
PROGRAMA DE GESTÃO E DESEMPENHO

Relatório Gerencial

AGOSTO DE 2023

**Pró-Reitoria de Desenvolvimento
Institucional - PRDI
Diretoria de Gestão de Pessoas - DGP**



Programa de Gestão e Desempenho (PGD)

1. RELATÓRIO DE AVALIAÇÃO

Período: 01/07/2022 a 30/06/2023.

2. REGULAMENTAÇÕES

IN SGDP/ME Nº 65/2020 (revogada);

Decreto 11.072/2022;

Instrução Normativa Nº 10/2022 - GRE;

Portaria Eletrônica Nº 695/2022 – GRE

Edital IFFar nº 228/2022; e

Edital IFFar nº 448/2022.

3. INTRODUÇÃO

O Programa de Gestão e Desempenho (PGD) é um instrumento de gestão que disciplina o desenvolvimento e a mensuração das atividades realizadas pelos seus participantes, com foco na entrega por resultados e na qualidade dos serviços prestados à sociedade. Em substituição ao controle de frequência, há um plano de trabalho previamente acordado entre chefia e servidor, que abrange o quantitativo de horas equivalentes ao seu regime de trabalho. Ao final do plano, existe o relatório das entregas acordadas, que devem ser avaliadas pela chefia imediata.

A implementação do PGD foi autorizada no Instituto Federal Farroupilha (IFFar) por meio da Portaria Eletrônica Nº 695/2022 - GRE, observado o inteiro teor da Instrução Normativa Nº 10/2022 - GRE, de 24 de junho de 2022, da Instrução Normativa SGDP/ME Nº 65, de 30 de julho de 2020, do Decreto Nº 11.072, de 17 de maio de 2022 e do Edital IFFar nº 228, de 30 de junho de 2022.

No IFFar o PGD foi instituído com base nos resultados de estudos realizados por um Grupo de Trabalho, conduzido pela Diretoria de Gestão de Pessoas e Pró-Reitoria de Desenvolvimento Institucional, formado por representantes do Comitê Assessor de Gestão de Pessoas (CAGEPE), Comitê Assessor de Desenvolvimento Institucional (CADIP), Comissão Permanente de Pessoal Docente (CPPD), Comissão Interna de Supervisão (CIS), que elaborou a norma, critérios e tabelas de atividades.

Para a implementação do PGD foi utilizado o Sistema desenvolvido pelo Instituto Federal de Alagoas (IFAL), cujo código-fonte foi disponibilizado ao IFFar em maio de 2022. A primeira etapa de adoção do PGD foi definida como Projeto Piloto, alcançando todas as unidades do IFFar, sendo facultada a adesão aos servidores cujo setor de atuação tenha como característica a atividade meio, ou seja, setores que não atuem diretamente com os estudantes.

O PGD no IFFar tem os seguintes objetivos:

I - promover a gestão da produtividade e da qualidade das entregas dos participantes;

II - contribuir com a redução de custos no poder público;

III - atrair e manter novos talentos;

IV - contribuir para a motivação e o comprometimento dos participantes com os objetivos do IFFar;

V - estimular o desenvolvimento do trabalho criativo, da inovação e da cultura de governo digital;

VI - proporcionar incremento na qualidade de vida dos participantes, principalmente por meio da otimização do tempo com mobilidade, escolha do ambiente de trabalho, flexibilidade de horários, redução de custos com transporte, entre outros;

VII - gerar e implementar mecanismos de avaliação e alocação de recursos; e

VIII - promover a cultura orientada a resultados, com foco no incremento da eficiência e da efetividade dos serviços prestados à sociedade.

Nesse sentido, o PGD teve seu início em 01 de julho de 2022, sendo estabelecido que todos os servidores poderiam participar, desde que atendidos os requisitos dispostos em regulamento. Na oportunidade, um total de 81 servidores aderiram.

A formulação, acompanhamento e avaliação dos Planos de Trabalho passaram por um processo de aprendizado e já atingiram um estágio satisfatório de maturidade. A negociação dos planos de trabalho tem sido feita de forma antecipada, atendendo às boas práticas de gestão. As alterações e ajustes são feitas de comum acordo e os pontos de controle têm sido observados entre os participantes e a chefia. No final do processo, as entregas são avaliadas pela chefia. De modo geral, o Programa tem tido resultados satisfatórios no seu monitoramento e execução.

Dessa forma, cabe destacar que a implementação e execução do PGD não foi uma tarefa trivial e passou por várias dificuldades, tanto nos aspectos normativos quanto e, principalmente, nas questões de cultura organizacional e conhecimento efetivo sobre do que se trata o PGD e a nova maneira de enxergarmos a atuação no serviço público. Ainda, embora algumas normas já tenham sido revisadas ao longo do período, ainda será necessário proceder a uma revisão mais detalhada em nossa normativa.

Desse modo, em cumprimento ao Art. 22 da Instrução Normativa Nº 10/2022 - GRE, foi elaborado o presente Relatório Gerencial, que tem por finalidade apresentar os resultados decorrentes da implementação do Programa. Os dados constantes do presente documento têm por base os relatórios obtidos a partir da avaliação realizada por meio de Formulário Forms com os servidores em PGD, chefia imediata dos servidores em PGD e usuários dos serviços prestados pelos servidores em PGD, a partir de aspectos quantitativos e qualitativos, bem como os relatos compartilhados pelos participantes das reuniões de avaliação realizadas em todas as unidades.

Assim, apesar de algumas dificuldades enfrentadas, a evolução do PGD ao longo do tempo e os resultados produzidos indicam um bom caminho a ser trilhado, conciliando e harmonizando as características dos diferentes regimes de trabalho possíveis, oferecendo condições ambientais adequadas aos servidores para o desenvolvimento de suas atribuições institucionais e resultados satisfatórios no atendimento das demandas do IFFar, possuindo sempre como norte de atuação o interesse público e a busca pelo melhor resultado possível de ser ofertado aos usuários.

4. METODOLOGIA

O processo de avaliação do PGD no IFFar foi realizado em duas etapas, organizado de forma a contemplar (i) os servidores em PGD, (ii) chefias dos servidores em PGD e (iii) usuários dos serviços de setores com atuação de servidores em PGD.

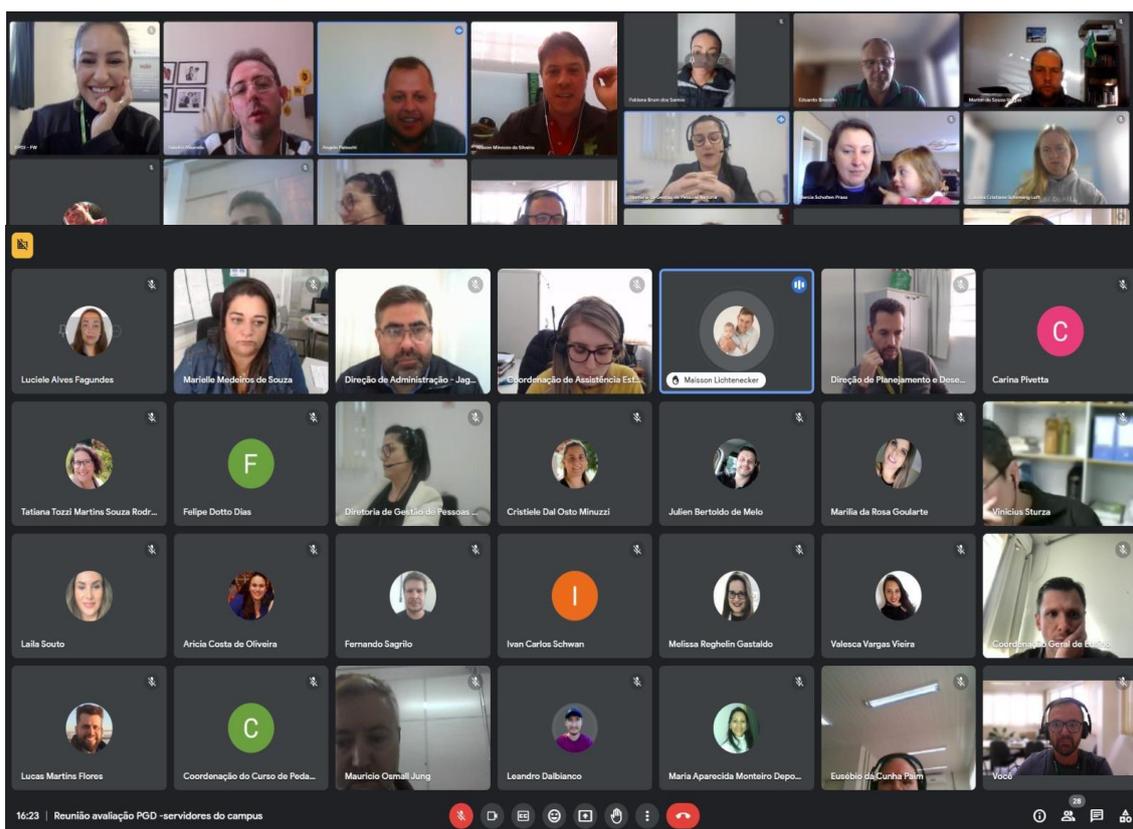
A primeira etapa compreendeu a realização de reuniões em formato virtual, totalizando 36 encontros (três por unidade do IFFar), reunindo mais de 500 participantes (Figura 1).

A segunda etapa, contemplou a aplicação de um questionário que possui questões objetivas e abertas, enviado via lista geral de e-mails de cada unidade, totalizando 304 respostas recebidas.

O questionário foi elaborado buscando responder os requisitos definidos na normativa sobre o PGD, a saber: Grau de comprometimento dos(as) participantes; Efetividade no alcance de metas e de resultados; Benefícios e prejuízos para a unidade; e facilidades e dificuldades verificadas na implantação e utilização do sistema eletrônico.

O questionário completo pode ser acessado no link a seguir: <https://forms.gle/Qpvm84jEf4gpTF897>.

Figura 1: Registros de reuniões de avaliação do Programa de Gestão e Desempenho realizada com servidores em PGD, chefias de servidores em PGD e usuários dos serviços, realizadas em formato *on line* ao longo do mês de abril de 2023.



Fonte: PRDI

5. RESULTADOS

Conforme previsto na legislação e no Art. 22 da Instrução Normativa Nº 10/2022 - GRE, decorridos 6 (seis) meses da efetiva implantação do PGD do IFFar,

o(a) Reitor(a) ou a autoridade a quem por ele(a) for delegada essa atribuição deve elaborar relatório, que será constituído pelos seguintes indicadores:

I - o grau de comprometimento dos participantes;

II - a efetividade no alcance de metas e resultados;

III - os benefícios e prejuízos para o IFFar;

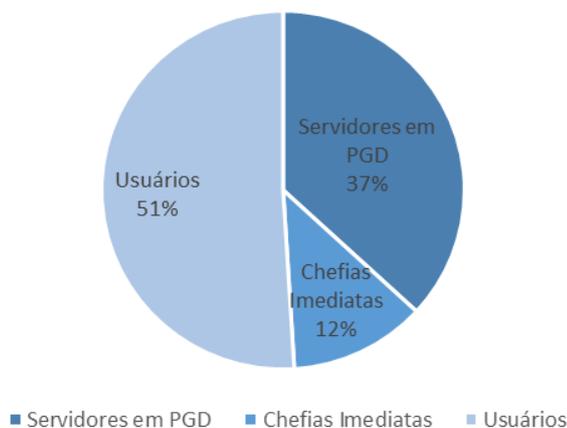
IV - as facilidades e dificuldades verificadas na implantação e utilização do sistema de que trata o artigo 34; e

V - a conveniência e a oportunidade na manutenção do Programa de Gestão, fundamentada em critérios técnicos e considerando o interesse da administração.

Portanto, segue abaixo os resultados obtidos, a partir de pesquisa realizada com cada Unidade do IFFar, através do Formulário “Forms”, no período de 23 de maio a 06 de junho de 2023. A pesquisa obteve um total de 304 respostas, sendo 112 respostas dos (as) participantes do PGD, 37 respostas das chefias imediatas e 155 respostas dos usuários.

Figura 2 - Perfil dos respondentes

Quantitativo de respondentes



Fonte – Formulário Forms

A pesquisa utilizou como instrumento a escala Likert (de 1 a 5), na qual o respondente poderia apontar resultados entre 1 e 5, conforme explicado em cada questão apresentada. Uma escala Likert busca “transformar” uma variável qualitativa em uma variável quantitativa, ou seja, medir uma variável qualitativa.

Ainda, considerando que os formulários foram realizados por unidade do IFFar (*Campus* e Reitoria), visando possibilitar também a identificação de possíveis

problemas locais e busca de soluções por parte da gestão de cada unidade, o presente relatório considerou o resultado final compilado de cada unidade, a fim de que possamos ter um panorama geral do funcionamento do PGD no IFFar.

Dessa forma, a seguir serão apresentados os resultados obtidos para cada indicador:

5.1. Quanto ao indicador “Qualidade e tempestividade dos produtos e serviços”:

5.1.1. O questionário apresentou a seguinte pergunta: “Avalie, conforme a sua percepção, o grau de mudança na qualidade dos produtos e serviços prestados após o início do PGD”, auferindo-se abaixo os resultados, separados por categoria de respondentes:

Figura 3 - Qualidade dos produtos e serviços prestados - percepção dos servidores em PGD



Fonte – Formulário Forms

Figura 4 - Qualidade dos produtos e serviços prestados - percepção das chefias imediatas dos servidores em PGD



Fonte: Formulário Forms

Figura 5 - Qualidade dos produtos e serviços prestados - percepção dos usuários dos setores que possuem servidores em PGD



Fonte: Formulário Forms

Nesse sentido, de acordo com a Figura 3 os servidores em PGD entendem que houve melhoria significativa na qualidade de suas entregas, enquanto tanto as chefias imediatas dos servidores em PGD quanto os servidores usuários entenderam que não houve mudança perceptível neste aspecto (Figuras 4 e 5).

5.1.2. O questionário apresentou a seguinte pergunta: “avalie, conforme a sua percepção, a tempestividade na entrega dos produtos e serviços prestados após o início do PGD”, auferindo-se abaixo os resultados, separados por categoria de respondentes:

Figura 6 - Tempestividade na entrega dos produtos e serviços prestados - percepção dos servidores em PGD



Fonte: Formulário Forms

Figura 7 - Tempestividade na entrega dos produtos e serviços prestados - percepção das chefias imediatas dos servidores em PGD



Fonte: Formulário Forms

Figura 8 - Tempestividade na entrega dos produtos e serviços prestados - percepção dos usuários dos setores que possuem servidores em PGD



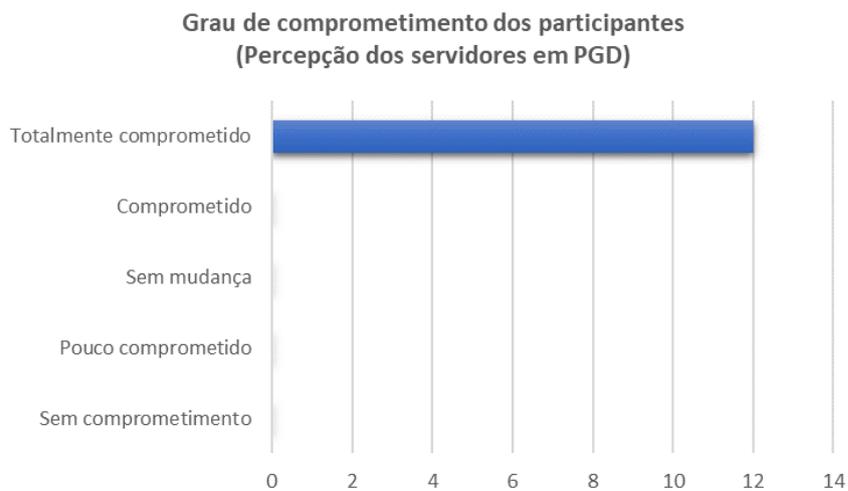
Fonte: Formulário Forms

A partir do resultado apresentado na Figura 6, os servidores em PGD entendem que houve melhoria significativa na tempestividade de suas entregas, enquanto tanto as chefias imediatas dos servidores em PGD quanto os servidores usuários entenderam que não houve mudança perceptível neste aspecto (Figuras 7 e 8).

5.2. Quanto ao indicador “Grau de comprometimento dos(as) participantes em PGD”:

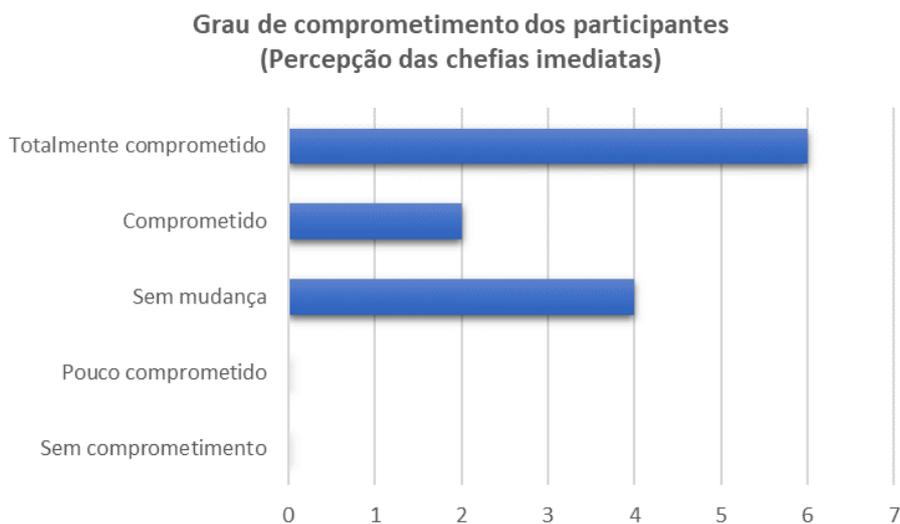
5.2.1. O grau de comprometimento dos participantes foi avaliado pelos servidores em PGD e respectivas chefias imediatas. O questionário apresentou a seguinte pergunta: “Como você avalia o comprometimento com as atividades propostas e com o bom andamento do setor? auferindo-se abaixo os resultados, separados por categoria de respondentes:

Figura 9 - Grau de comprometimento dos participantes - percepção dos servidores em PGD



Fonte: Formulário Forms

Figura 10 - Grau de comprometimento dos participantes - percepção das chefias imediatas dos servidores em PGD



Fonte: Formulário Forms

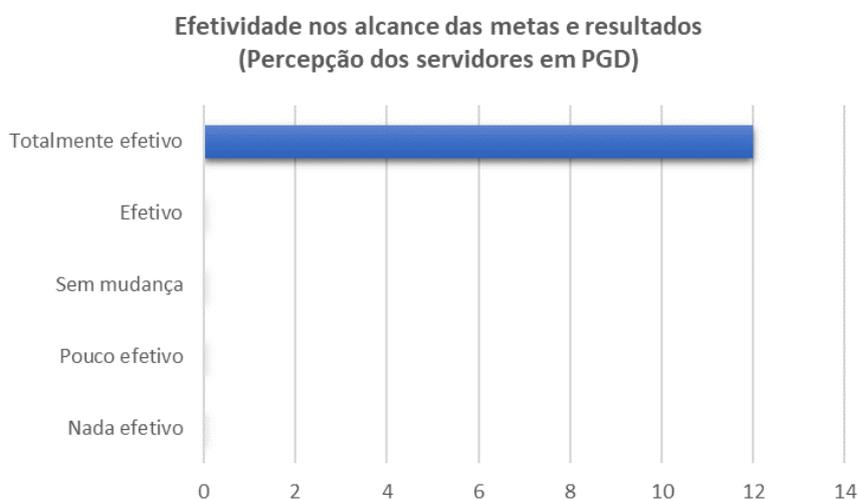
De acordo com a Figura 9 podemos observar que 100% das unidades apresentou como resultado o nível 5 da escala, onde a maior parte de seus servidores em PGD percebe-se como totalmente comprometido.

Já conforme a Figura 10, observamos que 80% das chefias consideram que o nível de comprometimento dos(as) participantes está entre 4 e 5 na escala, ou seja, a percepção das chefias é de que existe comprometimento dos(as) participantes.

5.3. Quanto ao indicador “Efetividade no alcance das metas e resultado”:

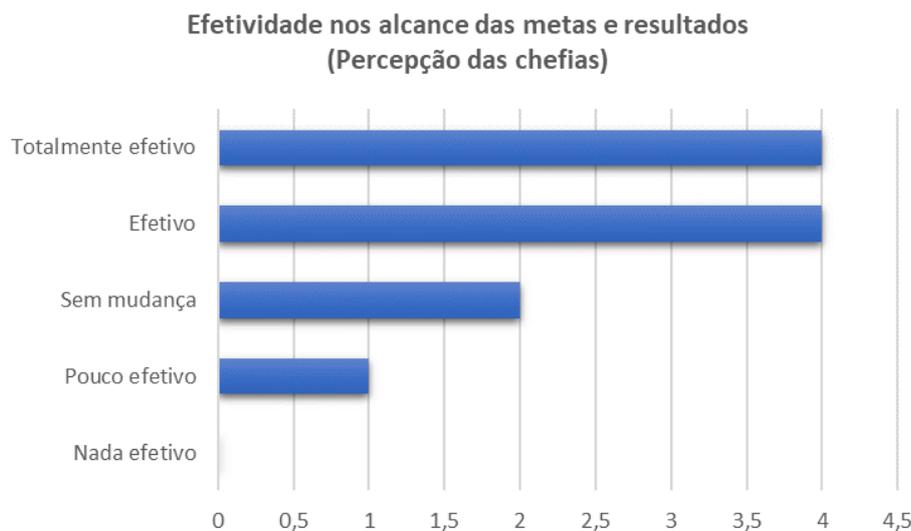
5.3.1 A efetividade no alcance de metas e resultados dos participantes do PGD foi avaliada pelos servidores inseridos no programa e respectivas chefias imediatas. O questionário apresentou a seguinte pergunta: “Como você avalia a sua efetividade no PGD?” auferindo-se abaixo os resultados, separados por categoria de respondentes:

Figura 11 - Efetividade no alcance das metas e resultados - percepção dos servidores em PGD



Fonte: Formulário Forms

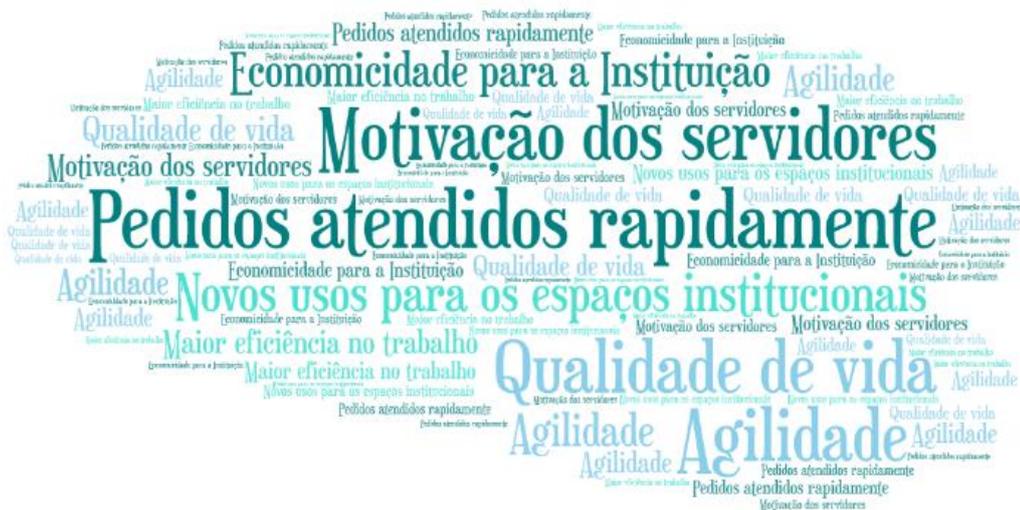
Figura 12 - Efetividade no alcance das metas e resultados - percepção das chefias imediatas dos servidores em PGD



Fonte: Formulário Forms



Fonte: Formulário Forms
 Figura 15 - Percepção dos usuários



Fonte: Formulário Forms

Nesse sentido, é possível perceber que existe uma unanimidade entre os servidores que se encontram em PGD a respeito dos benefícios advindos da implantação do mesmo, sobretudo a ampliação da qualidade de vida. Tal aspecto abrange tanto relatos de maiores cuidados com a saúde, quanto maior tempo com a família, tudo isso em razão da ausência de deslocamento diário até o local de trabalho, o que contribui também para a redução do stress dos envolvidos.

Dessa forma, servidores que precisavam de atestados médicos constantes para acompanhamento de familiar tiveram essa necessidade reduzida, pois conseguiram conciliar seu trabalho em PGD com o atendimento ao familiar adoecido.

Figura 17 - Percepção da chefia imediata dos servidores em PGD



Fonte - Formulário Forms

Figura 18 - Percepção dos usuários



Fonte - Formulário Forms

A partir dos relatos apresentados nas reuniões e das respostas ao questionário, observou-se como um dos maiores prejuízos apresentados pelo PGD o distanciamento social. Esta problemática apareceu tanto nos relatos dos servidores em PGD quanto dos demais respondentes (chefias e usuários). Ainda, há servidores que informaram perceber suas demandas sendo atendidas de forma menos tempestiva, ainda que a maioria dos respondentes tenha sinalizado não haver percebido mudança neste aspecto.

Outro aspecto mencionado neste ponto da avaliação foi a dificuldade em mensurar as atividades, bem como em identificar a forma mais adequada de comprovação destas atividades. Tal situação foi objeto de análise pormenorizada da

gestão, que buscou solucionar o problema padronizando o modelo de relatórios de entrega e definindo critérios mais específicos tanto para as entregas quanto para a avaliação, aspectos que antes ficavam a cargo dos acordos internos entre chefia e servidores de cada setor.

Quanto ao ponto de vista dos usuários, os relatos de prejuízos vieram no sentido da insatisfação em não poder ser atendido na hora que gostaria, de forma presencial, pois entendem que boa parte das questões seria mais facilmente resolvida dessa forma, bem como possuem entendimento de que esta é a natureza das atividades da instituição. Uma sugestão apresentada é a de que todos os setores mantenham sempre um servidor em atividade presencial.

A segregação entre servidores participantes do PGD e não participantes foi outro ponto bastante mencionado, pois a cultura da presencialidade ainda se faz bastante presente, mesmo ao considerarmos que a grande diversidade de atividades que envolve o funcionamento de uma instituição de ensino permite também uma diversidade de formas de trabalho. Buscar o equilíbrio entre estas formas é um dos grandes desafios percebidos ao longo do processo de implementação e funcionamento do PGD no IFFar.

5.4.1.3. Desafios

A partir dos apontamentos trazidos pelos servidores e entendendo-se não se enquadrar nem como benefício nem como prejuízo, caracterizando-se como desafios ao andamento e consolidação do PGD:

Figura 19 - Desafios em relação ao PGD

Figura 20 - Facilidades e dificuldades verificadas com relação ao sistema utilizado para o funcionamento do PGD



Fonte - Formulário Forms

Em linhas gerais os respondentes pontuam que não encontraram grandes dificuldades no uso do sistema, uma vez que o mesmo é simples e de fácil manuseio, pontuando que poderia ser mais flexível nos tipos de tarefas e número de horas para realização de cada atividade.

Nesse sentido, a questão do relatório de atividades foi aspecto que surgiu bastante, sobretudo espaço para anexar comprovantes e maior clareza sobre a forma de comprovar as entregas. Na mesma linha, a lista de atividades também foi objeto de avaliação, com sugestão de aumento do rol de atividades.

Ainda, foi pontuado como necessidade de melhoria a existências de relatórios mais detalhados e estatísticos de avaliação permitindo, por exemplo, verificar o histórico ou a nota média de avaliação de cada servidor, visando maior transparência.

Por fim, os servidores em PDG opinaram a respeito dos seguintes aspectos:

- ◆ Feedback por parte da chefia imediata:

Figura 21 - Feedback da chefia imediata

compreensão de que as demandas continuam a ser executadas de maneira até mais célere e eficaz dentro do tempo e trâmite esperado e razoável, da mesma forma como ocorreria se o trabalho fosse presencial.

Na mesma linha, a comunicação com colegas que não fazem parte do PGD em relação ao entendimento desta nova modalidade de trabalho, que por vezes é vista como um benefício e/ou vantagem em relação aos demais.

Outro apontamento de dificuldade na adaptação ao teletrabalho ocorre com relação ao entendimento de que o PGD permite a flexibilização dos horários, porém os servidores necessitam entender que o trabalho precisa ser demandado durante o horário de funcionamento institucional e não a qualquer tempo, inclusive finais de semana, para evitar que o servidor fique sobrecarregado o tempo todo.

Assim, para além de adaptações do local de trabalho em si, o aspecto do entendimento acerca do PGD tanto por parte das chefias imediatas como dos demais servidores foi o ponto mais discorrido.

6. DADOS QUANTITATIVOS DO PROGRAMA DE GESTÃO E DESEMPENHO

6.1. Total de participantes e percentual em relação ao quadro de pessoal

Segundo dados do sistema utilizado pelo IFFar para gerenciamento do PGD, de um total de 1400 servidores ativos no IFFar, 161 aderiram ao PGD até o momento da finalização deste relatório, **totalizando 11,5% do quadro de servidores da Instituição**, conforme mostra o Quadro abaixo:

Quadro 1 - Quadro de servidores do IFFar

Unidade	Nº de Servidores TAEs lotados*	Regime PGD Parcial	Regime PGD Integral	Total	Percentual
<i>Campus</i> Alegrete	79	7	6	13	16,45%
<i>Campus</i> Frederico Westphalen	40	3	1	4	10%
<i>Campus</i> Jaguari	37	10	1	11	29,72%
<i>Campus</i> Júlio de Castilhos	61	11	1	12	19,67%
<i>Campus</i> Panambi	56	0	7	7	12,5%
<i>Campus</i> Santa Rosa	57	4	2	6	10,52%

<i>Campus Santo Augusto</i>	51	4	3	7	13,72%
<i>Campus Santo Ângelo</i>	43	2	5	7	16,27%
<i>Campus São Borja</i>	55	5	7	12	21,81%
<i>Campus São Vicente do Sul</i>	101	0	1	3	2,97%
<i>Campus Avançado Uruguaiana</i>	15	3	0	3	20%
Reitoria	98	39	39	78	76,59%
TOTAL	693	88	73	161	23,23%

*Está sendo considerado o quantitativo de Técnicos Administrativos em Educação, pois até agosto/2023 somente essa carreira de servidores era autorizada a ingressar no PGD.

Fonte - SIAPE

6.2. Média das avaliações

A partir dos dados extraídos do sistema utilizado no IFFar para o funcionamento do PGD, verifica-se que a **média das avaliações dos planos de trabalho por parte das chefias é de 9,08**, evidenciando o regular funcionamento do programa no que tange às entregas dos servidores participantes.

7. CONVENIÊNCIA E A OPORTUNIDADE NA MANUTENÇÃO DO PGD

Com base nas informações apresentadas nesse relatório, podemos concluir que o Programa de Gestão e Desempenho (PGD) implantado no IFFar tem sido percebido pela maior parte dos(as) participantes como satisfatório e as metas estabelecidas em termos de carga horária têm sido cumpridas.

Nesse sentido, a Administração do IFFar tem maior segurança e respaldo técnico para afirmar que é conveniente a manutenção do programa de gestão no âmbito da instituição, além de propor melhorias ao processo.

A Diretoria de Gestão de Pessoas, juntamente com a Pró-Reitoria de Desenvolvimento Institucional, encarregadas pelo acompanhamento dos resultados institucionais do PGD, identificou como principais ações necessárias após a implantação do programa:

- a) Necessidade de ações formativas permanentes para esclarecimentos acerca do que é o PGD e a desconstrução da cultura da presencialidade como única forma de prestação dos serviços;

-
- b) Sistematização dos indicadores de resultado dos setores a partir de aperfeiçoamento do sistema de gerenciamento do PGD;
 - c) Ampliação do limite de dias presenciais para os servidores inseridos no programa em modalidade parcial;
 - d) Aperfeiçoamento do relatório de atividades, apresentando modelo padrão mínimo;
 - e) Desconstrução da cultura do imediatismo; e
 - f) Fortalecimento da cultura do planejamento.

Dessa forma, a sistematização dos indicadores de resultados permitirá uma melhor estruturação e automatização da obtenção dos indicadores vinculados aos programas de gestão dos setores, qualificando o acompanhamento das ações.

Ainda, haja vista a publicação da Instrução Normativa Conjunta SEGES-SGPRT/MGI Nº 24, no Diário Oficial da União de 31 de julho de 2023, a qual estabelece orientações a serem observadas pelos órgãos e entidades integrantes do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - Sipec e do Sistema de Organização e Inovação Institucional do Governo Federal - Siorg, relativas à implementação e execução do Programa de Gestão e Desempenho - PGD, o IFFar estará revendo sua normativa interna para realizar os ajustes necessários.

Assim, após este ciclo avaliativo constataram-se oportunidades de melhorias que refletem diretamente na gestão e na governança do IFFar, ficando firmando o compromisso da Instituição em promover as ações necessárias que visem o aperfeiçoamento do PGD e tragam mais resultados positivos ao órgão.

8. CONCLUSÃO

Este relatório tem por finalidade apresentar informações de natureza quantitativa e qualitativa que permitam uma avaliação da implementação e monitoramento do Programa de Gestão e Desenvolvimento no Instituto Federal Farroupilha.

Após 12 meses de implementação do Programa, pode-se observar que a qualidade dos trabalhos e a produtividade no IFFar se mantêm em bom nível, bem como percebe-se que o programa contribui para a motivação e qualidade de vida dos servidores.

Embora devam ser feitos ajustes e melhorias, o IFFar avalia positivamente os resultados do PGD e considera ser de interesse da Administração Pública a manutenção e o aperfeiçoamento do Programa, com vistas à melhoria do desempenho da organização e à consecução eficiente das metas institucionais.

Evidentemente, tendo em vista que a implementação do programa ainda é recente, essa ainda é uma conclusão preliminar, sendo necessárias avaliações periódicas e sistemáticas do programa.