

# **Relatório de Monitoramento do Programa de Gestão e Desempenho - PGD 2026**

Comissão Central - IFSertãoPE

## Sumário

<b>1 Introdução e contextualização.....</b>	<b>3</b>
<b>2 Metodologia.....</b>	<b>3</b>
<b>3 Monitoramento da execução.....</b>	<b>4</b>
3.1 Informações coletadas.....	4
3.2 Questionário de opinião.....	7
3.3 Análise de riscos.....	9
<b>4 Análise e discussão.....</b>	<b>12</b>
<b>5 Plano de Ação.....</b>	<b>13</b>
<b>6 Conclusão.....</b>	<b>15</b>

## 1 Introdução e contextualização

O Programa de Gestão e Desempenho (PGD) no Instituto Federal do Sertão Pernambucano (IFSertãoPE) teve início por meio da Resolução Consup nº 34/2022, que visava atender especialmente os critérios estabelecidos pela Instrução Normativa nº 65/2020 do então Ministério da Economia.

Com a instituição da [Instrução Normativa conjunta nº 24/2023](#) da Secretaria de Gestão e Inovação (SEGES) e da Secretaria de Gestão de Pessoas e de Relações de Trabalho (SGPRT), ambas do Ministério da Gestão e da Inovação (MGI), que passou a estabelecer novas orientações, o IFSertãoPE precisou adequar o seu PGD, por meio da [Resolução Consup nº 26/2024](#).

Dentre as diversas mudanças promovidas, destacam-se: (I) a ampliação do escopo da resolução atual, também permitindo a participação de docentes ocupantes de cargos de direção ou funções gratificadas; (II) a adoção do regime de trabalho presencial, além do teletrabalho parcial e integral; (III) a não utilização de editais de seleção, permitindo uma adesão mais dinâmica dos servidores no programa; (IV) a mudança na composição dos planos de trabalho, não sendo mais utilizados os grupos de atividades e faixas de complexidade, que deixavam aqueles planos pouco flexíveis; entre diversas outras mudanças.

O novo PGD também exigiu a adoção de um novo sistema, sendo descontinuado o então utilizado pela instituição, desenvolvido pela Superintendência de Seguros Privados (Susep), e passando a ser utilizado o módulo do PGD no Sistema Unificado de Administração Pública (SUAP), desenvolvido pelo Instituto Federal do Rio Grande do Norte (IFRN).

O PGD atual possui, ao total, dez objetivos, segundo a Resolução 26/2024, dentre os quais se destacam: promover a gestão orientada a resultados; estimular a cultura de planejamento institucional; otimizar a gestão dos recursos públicos; fomentar a transformação digital; contribuir para o dimensionamento da força de trabalho; aprimorar o desempenho institucional, das equipes e dos indivíduos; contribuir para a saúde e a qualidade de vida no trabalho dos participantes; e contribuir para a sustentabilidade ambiental na administração pública federal.

O presente relatório foi elaborado pela Comissão Central do PGD no IFSertãoPE e tem a finalidade de acompanhar o cumprimento de metas de forma geral, avaliar a eficiência das atividades e garantir a transparência dos resultados. Por meio deste relatório, busca-se identificar desvios, subsidiar correções de rota e demonstrar os efeitos do programa sobre o desempenho institucional e a qualidade de vida dos participantes.

## 2 Metodologia

Para elaboração deste relatório, foram coletadas e analisadas informações sobre todos os participantes do programa<sup>1</sup>, nos dias 23 de março e 2 de abril de 2026, além de análise das respostas obtidas a partir de um questionário de opinião, que ficou disponível no período de 16 de abril até 03 de maio de 2026.

---

<sup>1</sup> As informações sobre todos os participantes do PGD (ou que já participaram e não estão mais) são acessíveis a todos os servidores no SUAP, no menu do Programa de Gestão.

As informações coletadas foram: (I) se o servidor se encontrava no PGD naquele momento; (II) sua situação em relação ao PIT e RIT, em que os dados puderam ser classificados para obtenção de informação geral; (III) o regime de trabalho; e (IV) a última avaliação registrada pela chefia imediata no momento da coleta.

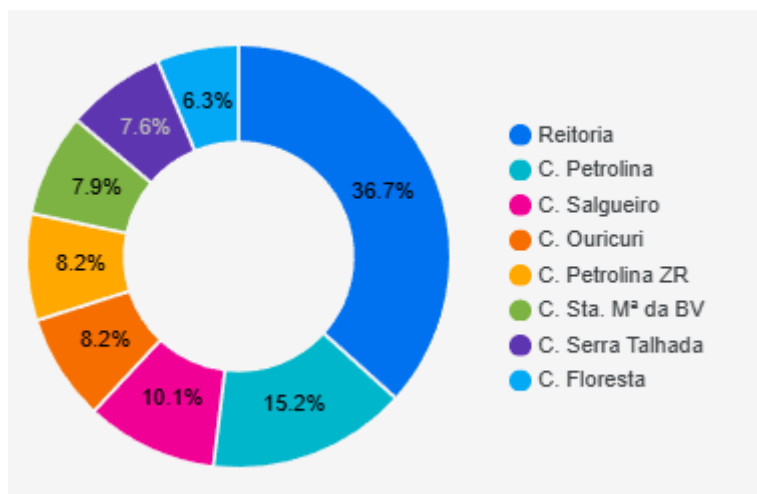
Já o questionário de opinião foi composto por 16 questões, sendo 15 fechadas e 1 aberta, divididas em seis seções: (I) perfil e adesão ao PGD; (II) pactuação e planejamento de atividades; (III) execução, ferramentas e dificuldades; (IV) produtividade e monitoramento; (V) qualidade de vida e impacto institucional; e (VI) sugestões de melhoria (pergunta aberta). Para as questões fechadas, foi utilizada uma escala Likert<sup>2</sup>, com as seguintes escalas: (I) concordo totalmente; (II) concordo; (III) não concordo nem discordo; (IV) discordo; e (V) discordo totalmente.

### 3 Monitoramento da execução

#### 3.1 Informações coletadas

Encontram-se ativos no PGD do IFSertãoPE 356 servidores, que representam 35% do total de servidores efetivos (1006, segundo o SUAP) e 68% do total de técnicos-administrativos. A maior parte dos participantes está localizada na Reitoria (36,7%), como mostra a Figura 1, seguida dos campi Petrolina (15,2%), Salgueiro (10,1%), Ouricuri e Petrolina Zona Rural (8,2%), Santa Maria da Boa Vista (7,9%), Serra Talhada (7,6%) e Floresta (6,3%).

Figura 1 - Participantes do PGD por unidade.



Fonte: Comissão Central a partir de dados do SUAP.

Em relação ao total de servidores e total de TAEs em cada unidade, os percentuais estão de acordo com a Tabela 1.

<sup>2</sup> Método de pesquisa psicométrica que mede opiniões por meio do grau de concordância com afirmações.

Tabela 1 - Participantes do PGD em relação aos servidores de cada unidade.

Unidade	Servidores no PGD	Servidores totais	Percentual dos servidores	TAEs	Percentual dos TAEs
Reitoria	134	160	84%	149	90%
Campus Floresta	22	92	24%	42	52%
Campus Ouricuri	30	100	30%	40	75%
Campus Petrolina	55	239	23%	106	52%
Campus Petrolina Zona Rural	25	153	16%	71	35%
Campus Salgueiro	36	109	33%	44	82%
Campus Santa Maria da Boa Vista	27	73	37%	39	69%
Campus Serra Talhada	27	79	34%	31	87%

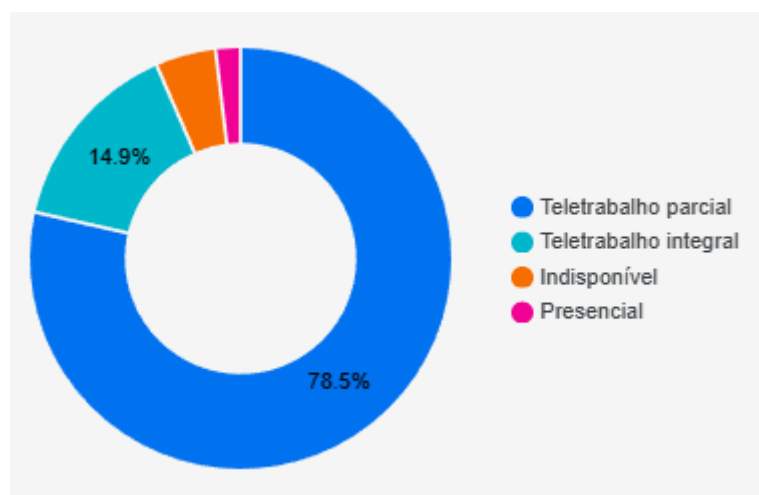
Fonte: Elaborado pela Comissão Central a partir de dados do SUAP, com coletas realizadas em 23 de março e 2 de abril de 2026 (servidores no PGD), e em 7 de maio de 2026 (servidores e TAEs totais).

Como pode ser observado, boa parte dos servidores da Reitoria se encontram no PGD (84%). Em seguida, o maior percentual está no Campus Santa Maria da Boa Vista (37%), Campus Serra Talhada (34%), Campus Salgueiro (33%), Campus Ouricuri (30%), Campus Floresta (24%), Campus Petrolina (23%) e Campus Petrolina Zona Rural (16%).

Quando comparado aos TAEs de cada unidade, a Reitoria também é a que mostra maior participação, alcançando 90% dos servidores, seguido do Campus Serra Talhada (87%), Campus Salgueiro (82%), Campus Ouricuri (75%), Campus Santa Maria da Boa Vista (69%), Campus Floresta e Campus Petrolina (53%), e Campus Petrolina Zona Rural (35%).

Em relação ao regime de trabalho, a Figura 2 mostra que a maior parte (78,5%) encontra-se no teletrabalho parcial, seguido do teletrabalho integral (14,9%) e do presencial (1,9%). Houve ainda servidores recém ingressados que ainda não possuem dados em relação ao regime (4,6%).

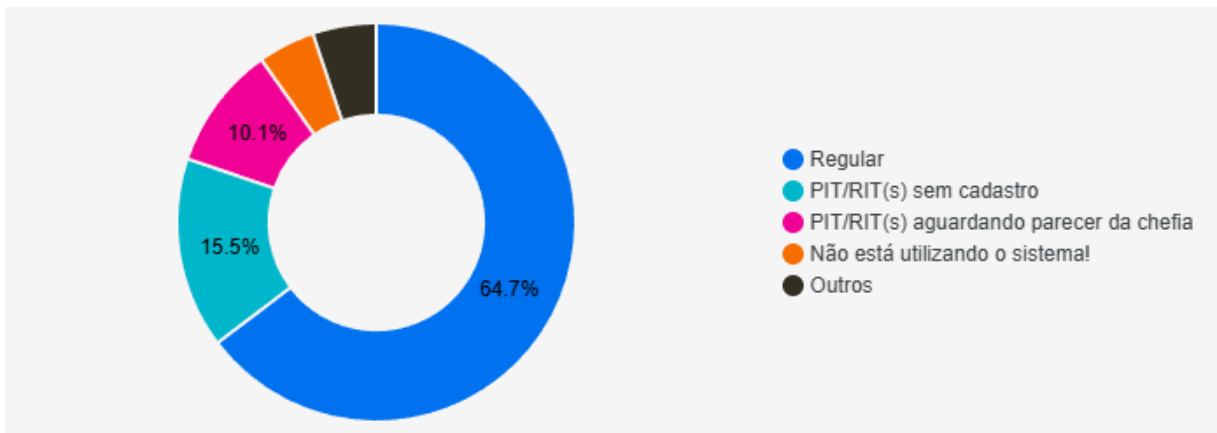
Figura 2 - Regime de trabalho dos participantes.



Fonte: Comissão Central a partir de dados do SUAP.

Os participantes do PGD apresentaram situações diversas em relação à sua regularidade nas etapas registradas no sistema, como mostra a Figura 3.

Figura 3 - Situação dos participantes.



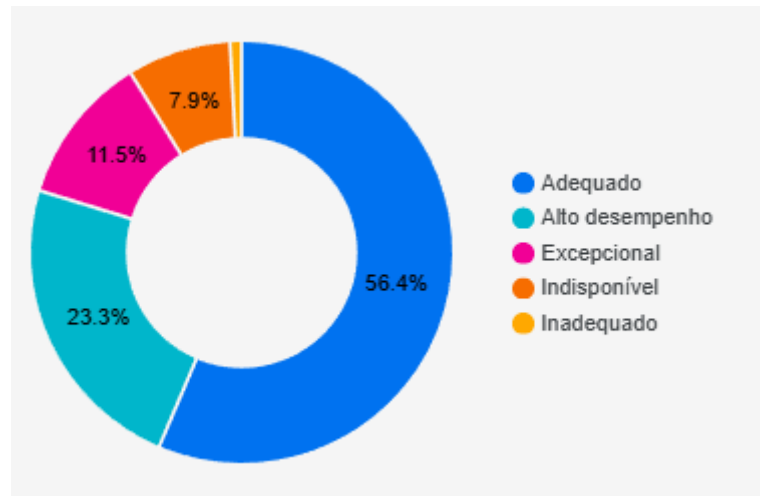
Fonte: Comissão Central a partir de dados do SUAP.

A maioria dos servidores (64,7%) se encontrava em situação regular no seu PGD, com todos os PITs e RITs devidamente cadastrados, sem nenhuma pendência fora do prazo, no momento de coleta das informações. No entanto, alguns servidores ainda apresentavam pendências, sejam de suas responsabilidades, como PITs ou RITs fora dos prazos em fases de cadastro (15,5%), ou de responsabilidades de suas chefias, como PITs ou RITs aguardando homologação (10,1%). Não puderam ser identificadas, entretanto, se a quantidade de atrasos das chefias foram ocasionadas já por atrasos nos cadastros dos servidores ou vice-versa.

Também foram identificados casos de participantes que provavelmente se encontram sem utilizar o sistema há, pelo menos, três meses, representando 4,6% do total. A maioria desses casos se encontra nos campi Salgueiro e Serra Talhada (23,5%, cada, do total desses casos), seguidos da Reitoria (17,6%). No Campus Salgueiro, os servidores que se encontram nessa situação representam 10,8% dos participantes da unidade. No Campus Serra Talhada, representam 14,3%, enquanto, na Reitoria, esse percentual é de 2,2%.

Em relação às avaliações por parte das chefias imediatas no último RIT avaliado de cada participante, a Figura 4 mostra que a maioria teve desempenho adequado (56,4%), seguido do alto desempenho (23,3%), do desempenho excepcional (11,5%) e do inadequado (0,9%). Em 7,9% dos servidores, ainda não havia avaliação disponível.

Figura 4 - Última avaliação dos RITs.



Fonte: Comissão Central a partir de dados do SUAP.

### 3.2 Questionário de opinião

O questionário de opinião obteve uma amostra de 132 respostas, que corresponde a uma amostra de 37% do total de participantes no PGD. Os resultados são resumidos nos subitens a seguir, de acordo com a seção do questionário, que está apresentado no **ANEXO A** (apenas as questões fechadas<sup>3</sup>).

#### 3.2.1 Seção I - perfil e adesão ao PGD

Essa seção, que corresponde às questões de 1 a 3, mostrou que a maioria dos respondentes exerce o Teletrabalho Parcial (82,6%), seguida pelo Teletrabalho Integral (12,1%) e, em menor escala, pela modalidade Presencial (5,3%).

Grande parte dos servidores aderiu ao PGD antes de 2025 (64,9%), demonstrando que o programa já possui uma base de usuários experientes, enquanto 31,3% entrou em 2025 e apenas 3,8% entrou em 2026.

O fator determinante para a adesão é a busca por melhorar a qualidade de vida (68,7%), seguido pela economia de tempo/transporte (9,9%) e pelo aumento da produtividade (6,9%).

#### 3.2.2 Seção II - pactuação e planejamento de atividades

<sup>3</sup> As manifestações apresentadas na questão aberta (questão 17) não estão representadas no ANEXO A para garantir a privacidade dos respondentes.

Essa seção, que corresponde às questões de 4 a 6, mostrou que os servidores, em sua maioria, concordam que as atividades no PES (setorial) são claras e sentem facilidade em planejar o PIT individual. Além disso, há um consenso de que o PIT reflete fielmente a rotina de trabalho, embora alguns servidores neutros ou discordantes indiquem que o sistema pode ser "engessado" frente à dinâmica real das tarefas.

### *3.2.3 Seção III - execução, ferramentas e dificuldades*

Essa seção, que corresponde às questões de 7 a 9, mostrou que o sistema SUAP é amplamente preferido em relação ao antigo (Susep), sendo considerado de fácil utilização tanto para o módulo PGD quanto para o registro de execução no RIT.

### *3.2.4 Seção IV - produtividade e monitoramento*

Essa seção, que corresponde às questões de 10 a 13, mostrou que a vasta maioria dos participantes afirma que sua produtividade aumentou após o ingresso no PGD. Além disso, existe uma percepção muito positiva de que as chefias monitoram as atividades de forma adequada e realizam avaliações justas.

Os servidores também concordam fortemente que a avaliação por entregas (resultados) é mais justa do que o antigo controle de assiduidade (ponto eletrônico).

### *3.2.5 Seção V - qualidade de vida e impacto institucional*

Essa seção, que corresponde às questões de 14 a 16, mostrou que o PGD teve um impacto extremamente benéfico no equilíbrio entre vida pessoal e profissional (este foi o ponto de maior concordância positiva no questionário).

Em relação à interação presencial, houve uma divisão de opiniões sobre a necessidade de maior interação física. Enquanto muitos servidores discordam da necessidade de mais encontros presenciais, outros acreditam que a falta de contato fragiliza as relações interpessoais.

Sobre o engajamento, de forma geral, os participantes percebem que a equipe está mais engajada nas atividades do setor com a implementação do programa.

### *3.2.6 Seção VI - sugestões de melhoria (questão aberta)*

Ao total, houve 62 manifestações/sugestões de melhoria, que envolveram diferentes assuntos no âmbito do PGD no IFSertãoPE, como melhorias no sistema SUAP, capacitações e orientações, gestão e monitoramento, relações interpessoais, humanização e aspectos legais.

Em relação ao **SUAP**, foi sugerida a integração do módulo PGD com outros sistemas (como o SouGov para atestados e o SEI para registro automático de atividades), evitando que o servidor tenha que registrar manualmente o que já está em outros bancos de dados. É importante, entretanto, informar que o módulo do PGD no SUAP atualiza as informações do servidor em relação a carga horária.

Muitos servidores consideram o sistema atual "engessado", sugerindo que o PIT seja mais fácil de editar ao longo do mês para se adequar a atividades dinâmicas e imprevistos. No entanto, o módulo do PGD permite que o PIT seja atualizado e se adequa às mudanças ocorridas durante a sua vigência.

Também há sugestões que incluem a criação de um painel de transparência (dashboard) e maior capacidade para anexar arquivos comprobatórios no RIT.

Em relação à **capacitação e orientação**, há uma demanda por formações periódicas para servidores e chefias, com foco especial no planejamento de atividades e no uso das ferramentas tecnológicas. Também foi sugerida a disponibilização de modelos de comprovação de entregas e exemplos práticos de preenchimento do RIT para diferentes áreas de atuação. Além disso, foi mencionada a necessidade de orientações mais claras para os docentes e para setores de atendimento ao público, especialmente onde as atividades são mais qualitativas que quantitativas.

Quanto à **gestão e monitoramento**, alguns servidores defendem que o foco deveria ser na entrega final e não no detalhamento exaustivo de cada tarefa executada, o que consideram improdutivo. Sugere-se, também, a definição de metas e indicadores mais claros e padronizados por setor, para evitar interpretações divergentes entre diferentes chefias.

No que tange às **relações interpessoais**, existe uma preocupação com o enfraquecimento das relações entre colegas, sendo sugerido o estabelecimento de um mínimo de presença física.

Alguns participantes sugerem que haja maior fiscalização do trabalho remoto para evitar que quem trabalha presencialmente fique sobrecarregado com demandas físicas da unidade.

Em relação à **humanização e aspectos legais**, foi solicitado um cuidado especial em situações que envolvem responsabilidades familiares sensíveis (como cuidados com dependentes ou filhos com deficiência). Ressaltou-se, também, a importância de algumas chefias respeitarem o horário de término do expediente, mesmo no regime de teletrabalho.

Para promover a desburocratização, foi sugerido tornar o processo de PIT e RIT menos repetitivo, já que muitas informações solicitadas nos dois instrumentos são semelhantes.

### **3.3 Análise de riscos**

Visando identificar, avaliar e mitigar ameaças potenciais antes que ocorram, protegendo a instituição de eventos indesejáveis, a análise de riscos do processo de gestão do PGD no IFSertãoPE deve ser realizada, com base na [Resolução Consup nº 52/2021](#), que institui a Política de Gestão de Riscos na instituição, e na [Deliberação nº 02/2022](#) do [Comitê de Governança, Riscos e Controles](#), que define sua metodologia.

Dessa forma, os primeiros elementos necessários para essa análise são os seguintes:

- **Processo:** Gestão do PGD
- **Macroprocesso:** Avaliação e controle (governança)

- **Objetivo do processo:** Garantir a produtividade na realização dos serviços, o engajamento dos servidores e viabilizar a melhoria na qualidade de vida dos participantes.
- **Leis e regulamentos:** IN conjunta SEGES-SGPRT nº 24/2023 e Resolução Consup nº 26/2024.
- **Sistema de apoio:** Sistema Unificado de Administração Pública (SUAP).
- **Gestor do processo:** Comissão Central do PGD.
- **Responsável pela análise:** Comissão Central do PGD.
- **Início da análise:** 04/05/2026.
- **Fim da análise:**

O Quadro 1 apresenta os eventos de risco, possíveis causas e consequências, categoria e natureza dos riscos.

Quadro 1 - Eventos de risco possíveis de ocorrer.

Evento de risco	Causas	Consequências	Categoria	Natureza
Monitoramento ineficiente por parte das chefias.	- Servidores sem uso do sistema; - PITs e RITs sendo cadastrados ou homologados fora dos prazos; - Ausência de preparo para lidar com ferramentas tecnológicas; - Desconhecimento dos princípios do PGD.	- Falta de controle nas atividades e entregas do setor; - Piora na qualidade dos serviços prestados.	Operacional.	Não orçamentário
Piora na qualidade de vida dos servidores.	- Descumprimento das normas que regem o PGD; - Dificuldade de conciliação entre trabalho e vida pessoal.	- Riscos de adoecimento de servidores (burnout, por exemplo); - Perda de distinção entre trabalho e vida pessoal.	Operacional.	Não orçamentário
Piora nos serviços de atendimento ao público.	- Descumprimento das normas que regem o PGD; - Falta de organização por parte das chefias.	- Piora na qualidade dos serviços prestados; - Insatisfação do público atendido.	Operacional.	Não orçamentário

Fonte: Comissão Central do PGD.

Considerando que os controles existentes, como uso do sistema, ações de conscientização já realizadas e atendimentos constantes por parte das comissões central e locais já fizeram parte do processo de implementação do PGD no IFSertãoPE, elas já foram levadas em conta nos Riscos Inerentes. Sendo assim, os Riscos Residuais levam em consideração as medidas de controle adicionais a elas, que estão previstas no Plano de Ação. Esse fato faz com que, neste relatório, os Riscos Residuais sejam iguais aos Riscos Inerentes. Eles são definidos pela multiplicação entre a probabilidade de ocorrência das causas dos eventos de risco e o impacto de suas consequências, caso ocorram, e possuem as possibilidades apresentadas na Figura 5. Os resultados estão apresentados no Quadro 2.

Figura 5 - Matriz de probabilidade x impacto.

<b>Impacto</b>	5 - Catastrófico	5	10	15	20	25
	4 - Grande	4	8	12	16	20
	3 - Moderado	3	6	9	12	15
	2 - Pequeno	2	4	6	8	10
	1 - Insignificante	1	2	3	4	5
		1 - Muito baixa	2 - Baixa	3 - Média	4 - Alta	5 - Muito Alta
		<b>Probabilidade</b>				
<b>Legenda:</b>						
<b>Risco pequeno</b>		<b>Risco moderado</b>		<b>Risco alto</b>		<b>Risco crítico</b>

Fonte: Metodologia de Gestão de Riscos do IFSertãoPE.

Quadro 2 - Riscos Residuais no processo de gestão do PGD.

Evento de risco	Causas	Consequências	Probabilidade de ocorrência das causas	Impacto das consequências	Risco Residual (Probabilidade x Impacto)
Monitoramento ineficiente por parte das chefias.	- Servidores sem uso do sistema; - PITs e RITs sendo cadastrados ou homologados fora dos prazos; - Ausência de preparo para lidar com ferramentas tecnológicas; - Desconhecimento dos princípios do PGD.	- Falta de controle nas atividades e entregas do setor; - Piora na qualidade dos serviços prestados.	5 (alta)	3 (moderado)	15 (alto)
Piora na qualidade de vida dos servidores.	- Descumprimento das normas que regem o PGD; - Dificuldade de conciliação entre trabalho e vida pessoal.	- Riscos de adoecimento de servidores (burnout, por exemplo); - Perda de distinção entre trabalho e vida pessoal.	2 (baixa)	3 (moderado)	6 (moderado)
Piora nos serviços de atendimento ao público.	- Descumprimento das normas que regem o PGD; - Falta de organização por parte das chefias.	- Piora na qualidade dos serviços prestados; - Insatisfação do público atendido.	2 (baixa)	3 (moderado)	6 (moderado)

Fonte: Comissão Central do PGD.

## 4 Análise e discussão

Neste capítulo, busca-se analisar e discutir os dados coletados à luz das normas vigentes.

Os dados mostram que o PGD encontra-se em uma fase consolidada e de elevada adesão por parte dos servidores, predominando um modelo de teletrabalho parcial, em que os servidores dividem atividades presenciais e remotas. Também sugerem familiaridade crescente com o sistema, embora as respostas abertas indiquem necessidade de capacitação continuada e padronização de orientações.

Quanto às avaliações, foi identificada a necessidade de aprimorar a fundamentação das avaliações classificadas como “excepcional”, de modo que as justificativas registrem evidências objetivas das entregas realizadas e observem os requisitos normativos aplicáveis. A avaliação “excepcional” exige justificativa por parte da chefia imediata, que também passou a ser obrigatória nas avaliações “alto desempenho”, após alteração da IN nº 24/2023.

Em relação à situação dos servidores, os casos de irregularidades por motivos de cadastro de PIT/RIT ou homologação das chefias representam, em sua grande maioria, pequenos atrasos nos prazos estipulados. No entanto, houve casos de servidores que, provavelmente, não estão utilizando o sistema, representando uma violação às normas do PGD, já que não o estão exercendo. Para esses casos, sugere-se comunicar os servidores e suas chefias, com o intuito de regularizar suas situações o mais breve possível.

A respeito do questionário de opinião, de uma forma geral, os resultados indicam que o PGD no IFSertãoPE é visto pelos servidores como um ganho institucional e pessoal, promovendo modernização administrativa e bem-estar, apesar de desafios pontuais em relação à integração social e à flexibilidade de sistemas.

A questão aberta mostrou muitas sugestões de servidores de ações que já são previstas de realização no sistema, como ajustes dinâmicos no PIT para atender atividades não previstas anteriormente e a carga horária disponível de forma automática para cada servidor, contemplando situações como férias, afastamentos, feriados, entre outras.

Outras sugestões se mostram inviáveis devido ao cumprimento das normas vigentes, como a exigência de controle de frequência para quem está na modalidade presencial, o que, para esta comissão, viola a natureza do programa, que possui foco na substituição do ponto pela entrega de resultados.

Entende-se, ainda, que, apesar de contar com servidores já experientes no programa, ainda há necessidade de maior entendimento e ajustes a respeito do preenchimento dos PES, PITs e RITs. A sugestão para simplificar o registro, focando na entrega final (produto/serviço) e não no detalhamento de horas de cada pequena tarefa, mostra essa necessidade, uma vez que há a orientação de que as chefias diferenciem "tarefas de rotina" de "entregas tangíveis", sendo estas últimas o verdadeiro objeto de avaliação, segundo o [Guia Prático para implementação e execução do PGD na APF](#).

Esses fatos reforçam a necessidade de intensificação no trabalho de conscientização e capacitação dos servidores, incluindo chefias, por parte das comissões do PGD que, no momento, se concentram em resolver as adversidades dos servidores sob demanda. Esse trabalho de conscientização não se restringe, contudo, ao entendimento do PES, PIT e RIT,

mas também se refere às próprias normas que regem o PGD, para que todos entendam seus limites e responsabilidades.

Entende-se, também, que há necessidade de melhorias no sistema, especialmente em relação à transparência e publicização das informações dos participantes e na disposição de dados gerais do programa, como sob forma de painel de dados.

## **5 Plano de Ação**

Diante da análise dos resultados e dos riscos, o plano de ação constitui uma resposta que visa mitigá-los e está de acordo com o **apetite a riscos do IFSertãoPE**, embora não tenha a pretensão de atacar todos os problemas em um primeiro momento.

Ele constitui-se de controles corretivos e preventivos. É importante informar que a comissão tem o papel de orientar os participantes e suas chefias, mas as decisões práticas são de suas responsabilidades e dos gestores das unidades. O Plano de Ação está apresentado no Quadro 3.

Quadro 3 - Plano de Ação para mitigação de riscos.

Causas dos eventos de risco	Controle proposto	Tipo de controle	Objetivo do controle	Setor responsável	Como será implementado	Data de início	Data de fim
Servidores sem uso do sistema.	Comunicação aos servidores e chefias imediatas.	Corretivo.	Regularizar a situação de servidores que provavelmente não estão utilizando o sistema.	Comissões locais.	Comunicar e orientar os servidores que provavelmente não estão utilizando o sistema e suas chefias imediatas.	18/05/2026	19/06/2026
PITs e RITs sendo cadastrados ou homologados fora dos prazos.	Orientação e acompanhamento.	Corretivo e preventivo.	Reduzir as pendências em relação aos PITs e RITs atrasados.	Comissões locais e chefias imediatas.	Enviar orientação padronizada e acompanhar pendências.	Constante.	Constante.
- Ausência de preparo para lidar com ferramentas tecnológicas. - Desconhecimento dos princípios do PGD.	Ações de conscientização	Preventivo.	Conscientizar os participantes e chefias sobre o PGD e o uso mais adequado do sistema.	Comissão Central e Comissões locais.	Realizar lives, capacitações e disponibilizar materiais de apoio.	Constante.	Constante.

Fonte: Comissão Central do PGD.

## 6 Conclusão

A grande adesão dos servidores ao PGD revela que a vasta maioria percebe um aumento na produtividade e um impacto extremamente positivo no equilíbrio entre vida pessoal e profissional. A predominância de avaliações positivas indica percepção e registros favoráveis quanto ao desempenho dos participantes, embora a aferição da eficácia institucional do PGD demande acompanhamento contínuo e indicadores comparativos.

Apesar do sucesso, os dados e as respostas abertas apontam desafios. Há um volume considerável (embora minoritário) de servidores com PIT/RIT(s) aguardando parecer da chefia ou sem cadastro. Isso indica que, em alguns setores, o ciclo de monitoramento não está ocorrendo na velocidade exigida pela norma, embora esse problema possa ser mitigado com ações de conscientização. Também há a necessidade de amadurecimento da cultura de gestão, focando mais no valor do produto final (entrega) e menos no detalhamento exaustivo do tempo gasto.

Em relação às relações interpessoais, existe uma preocupação latente com o seu enfraquecimento e o sentimento de pertencimento institucional devido à redução da presencialidade.

Em suma, com base nas informações coletadas e questionário de opinião, conclui-se que o Programa de Gestão e Desempenho (PGD) no IFSertãoPE está consolidado, atingindo seus objetivos primordiais de produtividade e qualidade de vida, embora apresente gargalos operacionais e culturais que demandam ajustes.