenho é pilar fundamental para a garantia da integridade, da eficiência e da transparência do Programa. Como estratégia para um monitoramento mais próximos aos(as) servidores(as), foi designada a Comissão de Acompanhamento e Assessoramento do Programa de Gestão e Desempenho - PGD, instituída pela Portaria no 292, de 06 de fevereiro de 2025, tendo por principais atribuições:

Art. 45 Compete à Comissão de Acompanhamento e Assessoramento do PGD:

I - ser um canal de comunicação entre a PROGEP e sua unidade nos assuntos pertinentes ao PGD;

II- ser multiplicador do conteúdo do Programa de Gestão e Desempenho na sua unidade;

III - acompanhar mensalmente a entrega e avaliação dos PITs;

IV - acompanhar mensalmente a entrega e avaliação dos RITs;

V - orientar e tirar dúvidas dos servidores sobre o PGD;

VI- comunicar a Comissão Gestora sobre as divergências apresentadas no PGD;

VII - divulgar as informações relacionadas ao PGD, conforme direcionamento da PROGEP.

(Resolução IFS No 271/2024)

A Comissão é composta por representantes de todas as unidades com PGD no IFS e, atua de forma articulada com a Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEP), tendo como objetivo contribuir para o monitoramento, fortalecimento e aperfeiçoamento do PGD no âmbito do Instituto.

No exercício de 2025, a PROGEP realizou o monitoramento dos Planos de Entregas Setoriais (PES) de todas as unidades do IFS, totalizando a análise de 296 planos. Esse processo envolveu a prestação de orientações técnicas especializadas às unidades, com foco no aprimoramento das entregas institucionais, na qualificação dos resultados pactuados e no fortalecimento da gestão por desempenho.

10. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Decorridos quatro anos da regulamentação do Programa de Gestão e Desempenho (PGD) no âmbito do Instituto Federal de Sergipe (IFS) e dois anos de implementação do modelo vigente (PG 2.0), os resultados desta pesquisa evidenciam uma avaliação amplamente positiva do programa pelos diferentes perfis de respondentes.

De modo geral, observa-se que o PGD tem contribuído significativamente para a melhoria da produtividade, da qualidade das entregas e da organização do trabalho, além de impactos relevantes na qualidade de vida dos(as) servidores(as). As percepções coletadas indicam que as vantagens associadas ao programa superam, de forma consistente, as limitações ainda existentes, reforçando sua importância como instrumento de gestão orientado a resultados no âmbito institucional.

A análise dos dados permitiu delinear um cenário marcado por experiências positivas, elevado nível de satisfação e comprometimento dos(as) participantes, aliado à consolidação de práticas de planejamento, monitoramento e avaliação das atividades. Por outro lado, também foram identificadas oportunidades de aprimoramento, que apontam para a necessidade de ajustes contínuos, tanto em aspectos operacionais quanto estruturais do programa.

Entre as melhorias de caráter mais imediato, destacam-se a necessidade de aprimoramento das orientações aos(as) servidores(as), por meio da elaboração de manuais e da ampliação de ações formativas, como oficinas voltadas à correta elaboração dos instrumentos de gestão (PES, PIT e RIT). Destaca-se, ainda, a demanda por maior integração entre sistemas institucionais, especialmente no que se refere à articulação entre o SUAP e o SIGRH, com vistas à simplificação de procedimentos e à redução de retrabalho. Ressalta-se que parte dessas ações já vem sendo conduzida pelo Núcleo do Programa de Gestão (NPG), demonstrando alinhamento entre as demandas identificadas e as iniciativas institucionais em curso.

No que se refere aos desafios de médio e longo prazo, evidenciam-se demandas relacionadas ao aprimoramento tecnológico do módulo SUAP PGD.

Dessa forma, o PGD no IFS vem sendo continuamente aperfeiçoado a partir do diálogo com seus(as) usuários(as) e da incorporação de melhorias baseadas em evidências. O fortalecimento desse programa passa, portanto, pela manutenção desse processo contínuo de escuta, avaliação e aprimoramento.

Além dos resultados identificados na pesquisa, destaca-se que o acompanhamento sistemático do Programa de Gestão e Desempenho constitui elemento fundamental para assegurar sua integridade, eficiência, transparência e alinhamento aos objetivos institucionais. Nesse contexto, o IFS estruturou mecanismos de monitoramento contínuo, com destaque para a atuação da Comissão de Acompanhamento e Assessoramento do PGD, instituída pela Portaria nº 292, de 06 de fevereiro de 2025, em conformidade com a Resolução IFS nº 271/2024.

Composta por representantes de todas as unidades participantes do programa, a Comissão atua em articulação com a PROGEP, desempenhando funções estratégicas relacionadas à orientação dos(as) servidores(as), ao acompanhamento da entrega e avaliação dos Planos Individuais de Trabalho (PITs) e dos Relatórios Individuais de Trabalho (RITs), à disseminação de informações sobre o programa e à identificação de eventuais divergências para encaminhamento à Comissão Gestora. Essa estrutura fortalece a governança do PGD e contribui para a uniformização de procedimentos em toda a instituição.

No exercício de 2025, a PROGEP realizou o monitoramento dos Planos de Entrega Setoriais (PES) de todas as unidades do IFS, totalizando a análise de 296 planos. Além da verificação das entregas pactuadas, esse processo contemplou a prestação de orientações técnicas especializadas às unidades, com foco na qualificação dos resultados institucionais, no aprimoramento dos instrumentos de gestão e no fortalecimento da cultura de gestão por desempenho. Tais ações demonstram o compromisso institucional com o acompanhamento permanente do programa e com a utilização de evidências para subsidiar seu aperfeiçoamento contínuo.

Ao promover maior flexibilidade na organização do trabalho, aliada ao foco em resultados e ao monitoramento contínuo das entregas institucionais, o PGD contribui para a construção de um ambiente organizacional mais eficiente, transparente e alinhado às necessidades da Administração Pública e dos(as) servidores(as). O fortalecimento das práticas de acompanhamento, avaliação e aperfeiçoamento permanente do programa reforça sua capacidade de gerar resultados institucionais relevantes, preservando a qualidade dos serviços prestados à sociedade. Nesse contexto, o equilíbrio entre o cumprimento das demandas institucionais e a promoção da qualidade de vida no trabalho configura-se como um dos principais avanços observados, evidenciando o potencial do PGD como instrumento estratégico de gestão de pessoas no âmbito do IFS.

Acesse nosso Hosite do PGD - IFS



<https://www.ifs.edu.br/programa-de-gestao-teletrabalho2>



Núcleo do Programa de Gestão - NPG



programadegestao@ifs.edu.br





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