

**RELATÓRIO GERENCIAL DO PRIMEIRO CICLO DO
PROGRAMA DE GESTÃO E DESEMPENHO (PGD) DO
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E
TECNOLOGIA DE GOIÁS (IFG)**

MEC
MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO

IFG
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E
TECNOLOGIA DE GOIÁS

Grupo Técnico de Implantação do Sistema para a execução
do Programa de Gestão e Desempenho (PGD) e Comissão
Permanente de Acompanhamento do PGD

EQUIPE

Alan Pereira dos Santos - Administrador

André Alexandre Antunes - Psicólogo

André Luiz de Jesus Gonçalves - Técnico de Laboratório – Área Informática

Ariana Cárita de Assis Marinho Silva - Técnico em Assuntos Educacionais

Fabrícia Umeno Ferreira - Administradora

Frederico Rodrigues de Souza Lima - Assistente em Administração

Kamilla Mendes Matos - Assistente em Administração

Lais Garcez Dias Torres - Assistente em Administração

Lucas Manoel Andrade - Técnico em Assuntos Educacionais

Luciana Cristina de Sousa Ribeiro - Assistente em Administração

Luciano de Paula Pereira Perilo - Técnico em Audiovisual

Matheus Oliveira de Moura - Analista de Tecnologia da Informação

Queren dos Passos Freire Arbex - Assistente em Administração

Thaís de Camargo Oliveira - Psicóloga

LISTA ILUSTRAÇÕES

Figura 1 - Fases de Pré execução do PGD no IFG.....	7
Gráfico 1 – Metodologia de inscrição.....	12
Gráfico 2 – Metodologia de distribuição das vagas.....	12
Gráfico 3 – Utilização do módulo PGD 2.0.....	13
Gráfico 4 – Acesso ao PES para criação do PIT.....	14
Gráfico 5 – Forma de acesso ao PES.....	15
Gráfico 6 – Dificuldade na construção do Plano Individual de Trabalho.....	16
Gráfico 7 – Dificuldade na execução do Plano Individual de Trabalho.....	20
Gráfico 8 – Dificuldade na construção do Relatório Individual de Trabalho.....	20
Gráfico 9 – Percepção da evolução do trabalho no PGD ao longo do tempo.....	21
Gráfico 10 – Organização da rotina no PGD.....	22
Gráfico 11 – Gerenciamento do tempo no PGD.....	22
Gráfico 12 – Dificuldades de comunicação com a chefia e/ou equipe.....	23
Gráfico 13 – Organização de espaço físico para teletrabalho.....	24
Gráfico 14 – Produtividade no PGD.....	24
Gráfico 15 – Rotina no PGD.....	25
Gráfico 16 – Motivação no PGD.....	26
Gráfico 17 – Avaliação dos participantes sobre o PGD.....	32
Gráfico 18 – Percepção dos participantes sobre a eficiência no PGD.....	33
Gráfico 19 – Percepção dos participantes sobre o clima organizacional no PGD.....	33
Gráfico 20 – Avaliação geral dos gestores sobre o PGD.....	37
Gráfico 21 – Percepção dos gestores sobre a eficiência no PGD.....	38
Gráfico 22 – Percepção dos gestores sobre o clima organizacional no PGD.....	38
Gráfico 23 – Variação do absenteísmo.....	46
Gráfico 24 – Desligamentos IFG.....	49
Gráfico 25 – Total de desligamentos.....	49
Gráfico 26 – Desligamentos de servidores e PGD.....	50

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Adesões ao PGD.....	8
Quadro 2 – Detalhamento das adesões por unidade, modalidade e regime de execução.....	8
Quadro 3 – Situação por unidade de lotação no primeiro período.....	10
Quadro 4 – Situação por unidade de lotação no segundo período.....	11
Quadro 5 – Vagas e adesões informadas pelos gestores no primeiro período.....	35
Quadro 6 – Vagas e adesões informadas pelos gestores no segundo período.....	36
Quadro 7 - Principais sugestões dos gestores para melhorias do Programa.....	39
Quadro 8 – Variação do absenteísmo em 2024.....	44
Quadro 9 – Variação do absenteísmo em 2025.....	44
Quadro 10 – Comparação absenteísmo 2024 e 2025.....	45

Sumário

INTRODUÇÃO.....	6
2 ANÁLISE DA EXPERIÊNCIA DOS SERVIDORES.....	10
2.1 Metodologias e Sistema utilizados.....	11
2.2 Planos Setoriais e Individuais.....	13
2.3 Execução do Trabalho.....	19
2.4 Produtividade, Rotina e Motivação.....	24
2.4 Dificuldades e Pontos Positivos.....	26
2.5 Avaliação geral do PGD pelos servidores.....	31
3 ANÁLISE DA EXPERIÊNCIA DOS GESTORES.....	35
3.1 Avaliação geral do PGD pelos gestores.....	36
3.2 Sugestões de melhoria.....	38
4 ANÁLISE ECONÔMICO-FINANCEIRA.....	42
5 ANÁLISE DA VARIAÇÃO DO ABSENTEÍSMO.....	44
6 ANÁLISE DA VARIAÇÃO DA ROTATIVIDADE.....	48
7 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	51
REFERÊNCIAS.....	53

INTRODUÇÃO

Após a conclusão e avaliação do Projeto Piloto do Programa de Gestão e Desempenho (PGD) no IFG, tanto a gestão quanto os participantes consideraram os processos e o sistema utilizados como adequados, com a maioria dos participantes avaliando-os como ótimo/bom.

Com base nesses resultados positivos, o Grupo Técnico (GT) de Implantação do PGD prosseguiu com a elaboração da minuta do edital para o primeiro ciclo do programa. Previsto para lançamento em março de 2025, o grupo também realizou um trabalho de divulgação abrangente, percorrendo todos os Câmpus e a Reitoria do IFG para apresentar o PGD e para esclarecer dúvidas a servidores e gestores.

Finalizadas as visitas de esclarecimento, o Edital do primeiro ciclo do PGD foi oficialmente lançado em 26 de março de 2025. Foi planejado para o primeiro ciclo a duração de quatro meses, cada Unidade do IFG teve um edital próprio, detalhando a distribuição de vagas para os três regimes de execução: presencial, teletrabalho parcial e teletrabalho integral, em conformidade com o estipulado pela Portaria 2135/2025.

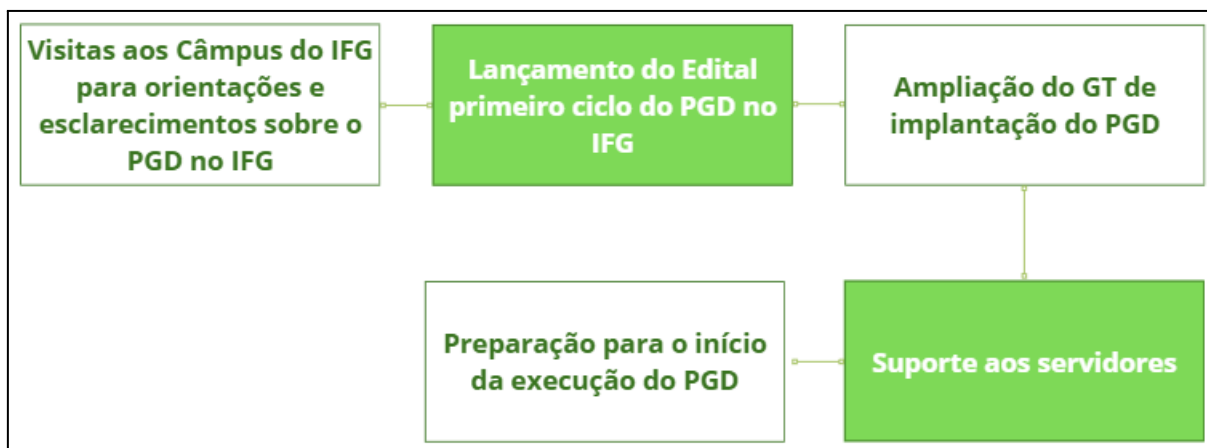
Para garantir uma implementação eficiente do PGD, os dirigentes de cada Câmpus do IFG receberam a orientação de dialogar com seus gestores e servidores, identificando a natureza das atividades desempenhadas em cada setor e a possível distribuição de vagas, seguindo este critério e possibilidades a partir do quantitativo dos servidores ativos no Câmpus.

A fim de auxiliar nessa distribuição e organização do processo, o GT enviou planilhas a todas as unidades, as quais poderiam ser utilizadas para otimizar as etapas e viabilizar a posterior publicação no edital. Além disso, para oferecer um suporte ainda mais próximo e eficaz, o GT de implantação do PGD foi ampliado, passando a contar com a participação de servidores de todos os Câmpus. Os membros dos GTs locais acompanharam de perto a execução do primeiro ciclo do PGD no IFG, prestando orientação contínua a gestores e servidores.

Como suporte, o GT manteve ativo o e-mail institucional (pgd@ifg.edu.br), por meio do qual respondeu às dúvidas dos servidores, além de atender a todos os chamados registrados na Central de Serviços do SUAP. Foram produzidos vídeos tutoriais, manuais de uso do sistema, guias práticos e publicações de documentos e normativos relacionados ao PGD, organizados em página específica no site

institucional¹. Não obstante, foram disponibilizados plantões tira dúvidas para apoiar os servidores durante todo o período de inscrições e criações dos Planos de Entregas Setoriais (PES) e Planos individuais de Trabalho (PIT).

Figura 1 - Fases de Pré execução do PGD no IFG



Para participar do PGD, os servidores interessados tiveram que se inscrever conforme os editais de cada unidade de lotação. Esse processo foi realizado via SUAP, onde era necessário anexar o formulário de inscrição, o Termo de Ciência e Responsabilidade (TCR) e os certificados dos cursos da Escola Virtual de Governo sobre o PGD.

É importante notar que as inscrições aconteceram fora do sistema PGD 2.0, exigindo a abertura de um processo eletrônico e a criação de formulários específicos no SUAP. Isso demandou maior atenção de gestores e participantes aos prazos, fluxos e documentos. Após a inscrição, os processos foram encaminhados pelas chefias imediatas às Coordenações de Recursos Humanos, que fizeram a conferência das documentações exigidas em edital, e encaminhamento para o Gabinete da Reitoria para a emissão de portaria que autoriza a adesão dos servidores selecionados ao PGD.

Enquanto as inscrições dos servidores estavam em andamento, os gestores iniciaram o cadastro do PES no sistema PGD 2.0. Após o referido cadastro e seleção dos participantes do PGD, o cadastro do PIT foi liberado no sistema para que os participantes selecionados fizessem a última etapa para a execução efetiva do PGD nas diversas modalidades.

¹ <https://www.ifg.edu.br/suap-pgd#tutoriais>

As inscrições e adesões do primeiro ciclo do PGD iniciaram em 28 de março. Em 31 de agosto, a instituição contava com 291 adesões ativas, como demonstra o detalhamento por unidade no Quadro 1.

Quadro 1 – Adesões ao PGD

Unidade	Data do pedido de adesão ao PGD					
	mar	abr	mai	jun	jul	Total Geral
Águas Lindas	3	19				22
Anápolis		19	2			21
Aparecida de Goiânia	2	11				13
Cidade de Goiás		11				11
Formosa		9	1	1	2	13
Goiânia	3	42		3	3	51
Goiânia Oeste		7				7
Inhumas	1	12	1	1		15
Itumbiara	3	16				19
Jataí		9	1			10
Luziânia		9				9
Reitoria	6	53	2	3	1	65
Senador Canedo		7	1		1	9
Uruaçu	3	9				12
Valparaíso		14				14
Total Geral	21	247	8	8	7	291

O primeiro ciclo do PGD contou com a adesão de 33,91% do quadro do instituto de servidores técnico-administrativos em educação. Dentre os participantes, 176 (20,51%) optaram pelo teletrabalho em regime de execução parcial, 89 (10,37%) pelo teletrabalho em regime de execução integral e 26 (3,03%) no regime presencial, como ilustra o Quadro 2.

Quadro 2 – Detalhamento das adesões por unidade, modalidade e regime de execução

Unidade	Presencial	Teletrabalho parcial	Teletrabalho integral
Câmpus Anápolis	1	13	7
Câmpus Aparecida de Goiânia	0	10	3
Câmpus Águas Lindas	0	16	6
Câmpus Cidade de Goiás	0	9	2
Câmpus Formosa	0	12	1

Câmpus Goiânia	4	40	7
Câmpus Goiânia Oeste	0	6	1
Câmpus Inhumas	10	2	3
Câmpus Itumbiara	3	10	6
Câmpus Jataí	1	5	4
Câmpus Luziânia	2	6	1
Câmpus Senador Canedo	0	6	3
Câmpus Valparaíso	0	12	2
Câmpus Uruaçu	5	6	1
Reitoria	0	23	42
Total	26	176	89

A implementação inicial do PGD no IFG, representa um marco importante para a otimização de processos e a melhoria contínua dos serviços prestados à sociedade. Nesse contexto, a aplicação de formulários de avaliação neste primeiro ciclo revelou-se um instrumento indispensável. Ele permitiu coletar percepções e dados sobre os pontos fortes e as áreas que demandam aprimoramento, tanto na estrutura do programa quanto em sua operacionalização. Essa ferramenta de *feedback* direto, advinda dos participantes, gestores e demais envolvidos, é vital para compreensão quanto ao impacto real das ações e identificação dos eventuais desafios ou gargalos do programa.

Mais do que um mero levantamento de informações, o formulário de avaliação funciona como uma poderosa ferramenta de proposição de melhorias para os próximos ciclos do PGD. As análises resultantes dos dados servirão como base para ajustes estratégicos, reformulações de normativos e aprimoramento contínuo das práticas. Ao incorporar as sugestões e críticas construtivas, a instituição demonstra seu compromisso com a eficácia do programa e a valorização da experiência de seus servidores. Assim, garante-se que o PGD evolua de forma orgânica e assertiva, alinhado às necessidades da comunidade acadêmica e aos objetivos de desempenho da instituição.

Os dados deste Relatório Gerencial foram obtidos em dois períodos: o **primeiro**, referente aos meses de maio e junho, e o **segundo**, de julho a agosto de 2025.

2 ANÁLISE DA EXPERIÊNCIA DOS SERVIDORES

Como resultado, registraram-se 159 respostas no primeiro período de aplicação do questionário. Dentre os respondentes, considerando o tipo de participação no programa ou o interesse em aderir ao PGD, 115 participaram do primeiro ciclo, sendo 60 em teletrabalho parcial, 40 em teletrabalho integral e 15 em regime presencial, como demonstra o Quadro 3. Além disso, 25 servidores declararam que, embora não tenham aderido ao programa no primeiro ciclo, têm intenção de participar futuramente. Outros 13 informaram que não têm interesse em aderir ao programa. Por fim, uma parcela menor relatou não ter conseguido ingressar no programa, sendo 3 por falta de vagas, 2 por impedimentos relacionados ao cargo ocupado e 1 por ter tido a solicitação de adesão negada.

Quadro 3 – Situação por unidade de lotação no primeiro período

Unidade de lotação	PGD Parcial	PGD Integral	PGD Presencial	Pretende aderir	Sem interesse	Não permitido ao cargo	Falta de vaga	Adesão negada	Total por unidade
Águas Lindas de Goiás	5	2							7
Anápolis	6	3	1	2	2				14
Aparecida de Goiânia	6	2		1					9
Cidade de Goiás	2	1							3
Formosa	7	1		4	1				13
Goiânia	10	5	1	2	2				20
Goiânia Oeste	2			1			1		4
Inhumas	1	2	4						7
Itumbiara	6	3	2	3	4	1			19
Jataí			1	2	2				5
Luziânia	1		1				1		3
Reitoria	6	19		7	1	1			34
Senador Canedo	2	1						1	4
Uruaçu	1		2	2	1		1		7
Valparaíso de Goiás	5	1		1					7
Total Geral	60	40	12	25	13	2	3	1	156

No segundo período de aplicação do questionário, observou-se uma ampliação no número de respondentes, totalizando 199. A proporção entre servidores em teletrabalho parcial e integral foi semelhante, com 73 e 45 respostas,

respectivamente, como ilustra o Quadro 4. Três servidores indicaram estar em PGD presencial, e 25 manifestaram intenção de aderir ao programa. Além disso, 26 servidores declararam não ter interesse em participar, enquanto nove gostariam de aderir, mas não é permitido para o cargo. Duas respostas indicaram interesse, porém sem vagas disponíveis no setor. Por fim, três participantes relataram que sua adesão foi negada e 13 informaram não possuir interesse, tampouco elegibilidade para o cargo.

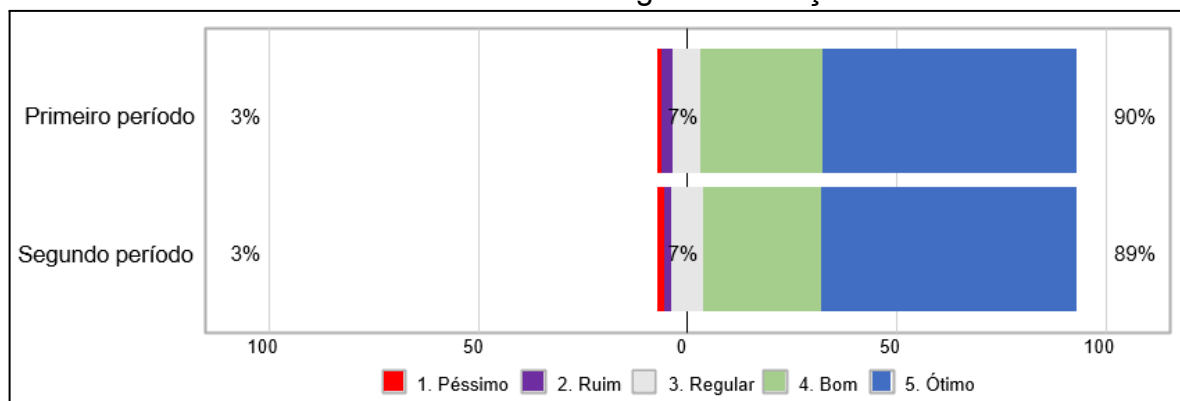
Quadro 4 – Situação por unidade de lotação no segundo período

Unidade de lotação	PGD Parcial	PGD Integral	PGD Presencial	Pretende aderir	Sem interesse	Não permitido ao cargo	Falta de vaga	Adesão negada	Sem interesse e não compatível	Total por unid.
Águas Lindas de Goiás	5	5			1	2				13
Anápolis	2	5		1	1	1		1	1	12
Aparecida de Goiânia	9	2		2						13
Cidade de Goiás	6	2		3	1				1	13
Formosa	5			2	5	2			2	16
Goiânia	18	4		6	6	2			3	39
Goiânia Oeste		1		3	1					5
Inhumas	2	1	1		1		1			6
Itumbiara	4	4	2		3	1	1	1	4	20
Jataí	1	2		3	4				1	11
Luziânia	3									3
Reitoria	5	17		2						24
Senador Canedo	5	1		1	2				1	10
Uruaçu	3			2		1		1		7
Valparaíso de Goiás	5	1			1					7
Total Geral	73	45	3	25	26	9	2	3	13	199

2.1 Metodologias e Sistema utilizados

A metodologia adotada para a inscrição no primeiro ciclo do PGD contou com 115 respondentes no primeiro período. Esse processo obteve mais de 89% de concordância (notas 4 ou 5) na avaliação. No segundo período, 121 participantes responderam este quesito, mantendo-se o índice de aprovação acima de 89%, sendo 61,16% das respostas no nível máximo (nota 5).

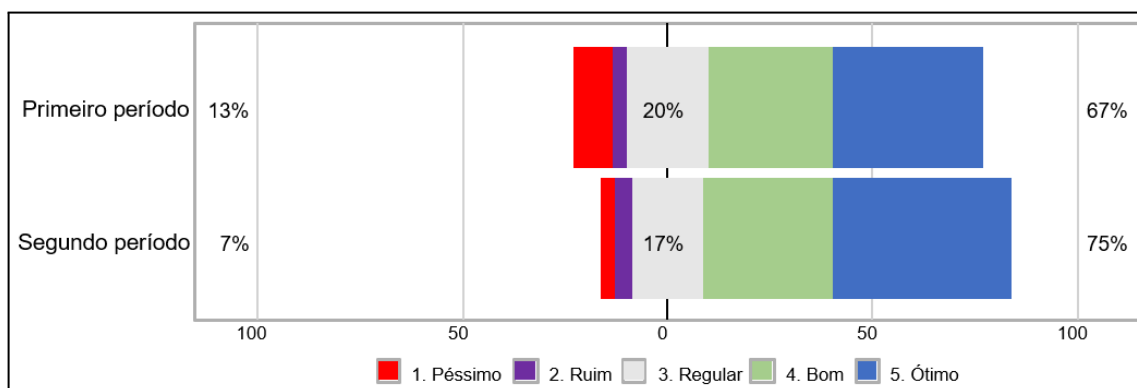
Gráfico 1 – Metodologia de inscrição



A metodologia de distribuição de vagas no PGD apresentou cerca de 67% de concordância na primeira aplicação do questionário de avaliação (35 respostas no nível 4 e 42 no nível 5), 20% de neutralidade (23 respostas) e 13% de discordância (11 respostas no nível 1 e 4 no nível 2), conforme ilustrado no Gráfico 1.

No segundo período, observou-se melhoria nos indicadores, com 75% de aprovação (38 respostas no nível 4 e 53 no nível 5), redução da neutralidade para 17% (21 respostas) e queda da discordância para 7% (4 respostas no nível 1 e 5 no nível 2), conforme o Gráfico 2. Esse fato pode ser um indicativo do amadurecimento da comunidade quanto ao PGD, demonstrando maior assimilação das regras e compreensão dos limites normativos do programa. Contudo, mesmo com a percepção mais positiva, o processo de distribuição de vagas ainda requer análise e possíveis ajustes para aumentar sua efetividade e transparência.

Gráfico 2 – Metodologia de distribuição das vagas

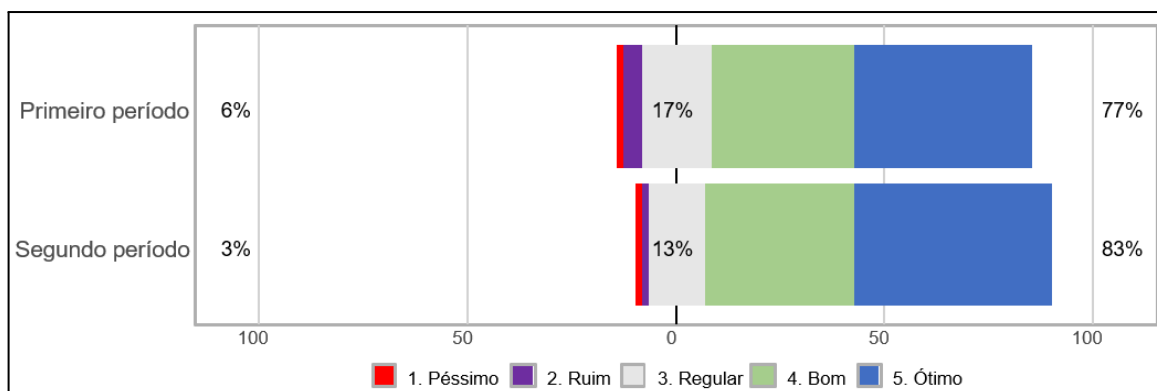


A utilização do SUAP - Módulo PGD 2.0 foi avaliada com forte aprovação. Na primeira aplicação do questionário, mais de 77% das avaliações foram positivas (notas 4 e 5, correspondendo a 40 e 49 respostas, respectivamente), indicando boa aceitação da ferramenta. Em contraste, 17% das respostas foram neutras (19 participantes) e apenas 6% negativas (notas 1 e 2, com duas e cinco respostas, respectivamente), conforme demonstra o Gráfico 3.

Na segunda etapa, a aprovação aumentou, alcançando cerca de 83% (44 respostas no nível 4 e 57 no nível 5). A neutralidade reduziu-se para 13% (16 respostas) e a negatividade caiu para 3% (duas respostas no nível 1 e duas no nível 2).

Os índices de satisfação sugerem que, apesar dos desafios, o sistema atende às expectativas na percepção dos usuários, facilitando a execução dos planos de trabalho do PGD.

Gráfico 3 – Utilização do módulo PGD 2.0

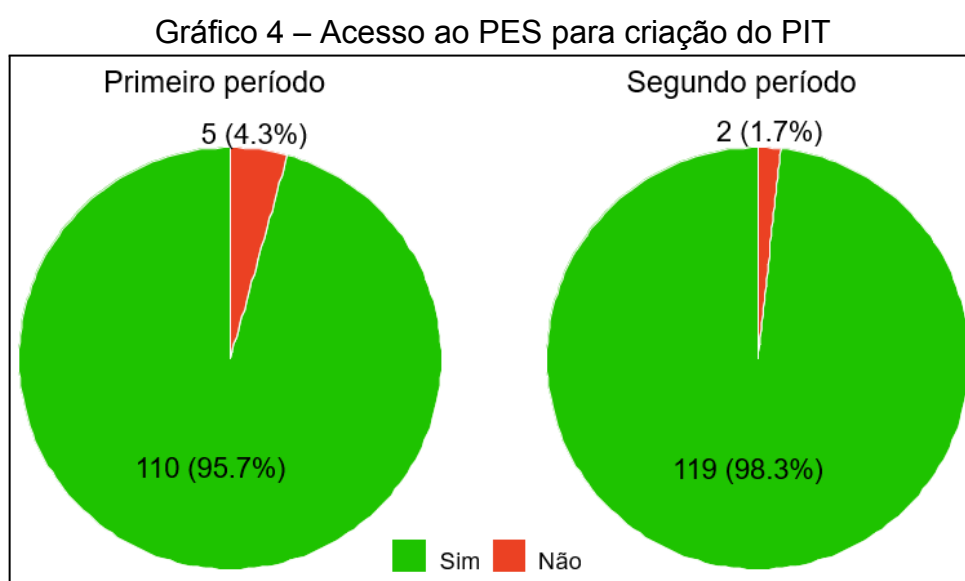


2.2 Planos Setoriais e Individuais

Dos 115 respondentes da primeira aplicação do questionário, 110 (95,7%) informaram ter tido acesso ao Plano de Entregas Setorial (PES) para a construção de seus Planos Individuais de Trabalho (PITs), enquanto 5 (4,3%) declararam não ter tido acesso, conforme demonstra o Gráfico 4.

Das 121 respostas do segundo período, 98,3% indicaram que os participantes tiveram acesso ao PES para a elaboração de seus planos de trabalho, e apenas dois afirmaram o contrário.

A análise demonstra um crescimento no acesso aos planejamentos setoriais. Esse avanço para uma cobertura quase total é um indicador positivo. Contudo, o percentual residual de respondentes que relataram não ter tido acesso, embora mínimo, ainda reforça a necessidade fundamental do diálogo contínuo e conjunto entre chefias e servidores para se atingir a universalidade. Quando o planejamento é elaborado de forma participativa, há um aumento significativo no engajamento e na compreensão dos objetivos por parte de toda a equipe, sendo este um norteador para a elaboração dos planos individuais de trabalho.

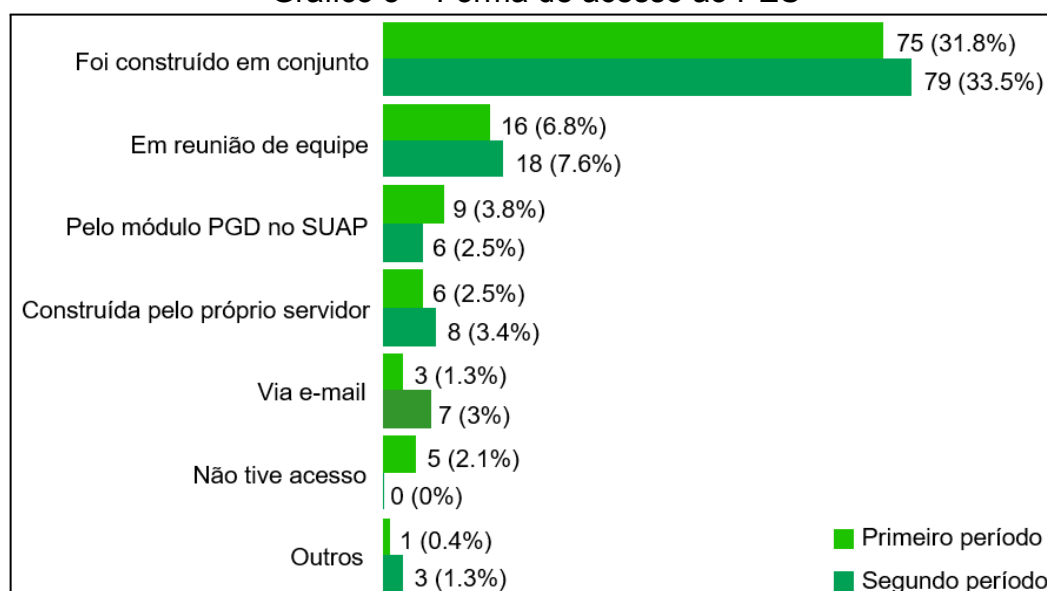


De fato, é essencial que o participante do programa construa seu PIT com base no PES ao qual esteja vinculado. Na primeira aplicação do questionário, das 115 respostas obtidas, observa-se que o acesso ao PES ocorreu, em sua maioria, de forma colaborativa. A construção conjunta com a equipe do setor representou 31,8% dos casos (75 respostas), seguida pelo conhecimento em reuniões de equipe, com 6,8% (16), e pelo acesso posterior ao documento via sistema, com 3,8% (9). Parte dos servidores em PGD informou ter elaborado o próprio PES do setor, sendo alguns destes investidos em FG (Função Gratificada). Também houve registros de conhecimento do PES via e-mail (1,3%). Por fim, embora em percentuais reduzidos, cinco servidores (2,1%) relataram não ter tido acesso ao PES para elaborar o seu PIT, além de uma resposta que mencionou a inexistência de reunião de equipe.

Os índices melhoraram no segundo período de aplicação do questionário. Das 121 respostas, 79 (33,5%) apontaram construção conjunta, além de outras 18

(7,6%) que relataram discussão do PES em reuniões. Houve redução no percentual de servidores que tomaram conhecimento apenas via SUAP e aumento na participação daqueles que criaram o próprio PES (3,4%), bem como dos que tiveram acesso por e-mail (3%). De forma positiva, não houve relatos de falta de acesso ao PES nesse período. Entretanto, no grupo “outros” (1,3%), duas respostas indicaram que o PES foi elaborado apenas pela chefia, e uma informou ter tomado ciência por orientação da Coordenação de Recursos Humanos e de colegas, como demonstra o Gráfico 5.

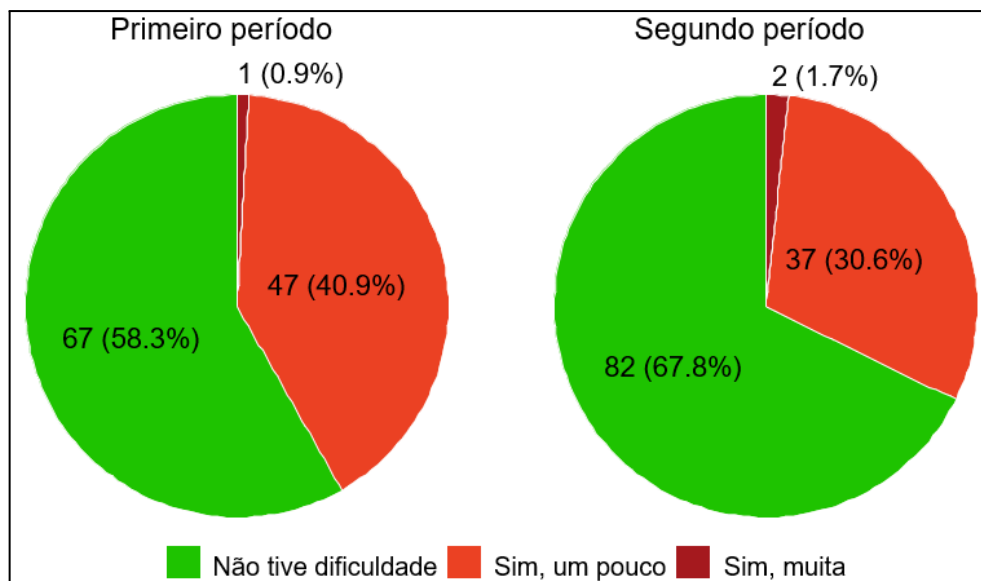
Gráfico 5 – Forma de acesso ao PES



A dificuldade na construção dos PITs diminuiu entre as duas avaliações. Inicialmente, o primeiro questionário, com 115 respostas, mostrou que, embora a maioria (67 respondentes) não tenha tido dificuldades, uma parcela significativa de 41,8% relatou ter enfrentado algum tipo de obstáculo, seja pouco ou muito, como demonstra o Gráfico 6.

Na segunda avaliação, observou-se uma redução dessa dificuldade para 32,3% (pouca ou muita). Apesar do resultado positivo, a persistência de dificuldades para quase um terço dos participantes indica a necessidade de revisar e aprimorar as orientações, capacitações e o suporte disponíveis. O objetivo é garantir que todos os servidores possam construir seus planos de forma mais fluida e eficiente.

Gráfico 6 – Dificuldade na construção do Plano Individual de Trabalho



Na construção do PIT, a maioria dos participantes relatou não ter tido dificuldades. No entanto, alguns servidores enfrentaram desafios, como categorizados abaixo:

- **Mensuração e distribuição da carga horária**

As citações convergem para um desafio central na construção dos planos de trabalho: a mensuração e a distribuição da carga horária. Estes incluíram a estimativa ou a definição das atividades e o cálculo do tempo necessário para sua realização. Há uma evidente dificuldade em traduzir atividades setoriais em um quantitativo de tempo específico para sua execução. Isso indica a necessidade de os setores reconhecerem a natureza das tarefas que gerenciam, assim como estimar o tempo gasto em cada atividade e realizar o dimensionamento da distribuição de horas de forma conjunta e dialogada.

“Distribuir a quantidade de horas para cada atividade, tendo em vista a dinâmica do meu trabalho e urgências que ocorrem no período.”
 “Mensurar a carga horária necessária para cada atividade planejada.”

- **Planejamento e Organização das atividades**

As falas apresentadas revelam um conjunto de desafios significativos relacionados ao planejamento do trabalho e à organização. Um ponto recorrente é a necessidade de estruturar as entregas e definir seus objetivos de modo claro. Isso

aponta para a ausência prévia de um fluxo de trabalho estabelecido em alguns setores, o que dificulta a organização da equipe. Em suma, as falas ressaltam a necessidade de aprimoramento das equipes em planejamento e ferramentas de planejamento que facilitem a organização e a gestão das entregas.

“Identificação dos processos setoriais.”

“Criar um fluxo de trabalho e planejamento no setor, que não existia.”

“A maior dificuldade é qualificar as atividades que não estão relacionadas ao PES.”

● **Dificuldades no início do ciclo**

As citações convergem para uma dificuldade na construção do PIT predominantemente no período inicial. Houve um reconhecimento de que o desafio principal residiu na fase de aprendizado, especialmente com a novidade do sistema e a complexidade de dimensionar a carga horária para as diversas atividades. Este cenário inicial de incerteza, mostrou-se passageiro para a maioria.

A prática e a familiarização com o processo e a plataforma contribuíram significativamente para a superação das barreiras. Contudo, uma fala destaca que, mesmo após meses de execução no PGD, a ausência de um planejamento institucional contínuo permanece como um problema para o redimensionamento das atividades no RIT, sugerindo que, embora a dificuldade individual se resolva, desafios estruturais podem persistir. Assim, o percurso de aprendizado do PIT é marcado por uma curva inicial de dificuldade, atenuada pela experiência e suporte, mas que pode expor lacunas maiores no planejamento institucional.

“Apenas no início, quando o lançamento no sistema ainda era uma novidade. Agora não tenho mais”

“No começo tive um pouco de dificuldade para dimensionar a carga horária.”

“No início, houve dificuldades em dimensionar a carga horária para as inúmeras atividades e mesmo agora, depois de meses, a falta de planejamento institucional continua sendo um problema para redimensionar as atividades no RIT.”

“Não houve grandes dificuldades, apenas pequenas dúvidas no início.”

● **Estimativa ou definição das atividades**

Algumas falas revelam desafios significativos na definição e delimitação das atividades individuais e setoriais dentro de um plano de trabalho. Um problema central reside na diversidade e volume dos serviços realizados, o que dificulta sua descrição precisa. A inclusão de situações não previstas agrava essa complexidade,

pois exige flexibilidade no planejamento de tarefas que, por sua natureza, não se encaixam em roteiros predefinidos.

Outro ponto recorrente é a dificuldade em distinguir o trabalho individual da função geral do setor ou coordenação. Há uma percepção de sobreposição entre as descrições de cargo e as atribuições do setor, gerando incerteza sobre como individualizar o desempenho e como as atividades pessoais serão avaliadas.

As falas apontam para a necessidade de maior clareza na delimitação de papéis e responsabilidades, bem como de mecanismos que contemplem a variabilidade das tarefas e assegurem uma avaliação justa e objetiva.

“Grande quantidade e tipos de serviços que fazemos.”

“A inclusão de situações não previstas.”

“Diferenciar o trabalho do setor (como um todo) do meu trabalho.”

“Descrever com maior precisão as atividades que desempenho.”

● **Uso do módulo SUAP PGD 2.0**

Determinadas citações expõem desafios concentrados na interação com o Sistema SUAP PGD 2.0. A principal dificuldade reside na adequação às funcionalidades da plataforma, com usuários relatando problemas para localizar seções específicas, como o local de inserção do PIT.

A falta de familiaridade com os termos e com o próprio sistema na primeira utilização é um ponto recorrente, evidenciando uma curva de aprendizado inicial. Contudo, há um indicativo positivo de que essa familiaridade melhora com o tempo e o uso.

Um aspecto crítico levantado é a percepção negativa sobre a interface de usuário do módulo PGD no SUAP, descrita como "ruim". Essa avaliação sugere que, para além da familiarização, há questões de design e usabilidade que afetam a experiência do servidor.

Nesse sentido, transparece a necessidade de aprimorar a interface e a navegação do sistema, bem como de fornecer suporte inicial mais robusto para mitigar as dificuldades de adaptação.

“Adequação às funcionalidades.”

“Me localizar onde colocaria meu PIT no SUAP tive dificuldade de encontrar como foi a primeira vez.”

“Falta de familiaridade com os termos, com o sistema, mas as coisas estão melhorando com o tempo.”

- **Falta de orientações, modelos ou referências**

Outros apontamentos demonstraram dificuldades relacionadas à comunicação e no suporte inicial aos servidores quanto à implementação do PGD. Um problema central descrito pelos participantes foi relacionado a ausência de um modelo de referência ou de orientações mais claras, o que gerou insegurança e o temor de realizar algo inadequado pelos servidores.

A percepção de ter de "descobrir algumas coisas sozinhas" reforça a indicação de possível insuficiência ao acesso às informações disponibilizadas no *site*, assim como às explicações e informações práticas sobre o funcionamento do PGD, mesmo com a existência de tutoriais.

Os trechos abaixo exemplificam a necessidade de aprimorar as orientações, promover formações e assegurar uma comunicação mais transparente e completa, a fim de mitigar a insegurança e otimizar a adesão ao programa.

“A falta de um modelo de referência e o temor de estar fazendo algo inadequado.”

“Não há orientações claras sobre como descrever as atividades executadas no setor e sua correspondência com a carga horária.”

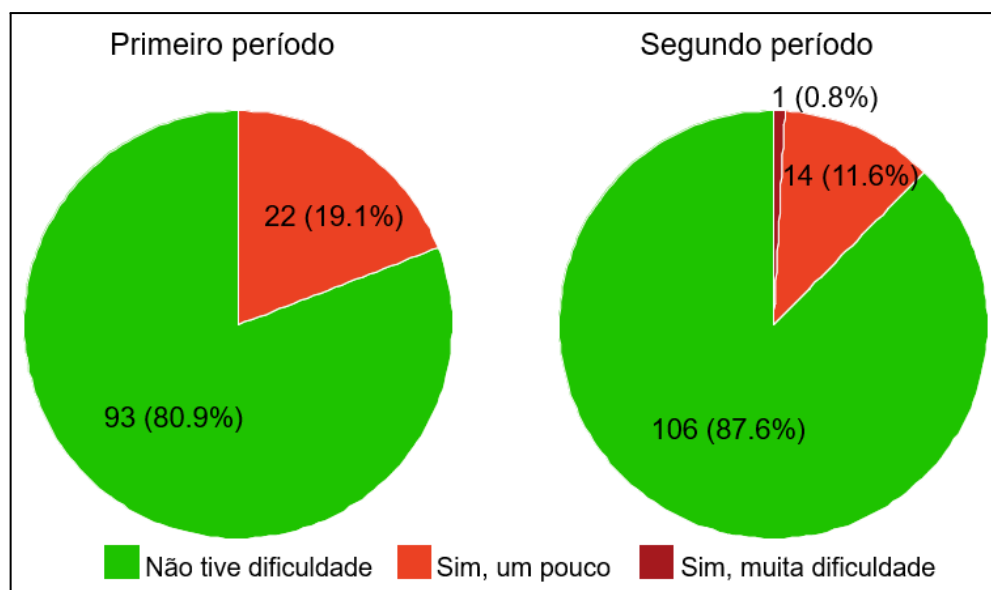
“Falta de informação e explicação de como funciona o PGD na prática.”

Por fim, outras questões específicas, como dúvidas sobre o termo de adesão ou atividades não relacionadas ao PES, também foram citadas.

2.3 Execução do Trabalho

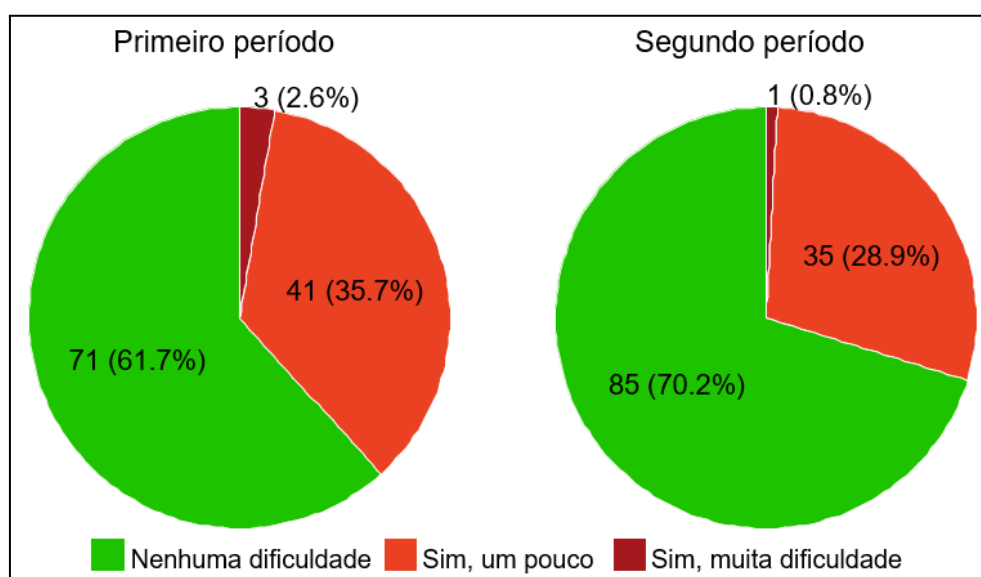
Com relação à execução do PIT, a maioria dos respondentes indicou não ter enfrentado dificuldades (80,9%), enquanto 19,1% relataram baixa dificuldade no primeiro período. No período seguinte, observou-se um aumento no número de servidores que afirmaram não ter tido problemas na execução do PIT (87,6%). Ainda assim, 11,6% apontaram baixa dificuldade, além de um caso que relatou muita dificuldade (Gráfico 7).

Gráfico 7 – Dificuldade na execução do Plano Individual de Trabalho



Com relação às dificuldades na construção dos Relatórios Individuais de Trabalho (RIT), na primeira análise, 71 servidores indicaram não ter enfrentado problemas, representando 61,7% das respostas. Outros 41 servidores (35,7%) relataram pouca dificuldade, enquanto apenas 3 respondentes (2,6%) afirmaram ter enfrentado muita dificuldade (Gráfico 8). No segundo período, 70,2% dos participantes informou não ter dificuldades, observando-se redução para 28,9% no grupo que apontou pouca dificuldade e para 0,8% (apenas uma resposta) na categoria de muita dificuldade.

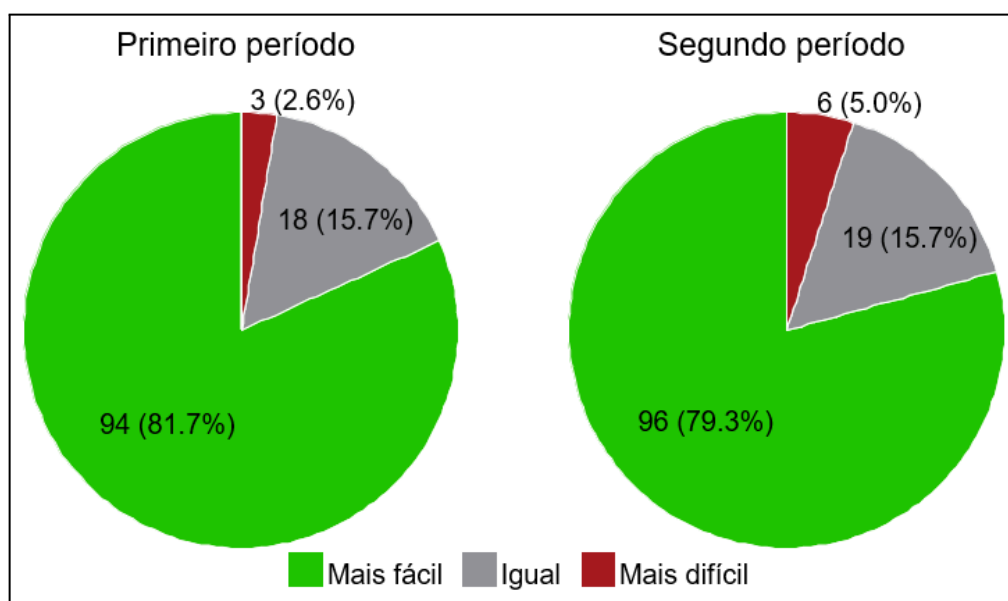
Gráfico 8 – Dificuldade na construção do Relatório Individual de Trabalho



As respostas demonstraram que, com o passar do tempo, a maioria dos servidores se adaptou à realidade do PGD. No primeiro questionário foram cerca de 81,7% de relatos de que a execução se tornou mais fácil ao longo do tempo. Outros 15,7% indicaram que a execução permaneceu igual, enquanto apenas 2,6% afirmaram que o trabalho no PGD havia se tornado mais difícil.

No segundo questionário, os resultados permaneceram semelhantes. Houve uma pequena redução no percentual dos que consideraram o trabalho mais fácil (79,3%). Já os que consideraram que o trabalho ficou mais difícil aumentaram para 5%, enquanto o grupo que avaliou que permaneceu igual se manteve no mesmo patamar, como apresentado no Gráfico 9.

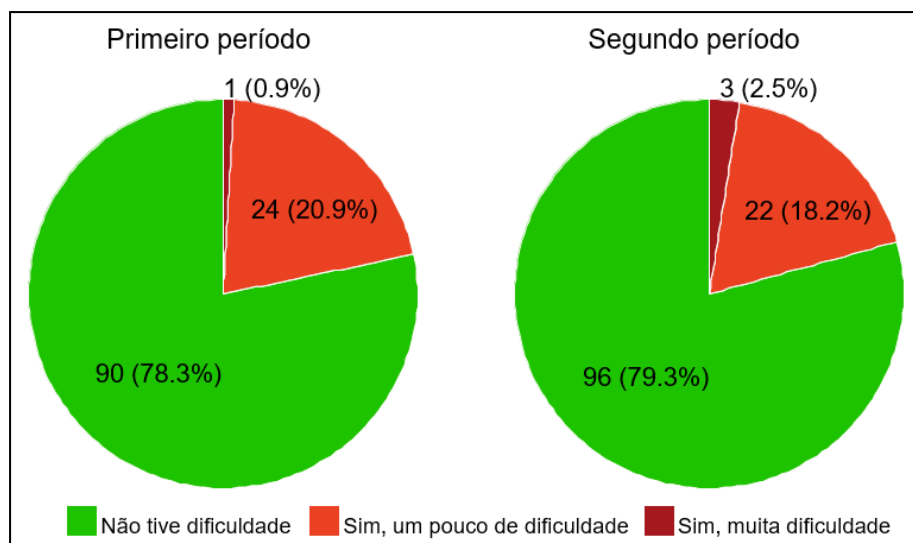
Gráfico 9 – Percepção da evolução do trabalho no PGD ao longo do tempo



Sobre a organização da rotina na realidade do PGD, no primeiro período 90 servidores relataram não ter tido dificuldade, enquanto 24 indicaram ter enfrentado pouca dificuldade e apenas 1 indicou ter enfrentado muita dificuldade.

No segundo questionário, os dados demonstram que a dificuldade diminuiu ao longo do tempo: 79,3% dos servidores relataram não ter enfrentado dificuldade e 18,2% registraram pouca dificuldade. Entretanto, observou-se um pequeno aumento no número de servidores que relataram muita dificuldade para organizar a rotina no PGD (2,5%), conforme apresentado no Gráfico 10.

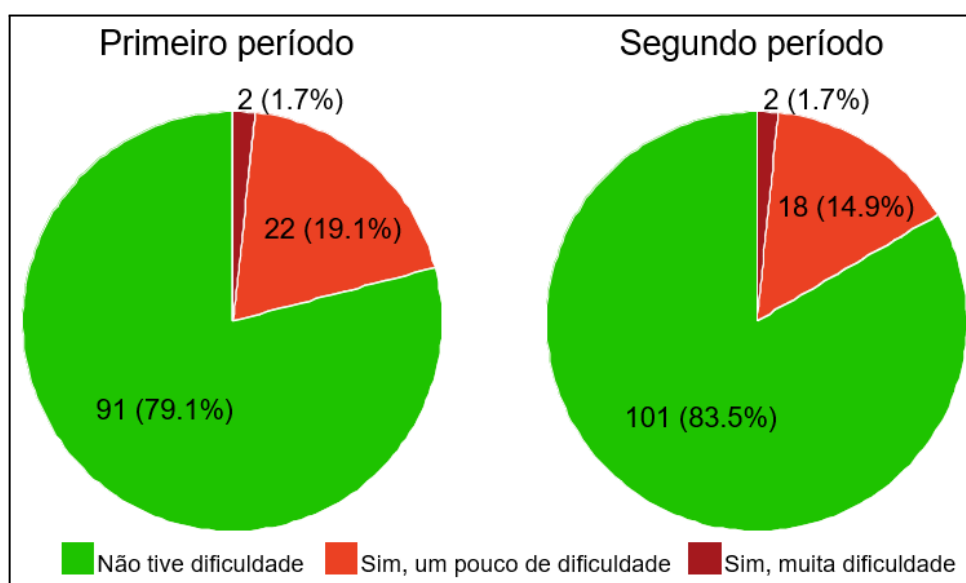
Gráfico 10 – Organização da rotina no PGD



De forma semelhante, também houve evolução no gerenciamento do tempo no PGD. No primeiro questionário, 91 servidores indicaram não ter tido dificuldade para gerenciar o tempo após a adesão ao programa, enquanto 22 relataram pouca dificuldade e apenas 2 apontaram muita dificuldade.

No segundo questionário, observou-se um aumento no percentual de servidores que não tiveram dificuldade, acompanhado de redução entre aqueles que relataram pouca dificuldade e manutenção do índice de muita dificuldade, conforme apresentado no gráfico seguinte.

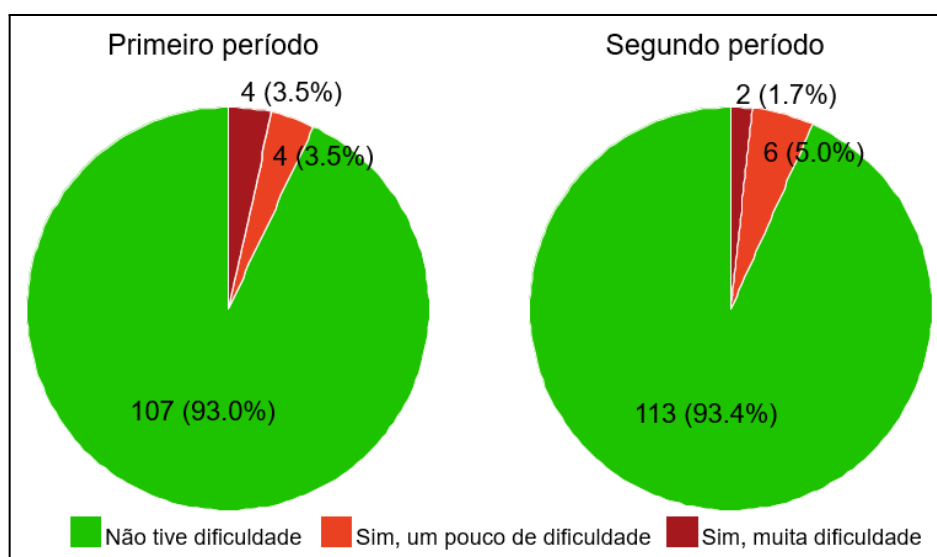
Gráfico 11 – Gerenciamento do tempo no PGD



No primeiro ciclo do PGD, a grande maioria dos respondentes (93%) não relatou problemas de comunicação com a chefia e/ou equipe, o que sugere que a comunicação remota funcionou de forma satisfatória. Apenas 3,5% indicaram ter enfrentado pouca ou muita dificuldade.

No segundo questionário, os resultados permaneceram semelhantes, com um leve aumento no percentual dos que afirmaram não ter enfrentado problemas de comunicação (93,4%), redução daqueles que relataram muita dificuldade (1,7%) e aumento dos que indicaram pouca dificuldade (5%).

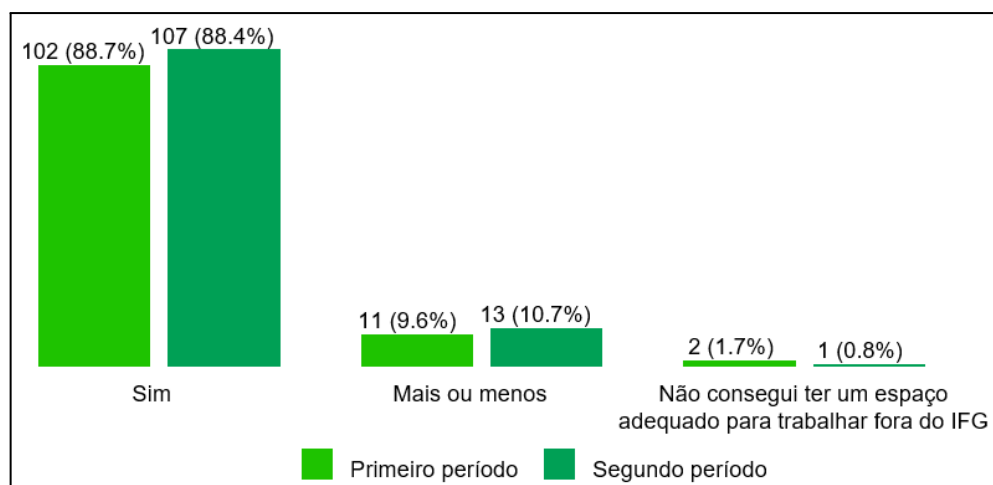
Gráfico 12 – Dificuldades de comunicação com a chefia e/ou equipe



A organização de um espaço físico adequado ao teletrabalho é um fator essencial para a manutenção da produtividade e do foco durante o PGD. Nesse sentido, a grande maioria dos respondentes (88,7% no primeiro questionário e 88,4% no segundo) afirmaram ter conseguido reservar um espaço apropriado para exercer suas atividades.

Entre 11 e 13 respostas declararam não ter estruturado um espaço plenamente satisfatório para o trabalho fora da instituição. Por fim, poucos servidores relataram não ter conseguido organizar um ambiente adequado: 1,7% no primeiro questionário e 0,8% no segundo.

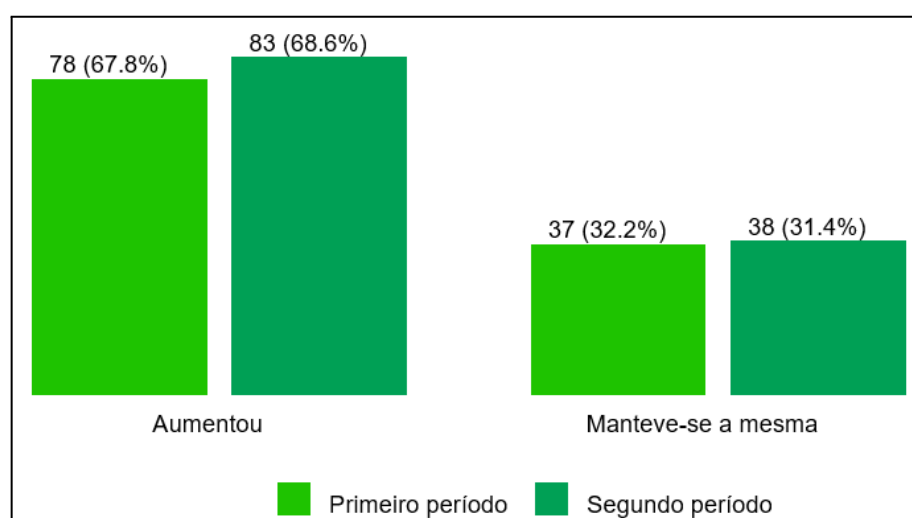
Gráfico 13 – Organização de espaço físico para teletrabalho



2.4 Produtividade, Rotina e Motivação

Um dos objetivos do Programa de Gestão e Desempenho (PGD) é o aprimoramento do desempenho institucional, das equipes e dos indivíduos. Em relação à produtividade, durante o primeiro ciclo, entre 67,8% e 68,6% dos respondentes indicaram aumento na produtividade, enquanto 31,4% a 32,2% relataram ter mantido o mesmo nível. Nenhum participante apontou redução da produtividade.

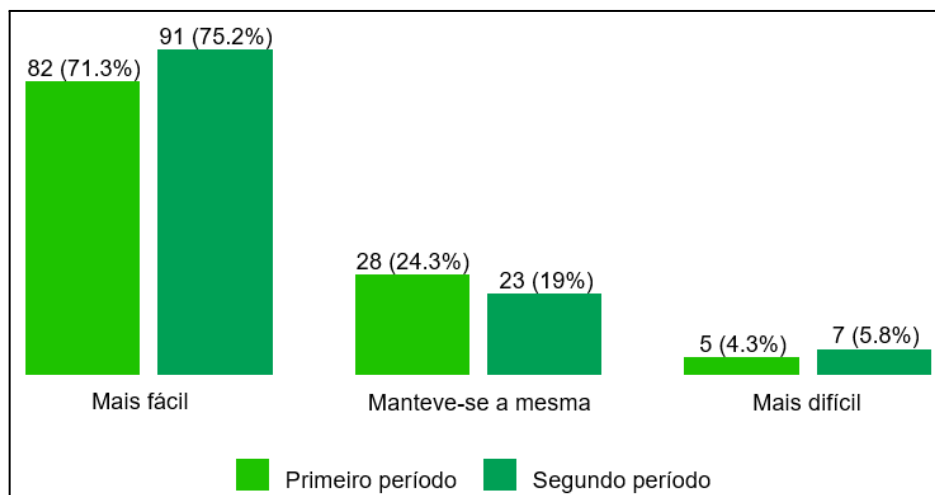
Gráfico 14 – Produtividade no PGD



De modo geral, de forma abrangente, aproximadamente 95,6% das respostas no primeiro período e 94,2% no segundo indicaram que a rotina durante o

PGD ficou mais fácil ou se manteve igual. Entretanto, observou-se um aumento na proporção de participantes que relataram maior dificuldade, passando de 4,3% para 5,8%.

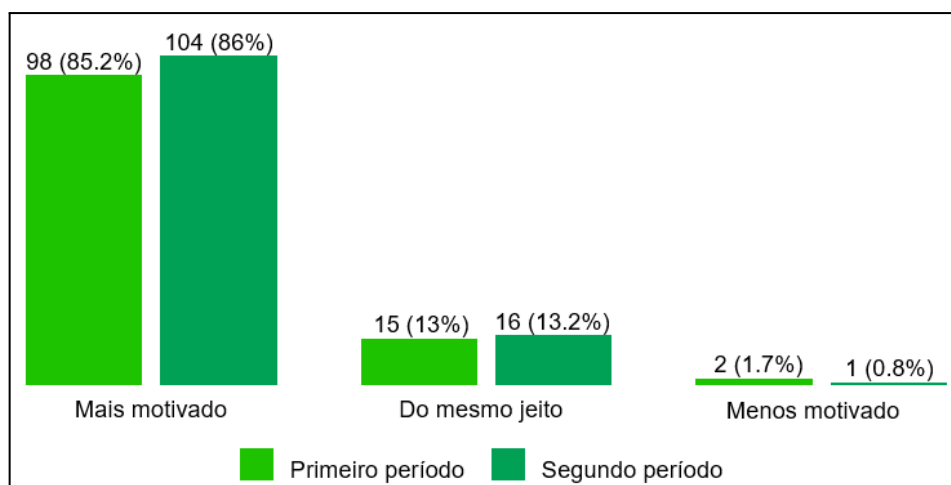
Gráfico 15 – Rotina no PGD



Como um dos objetivos do PGD é contribuir para a saúde e a qualidade de vida no trabalho dos participantes, analisou-se também a motivação para a realização das atividades. Nesse aspecto, entre 85,2% e 86% dos respondentes relataram estar mais motivados, enquanto pouco mais de 13% indicaram neutralidade em relação à mudança no nível de motivação.

Apesar do resultado amplamente positivo, cerca de dois participantes no primeiro questionário e um no segundo relataram menor motivação durante o programa. Esse achado sinaliza a importância de revisar as condições do PGD para esses casos, seja considerando fatores específicos da atividade laboral ou eventuais questões pessoais que possam ter impactado a experiência desses participantes.

Gráfico 16 – Motivação no PGD



2.4 Dificuldades e Pontos Positivos

As respostas dos participantes no questionário de avaliação sobre as dificuldades na execução do PGD puderam ser agrupadas em categorias, refletindo desafios comuns e pontos de melhoria para o programa, sendo elas:

Categoria 1: Ausência de Dificuldades ou Adaptação Positiva

Categoria 2: Dificuldades com o Sistema SUAP e Burocracia

Categoria 3: Comunicação e Relacionamento Interpessoal/Institucional

Categoria 4: Gestão do Tempo, Organização e Carga Horária

Categoria 5: Ambiente de trabalho e Equipamentos

Categoria 6: Demandas imprevistas

Categoria 7: Aspectos emocionais

Categoria 8: Insatisfação com a política de vagas e sua aplicação

Com relação a Categoria 1 “Ausência de Dificuldades ou Adaptação Positiva”, algumas respostas demonstraram que um grupo significativo dos respondentes indicou não ter enfrentado dificuldades ou ter se adaptado bem ao PGD.

“Não tive nenhuma dificuldade com relação à execução do trabalho no PGD até o momento.”

“Não considero dificuldades na execução, pois o programa na verdade facilitou muito a execução do trabalho.”

“Nos primeiros dias senti falta do 'corpo a corpo', mas logo me acostumei.”

Quanto a Categoria 2 “Dificuldades com o Sistema SUAP e Burocracia”, muitos participantes relataram desafios relacionados ao sistema informatizado e aos procedimentos administrativos:

“Acho que a plataforma do PGD no SUAP poderia ficar mais didática quanto ao manuseio para edição e colocar carga horária das tarefas.”

“A parte burocrática para não perder os prazos para os PIT, RIT é um pouco confusa para preencher no SUAP, mas a cada mês fica mais tranquilo de fazer, pois é um período de adaptação também.”

“Minhas principais dificuldades com a execução do PGD se dividiram em dois pontos cruciais. Primeiramente, a dedicação de tempo para as anotações do PIT e RIT se tornou um desafio, principalmente devido aos prazos de entrega muito curtos.”

A Categoria 3 “Comunicação e Relacionamento Interpessoal/Institucional”, revela que os aspectos relacionados à comunicação e interação com chefias e colegas de trabalho emergiram como um ponto crítico nas avaliações da execução do PGD, evidenciando que a interação entre chefias, servidores e a comunidade externa apresenta desafios significativos.

As dificuldades relatadas, como a falta de comunicação clara, equipes desalinhadas, gestão de fluxos processuais mal conduzidos e até mesmo o isolamento e comentários negativos de colegas que não aderiram ao programa, sublinham que a eficácia de um programa de gestão e desempenho não reside apenas em suas diretrizes formais, mas também na qualidade das relações humanas que o permeiam.

A transição para novas modalidades de trabalho, como o teletrabalho, intensifica a necessidade de estratégias proativas para manter a coesão e o apoio mútuo. Diante desse cenário, torna-se fundamental uma atenção especial de maneira institucional quanto às relações interpessoais. Isso inclui a capacitação de chefias em liderança e comunicação eficaz, o fortalecimento do *feedback* e resolução de conflitos e a promoção de atividades que reforcem o senso de equipe e pertencimento.

Ao investir no fortalecimento das relações humanas, a instituição não apenas mitiga os impactos negativos identificados, mas também pavimenta o caminho para um ambiente de trabalho mais colaborativo, produtivo e saudável, essencial para o sucesso e a sustentabilidade do PGD.

Na Categoria 4 “Gestão do Tempo, Organização e Carga Horária”, foi possível identificar que os respondentes encontraram dificuldades na organização pessoal e na percepção da carga horária de trabalho, como revela algumas respostas:

“No início, a dificuldade foi de organizar as tarefas por dia, mas com o tempo isso ficou mais fácil.”

“Tive alguma dificuldade para aprender a gerir e otimizar do tempo de trabalho.”

“Adaptação em relação à separação de trabalho e casa (conseguir se desligar do trabalho após finalizadas as horas de expediente).”

Alguns respondentes apontaram desafios relacionados ao Ambiente de trabalho e Equipamentos (Categoria 5), especialmente aqueles em regime de teletrabalho. Relatos como a falta de equipamentos e móveis ergonômicos, a dificuldade em organizar um espaço de trabalho adequado em casa e a ausência de suporte para aquisição ou manutenção de equipamentos essenciais, como cadeiras e telas, impactam diretamente a produtividade e o bem-estar dos servidores. Essas barreiras foram apontadas como agentes de desconforto físico e redutor da concentração e qualidade do trabalho entregue.

Os participantes registraram como um desafio significativo na execução do PGD os imprevistos e exceções (Categoria 6) que ainda se mantêm rotineiros na execução das atividades setoriais, ocasionando uma pressão adicional, onde tarefas urgentes e não planejadas frequentemente “atropelam” o planejamento inicial, resultando em um desequilíbrio entre o que foi previsto e o que realmente precisa ser entregue. A recorrência de demandas de última hora e a falta de uma cultura institucional de planejamento, especialmente em setores que não aderiram ao PGD, interferem diretamente na capacidade do servidor de seguir seu plano já estabelecido, reforçando a necessidade do fomento institucional relacionado à cultura de planejamento.

A Categoria 7 demonstra que os aspectos emocionais e sociais são uma dimensão sutil, porém igualmente impactante, das dificuldades vivenciadas pelos participantes do PGD. Sentimentos de solidão, especialmente entre aqueles em teletrabalho integral, e a percepção de que a ausência física pode gerar questionamentos sobre a produtividade apontam para desafios emocionais significativos. A adaptação inicial a uma nova rotina e a superação da insegurança

também foram sentimentos comuns, ressaltando que a mudança transcende o aspecto meramente operacional.

Por fim, a Categoria 8 “Insatisfação com a política de vagas e sua aplicação” revela um ponto de sensibilidade e insatisfação entre os participantes do PGD. Os relatos indicaram que a forma como as vagas foram distribuídas, incluindo a imposição de modalidades parciais ou limitações de percentual para o teletrabalho integral, não foram totalmente alinhadas às expectativas e necessidades dos servidores, gerando apreensão, descontentamento e senso de injustiça. Entretanto, mesmo com a insatisfação registrada, é importante destacar que conforme o Art. 7º da Instrução Normativa Conjunta SEGES-SGPRT/MGI nº 24, de 28 de julho de 2023, tanto a modalidade quanto o regime de execução do participante do PGD “[...] serão definidos tendo como premissas o interesse da administração, as entregas da unidade e a necessidade de atendimento ao público”.

Quando perguntados sobre quais seriam os principais pontos positivos que foram percebidos com relação à execução do PGD, servidores citaram questões relacionadas à:

- Flexibilidade e Autonomia, devido à maior liberdade para organizar horários e rotinas de trabalho.

"Autonomia de gestão do tempo, mais produtividade, melhor qualidade de vida e uso do tempo."

"[...] diminuição do estresse relacionado a locomoção para o trabalho [...]"

- Melhoria da Qualidade de Vida, referente à redução de estresse, dispor de mais tempo com a família e saúde mental.

"Houve um aumento significativo na minha qualidade de vida e na minha saúde mental."

- Economia de Tempo e Recursos, evitando deslocamentos ao trabalho, redução dos gastos com transporte e alimentação.

"Eliminar o tempo alto e os gastos de deslocamento para chegar até a instituição."

- Aumento de Produtividade e Foco, com melhoria da concentração, diminuição de interrupções e consequente melhor rendimento.

"Maior produtividade, principalmente nos trabalhos que exigem concentração."

"Entendo como positivo em vários aspectos, especialmente [...], a organização das rotinas de trabalho, com maior foco e concentração, e também o aumento da produtividade e da motivação".

- Organização e Planejamento, concedendo maior clareza das metas, da gestão de tarefas e foco em entregas.

"O PGD é um grande estímulo ao planejamento adequado do trabalho, me permitindo qualificar o tempo empregado e as demandas por urgência e importância."

- Conciliação Vida Pessoal e Profissional tendo a possibilidade de conciliar o cuidado com a família e consigo mesmo.

"Tenho mais tempo com a minha filha, durmo melhor e tenho contribuído muito mais [...]"

"Proporcionou mais dedicação e cuidado com minha família, principalmente meus pais idosos".

- Ambiente de trabalho mais adequado, com melhores condições físicas, ergonômicas e sensoriais no ambiente domiciliar.

"Tenho um ambiente adequado, com isolamento e sem interrupções."

"Também construir um espaço pessoal de trabalho melhorou meu rendimento e a concentração nas tarefas"

- Valorização e Visibilidade do Trabalho através da melhoria do reconhecimento e clareza das entregas realizadas.

"O PGD trouxe avanços significativos na gestão do trabalho, com destaque para o foco em resultados, [...] e o estímulo à autonomia dos servidores. Também percebo maior clareza nas metas, valorização do desempenho individual e ganhos em eficiência institucional."

- Integração e Comunicação com a Equipe, desenvolvimento de maior interação e alinhamento mesmo fora do presencial.

"A interação com a equipe é maior que no presencial, temos reuniões semanais de alinhamento e nos falamos o tempo todo no grupo de rotinas para alinhar demandas".

- Modernização e Inovação na Gestão. O PGD é um modelo orientado por resultados e eficiência institucional.

"O PGD trouxe avanços significativos na gestão do trabalho, com destaque para o foco em resultados, a flexibilidade nas modalidades de execução das atividades e o estímulo à autonomia dos servidores".

- Redução do Controle Rígido do Ponto Eletrônico, o que demonstra maior confiança no servidor, foco na entrega e não no cumprimento do horário ou presença física.

"Sobretudo a sensação de que não sou um simples "cumpridor de horário". Não que não o cumpra. Mas muitas vezes o cumprimento do horário e a tutela da chefia e da sociedade sobre isto parecia ser mais importante que a realização do trabalho".

- Melhor Distribuição de Tarefas. Com o PGD ocorre maior equilíbrio no encaminhamento das demandas entre os membros da equipe.

"Melhor interesse da equipe como um todo, pois o trabalho ficou melhor distribuído com o planejamento".

2.5 Avaliação geral do PGD pelos servidores

O gráfico 17 demonstra que o PGD do IFG foi amplamente bem avaliado pelos participantes. No primeiro questionário, das 115 respostas, cerca de 97% atribuíram notas positivas (4 ou 5). Apenas 1 participante avaliou o programa como insatisfatório.

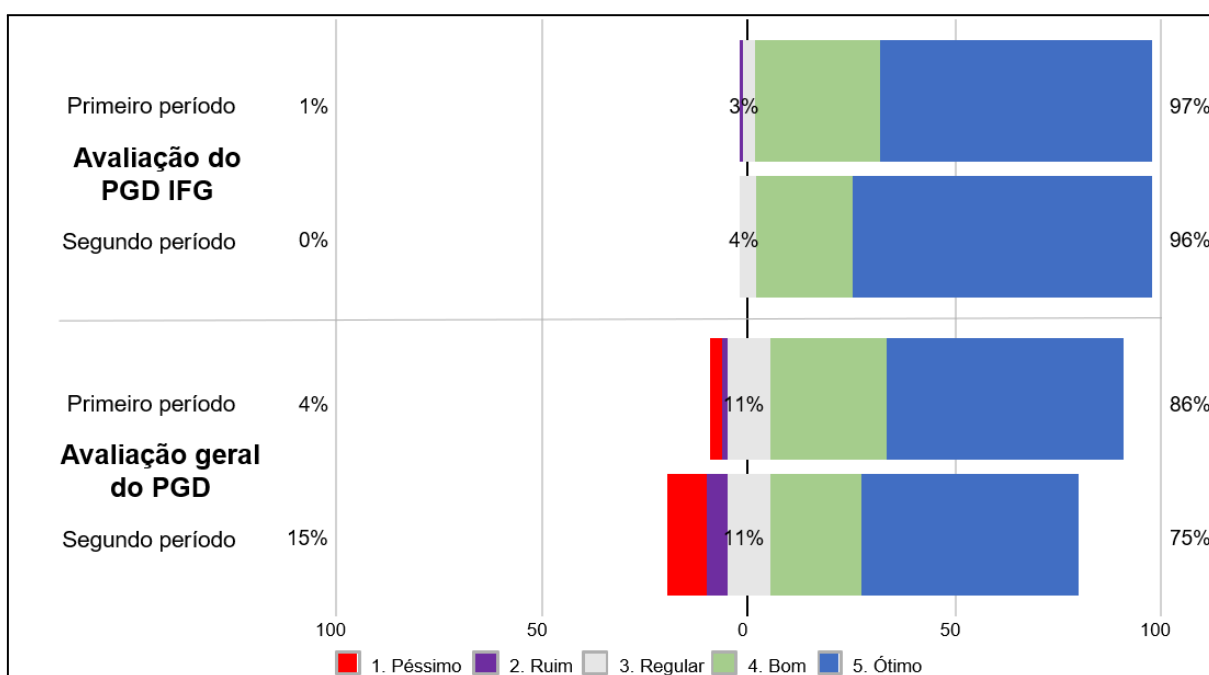
No segundo período, o índice de aprovação permaneceu elevado, com ligeira redução para aproximadamente 96% de avaliações positivas. Observou-se ampliação no percentual de notas máximas (nível 5), enquanto a neutralidade aumentou de 3% para 4%. Não houve registros de avaliações insatisfatórias no segundo ciclo, o que reforça o alto nível de satisfação, mesmo considerando tratar-se do primeiro ciclo do programa, marcada por desafios, aprendizados e adaptações a um novo modelo de trabalho.

A avaliação geral do programa também se mostrou positiva. No primeiro período, aproximadamente 86% dos respondentes atribuíram notas 4 ou 5, enquanto

no segundo essa proporção foi de 75%. Em ambos os ciclos, cerca de 11% mantiveram uma posição neutra (nota 3).

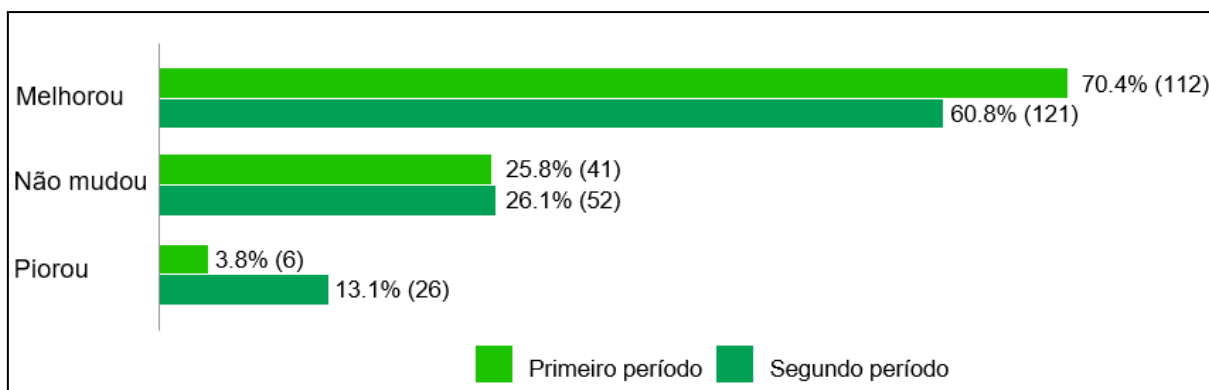
Observou-se, entretanto, uma ampliação na percepção negativa. No primeiro período, aproximadamente 1% avaliou o PGD como ruim e 3% como péssimo. No segundo, esse índice aumentou para cerca de 15% (5% ruim e 10% péssimo). Esses dados sinalizam a necessidade de investigar os fatores que contribuíram para a piora na percepção geral do programa, buscando identificar elementos estruturais, operacionais ou individuais que possam ter influenciado a insatisfação dos participantes.

Gráfico 17 – Avaliação dos participantes sobre o PGD



Nos dois períodos, a maioria dos participantes relatou aumento na eficiência do trabalho, embora essa percepção tenha diminuído do primeiro para o segundo período (70,4% para 60,8%). O percentual de participantes que não perceberam alteração permaneceu semelhante em ambos os questionários (25,8% e 26,1%). Por outro lado, a percepção de piora na eficiência do trabalho aumentou entre os períodos, passando de 3,8% para 13,1%. A piora na percepção da eficiência no PGD pode estar relacionada a fatores diversos, carecendo, portanto, de maiores investigações posteriores.

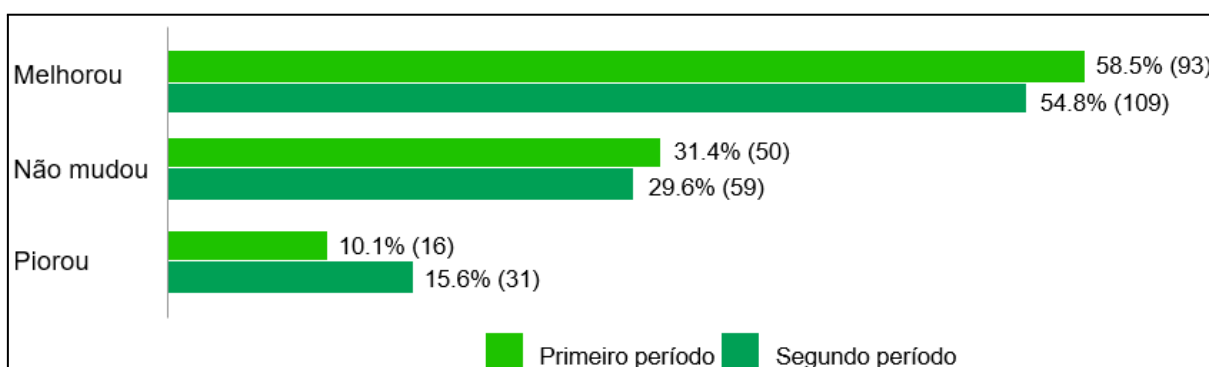
Gráfico 18 – Percepção dos participantes sobre a eficiência no PGD



Quando questionados sobre o clima organizacional, no primeiro questionário, 58,5% dos participantes observaram melhora; para 31,4%, o clima permaneceu inalterado, enquanto 10,1% apontaram piora. No segundo período, houve redução na percepção de melhora (54,8%), baixa redução da neutralidade (29,6%) e aumento na percepção negativa, que alcançou 15,6%.

Embora minoritário, o nível de percepção de piora no clima organizacional representa um dado crítico, pois indica servidores que vivenciaram uma experiência negativa associada ao PGD no IFG.

Gráfico 19 – Percepção dos participantes sobre o clima organizacional no PGD



A análise das 116 sugestões de melhoria para o PGD no IFG, somadas às 125 da segunda avaliação, revelaram que, embora exista um conflito entre algumas proposições e as possibilidades legais que norteiam o programa, uma parte delas são executáveis ou passíveis de reavaliação. Para uma abordagem pragmática, foi necessário filtrar e agrupar as propostas que não contrastam com as normativas vigentes. Nesse sentido, as sugestões foram divididas em três grandes áreas, como

observado no Quadro 2: a) sistema SUAP e desburocratização do processo como todo; b) revisão da estrutura do Programa; c) fortalecimento da comunicação, capacitação, ferramentas de gestão; reconhecimento das boas práticas.

Quadro 2 - Principais sugestões de melhorias para o Programa

Área	Sugestões
Sistema SUAP e Desburocratização do Processo	<ul style="list-style-type: none"> - Simplificação das informações dispostas no PIT/RIT. - Integração do módulo do PGD com o Gestão de Pessoas (férias, afastamentos) para vinculações automáticas no Sistema de férias, carga horária e afastamentos. - Adequação do Suap para considerar no ponto eletrônico os participantes em PGD de maneira automática. - Possibilidade de mesclar teletrabalho e trabalho presencial no mesmo dia. Isso atenderia, por exemplo, a servidores com filhos, permitindo um melhor equilíbrio entre vida pessoal e profissional. - Reavaliar a necessidade de registrar horas no plano de trabalho, o que parece contraditório com a lógica de gestão por resultados. Sugere-se que o foco seja exclusivamente na qualidade das entregas. - Sugestões para que o sistema permita anexar múltiplos arquivos, envie alertas de prazos, facilite alterações no plano sem necessidade de aprovação imediata para cada mudança e inclua gráficos para acompanhamento de metas.
Revisão da Estrutura do Programa	<ul style="list-style-type: none"> - Ampliação do ciclo do PGD e planos individuais de trabalho para períodos maiores, para permitir um melhor planejamento a longo prazo. - Incluir a participação de ocupantes de cargos de direção (CD-04), cuja exclusão tem gerado insatisfação. - Ampliação do número de vagas na modalidade teletrabalho integral e aumentar os percentuais permitidos (sugerido 70% integral, 80% parcial). - Permitir regimes alternados no mesmo dia (teletrabalho e presencial). - Aumento dos prazos para inscrição e submissão de documentos no sistema.
Fortalecimento da Comunicação, Capacitação, Ferramentas de gestão; Reconhecimento das boas práticas	<ul style="list-style-type: none"> - Programa de capacitação contínua das chefias sobre gestão por resultados. - Implantar ferramentas institucionais de gestão. - Formação contínua para participantes e gestores sobre o PGD, planejamento e construção de planos setoriais e de trabalho. - Divulgação contínua dos objetivos e princípios do PGD a toda comunidade interna e externa. - Comunicação contínua das regras do PGD. - Mentoria entre gestores experientes no PGD e novatos. - Incluir acompanhamento de saúde mental, evitar isolamento das equipes remotas e criar mecanismos de valorização de boas entregas.

Essa categorização permite que a gestão concentre seus esforços em melhorias estratégicas e assertivas, que atendem aos anseios dos servidores sem infringir o arcabouço legal vigente.

Apesar dos pontos de melhoria levantados, é fundamental destacar que os benefícios do PGD foram expressivamente ressaltados pelos participantes. O impacto mais notável foi na esfera pessoal, onde muitos relataram uma melhora significativa na qualidade de vida e na saúde mental, afirmando que o programa "diminuiu a ansiedade e a pressão". Essa sensação de bem-estar parece ter uma conexão direta com o desempenho profissional, pois diversos servidores descreveram a experiência como "maravilhosa", apontando um aumento na produtividade, na qualidade do trabalho e uma renovada motivação para realizar suas tarefas.

3 ANÁLISE DA EXPERIÊNCIA DOS GESTORES

Assim como os servidores, as chefias de setores também receberam o formulário de avaliação do primeiro ciclo do PGD. No entanto, a participação dos gestores foi reduzida, obtendo-se 32 respostas no primeiro período e 71 no segundo período de avaliação.

Conforme extraído das respostas do primeiro período de aplicação do questionário, a situação mais recorrente relatada por 22 gestores foi a adesão parcial da equipe, correspondendo a 68,75%. Além disso, quatro (12,5%) gestores relataram que toda a equipe participou do PGD; quatro informaram que disponibilizaram vagas, mas não houve interessados; e dois gestores responderam que não ofertaram vagas para o programa.

Quadro 5 – Vagas e adesões informadas pelos gestores no primeiro período

Unidade de lotação	Sem interessados	Sem oferta de vagas	Adesão de toda equipe	Adesão parcial da equipe	Total por unidade
Águas Lindas de Goiás				1	1
Anápolis	1		2		3
Aparecida de Goiânia				1	1
Cidade de Goiás				1	1

Formosa	1			3	4
Goiânia				1	1
Goiânia Oeste		1			1
Inhumas	1				1
Itumbiara				7	7
Jataí		1			1
Luziânia	1			1	2
Reitoria				5	5
Valparaíso de Goiás			2	2	4
Total	4	2	4	22	32

Houve maior participação dos gestores no formulário de avaliação aplicado no segundo período. Gestores dos câmpus Senador Canedo e Uruaçu também participaram da aplicação do questionário nesse período. Das 71 respostas, observou-se predominância de adesão parcial das equipes, representando aproximadamente 66,2% do total de participações registradas. Entretanto, verificou-se uma ampliação no número de equipes que aderiram integralmente ao PGD entre os meses de julho e agosto, conforme demonstrado no quadro abaixo.

Quadro 6 – Vagas e adesões informadas pelos gestores no segundo período

Rótulos de Linha	Sem interessados	Sem oferta de vagas	Adesão de toda equipe	Adesão parcial da equipe	Total por unidade
Águas Lindas de Goiás			1	2	3
Anápolis		2	2	1	5
Aparecida de Goiânia			2	2	4
Cidade de Goiás			3	4	7
Formosa				3	3
Goiânia	1	1	1	17	20
Goiânia Oeste	1				1
Inhumas			2		2
Itumbiara			1	6	7
Jataí		1		1	2
Luziânia		1		1	2
Reitoria			4	6	10
Senador Canedo				2	2
Uruaçu			1		1
Valparaíso de Goiás				2	2
Total Geral	2	5	17	47	71

3.1 Avaliação geral do PGD pelos gestores

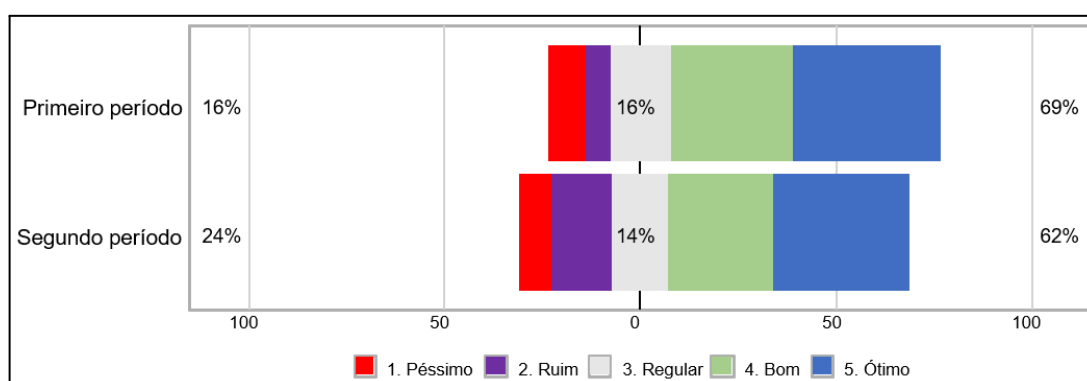
Os gestores também avaliaram o programa de forma predominantemente positiva. No primeiro período, registraram-se 12 avaliações no nível 5 e 10 no nível

4, totalizando aproximadamente 69% de avaliações favoráveis. Houve ainda 5 respostas neutras e 5 avaliações negativas (2 no nível 2 e 3 no nível 1), correspondendo a cerca de 16% do total.

No segundo período, observou-se uma leve diminuição no grau de concordância, com cerca de 62% de avaliações positivas (19 no nível 4 e 25 no nível 5). Apesar da redução da neutralidade, houve aumento da discordância, que passou de 16% no primeiro período para 24% no segundo (6 avaliações no nível 1 e 11 no nível 2).

Esses dados sugerem a necessidade de investigar mais profundamente os fatores e situações que possam ter motivado as percepções negativas por parte dos gestores, de forma a propor melhorias e ajustes necessários à melhor execução do programa.

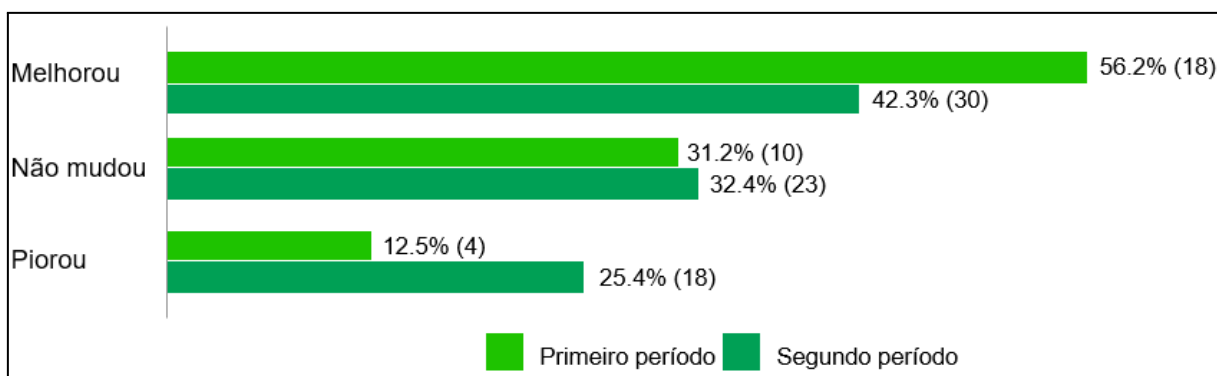
Gráfico 20 – Avaliação geral dos gestores sobre o PGD



Com relação à percepção da situação da eficiência do trabalho após a implementação do programa de gestão no IFG, observa-se que a maioria dos gestores identificou melhoria no primeiro período. Das 32 contribuições, 18 respondentes (56,25%) relataram aumento da eficiência, enquanto 10 (31,25%) não apontaram alterações e apenas 4 (12,5%) indicaram uma piora.

No segundo período, verificou-se um movimento semelhante ao observado entre os servidores, com redução da percepção de melhora da eficiência para 42,3%, pouca alteração da neutralidade (de 31,2% para 32,4%) e aumento da percepção de piora, que alcançou 25,4%.

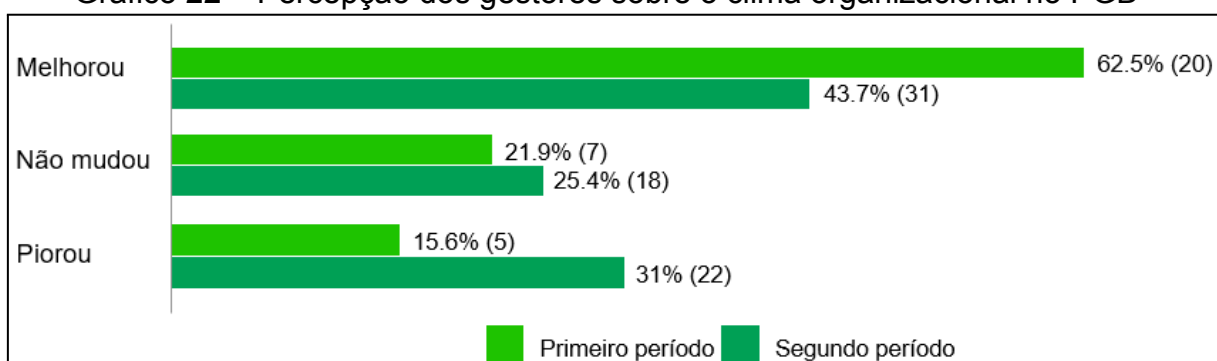
Gráfico 21 – Percepção dos gestores sobre a eficiência no PGD



Houve grande variação na percepção de piora do clima organizacional entre os dois períodos de aplicação do questionário de avaliação do primeiro ciclo do PGD. Na primeira aplicação, cerca de 62,5% dos gestores avaliaram positivamente o impacto do PGD sobre o clima organizacional, 21,9% demonstraram neutralidade e 15,6% indicaram piora. Já no segundo período, a percepção de melhoria caiu para 43,7%, a neutralidade aumentou para 25,4% e a percepção de piora subiu para 31%.

Apesar da predominância de avaliações positivas nesses quesitos, os índices de neutralidade e de negatividade sobre a eficiência do trabalho e o clima organizacional no PGD foram elevados. Assim, torna-se relevante aprofundar a análise das causas associadas a essas percepções.

Gráfico 22 – Percepção dos gestores sobre o clima organizacional no PGD



3.2 Sugestões de melhoria

Com relação às sugestões de melhoria, na primeira avaliação metade dos gestores não quiseram ou não apontaram melhorias para o Programa, totalizando 16 participações. Já na segunda avaliação, foram registradas 48 contribuições. Essas

sugestões foram agrupadas em três áreas, como demonstrado no Quadro 7: a) sistema SUAP e desburocratização do processo como todo; b) revisão da estrutura do Programa; c) fortalecimento da comunicação, capacitação, ferramentas de gestão; reconhecimento das boas práticas.

Quadro 7 - Principais sugestões dos gestores para melhorias do Programa

Área	Sugestões
Sistema SUAP e Desburocratização do Processo	<ul style="list-style-type: none"> - Melhorias no sistema para torná-lo mais intuitivo, ágil e integrado
Revisão da Estrutura do Programa	<ul style="list-style-type: none"> - Incluir a participação de ocupantes de cargos de direção (CD-04), cuja exclusão tem gerado insatisfação. - Revisão dos critérios de prioridade para evitar permanência indefinida de participantes no regime integral. - Avaliação do histórico funcional obrigatório antes da adesão ao PGD pelo servidor. - Ampliação do ciclo do PGD e planos individuais de trabalho para períodos maiores, para reduzir a burocratização.
Fortalecimento da Comunicação, Capacitação e Ferramentas de gestão	<ul style="list-style-type: none"> - Capacitação contínua para gestores e servidores sobre preenchimento, acompanhamento e avaliação de planos, além de reuniões presenciais para troca de experiências entre gestores. - Campanhas para público interno e externo esclarecendo o PGD e combate a preconceitos. - Comunicação contínua das regras do PGD. - Retorno sobre sugestões dadas em pesquisas anteriores. - Realizar avaliação do PGD para estudantes e comunidade externa. - Debate institucional sobre a aplicação universalizada do programa e possível padronização por tipo de setor. - Clareza sobre o nível de detalhamento exigido no RIT. - Criação de guias claros com exemplos de indicadores, metas e preenchimento esperado dos planos de trabalho. - Adoção de <i>softwares</i> de gestão de projetos (ex: OpenProject) para melhor acompanhamento, rastreabilidade e distribuição de tarefas.

Houve ainda críticas quanto à adequação do PGD à realidade institucional, com a argumentação de que o Programa não seria viável em instituições com necessidades próprias do ensino presencial. Além disso, essa inadequação estaria provocando sobrecarga nos servidores presenciais, devido à distribuição desigual das tarefas, com esses profissionais assumindo atividades de colegas em teletrabalho. É apontada a necessidade de garantir o cumprimento das atribuições pactuadas e evitar que servidores presenciais assumam tarefas indevidas.

“Na minha opinião o PDG não se aplica em sua totalidade em instituição de ensino presencial, principalmente quando o público de estudantes é 50% de ensino médio”.

“O PGD deve ser compatível com a dinâmica de instituições de ensino, que demandam presença física constante”.

“Servidores em PGD não cumprem atribuições, gerando sobrecarga para os presenciais. Setores como o RH fecham em dias de teletrabalho”.

“O que percebemos foi no caso de manutenções em Laboratórios, uma sobrecarga de trabalho para os servidores que não aderiram.”

Quanto às demais questões do formulário, não houve apontamentos por parte dos gestores, a saber:

- Como estão distribuídas as modalidades de PGD na sua equipe?;
- Como você avalia a metodologia de distribuição de vagas no PGD?;
- Na sua equipe, houve disputa pelas vagas?;
- Como você avalia a utilização do módulo do PGD no SUAP?;
- Você teve dificuldades para criar o Plano de Entregas Setorial da sua equipe?;
- Quais foram as suas principais dificuldades na construção do PES?;
- O PES foi criado:
- Como você avalia os Planos Individuais de Trabalho dos servidores da sua equipe?; Quais os principais problemas com os PITs na sua equipe?;
- Você tem conseguido acompanhar a execução dos PITs periodicamente?;
- Para você, essa nova forma de gestão, baseada nas entregas;;
- Para você, a comunicação entre a equipe, após a implantação do PGD;
- A sua comunicação com a sua equipe, após a implantação do PGD;
- A produtividade da sua equipe, após a implantação do PGD;
- A sua produtividade própria, após a implantação do PGD;
- A motivação da sua equipe, após a implantação do PGD;;
- A sua motivação própria, após a implantação do PGD;;

- Quais foram as suas principais dificuldades enquanto gestor com relação à execução do PGD?;
- Quais foram os principais pontos positivos que você percebeu, enquanto gestor, com relação à execução do PGD até agora?;
- Como você avalia o PGD do IFG até agora?.

4 ANÁLISE ECONÔMICO-FINANCEIRA

A análise preliminar da execução orçamentária após a implementação do PGD indica uma elevação geral nas despesas quando se compara o período de maio a agosto do ano anterior ao mesmo intervalo de 2025. Por outro lado, observam-se reduções nas despesas com diárias e passagens, material de manutenção, comunicação de dados e serviços de telecomunicações. Esse comportamento pode estar relacionado ao novo modelo de gestão, especialmente em função da diminuição de deslocamentos e da racionalização dos recursos.

Conforme dados encaminhados pela Pró-Reitoria de Administração, a maior redução absoluta ocorreu no elemento de despesa PASSAGENS PARA O PAÍS (33903301), com diminuição de R\$ 154.971,77, equivalente à uma redução de 70,65% no período. Destacou-se também a economia de R\$ 80.624,64 em DIÁRIAS NO PAÍS (33901414), representando uma redução de 31,93%; a despesa com MATERIAL P/ MANUT. DE BENS IMÓVEIS/INSTALAÇÕES (33903024), que passou de R\$ 34.273,20 para R\$ 0,00; COMUNICAÇÃO DE DADOS E REDES EM GERAL (33904013), que reduziu de R\$ 5.625,00 para R\$ 3.375,00 (-40%); e SERVIÇOS DE TELECOMUNICAÇÕES (33903958), com variação negativa de 0,40%.

Ressalta-se que os dados apresentados são preliminares, assumindo uma postura indicativa e exemplificativa, uma vez que não abrangem todos os dispêndios, além de que o período de análise não corresponde ao exercício fiscal completo. Despesas como combustíveis, serviços de vigilância e outros contratos não integraram esta etapa inicial de análise.

É fundamental destacar que, devido à estrutura atual de extração dos dados e à metodologia de análise empregada neste relatório, não foi possível realizar uma avaliação aprofundada ou atribuir causas específicas às variações observadas nas despesas analisadas. Diversos fatores, como a própria necessidade orçamentária e remanejamentos, por exemplo, podem ter influenciado tanto os aumentos quanto as reduções identificadas.

Ademais, a análise de impacto do PGD não pode se restringir a valores absolutos ou percentuais de despesas. Variáveis cruciais, como consumo de energia elétrica (kWh) e volume de água (m³), número de trabalhadores terceirizados, áreas atendidas e número de demandas, necessitariam ser incorporadas à análise. Dessa forma, não é possível afirmar que o aumento ou redução dos gastos no período analisado decorre diretamente do programa.

Dada essa complexidade e a necessidade de aprofundar a compreensão sobre padrões de consumo, períodos e causas das variações, recomenda-se que a análise das oscilações de gastos tenham uma análise específica pela Pró-Reitoria de Administração e pelas Gerências de Administração dos câmpus. Esse documento subsequente terá um escopo de comparação mais robusto, pois incluirá dois ciclos completos de execução do PGD e permitirá a integração de um conjunto mais amplo de variáveis, conforme mencionado acima. Dessa forma, será possível traçar conclusões mais assertivas e correlacionar, com maior precisão, o aumento ou a redução dos gastos com os impactos diretos do programa.

5 ANÁLISE DA VARIAÇÃO DO ABSENTEÍSMO

A ausência não planejada dos servidores, tecnicamente denominada absenteísmo, foi analisada via SUAP. O sistema conta com um recurso automatizado para apurar o índice institucional, conforme o cálculo abaixo:

$$\text{Absenteísmo} = \text{Nº de dias não trabalhados no ano} \times 100 / \text{Nº de servidores} \times 365 \text{ dias}$$

Há que se observar que a ferramenta utiliza os dados referentes à quantidade de servidores e de afastamentos que foram lançados no sistema de pessoal, o que resultou nos seguintes dados:

Quadro 8 - Variação do absenteísmo em 2024

2024													
Meses	Jan	Fev	Mar	Abr	Mai	Jun	Jul	Ago	Set	Out	Nov	Dez	Total
Qtd Servidores	2128	2111	2129	2134	2129	2130	2118	2122	2129	2136	2140	2144	2304
Qtd Ausências*	5786	6622	7514	6643	6619	6105	6440	6411	6650	7168	6901	7271	87768
Absenteísmo	9.06	11.2	11.76	10.73	10.36	9.88	10.14	10.07	10.77	11.19	11.12	11.3	10.44

Quadro 9 - Variação do absenteísmo em 2025

2025													
Meses	Jan	Fev	Mar	Abr	Mai	Jun	Jul	Ago	Set	Out	Nov	Dez	Total
Qtd Servidores	2131	2131	2125	2122	2140	2144	2148	2155	2161	2154	0	0	2278
Qtd Ausências*	6230	5788	6199	6437	7248	6657	6617	6563	6633	6939	0	0	83090
Absenteísmo	9.75	10.06	9.72	10.46	11.29	10.71	10.27	10.15	10.58	10.74	0.0	0.0	9.99

Na análise dos dados é importante a comparação, mês a mês, já que a instituição, por sua natureza, possui um calendário de funcionamento que coincide com o ano letivo. Assim, alguns meses tradicionalmente na instituição são marcados por grande ocorrência de férias dos servidores, o que impactaria nesse dado. Por

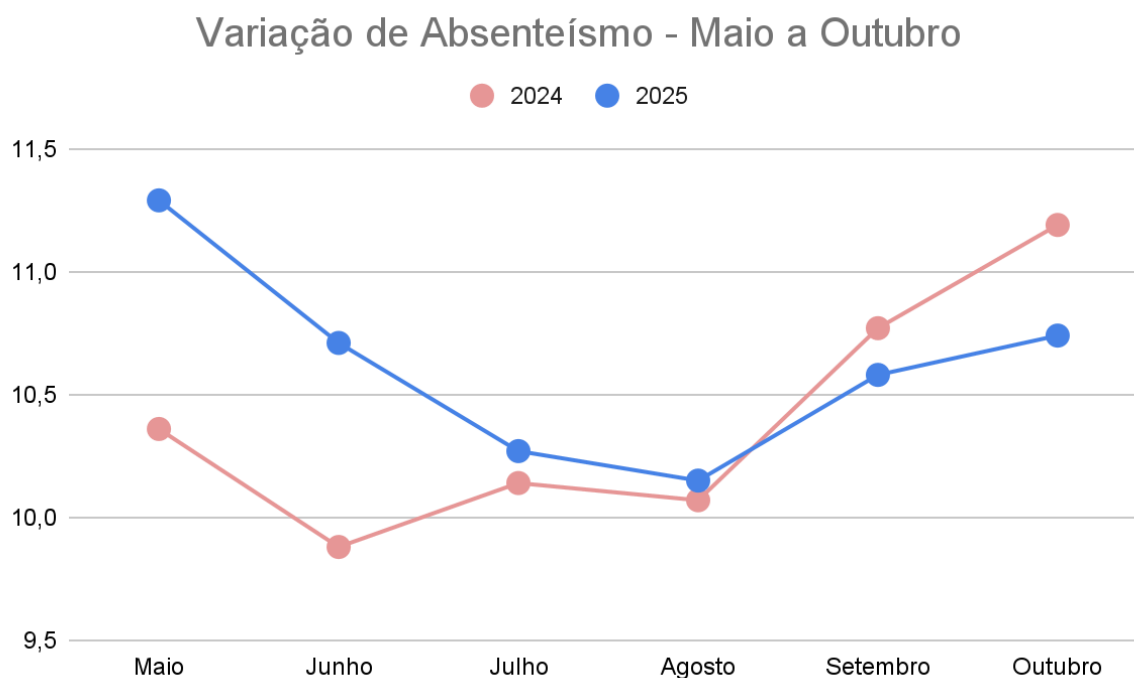
isso, a comparação entre meses seria interessante alternativa para considerar tal variação na análise desses dados.

Portanto, analisa-se a variação do absenteísmo comparando os meses de execução do PGD (maio a outubro de 2025) com o período equivalente em 2024. O intervalo foi selecionado para cobrir desde o início do programa até o mês mais recente disponível para análise. Apresentamos os seguintes dados:

Quadro 10 - Comparação absenteísmo 2024 e 2025

Ano	Indicador de Absenteísmo					
	Maio	Junho	Julho	Agosto	Setembro	Outubro
2024	10.36	9.88	10.14	10.07	10.77	11.19
2025	11.29	10.71	10.27	10.15	10.58	10.74

Gráfico 23 - Variação do absenteísmo



Uma análise inicial permite observar uma pequena variação no absenteísmo. Nos meses de maio a agosto, o índice é maior no ano de 2024, em relação ao mesmo período em 2025. Nos meses de setembro e outubro, os índices de 2025 são menores que os do ano de 2024.

Entretanto, não se acredita serem esses dados suficientes para a análise do impacto da implantação do PGD no absenteísmo na instituição. Isso porque:

- O ano de 2024 foi atípico na instituição, com deflagração de greve em várias unidades no primeiro semestre. Inegável que a greve impacta neste indicador, já que com a paralisação de atividades, há tendência na redução do registro de afastamentos de servidores no referido período, além do que a reposição da greve irá gerar uma alteração nos calendários acadêmicos, gerando uma variação na rotina na instituição, o que dificulta a comparação entre os períodos.
- A ferramenta disponibilizada para extração dos indicadores possui um filtro limitado. Somente é possível selecionar o câmpus e o ano para a geração do indicador de absenteísmo. Com isso, não é possível gerar referido indicador por categoria, por exemplo, o que inviabiliza uma análise mais cuidadosa sobre o impacto do PGD nos índices de absenteísmo, uma vez que o PGD no IFG é aplicado apenas aos

técnicos-administrativos e o indicador considera também as ausências ao trabalho dos servidores docentes, sem fazer a separação entre as categorias, tão necessária para uma análise mais criteriosa.

- A carência de filtros para a extração do indicador de absenteísmo não permite a análise comparativa entre servidores que estão em PGD daqueles que não fizeram adesão ao programa. Tal análise seria a mais adequada para a realização de uma comparação entre essas duas realidades. Os dados disponibilizados pelo sistema se referem a todos os servidores da instituição, o que pode não contribuir para a análise do impacto do PGD no absenteísmo, já que são considerados servidores que estão e não estão em PGD.
- Até o momento, são poucos os meses em que o programa foi executado. Sequer há dados de um ano completo de sua execução. Esse cenário dificulta a comparação entre os períodos.

Diante disso, identifica-se a necessidade de aperfeiçoar as ferramentas para extração de dados que permita uma análise qualitativa mais adequada, com recortes específicos do índice de absenteísmo por categoria de servidores, permitindo a comparação da evolução de referido indicador entre os servidores que estão em PGD e aqueles que não se encontram.

Por mais que seja possível analisar uma pequena variação nos dados, relacioná-la com a implantação do PGD no IFG pode ser uma conclusão precipitada, diante das razões acima expostas. Todavia, é preciso reconhecer a necessidade de engendrar esforços para o desenvolvimento de ferramentas que permitam uma análise mais detalhada dessa situação, a fim de identificar alguma relação entre o PGD e a evolução dos indicadores de absenteísmo ao longo do tempo.

6 ANÁLISE DA VARIAÇÃO DA ROTATIVIDADE

A rotatividade diz respeito ao índice que mede o fluxo de admissões e desligamentos de servidores durante um período. Não há nos sistemas disponíveis para extração de dados uma ferramenta que calcule referido índice de maneira automática. É necessário aplicar o seguinte cálculo:

$$\text{Rotatividade} = (\text{N}^\circ \text{ de servidores desligados} / \text{N}^\circ \text{ médio de servidores}) \times 100$$

Com as ferramentas disponíveis atualmente foi possível identificar o número de servidores desligados e classificá-los por período do desligamento. Todavia, não se tornou viável a extração de dados referentes ao número médio de servidores, uma vez que os dados disponibilizados atualmente refletem apenas a realidade atual e não resultam em número de servidores por períodos específicos. Com isso, seria possível apenas o cálculo do índice de rotatividade do momento atual, não viabilizando qualquer tipo de comparação.

Todavia, é inegável a necessidade de analisar eventual impacto da implantação do PGD em relação aos dados que foram possíveis de serem coletados.

Assim sendo, foi realizada a coleta de dados gerenciais referentes ao desligamento de servidores do IFG, mês a mês, nos anos de 2024 e 2025, de modo a viabilizar a comparação entre os períodos, a fim de observar eventual variação decorrente da execução do PGD na instituição. Para tanto, considerou-se apenas os servidores técnicos-administrativos, uma vez que somente eles possuem acesso ao PGD. Além disso, foi possível cruzar as informações dos motivos de desligamento e, para aqueles desligamentos que ocorreram após a implantação do PGD, se o servidor tinha aderido ou não ao programa.

Inicialmente, foram identificadas as seguintes causas de desligamento de servidores técnicos-administrativos do IFG, nos anos de 2024 e 2025: exoneração, posse em outro cargo inacumulável, redistribuição, demissão. As ocorrências de desligamento estão assim distribuídas:

Gráfico 24 - Desligamentos IFG por tipo

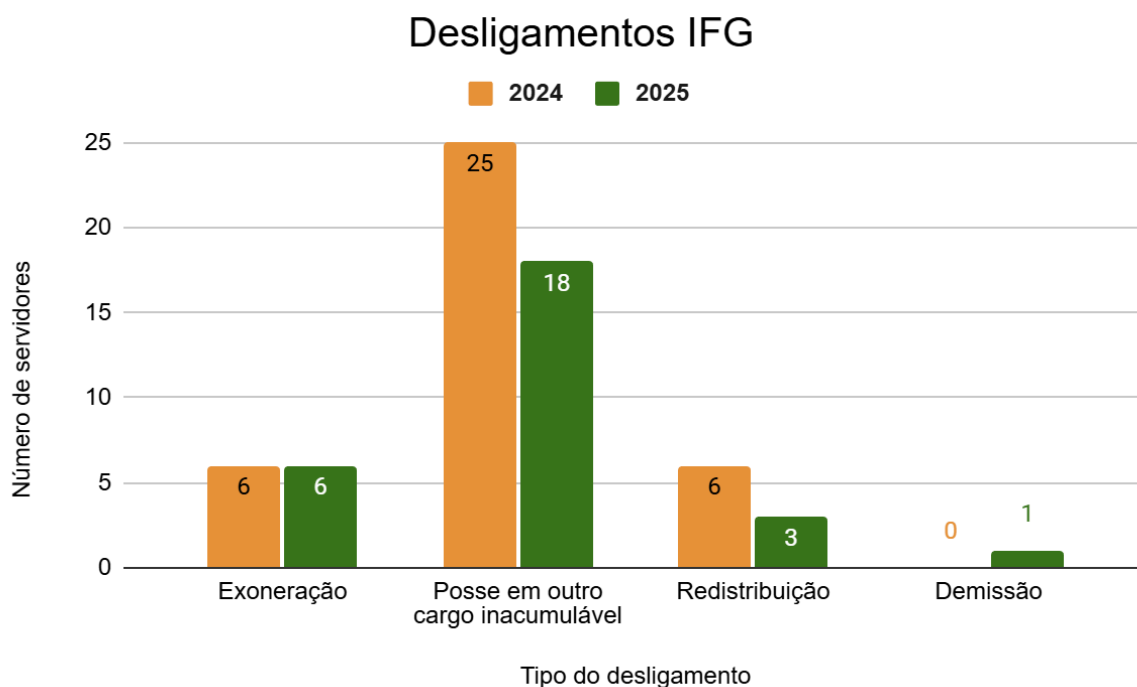
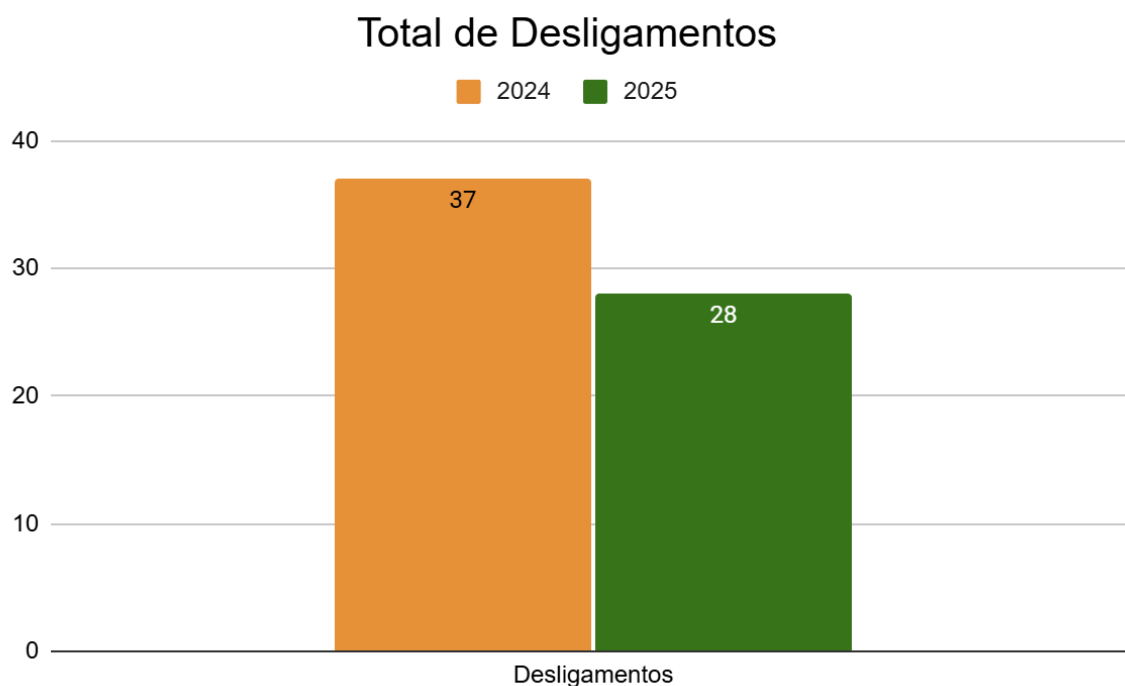


Gráfico 25 - Total de desligamentos

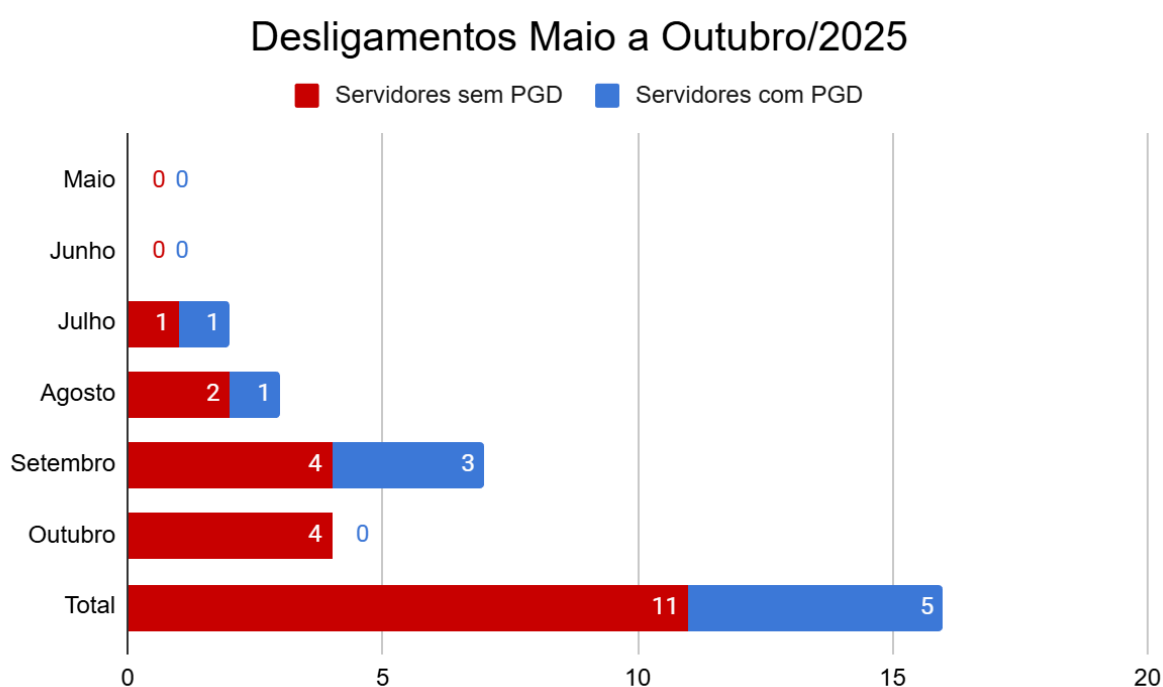


Uma análise inicial aponta para a diminuição do número de desligamentos de servidores técnicos-administrativos do IFG no ano de 2025, em relação ao ano de 2024. Entretanto, é preciso que esses dados sejam analisados de maneira mais

detalhada, a fim de viabilizar qualquer tipo de ligação entre a diminuição desse número com a implantação do PGD.

Assim sendo, foram selecionados apenas os dados referentes ao desligamento de servidores técnicos-administrativos no período de maio/2025 a outubro/2025, em que o PGD encontrava-se em execução. O intervalo foi selecionado para cobrir desde o início do programa até o mês mais recente disponível para análise. A partir daí, identificou-se se os servidores encontravam-se em PGD ou não no momento do desligamento. Os dados são os seguintes:

Gráfico 26 - Desligamentos servidores e PGD



Embora os dados encontrados apontam para um número maior de desligamento de servidores que não se encontravam em PGD em relação aqueles que aderiram ao programa, apenas com esse dado, não é possível afirmar que o PGD foi o único responsável por alguma diminuição no número de desligamento de servidores técnicos-administrativos do IFG.

Isso porque o desligamento, muitas vezes, não é decidido de maneira imediata, por parte do servidor. Trata-se de um processo de decisão consciente, refletido e organizado pelo indivíduo e, nos meses iniciais do programa ele sequer pode ter sido um elemento na formação de convicção daqueles que decidiram se desligar da instituição. Não há dados suficientes para uma análise tão aprofundada.

Além disso, é preciso destacar a necessidade de desenvolvimento de ferramentas para melhor identificar os dados relacionados à rotatividade do servidor e aferir a existência de alguma relação entre a evolução desse indicador e a implementação do PGD na instituição. Existem algumas análises qualitativas que merecem ser realizadas: a identificação dos motivos de desligamento do servidor e eventual relação entre essa e a falta de acesso às vagas do PGD e a eventual contribuição do PGD na retenção de talentos na instituição são elementos de importante análise futura e cujos dados presentes no meses iniciais não são suficientes, já que decorrem da implementação de uma nova cultura na instituição, por meio do PGD, o que não é algo que se faz de maneira automática, por meio de sua implementação.

Sendo assim, além de ferramentas mais adequadas, é preciso também um maior decurso de tempo de implementação do programa para a compreensão mais crítica desses dados. Todavia, mesmo com essas fragilidades apontadas, os dados atuais apontam para uma diminuição no número de desligamentos no ano de 2025 (ano de implantação do PGD no IFG), comparado com o de 2024. De igual maneira, indicam um número menor de desligamentos de servidores técnicos-administrativos que estavam em PGD, em relação aqueles que não aderiram ao programa. Uma análise muito indiciária, mas que aponta certa redução da rotatividade de servidores, o que também não pode ser desconsiderado.

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente Relatório Gerencial consolida os resultados do primeiro ciclo de implementação do Programa de Gestão e Desempenho (PGD) no âmbito do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Goiás (IFG), atendendo ao disposto no art. 56 da Portaria IFG nº 2135/2025. O documento reuniu informações de natureza quantitativa e qualitativa para oferecer um panorama da adesão e execução do programa.

Sob a ótica quantitativa, o ciclo registrou a adesão de 33,91% do quadro de servidores técnico-administrativos. A análise econômico-financeira preliminar indicou uma redução ou estabilidade nas despesas com deslocamentos (diárias e passagens), embora as despesas gerais de custeio tenham apresentado elevação.

Contudo, devido à complexidade de variáveis e à ausência de uma série histórica robusta, ainda não é possível estabelecer uma correlação causal direta entre essas variações e o PGD. O mesmo cenário de inconclusão aplica-se aos indicadores de absenteísmo e rotatividade, cujos dados foram impactados por fatores externos, como a greve de 2024, e limitações nos sistemas de extração de dados.

Na dimensão qualitativa, aferida junto aos participantes e gestores, os resultados apontam para um saldo positivo quanto à percepção de melhoria na qualidade de vida, motivação e produtividade. As dificuldades mapeadas concentraram-se majoritariamente em questões operacionais do sistema SUAP e desafios de comunicação e planejamento das equipes.

Visando o aprimoramento do programa e a qualificação dos futuros relatórios gerenciais, recomenda-se de forma sucinta:

1. Aprimoramento de Sistemas: Desenvolver ferramentas que permitam a extração de dados de absenteísmo e rotatividade segregados por modalidade (PGD e não PGD);
2. Consolidação de Dados: Analisar séries históricas mais longas para mitigar distorções sazonais e isolar variáveis de custo;
3. Capacitação: Intensificar treinamentos focados em planejamento, gestão de equipes híbridas e uso das ferramentas institucionais.

Em consonância com as normativas vigentes, este relatório encontra-se publicado no portal institucional, reafirmando o compromisso do IFG com a transparência e a prestação de contas à comunidade.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos. Secretaria de Gestão e Inovação. **Instrução Normativa Conjunta SEGES-SGPRT/MGI nº 24, de 28 de julho de 2023**. Estabelece orientações a serem observadas pelos órgãos e entidades integrantes do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - Sipeac e do Sistema de Organização e Inovação Institucional do Governo Federal - Siorg, relativas à implementação e execução do Programa de Gestão e Desempenho - PGD. Diário Oficial da União, Brasília, DF, ed. 144, seção 1, p. 57, 31 jul. 2023.

INSTITUTO FEDERAL DE GOIÁS (IFG). **Portaria nº 2.127 - Reitoria/IFG, de 9 de agosto de 2024**. Autoriza e institui o Programa de Gestão e Desempenho - PGD, a ser implementado no âmbito do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Goiás - IFG. Diário Oficial da União, Brasília, DF, ed. 154, seção 1, p. 29, 12 ago. 2024.

_____. **Portaria nº 2.135 - Reitoria/IFG, de 7 de fevereiro de 2025**. Altera a Portaria 2127 - REITORIA/IFG, de 9 de agosto de 2024, que autorizou e instituiu o Programa de Gestão e Desempenho - PGD, a ser implementado no âmbito do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Goiás - IFG. Diário Oficial da União, Brasília, DF, ed. 29, seção 1, p. 27, 11 fev. 2025.