MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Paraíba
Diretoria Geral de Gestão de Pessoas

RELATÓRIO ANUAL DE AVALIAÇÃO DOS RESULTADOS DO PROGRAMA DE GESTÃO E DESEMPENHO

EXERCÍCIO 2025

João Pessoa – PB

Introdução

O Programa de Gestão e Desempenho (PGD) é um instrumento de gestão da Administração Pública Federal destinado à melhoria do desempenho institucional, mediante a integração entre as atividades dos participantes, as entregas das unidades e as estratégias organizacionais.

O programa tem como objetivos fortalecer a gestão por resultados e o planejamento institucional, otimizar a utilização dos recursos públicos, incentivar a inovação e a transformação digital, atrair e reter talentos, contribuir para o dimensionamento da força de trabalho, aprimorar o desempenho institucional, coletivo e individual, promover a saúde e a qualidade de vida no trabalho e contribuir para a sustentabilidade ambiental.

O PGD abrange as modalidades presencial e de teletrabalho, em regimes de execução integral ou parcial, possibilitando maior flexibilidade na organização das atividades, com foco no alcance dos resultados institucionais e na melhoria contínua da qualidade dos serviços prestados à sociedade.

A avaliação anual do PGD, referente ao exercício de 2025, contou com a participação de 23 unidades organizacionais, abrangendo 1.140 servidores, dos quais 269 participaram do programa, representando uma adesão de 23,60%. A análise, estruturada em 24 indicadores distribuídos entre cinco dimensões de desempenho organizacional, evidenciou uma percepção amplamente favorável dos gestores responsáveis pelos editais quanto às contribuições do PGD para o desempenho institucional e a qualidade de vida no trabalho, permitindo identificar seus principais benefícios, desafios e oportunidades de melhoria.

1. Apresentação e objetivos

O presente Relatório Anual de Avaliação dos Resultados do Programa de Gestão e Desempenho (PGD), referente ao exercício de 2025, foi elaborado pela Diretoria Geral de Gestão de Pessoas (DGEP) do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Paraíba (IFPB), em atendimento às disposições da Resolução CPGD/MGI nº 7, de 24 de setembro de 2026, que estabelece a obrigatoriedade de avaliação e publicação anual dos resultados do Programa em sítio eletrônico oficial, no âmbito dos órgãos e entidades da Administração Pública Federal.

Além do cumprimento da obrigação normativa, a elaboração deste relatório tem por finalidade avaliar as contribuições do PGD para o desempenho organizacional, identificar os benefícios alcançados, as dificuldades enfrentadas e as oportunidades de melhoria, bem como subsidiar a tomada de decisões e o planejamento de ações voltadas ao aperfeiçoamento contínuo do Programa. Busca-se, ainda, assegurar a transparência dos resultados perante a comunidade acadêmica e a sociedade, fortalecendo a cultura de avaliação, a gestão orientada a resultados e a responsabilidade institucional na prestação dos serviços públicos.

Considerando que o período avaliado antecede o desmembramento institucional, a avaliação tem como referência a estrutura do IFPB no exercício de 2025, abrangendo as unidades respondentes, inclusive aquelas que passaram a integrar o Instituto Federal do Sertão Paraibano.

1.1 Objetivos

Avaliar a contribuição do Programa de Gestão e Desempenho (PGD) para o aprimoramento do desempenho organizacional, o alcance dos objetivos institucionais, a eficiência administrativa e a qualidade dos serviços prestados à comunidade acadêmica e à sociedade, considerando o cumprimento das metas e entregas pactuadas, o alinhamento ao planejamento institucional, a utilização racional dos recursos públicos, o aperfeiçoamento dos processos de trabalho e os impactos percebidos na gestão de

pessoas. Busca-se, ainda, identificar desafios e oportunidades de melhoria que subsidiem a tomada de decisões e o fortalecimento contínuo do Programa no âmbito institucional.

2. Metodologia

A metodologia de avaliação foi proposta pela Diretoria Geral de Gestão de Pessoas (DGEP), por meio do Ofício nº 634/2026 – DGEP/REITORIA/IFPB, e aprovada pelos respectivos reitores do IFPB e do IFSertãoPB, contemplando a utilização de instrumento institucional próprio, estruturado em formulário eletrônico, com indicadores quantitativos e qualitativos distribuídos entre as cinco dimensões de desempenho organizacional previstas na Resolução CPGD/MGI nº 7/2026, assegurando a uniformidade dos procedimentos de coleta, tratamento, análise e consolidação dos resultados.

Adotou-se como unidade de análise cada unidade organizacional responsável pela publicação e gestão dos editais do PGD, sendo previsto o preenchimento de um único formulário por unidade, com informações consolidadas dos editais sob sua responsabilidade. O preenchimento ficou a cargo da respectiva chefia ou de representante designado, responsável pela consistência e pela fidedignidade das informações prestadas.

A avaliação anual do Programa de Gestão e Desempenho (PGD) foi estruturada em cinco dimensões, destinadas a analisar, de forma integrada, a contribuição do Programa para o desempenho organizacional e o aprimoramento da gestão institucional.

Gestão de resultados: avalia o cumprimento das metas, a produtividade, a efetividade das atividades e a qualidade das entregas e dos serviços prestados.

Planejamento institucional: analisa o alinhamento das atividades e entregas aos objetivos estratégicos, às metas e às prioridades institucionais.

Otimização na gestão de recursos: verifica a contribuição do PGD para a economicidade e a utilização eficiente dos recursos materiais, tecnológicos, financeiros e de infraestrutura.

Gestão de processos: avalia o aprimoramento dos fluxos de trabalho, a simplificação dos procedimentos, a redução de prazos e a eficiência dos serviços.

Gestão de pessoas: analisa a contribuição do Programa para o desempenho profissional, a autonomia, a valorização dos servidores, a qualidade de vida no trabalho e o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional.

Em conjunto, essas dimensões possibilitam uma avaliação abrangente do PGD, permitindo identificar suas contribuições para a modernização da gestão pública, o fortalecimento da cultura orientada a resultados e a melhoria contínua dos serviços prestados à sociedade.

2.1 Indicadores e tratamento dos dados

Para caracterizar a execução do PGD no exercício de 2025, foram levantadas informações sobre a força de trabalho das unidades organizacionais, o número de servidores participantes do Programa e as modalidades e regimes de execução adotados. Nas unidades que tiveram mais de um edital vigente durante o período, considerou-se o maior quantitativo de participantes, conforme as orientações de preenchimento do formulário. O percentual de adesão foi calculado em relação ao total de servidores das unidades respondentes.

A avaliação dos indicadores foi realizada mediante a utilização de uma escala de concordância de cinco pontos (escala Likert), na qual foram atribuídas as seguintes notas: 5 para “Concordo totalmente”, 4

para “Concordo parcialmente”, 3 para “Neutro”, 2 para “Discordo parcialmente” e 1 para “Discordo totalmente”.

A partir das notas atribuídas, foram calculadas as médias de cada indicador e das respectivas dimensões de desempenho organizacional. A média de cada dimensão foi obtida pela média aritmética das respostas válidas aos indicadores que a compõem, enquanto a média geral foi calculada considerando os 24 indicadores do instrumento de avaliação, com igual peso entre eles.

A avaliação quantitativa foi complementada pela análise das respostas às questões abertas, organizadas por afinidade temática, de modo a reunir os principais benefícios percebidos, as dificuldades enfrentadas e as oportunidades de melhoria apontadas pelas unidades. Nessa etapa, optou-se pela sistematização do conteúdo das manifestações, sem a quantificação de suas frequências, considerando que uma mesma resposta poderia abordar diferentes aspectos da execução do Programa.

3. Caracterização do PGD

A avaliação contou com a participação de 23 unidades organizacionais, que reunem uma força de trabalho de 1.140 servidores, dos quais 269 participaram do PGD. Esse quantitativo representa uma adesão de 23,60%, indicando que o Programa alcançou aproximadamente um quarto dos servidores das unidades avaliadas durante o exercício de 2025.

3.1 Modalidades de execução

Durante o exercício de 2025, o Programa de Gestão e Desempenho (PGD) foi executado nas modalidades presencial e de teletrabalho, sendo esta última desenvolvida nos regimes integral e parcial. Na modalidade presencial, as atividades são realizadas nas dependências institucionais, enquanto o teletrabalho integral compreende a execução integral das atividades de forma remota e o teletrabalho parcial combina atividades presenciais e remotas.

A coexistência dessas formas de execução evidencia a flexibilidade do Programa, possibilitando sua adequação às especificidades das atividades desenvolvidas, à organização dos processos de trabalho e às necessidades institucionais.

4. Resultados quantitativos

A avaliação anual dos resultados do PGD contemplou 24 indicadores, distribuídos entre as cinco dimensões de desempenho organizacional, totalizando 528 respostas e uma média geral de 4,36 pontos, em uma escala de 1 a 5.

Todas as dimensões obtiveram médias superiores a 4,00 pontos, com destaque para a otimização na gestão de recursos (4,42), a gestão de pessoas (4,41) e o planejamento institucional (4,39). Os resultados demonstram que, na percepção dos gestores responsáveis pelos editais, o Programa tem contribuído positivamente para diferentes aspectos da gestão institucional.

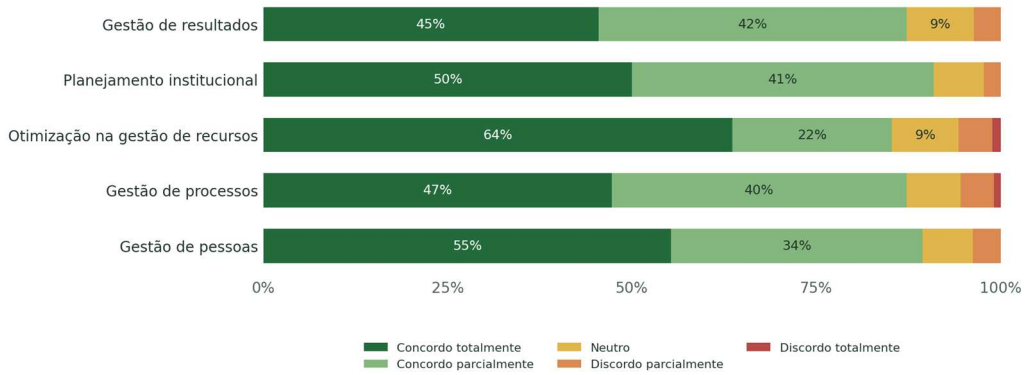
A avaliação favorável das cinco dimensões reforça a importância do PGD para além da flexibilização das formas de trabalho, consolidando sua relevância como instrumento de planejamento, melhoria do desempenho institucional, valorização dos servidores e aprimoramento dos serviços prestados à sociedade.

Tabela 1 – Média por dimensão

Dimensão	Média
Gestão de resultados	4,29
Planejamento institucional	4,39
Otimização na gestão de recursos	4,42
Gestão de processos	4,28
Gestão de pessoas	4,41
Resultado geral	4,36

Fonte: Instrumento Institucional de Avaliação Anual do PGD – 2025. Elaboração: DGEP/IFPB (2026).

Gráfico 1 – Distribuição das respostas por dimensão



Fonte: Instrumento Institucional de Avaliação Anual do PGD – 2025. Elaboração: DGEP/IFPB (2026).

4.1 Distribuição geral das respostas

Tabela 2 – Avaliação das respostas

Categoria	Respostas	Percentual
Concordo totalmente	275	52,08%
Concordo parcialmente	190	35,98%
Neutro	41	7,77%
Discordo parcialmente	20	3,79%
Discordo totalmente	2	0,38%
Total	528	100,00%

Fonte: Instrumento Institucional de Avaliação Anual do PGD – 2025. Elaboração: DGEP/IFPB (2026).

A distribuição das 528 respostas aos indicadores avaliados evidencia uma percepção amplamente favorável dos gestores responsáveis pelos editais do PGD. Do total de respostas, 52,08% corresponderam à concordância total e 35,98% à concordância parcial, resultando em um índice geral de concordância de 88,07%. As respostas neutras representaram 7,77%, enquanto as manifestações de discordância parcial e total somaram apenas 4,17%.

Destaca-se que mais da metade das respostas expressou concordância total com os aspectos avaliados, reforçando o reconhecimento dos gestores quanto às contribuições do Programa para o desempenho organizacional. O elevado índice de concordância, associado ao reduzido percentual de discordância, sinaliza a importância da continuidade e da consolidação do PGD como instrumento estratégico de gestão institucional, sem afastar a necessidade de aperfeiçoamento dos aspectos que apresentaram avaliações menos favoráveis.

5. Análise das dimensões

5.1 Gestão de resultados

A dimensão de gestão de resultados apresentou média de 4,29 pontos e índice de concordância de 87,27%, evidenciando uma percepção amplamente favorável dos gestores quanto à contribuição do PGD para o cumprimento das metas institucionais, a produtividade, a efetividade das atividades e a qualidade dos serviços prestados.

Tabela 3 – Resultados da avaliação da dimensão Gestão de Resultados

Indicador avaliado	Média	Concordância	Neutralidade	Discordância
Cumprimento dos prazos das entregas pactuadas	4,5	95,45%	4,55%	0,00%
Cumprimento das metas e dos objetivos da unidade	4,36	90,91%	4,55%	4,55%
Produtividade e efetividade das atividades desenvolvidas	4,36	86,36%	9,09%	4,55%
Melhoria da qualidade do trabalho entregue	4,09	81,82%	13,64%	4,55%
Melhoria da qualidade dos serviços prestados à comunidade acadêmica e à sociedade	4,14	81,82%	13,64%	4,55%

Resultado geral da dimensão	**4,29**	**87,27%**	**9,09%**	**3,64%**

Fonte: Instrumento Institucional de Avaliação Anual do PGD – Exercício 2025. Elaboração: DGEP/IFPB (2026).

O indicador mais bem avaliado foi o cumprimento dos prazos estabelecidos para as entregas pactuadas, com média de 4,50 pontos e índice de concordância de 95,45%. Esse resultado demonstra, na percepção dos gestores, que a sistemática de planejamento, pactuação e acompanhamento das entregas adotada pelo PGD favorece o cumprimento tempestivo das atividades e fortalece a responsabilidade dos servidores pelos resultados.

Os indicadores relacionados ao cumprimento das metas e dos objetivos das unidades, bem como ao aumento da produtividade e da efetividade das atividades desenvolvidas, alcançaram média de 4,36 pontos, reforçando a contribuição do Programa para o desempenho organizacional e a consolidação de uma cultura institucional orientada a resultados.

Os indicadores relacionados à melhoria da qualidade do trabalho entregue e dos serviços prestados à comunidade acadêmica e à sociedade alcançaram médias de 4,09 e 4,14 pontos, respectivamente, ambos com índice de concordância de 81,82%. Esses resultados evidenciam, na percepção dos gestores, que a implementação do PGD tem contribuído não apenas para a organização e a produtividade das atividades, mas também para o aprimoramento da qualidade das entregas e dos serviços institucionais, reforçando o compromisso do Programa com a excelência no serviço público.

A ausência de respostas de discordância total em todos os indicadores dessa dimensão reforça a percepção favorável dos gestores quanto à contribuição do PGD para a gestão de resultados. Os dados demonstram que a flexibilização das formas de organização do trabalho, associada ao planejamento e à responsabilização pelas entregas, favoreceu o cumprimento das metas institucionais, o aumento da produtividade e a melhoria da qualidade dos serviços públicos, reafirmando a importância do Programa como instrumento estratégico de gestão.

5.1.1 Síntese das manifestações – Gestão de Resultados

Na análise das respostas à questão aberta referente à dimensão de Gestão de Resultados, os relatos dos gestores corroboram os resultados obtidos na avaliação quantitativa. Entre as evidências apresentadas, destacam-se a redução do tempo necessário à conclusão dos trabalhos, a maior agilidade na tramitação dos processos administrativos e acadêmicos, a redução do retrabalho, o cumprimento dos planos de trabalho e a melhoria da qualidade das entregas. Foram registrados, inclusive, relatos de servidores em teletrabalho cujo desempenho superou as expectativas das respectivas chefias.

Os gestores também relataram que a organização das atividades entre o atendimento presencial e a execução de tarefas que exigem maior concentração favoreceu a produtividade e a eficiência dos setores.

A autonomia na organização do trabalho, o comprometimento dos servidores e a melhoria da qualidade de vida foram apontados como fatores que contribuíram positivamente para o desempenho das equipes, havendo relatos de manutenção e, em alguns casos, de melhoria dos resultados institucionais após a implementação do PGD.

Quanto às dificuldades, as manifestações apontaram desafios relacionados à conciliação das entregas pactuadas com as demandas urgentes e imprevistas, à mensuração dos resultados de atividades de natureza contínua e à organização do atendimento presencial.

Apesar desses aspectos, o conjunto das respostas evidencia uma experiência predominantemente satisfatória, reforçando a contribuição do PGD para o alcance das metas

institucionais, o aprimoramento das práticas de gestão e a qualidade dos serviços prestados à comunidade acadêmica e à sociedade.

5.2 Planejamento Institucional

A dimensão de planejamento institucional apresentou média de 4,39 pontos e índice de concordância de 90,91%, evidenciando uma percepção amplamente favorável dos gestores quanto à contribuição do PGD para o alinhamento das atividades, das metas e das entregas aos objetivos e às prioridades institucionais.

O indicador mais bem avaliado foi o alinhamento dos planos de trabalho dos participantes ao planejamento das unidades, com média de 4,59 pontos e concordância de 95,45%. Esse resultado reforça a importância do PGD como instrumento de integração entre as atividades desenvolvidas pelos servidores e o planejamento institucional.

A definição das metas e entregas com clareza e antecedência também apresentou resultado expressivo, alcançando média de 4,41 pontos, indicando que o Programa favorece a organização, a previsibilidade e o direcionamento das atividades desenvolvidas.

Os indicadores relacionados ao alcance dos objetivos estratégicos e ao acompanhamento e à revisão periódica das prioridades institucionais obtiveram médias de 4,32 e 4,23 pontos, respectivamente. Esses resultados reforçam a contribuição do PGD para o fortalecimento do planejamento institucional, favorecendo o direcionamento das atividades e entregas às prioridades da instituição e a integração entre o trabalho desenvolvido pelas unidades e os objetivos estratégicos institucionais.

Tabela 4 – Resultados da avaliação da dimensão Planejamento Institucional

Indicador avaliado	Média	Concordância	Neutralidade	Discordância
Alinhamento dos planos de trabalho ao planejamento da unidade	4,59	95,45%	0,00%	4,55%
Definição das metas e entregas com clareza e antecedência	4,41	86,36%	13,64%	0,00%
Acompanhamento e revisão periódica das prioridades institucionais	4,23	90,91%	9,09%	0,00%
Contribuição para o alcance dos objetivos estratégicos do IFPB/IFSertãoPB	4,32	90,91%	4,55%	4,55%
Resultado geral da dimensão	**4,39**	**90,91%**	**6,82%**	**2,27%**

Fonte: Instrumento Institucional de Avaliação Anual do PGD – Exercício 2025. Elaboração: DGEP/IFPB (2026).

5.2.1 Síntese das manifestações – Planejamento Institucional

As respostas discursivas relativas à dimensão de Planejamento Institucional revelam que a adoção do PGD favoreceu uma organização mais estruturada das atividades, permitindo aos gestores definir prioridades, distribuir responsabilidades e estabelecer uma relação mais clara entre o trabalho desenvolvido pelos servidores e as metas institucionais. A experiência relatada por unidades que já adotavam instrumentos próprios de planejamento demonstra que o Programa possibilitou maior detalhamento das ações, com a distribuição das entregas em períodos mensais, quinzenais e semanais.

A formalização dos planos de trabalho e dos relatórios de entregas também foi reconhecida como um avanço na gestão das unidades, por proporcionar maior visibilidade sobre as atividades executadas, o volume de demandas e a produtividade dos setores. Segundo os gestores, essa sistemática tornou o acompanhamento das ações mais efetivo, contribuiu para a previsibilidade das atividades e favoreceu a concentração de esforços em demandas de maior relevância institucional.

Parte das dificuldades relatadas decorreu da implementação do PGD com o planejamento anual já em andamento, da ocorrência de demandas emergenciais e da necessidade de estabelecer metas setoriais mais bem definidas. Apesar desses desafios, as experiências apresentadas permitem reconhecer o PGD como um importante instrumento de fortalecimento do planejamento institucional, capaz de aproximar as atividades cotidianas dos servidores dos objetivos estratégicos das instituições e conferir maior organização e direcionamento à atuação das unidades.

5.3 Otimização na Gestão de Recursos

A dimensão de otimização na gestão de recursos apresentou média de 4,42 pontos, a maior entre as cinco dimensões avaliadas, e índice de concordância de 85,23%, evidenciando uma percepção amplamente favorável dos gestores quanto à contribuição do PGD para a utilização racional e eficiente dos recursos institucionais.

Os indicadores relacionados ao uso eficiente dos espaços físicos e da infraestrutura institucional, ao melhor aproveitamento dos recursos materiais e à utilização dos recursos tecnológicos alcançaram média de 4,45 pontos, demonstrando, na percepção dos gestores, a relevância do Programa para a otimização dos recursos disponíveis e a modernização das práticas administrativas.

O indicador relacionado à redução das despesas administrativas, incluindo o consumo de energia elétrica, água e insumos, apresentou resultado expressivo, com média de 4,32 pontos e índice de concordância de 81,82%, reforçando a percepção dos gestores quanto à contribuição do PGD para a economicidade e a utilização racional dos recursos públicos.

Esses resultados ressaltam o potencial do Programa para a redução dos custos operacionais, cujos benefícios poderão ser mais bem evidenciados mediante o acompanhamento sistemático das despesas administrativas e dos indicadores de consumo nos próximos exercícios.

De maneira geral, os resultados reforçam a importância do PGD como instrumento estratégico para a eficiência administrativa, a sustentabilidade institucional e a utilização responsável dos recursos públicos, conciliando a melhoria do desempenho organizacional com a racionalização dos custos operacionais.

Tabela 5 – Resultados da avaliação da dimensão Otimização na Gestão de Recursos

Indicador avaliado	Média	Concordância	Neutralidade	Discordância
Uso eficiente dos espaços físicos e da infraestrutura institucional	4,45	90,91%	0,00%	9,09%
Redução das despesas administrativas, incluindo energia, água e insumos	4,32	81,82%	13,64%	4,55%
Redução ou melhor aproveitamento dos recursos materiais	4,45	86,36%	9,09%	4,55%
Uso eficiente dos recursos tecnológicos	4,45	81,82%	13,64%	4,55%
Resultado geral da dimensão	**4,42**	**85,23%**	**9,09%**	**5,68%**

Fonte: Instrumento Institucional de Avaliação Anual do PGD – Exercício 2025. Elaboração: DGEP/IFPB (2026).

5.3.1 Síntese das manifestações – Otimização na Gestão de Recursos

As manifestações referentes à dimensão de Otimização na Gestão de Recursos destacam a economicidade como um dos principais benefícios institucionais proporcionados pelo PGD. Os gestores relataram redução no consumo de energia elétrica, água, materiais de expediente e nas despesas com auxílio-transporte, além do melhor aproveitamento dos espaços físicos e dos equipamentos institucionais.

A ampliação da tramitação digital de documentos e processos, a organização dos horários de trabalho e o compartilhamento de estações de trabalho também foram apontados como práticas que favorecem a utilização racional dos recursos públicos, contribuindo para a redução dos custos operacionais e para a sustentabilidade institucional.

Embora os benefícios tenham sido reconhecidos por diversas unidades, algumas manifestações indicaram que os ganhos econômicos ainda podem ser ampliados mediante a reorganização dos ambientes administrativos, especialmente com a adoção de espaços compartilhados de trabalho (coworking). O conjunto das respostas, entretanto, reforça o potencial do PGD para promover uma gestão mais eficiente e sustentável dos recursos públicos, conciliando a racionalização das despesas administrativas com a continuidade e a qualidade dos serviços institucionais.

5.4 Gestão de Processos

A dimensão de gestão de processos alcançou média de 4,28 pontos e índice de concordância de 87,27%, demonstrando uma avaliação favorável dos gestores quanto à contribuição do PGD para a organização das atividades, o aprimoramento dos processos de trabalho e a eficiência dos serviços institucionais.

O indicador mais bem avaliado refere-se à implementação do PGD sem prejuízo à qualidade dos serviços prestados, com média de 4,45 pontos e concordância de 90,91%. Esse resultado merece especial destaque, pois evidencia, na percepção dos gestores, que a flexibilização das formas de organização do trabalho é compatível com a manutenção da qualidade do atendimento à comunidade acadêmica e à sociedade.

A padronização, a digitalização e a simplificação dos processos alcançaram média de 4,27 pontos, indicando a contribuição do Programa para a modernização administrativa, a organização das rotinas institucionais e a adoção de procedimentos de trabalho mais eficientes.

Os indicadores relacionados à melhoria dos fluxos de trabalho, ao acompanhamento sistemático das atividades e entregas e à capacidade de resposta às demandas internas e externas obtiveram média de 4,23 pontos, todos com índice de concordância de 86,36%. A proximidade entre esses resultados demonstra a percepção positiva dos gestores em relação aos diferentes aspectos da gestão de processos.

Em conjunto, os resultados reforçam a importância do PGD para a modernização dos processos de trabalho e o fortalecimento da eficiência administrativa, demonstrando que a adoção de formas mais flexíveis de organização das atividades, associada ao planejamento e ao acompanhamento das entregas, favorece a consolidação de uma gestão orientada a resultados, sem comprometer a qualidade dos serviços públicos.

Tabela 6 – Resultados da avaliação da dimensão Gestão de Processos

Indicador avaliado	Média	Concordância	Neutralidade	Discordância
Melhoria dos fluxos e procedimentos de trabalho	4,23	86,36%	4,55%	9,09%
Acompanhamento sistemático das atividades e entregas	4,23	86,36%	9,09%	4,55%
Padronização, digitalização ou simplificação dos processos	4,27	86,36%	9,09%	4,55%
Melhoria da capacidade de resposta às demandas internas e externas	4,23	86,36%	9,09%	4,55%
Implementação do PGD sem prejuízo à qualidade dos serviços prestados	4,45	90,91%	4,55%	4,55%

Resultado geral da dimensão	**4,28**	**87,27%**	**7,27%**	**5,45%**

Fonte: Instrumento Institucional de Avaliação Anual do PGD – Exercício 2025. Elaboração: DGEP/IFPB (2026).

5.4.1 Síntese das manifestações – Otimização na Gestão de Processos

As respostas qualitativas da dimensão de Gestão de Processos demonstram que o PGD tem favorecido a revisão das rotinas administrativas, a simplificação dos procedimentos e a organização dos fluxos de trabalho. Entre as experiências relatadas, destacam-se a adoção de metodologias ágeis, como Kanban e Trello, a utilização de fluxogramas, a padronização das atividades recorrentes e a eliminação de etapas desnecessárias, proporcionando maior clareza na divisão das responsabilidades e no acompanhamento das entregas.

Em unidades que já utilizavam processos integralmente digitais antes da implementação do Programa, os principais ganhos estiveram relacionados à organização das atividades e ao monitoramento dos resultados. Os gestores relataram maior agilidade no atendimento às demandas internas e externas, redução dos prazos de resposta e melhor aproveitamento dos canais institucionais de comunicação. A experiência acumulada com o trabalho remoto também foi apontada como um fator que facilitou a implementação do PGD.

Merece destaque o relato de unidades que, mesmo com a adoção do teletrabalho, mantiveram os níveis de produtividade, a disponibilidade e a qualidade dos serviços prestados.

Os desafios identificados envolvem a integração dos fluxos de trabalho entre diferentes setores, o acompanhamento tempestivo das entregas pelas chefias e a organização do atendimento presencial, especialmente nas unidades em que a comunidade acadêmica utiliza predominantemente essa forma de atendimento. As manifestações reforçam a importância de associar a execução do PGD à revisão contínua dos processos institucionais, de modo que a flexibilidade na organização do trabalho seja acompanhada pela simplificação administrativa, pela modernização dos procedimentos e pela melhoria da capacidade de atendimento às demandas da sociedade.

5.5 Gestão de Pessoas

A dimensão de gestão de pessoas alcançou média de 4,41 pontos e índice de concordância de 89,39%, demonstrando uma avaliação amplamente favorável dos gestores quanto à contribuição do PGD para a valorização dos servidores, a autonomia profissional e a organização das atividades.

Merece especial destaque a contribuição do PGD para a motivação, o bem-estar e a qualidade de vida no trabalho, indicador que alcançou média de 4,77 pontos e concordância de 100% dos gestores respondentes, constituindo o melhor resultado entre os 24 indicadores avaliados. Quando analisado em conjunto com os resultados relativos à produtividade, ao cumprimento das metas e à manutenção da qualidade dos serviços prestados, verifica-se que, na percepção dos gestores, a melhoria da qualidade de vida dos servidores ocorreu sem prejuízo ao desempenho institucional. Esse resultado assume particular relevância por demonstrar que é possível conciliar a valorização das pessoas e o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional com a eficiência administrativa e o atendimento às necessidades da sociedade.

O acompanhamento das atividades realizadas de maneira remota também obteve resultado expressivo, com média de 4,59 pontos e concordância de 100% dos respondentes. Somam-se a esse resultado as avaliações referentes à autonomia e à responsabilização dos participantes pelas entregas (4,45) e à comunicação entre chefias e servidores (4,36), reforçando a compatibilidade entre a flexibilidade na organização do trabalho e o efetivo acompanhamento das atividades pelas chefias.

Os indicadores relacionados à integração das equipes, à continuidade dos serviços e à preservação do espírito de equipe também apresentaram resultados favoráveis, com médias de 4,18 e 4,09 pontos, respectivamente. Ressalta-se, ainda, que nenhum dos seis indicadores dessa dimensão registrou manifestação de discordância total.

Em conjunto, os resultados reafirmam a importância do PGD como instrumento de valorização das pessoas e de modernização da gestão pública. A avaliação evidencia que a promoção do bem-estar e da qualidade de vida no trabalho não é incompatível com a busca por melhores resultados institucionais, mas pode constituir um importante aliado da produtividade, do comprometimento profissional e da qualidade dos serviços públicos.

Tabela 7 – Resultados da avaliação da dimensão Gestão de Pessoas

Indicador avaliado	Média	Concordância	Neutralidade	Discordância
Autonomia e responsabilização dos participantes pelas entregas	4,45	90,91%	4,55%	4,55%
Comunicação adequada entre chefias e participantes	4,36	86,36%	13,64%	0,00%
Acompanhamento das atividades realizadas de maneira remota	4,59	100,00%	0,00%	0,00%
Motivação, bem-estar e qualidade de vida no trabalho	4,77	100,00%	0,00%	0,00%
Integração das equipes e continuidade dos serviços	4,18	81,82%	13,64%	4,55%
Preservação da integração e do espírito de equipe	4,09	77,27%	9,09%	13,64%
Resultado geral da dimensão	**4,41**	**89,39%**	**6,82%**	**3,79%**

Fonte: Instrumento Institucional de Avaliação Anual do PGD – Exercício 2025. Elaboração: DGEP/IFPB (2026).

5.5.1 Síntese das manifestações – Gestão de Pessoas

As manifestações relativas à dimensão de Gestão de Pessoas evidenciam que o PGD tem contribuído para a valorização dos servidores, promovendo maior autonomia na organização das atividades, responsabilização pelas entregas e comprometimento profissional. Os gestores reconheceram, ainda, o fortalecimento das relações de confiança entre chefias e servidores, favorecido por uma sistemática de acompanhamento centrada nas entregas e nos resultados alcançados.

A melhoria da qualidade de vida no trabalho foi um dos aspectos de maior destaque nas respostas. Foram relatados benefícios como a redução do desgaste físico e emocional decorrente dos deslocamentos diários, especialmente entre os servidores que residem em outros municípios, o melhor aproveitamento do tempo para capacitação e autocuidado e a conciliação entre as responsabilidades pessoais, familiares e profissionais.

Esses ganhos foram associados pelos gestores ao aumento da motivação, da satisfação profissional e do comprometimento dos servidores, com reflexos positivos no desempenho das atividades e no cumprimento das metas pactuadas.

No que se refere à comunicação e à integração das equipes, foram registradas experiências de acompanhamento contínuo das atividades, participação ativa em reuniões e eventos institucionais e manutenção da qualidade dos serviços, mesmo com a adoção do teletrabalho. Por outro lado, algumas unidades relataram dificuldades decorrentes da redução da convivência presencial, indicando a importância de fortalecer as relações interpessoais, o trabalho colaborativo e o sentimento de

pertencimento institucional. Também foram apontados cuidados necessários quanto à sobrecarga de trabalho e à hiperconectividade.

O conjunto das manifestações reafirma a importância do PGD para uma gestão de pessoas mais humanizada, demonstrando, na percepção dos gestores, que a promoção da qualidade de vida e do bem-estar dos servidores pode caminhar lado a lado com a produtividade, a responsabilidade profissional e a qualidade dos serviços prestados à sociedade.

6. Avaliação geral do PGD

Os resultados da avaliação geral do Programa de Gestão e Desempenho (PGD) revelam um expressivo grau de aprovação entre os gestores responsáveis pelos editais. Das 23 unidades respondentes, 22 avaliaram positivamente o Programa, sendo 34,78% na categoria excelente, 21,74% na categoria ótimo e 39,13% na categoria bom, alcançando um índice de aprovação de 95,65%.

Destaca-se que mais da metade dos respondentes classificou o PGD entre excelente e ótimo, enquanto apenas uma unidade o avaliou como regular, não havendo qualquer avaliação na categoria ruim.

Esses resultados são particularmente relevantes por expressarem a percepção dos gestores diretamente responsáveis pela implementação, pelo acompanhamento e pela avaliação do Programa, reforçando o reconhecimento de sua importância para o aprimoramento da gestão institucional.

Tabela 8 – Avaliação geral do PGD

Excelente	Ótimo	Bom	Regular	Ruim
8	5	9	1	0
34,78%	**21,74%**	**39,13%**	4,35%	0,00%

Fonte: Instrumento Institucional de Avaliação Anual do PGD – 2025. Elaboração: DGEP/IFPB (2026).

O elevado índice de aprovação do PGD, aliado aos resultados favoráveis obtidos nas cinco dimensões de desempenho organizacional, demonstra o reconhecimento dos gestores quanto à contribuição do Programa para o aprimoramento da gestão institucional.

Esses resultados oferecem subsídios para a sua continuidade, consolidação e ampliação gradual, observadas as necessidades institucionais, as especificidades das atividades desenvolvidas e o interesse público.

A avaliação reafirma a importância do PGD como instrumento estratégico de modernização da gestão pública, ao demonstrar, na percepção dos gestores, que a valorização dos servidores e a melhoria da qualidade de vida no trabalho podem caminhar lado a lado com o aumento da produtividade, a eficiência administrativa e a qualidade dos serviços prestados à sociedade.

7. Análise qualitativa

A análise das respostas às questões abertas complementa os resultados quantitativos e permite compreender, com maior profundidade, a percepção dos gestores sobre a execução do PGD. As manifestações foram organizadas por afinidade temática, reunindo os principais benefícios identificados, as dificuldades enfrentadas e as sugestões de aperfeiçoamento do Programa, preservando-se a identidade dos respondentes.7.1 Principais benefícios

As manifestações dos gestores evidenciam que os benefícios do PGD abrangem tanto aspectos relacionados à valorização dos servidores quanto ao desempenho institucional. A melhoria da qualidade de vida no trabalho foi um dos aspectos mais recorrentes nas respostas, especialmente pela redução do desgaste com deslocamentos, pela maior satisfação profissional e pela possibilidade de conciliar as responsabilidades profissionais e pessoais.

No âmbito institucional, destacam-se os ganhos percebidos na produtividade, na organização das atividades e na capacidade de resposta às demandas. A maior autonomia na gestão do tempo, associada à responsabilização pelas entregas, tem favorecido o cumprimento das metas, a clareza na definição das atividades e o alinhamento do trabalho desenvolvido pelos servidores ao planejamento das unidades.

Outro aspecto relevante refere-se à economicidade, com relatos de melhor aproveitamento dos espaços físicos, racionalização dos recursos públicos e redução das despesas operacionais. Também foram apontados avanços na digitalização dos processos, na padronização dos procedimentos e na qualidade das entregas, contribuindo para a modernização das práticas administrativas.

O conjunto das manifestações reforça um dos principais méritos do PGD: a possibilidade de conciliar a melhoria das condições de trabalho e a valorização dos servidores com a produtividade, a eficiência administrativa e a qualidade dos serviços prestados à sociedade. Na percepção dos gestores, esses benefícios não são excludentes, mas complementares, demonstrando que o investimento na qualidade de vida das pessoas pode contribuir diretamente para o alcance de melhores resultados institucionais.

7.2 Principais dificuldades

As dificuldades relatadas pelos gestores concentram-se, principalmente, nos aspectos operacionais do PGD e na adaptação à cultura de gestão orientada a resultados. Entre os pontos levantados, destacam-se a elaboração dos planos de trabalho, a definição das entregas, o cumprimento dos prazos de envio dos relatórios e a avaliação das atividades pelas chefias, especialmente diante de demandas não previstas no planejamento inicial.

Também foram apontadas dificuldades relacionadas à operacionalização do Programa no SUAP, à padronização dos procedimentos e à definição de critérios objetivos para avaliação das entregas. Algumas manifestações indicaram a necessidade de simplificar os registros e as comprovações exigidas, de modo a reduzir a carga administrativa dos gestores e participantes, tornando o acompanhamento das atividades mais eficiente.

No âmbito da gestão de pessoas, os principais desafios referem-se à comunicação entre chefias e servidores, à integração das equipes e à adaptação de alguns participantes ao teletrabalho. Foram relatadas, ainda, dificuldades relacionadas à organização do atendimento presencial, à participação em reuniões e eventos institucionais, à disponibilidade de equipamentos adequados e às condições ergonômicas para a realização das atividades remotas.

Cabe destacar que algumas unidades não identificaram dificuldades significativas na execução do PGD, enquanto outras relataram que os obstáculos encontrados inicialmente foram sendo superados à medida que gestores e servidores se familiarizaram com a dinâmica do Programa.

De modo geral, as manifestações indicam que os principais desafios estão associados à operacionalização e ao amadurecimento do PGD, e não propriamente à sua concepção. O enfrentamento dessas dificuldades passa pelo aprimoramento dos instrumentos de gestão, pela capacitação dos envolvidos e pela simplificação dos procedimentos, de modo que o acompanhamento das atividades

permaneça centrado na qualidade das entregas e nos resultados institucionais, evitando que o Programa se torne excessivamente burocrático.

7.3 Principais oportunidades de melhoria

As sugestões apresentadas pelos gestores apontam para a necessidade de aperfeiçoamento dos instrumentos de planejamento, acompanhamento e avaliação das entregas, com especial atenção à simplificação dos procedimentos e à definição de critérios mais objetivos de avaliação. Busca-se, com isso, tornar a execução do PGD mais dinâmica e reduzir a carga administrativa associada às atividades de registro e acompanhamento.

Entre as propostas, destaca-se o aprimoramento das funcionalidades do módulo PGD no SUAP, especialmente quanto à automatização de registros, à simplificação dos relatórios e à integração das informações já disponíveis nos sistemas institucionais. Também foi sugerida a adoção de ferramentas de gestão e metodologias ágeis para facilitar a organização das demandas e o acompanhamento das entregas.

Outro aspecto relevante refere-se à capacitação continuada de gestores e participantes, com ênfase no planejamento das atividades, na avaliação dos resultados e na uniformização dos procedimentos. O compartilhamento de experiências e boas práticas entre as unidades poderá contribuir para a disseminação de soluções bem-sucedidas e para o amadurecimento da cultura de gestão orientada a resultados.

No campo da gestão de pessoas, as manifestações indicam a importância de fortalecer a comunicação interna, promover momentos periódicos de integração das equipes e desenvolver ações voltadas ao bem-estar, à qualidade de vida e às condições de trabalho dos servidores. Essas iniciativas devem favorecer a colaboração e o sentimento de pertencimento institucional, independentemente da modalidade ou do regime de execução adotado.

As propostas apresentadas pelos gestores demonstram que, além do reconhecimento dos benefícios já percebidos, existe uma perspectiva de evolução e consolidação do Programa. O aperfeiçoamento do PGD deve, portanto, privilegiar a simplificação administrativa, a inovação, a valorização dos servidores e o fortalecimento da gestão por resultados, evitando a criação de procedimentos excessivamente burocráticos que possam comprometer os próprios benefícios proporcionados pelo Programa.

8. Recomendações e importância institucional

Os resultados da avaliação anual reforçam a importância do PGD como instrumento estratégico de modernização da Administração Pública, cuja finalidade vai além da flexibilização das formas de trabalho. O Programa contribui para uma mudança na cultura organizacional, ao estabelecer o planejamento, a qualidade das entregas, a responsabilização dos servidores e o alcance dos resultados institucionais como elementos centrais da gestão.

A percepção favorável dos gestores demonstra que a melhoria da qualidade de vida dos servidores pode ser conciliada com a eficiência administrativa e a qualidade dos serviços prestados à sociedade. Nesse sentido, a continuidade e a consolidação do PGD devem estar acompanhadas de ações que preservem os benefícios já identificados e promovam o aperfeiçoamento de sua execução.

Com base nos resultados quantitativos e nas manifestações apresentadas pelos gestores, recomenda-se a adoção das seguintes ações:

- Aperfeiçoamento das ferramentas institucionais: promover melhorias nas funcionalidades do módulo PGD no SUAP, priorizando a automatização de registros, a simplificação dos relatórios, a eliminação de informações redundantes e a integração com outros módulos do sistema.

- Simplificação dos procedimentos: revisar os fluxos administrativos relacionados à execução do PGD, reduzindo exigências burocráticas.

- Capacitação de gestores e participantes: promover ações continuadas de orientação e desenvolvimento, com ênfase na gestão por resultados, na elaboração dos planos de trabalho, na avaliação das entregas e no compartilhamento de boas práticas entre as unidades.

- Fortalecimento da integração das equipes: incentivar estratégias de comunicação, colaboração e integração entre os servidores, independentemente da modalidade ou do regime de execução adotado, preservando o sentimento de pertencimento institucional.

- Promoção da qualidade de vida no trabalho: desenvolver ações voltadas ao bem-estar, à saúde ocupacional, à ergonomia e ao equilíbrio entre a vida pessoal e profissional, reconhecendo a importância das condições de trabalho para o desempenho dos servidores.

- Preservação da qualidade dos serviços: assegurar que a organização das atividades nas diferentes modalidades e regimes de execução contemple as necessidades de atendimento à comunidade acadêmica e à sociedade, garantindo a continuidade dos serviços institucionais.

- Ampliação gradual do Programa: avaliar a possibilidade de ampliar a participação dos servidores no PGD, mediante a identificação de atividades compatíveis com o Programa, observadas as necessidades das unidades, as disposições normativas e o interesse público.

- Monitoramento e avaliação contínua: consolidar a avaliação periódica do PGD como prática institucional, permitindo acompanhar a evolução dos indicadores, identificar os avanços alcançados e subsidiar as decisões da gestão.

As recomendações apresentadas possuem caráter propositivo e buscam subsidiar o planejamento das ações institucionais nos próximos exercícios. O aperfeiçoamento do PGD deve preservar sua essência enquanto instrumento de gestão orientada a resultados, evitando a criação de mecanismos excessivamente burocráticos que possam comprometer a autonomia, a flexibilidade e os ganhos de eficiência proporcionados pelo Programa.

A consolidação do PGD no âmbito do IFPB e do IFSertãoPB representa, portanto, uma perspectiva de avanço na gestão institucional, pautada na inovação, na utilização responsável dos recursos públicos, na valorização das pessoas e no compromisso permanente com a qualidade dos serviços prestados à sociedade.

9. Considerações finais

A avaliação anual do Programa de Gestão e Desempenho (PGD), referente ao exercício de 2025, revelou resultados expressivamente favoráveis, alcançando média geral de 4,36 pontos, em uma escala de 1 a 5, e índice de concordância de 88,07% nas respostas aos indicadores avaliados. Todas as cinco dimensões de desempenho organizacional apresentaram médias superiores a 4,00 pontos, enquanto a avaliação geral do Programa registrou 95,65% de avaliações positivas, sem qualquer classificação na categoria ruim. Esses resultados demonstram o reconhecimento dos gestores responsáveis pelos editais quanto à relevância do PGD para o aprimoramento da gestão institucional.

A análise conjunta dos dados quantitativos e qualitativos evidencia que o Programa tem contribuído, na percepção dos gestores, para o fortalecimento do planejamento institucional, o aumento da produtividade, a melhoria dos processos de trabalho e a utilização mais eficiente dos recursos públicos. Os resultados reforçam a importância de uma gestão que privilegie a qualidade das entregas, a autonomia, a responsabilização e o alcance dos objetivos institucionais, em superação à lógica centrada exclusivamente no controle de frequência.

Merece especial destaque a contribuição do PGD para a motivação, o bem-estar e a qualidade de vida no trabalho, aspecto que obteve a maior média entre todos os indicadores avaliados, com concordância de 100% dos respondentes. Quando analisado em conjunto com os resultados relativos à produtividade, ao cumprimento das metas e à qualidade dos serviços prestados, esse indicador reforça a compreensão de que a valorização das pessoas e a busca por melhores resultados institucionais são plenamente conciliáveis. A melhoria das condições de trabalho dos servidores, longe de representar um obstáculo à eficiência administrativa, constitui um importante elemento para o fortalecimento do comprometimento profissional e do desempenho organizacional.

Nesse contexto, é fundamental reafirmar que o cuidado com as pessoas deve ocupar lugar central nas políticas e práticas de gestão institucional. A promoção da qualidade de vida no trabalho não deve ser compreendida como uma iniciativa isolada, tampouco como responsabilidade exclusiva das unidades de Gestão de Pessoas, mas como um compromisso permanente e compartilhado por todos os gestores.

O PGD, ao possibilitar formas mais flexíveis de organização do trabalho, contribui para a construção de ambientes laborais mais saudáveis, para a prevenção do adoecimento e para o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional, sem se afastar do compromisso institucional com a qualidade do atendimento ao público, a eficiência dos serviços prestados, o cumprimento das metas e dos indicadores de desempenho e as responsabilidades assumidas perante a sociedade. Cuidar das pessoas que integram a instituição é também cuidar da qualidade do serviço público, reconhecendo que a valorização dos servidores e o cumprimento da missão institucional são compromissos complementares e indissociáveis.

As dificuldades identificadas ao longo da avaliação devem ser compreendidas como parte do processo de amadurecimento do Programa e servir de referência para o seu aperfeiçoamento. Nesse sentido, recomenda-se que as ações futuras priorizem a simplificação dos procedimentos, o aprimoramento das ferramentas institucionais, a capacitação dos gestores e participantes e o fortalecimento da integração das equipes, preservando a essência do PGD e evitando a adoção de mecanismos excessivamente burocráticos.

Diante dos resultados alcançados, esta Diretoria Geral de Gestão de Pessoas recomenda a continuidade, o fortalecimento e a consolidação do Programa de Gestão e Desempenho no âmbito do IFPB e do IFSertãoPB, bem como a avaliação de possibilidades de ampliação gradual de sua abrangência, observadas as especificidades das atividades, as necessidades institucionais e o interesse público.

Mais do que uma alternativa de organização do trabalho, o PGD representa uma importante mudança na cultura da Administração Pública, pautada na confiança, na responsabilidade, na inovação e na valorização das pessoas. Sua consolidação constitui uma perspectiva de avanço institucional, demonstrando que uma gestão pública mais eficiente pode também ser mais humana, sem perder de vista seu compromisso fundamental com a sociedade.

Por fim, o presente relatório constitui um marco de referência para o acompanhamento da evolução do Programa nos exercícios subsequentes, reafirmando o compromisso institucional com a

transparência, a melhoria contínua da gestão, a valorização dos servidores e a excelência dos serviços prestados à comunidade acadêmica e à sociedade.

gov.br
Documento assinado digitalmente
DANIEL VITOR DE OLIVEIRA NUNES
Data: 27/11/2026 17:24:41-0300
Verifique em https://validar.iti.gov.br

(assinado eletronicamente)
DANIEL VITOR DE OLIVEIRA NUNES
Diretor Geral de Gestão de Pessoas