

RELATÓRIO

***AVALIAÇÃO DO PROGRAMA
DE GESTÃO DE
DESEMPENHO (PGD)
DO CÂMPUS
FLORIANÓPOLIS
Período de
novembro/2024 a
novembro/2025***



**INSTITUTO
FEDERAL**
Santa Catarina

1. APRESENTAÇÃO

O presente relatório tem por finalidade apresentar os resultados da avaliação do Programa de Gestão e Desempenho (PGD) no âmbito do Instituto Federal de Santa Catarina - Câmpus Florianópolis, conforme previsto na regulamentação institucional do programa.

A avaliação foi realizada por meio da aplicação de questionários eletrônicos destinados aos diferentes públicos envolvidos com o PGD, contemplando servidores participantes do programa, chefias imediatas e comunidade interna do câmpus.

O objetivo da pesquisa foi identificar os impactos do PGD na execução das atividades institucionais, na produtividade dos servidores, na qualidade dos serviços prestados e na percepção da comunidade acadêmica acerca do programa, bem como levantar sugestões para seu aperfeiçoamento.

2. METODOLOGIA

A coleta de dados foi realizada por meio de formulários eletrônicos disponibilizados aos segmentos envolvidos com o Programa de Gestão e Desempenho no Câmpus Florianópolis.

Os questionários contemplaram questões objetivas e discursivas relacionadas à experiência dos participantes, percepção de produtividade, qualidade das entregas, comunicação institucional, atendimento ao público, acompanhamento das atividades e sugestões de melhorias.

As respostas foram consolidadas e analisadas pela Comissão Local do PGD, buscando identificar aspectos positivos, desafios e oportunidades de aperfeiçoamento do programa.

3. AVALIAÇÃO DOS SERVIDORES PARTICIPANTES DO PGD

A avaliação realizada pelos servidores participantes do Programa de Gestão e Desempenho demonstra uma percepção amplamente favorável em relação à iniciativa.

Os resultados indicam que os participantes reconhecem ganhos significativos relacionados à qualidade de vida, organização do trabalho, redução de deslocamentos, flexibilidade para execução das atividades e aumento da produtividade.

Também foi observada percepção positiva quanto ao modelo de trabalho orientado por entregas, permitindo maior autonomia na organização das atividades e melhor gestão do tempo.

Entre os principais aspectos positivos apontados pelos participantes destacam-se:

- Melhoria da qualidade de vida;
- Redução do tempo de deslocamento;
- Maior produtividade;
- Melhor concentração para execução das atividades;

- Flexibilidade na organização da rotina de trabalho;
- Melhor equilíbrio entre vida pessoal e profissional.

Entre as sugestões de aperfeiçoamento apresentadas pelos participantes, destacam-se:

- Aprimoramento dos sistemas utilizados para gestão do programa;
- Maior integração entre os sistemas institucionais;
- Capacitações periódicas para participantes e gestores;
- Simplificação dos procedimentos administrativos;
- Ampliação da divulgação de orientações sobre o programa.

De forma geral, verifica-se que os servidores participantes avaliam positivamente o PGD e recomendam sua continuidade e aperfeiçoamento.

4. AVALIAÇÃO DAS CHEFIAS

Participaram da pesquisa quatro chefias de setores que possuem servidores participantes do Programa de Gestão e Desempenho.

As unidades representadas foram:

- Núcleo de Acessibilidade Educacional;
- Departamento Acadêmico de Construção Civil;
- Coordenadoria de Materiais e Patrimônio;
- Coordenadoria de Compras e Contratos.

Observou-se que a maior parte das chefias considera sua experiência na condução do programa satisfatória ou muito satisfatória.

Quanto à execução das atividades, 75% das chefias informaram que as atividades dos servidores em PGD são realizadas adequadamente de forma permanente, enquanto 25% indicaram que isso ocorre na maior parte das vezes.

Em relação à qualidade das entregas:

- 50% perceberam melhora significativa;
- 50% consideraram que a qualidade permaneceu estável.

No que se refere à produtividade:

- 50% identificaram impacto muito positivo;
- 25% não perceberam impacto relevante;
- 25% relataram impacto negativo.

A pesquisa também demonstrou que a totalidade das chefias reconhece que o PGD contribui para a qualidade de vida dos servidores participantes.

Quanto à manutenção do programa:

- 50% recomendam sua manutenção integral;
- 50% recomendam sua manutenção com ajustes.

Entre os principais aspectos positivos apontados pelas chefias destacam-se:

- Melhoria da qualidade de vida dos servidores;
- Maior motivação;
- Flexibilidade na organização das atividades;
- Cumprimento das metas e prazos estabelecidos.

Por outro lado, foram identificados desafios relacionados a:

- Garantia do atendimento presencial contínuo ao público;
- Comunicação entre membros das equipes;
- Critérios de acesso ao programa para servidores que exercem atividades semelhantes;
- Utilização simultânea dos sistemas PETRVS e SIGRH;
- Complexidade operacional do sistema de acompanhamento.

As chefias também sugeriram:

- Definição mais clara das atividades passíveis de execução remota;
- Revisão das escalas de atendimento presencial;
- Unificação dos sistemas institucionais utilizados para controle do programa;

5. AVALIAÇÃO DA COMUNIDADE INTERNA E DOS SERVIDORES NÃO PARTICIPANTES

A avaliação realizada junto à comunidade interna demonstra uma percepção heterogênea sobre os impactos do Programa de Gestão e Desempenho.

Embora diversos respondentes reconheçam benefícios relacionados à qualidade de vida dos participantes e à modernização das formas de trabalho, também foram registradas preocupações relacionadas à disponibilidade presencial dos servidores e à comunicação institucional.

Entre os principais aspectos positivos identificados destacam-se:

- Melhoria da qualidade de vida dos servidores;
- Flexibilidade para execução das atividades;
- Redução de deslocamentos;
- Possibilidade de aumento da produtividade;
- Modernização das relações de trabalho.

Entre os pontos que demandam atenção foram apontados:

- Dificuldades de localização de servidores em determinados momentos;
- Necessidade de maior divulgação dos horários de atendimento;
- Comunicação entre setores;

- Garantia de atendimento presencial contínuo ao público.

As sugestões apresentadas pela comunidade convergem para o fortalecimento da transparência, melhoria dos canais de comunicação e ampliação da divulgação das informações relativas ao funcionamento do programa.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os resultados da avaliação demonstram que o Programa de Gestão e Desempenho encontra-se consolidado no âmbito do IFSC Câmpus Florianópolis e é percebido, de maneira geral, como uma iniciativa positiva pelos diferentes segmentos consultados.

Os participantes do programa apontam ganhos relevantes relacionados à produtividade, qualidade de vida e organização do trabalho. As chefias, por sua vez, reconhecem a manutenção ou melhoria da qualidade das entregas e o cumprimento das atividades pactuadas, embora indiquem desafios relacionados ao acompanhamento, à comunicação e ao atendimento presencial em alguns contextos específicos.

A comunidade interna também reconhece os benefícios proporcionados pelo programa, mas destaca a importância de garantir ampla transparência, comunicação eficiente e manutenção da qualidade do atendimento prestado à comunidade acadêmica.

Entre os principais pontos de melhoria identificados destacam-se:

- Aprimoramento dos sistemas utilizados para gestão do PGD;
- Integração entre PETRVS e SIGRH;
- Capacitação contínua de participantes e gestores;
- Definição mais clara de critérios para participação e execução das atividades;
- Fortalecimento dos mecanismos de acompanhamento e avaliação;
- Garantia da continuidade do atendimento presencial ao público.

Diante dos resultados obtidos, a Comissão Local conclui que o Programa de Gestão e Desempenho tem contribuído para a modernização da gestão pública, para a melhoria das condições de trabalho dos servidores e para a manutenção da qualidade dos serviços prestados pelo Câmpus Florianópolis.

Recomenda-se, portanto, a continuidade do programa, acompanhada do aperfeiçoamento permanente dos processos, sistemas e mecanismos de acompanhamento, de forma a fortalecer sua efetividade e alinhamento aos objetivos institucionais.

Florianópolis, junho de 2026.

Comissão Local do Programa de Gestão e Desempenho - PGD
IFSC Câmpus Florianópolis