



Processo Eletrônico  
**23305.024669.2022-81**



<b>Data</b> 22/12/2022 15:22:09	<b>Tipo</b> Pessoal: Programa de Gestão de Desempenho (PGD)
<b>Setor de Origem</b> RET - DDI-PRD	<b>Assunto</b> Relatório Gerencial do Programa de Gestão e Desempenho do IFSP (maio a outubro/2022) para manifestação técnica
<b>Situação</b> Em trâmite	<b>Interessados</b> Bruno Nogueira Luz, Flavio Kyoshi Saito, Guilherme Oliveira Leite

### Últimos Trâmites

- 23/12/2022 10:07  
**Recebido por: DDI-PRD: Flavio Kyoshi Saito**
- 22/12/2022 20:39  
**Enviado por: DGP-PRD: Guilherme Oliveira Leite**
- 22/12/2022 19:45  
**Recebido por: DGP-PRD: Guilherme Oliveira Leite**
- 22/12/2022 16:55  
**Enviado por: DDI-PRD: Flavio Kyoshi Saito**



INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E  
TECNOLOGIA DE SÃO PAULO

# PROGRAMA DE GESTÃO E DESEMPENHO

RELATÓRIO GERENCIAL

PRÓ-REITORIA DE PLANEJAMENTO E DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL

2022



## **Programa de Gestão e Desempenho**

### **Relatório Gerencial**

Referente ao período de 01 de maio de 2022 a 31 de outubro de 2022

### **Regulamentação**

[Instrução Normativa SGP/ME nº 65, de 30 de julho de 2020](#)

[Portaria Normativa RET/IFSP nº 46, de 25 de abril de 2022](#)

### **Informações**

Quantidade de participantes: 505 servidores(as) com planos de trabalho ativos. Esse número representa 9,89% do total de servidores(as) efetivos(as).

\*Fonte: Extração do PGD-SUAP em 01 de novembro de 2022

### **Implantação**

O Programa de Gestão e Desempenho no IFSP foi regulamentado pela Portaria Normativa RET/IFSP nº 46, de 25 de abril de 2022, que revogou a portaria anterior (Portaria Normativa RET/IFSP nº 36, de 13 de janeiro de 2022). Para a sua implantação foi desenvolvido o módulo PGD no sistema SUAP do IFSP. A decisão pelo desenvolvimento próprio do módulo PGD no SUAP-IFSP foi tomada após a análise dos sistemas SUSEP, CGU-CADE e SUAP-IFGoiano entre os meses de junho e dezembro de 2021. O cronograma da implantação do módulo está disponível no [link](#).

### **Relatório**

De acordo com o Artigo 50 da Portaria Normativa RET/IFSP nº 46, de 25 de abril de 2022, após decorridos seis meses da implantação do programa de gestão na unidade, o(a) dirigente da unidade deve elaborar um relatório gerencial contendo:

- I – o grau de comprometimento dos(as) participantes;
- II – a efetividade no alcance de metas e resultados;
- III – os benefícios e prejuízos para a unidade;
- IV – as facilidades e dificuldades verificadas na implantação e utilização do sistema eletrônico; e

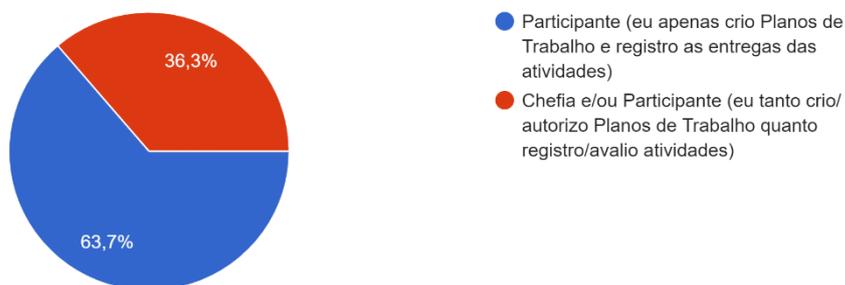
V – a conveniência e a oportunidade na manutenção do programa de gestão, fundamentada em critérios técnicos e considerando o interesse da Administração.

Portanto, segue abaixo o relatório gerencial com os tópicos mencionados na portaria. Todos os dados utilizados para responder aos tópicos da portaria foram extraídos do módulo PGD-SUAP em 31 de outubro de 2022. Além disso, foi realizada uma pesquisa qualitativa com os(as) participantes do PGD entre os dias 19 de outubro de 2022 a 20 de novembro de 2022 para a coleta de dados qualitativos. A pesquisa obteve um total de 463 respostas, sendo 168 (36,3%) respostas das chefias e 295 (63,7%), dos(as) participantes.

Figura 1 - Perfil dos respondentes

Escolha o seu perfil

463 respostas



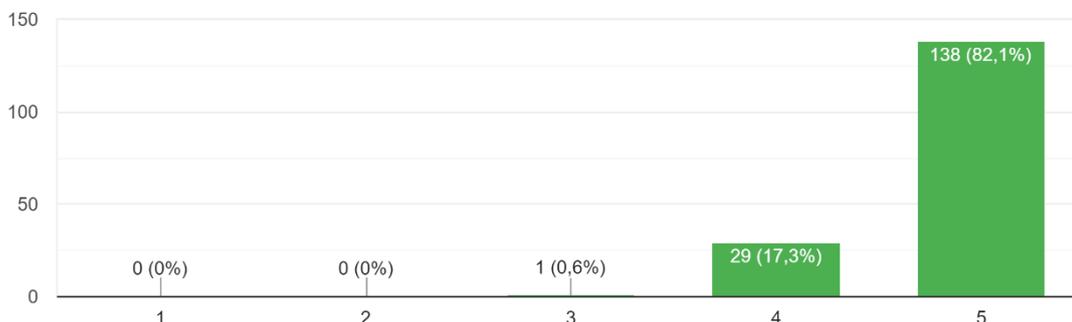
## I – Grau de comprometimento dos(as) participantes

Na pesquisa qualitativa com as chefias foi apresentada uma escala Likert (de 1 a 5) na qual a chefia poderia apontar de 1 (sem comprometimento) a 5 (totalmente comprometido). Foi obtido o seguinte resultado.

Figura 2 - Grau de comprometimento dos participantes

Qual o grau de comprometimento dos participantes do PGD que estão sob sua responsabilidade?

168 respostas



De acordo com a Figura 2 mais de 99% 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 que existe um alto comprometimento dos(as) participantes. Ainda de acordo com a pesquisa, a percepção das chefias sobre o grau de comprometimento dos(as) participantes está relacionada às seguintes expressões:

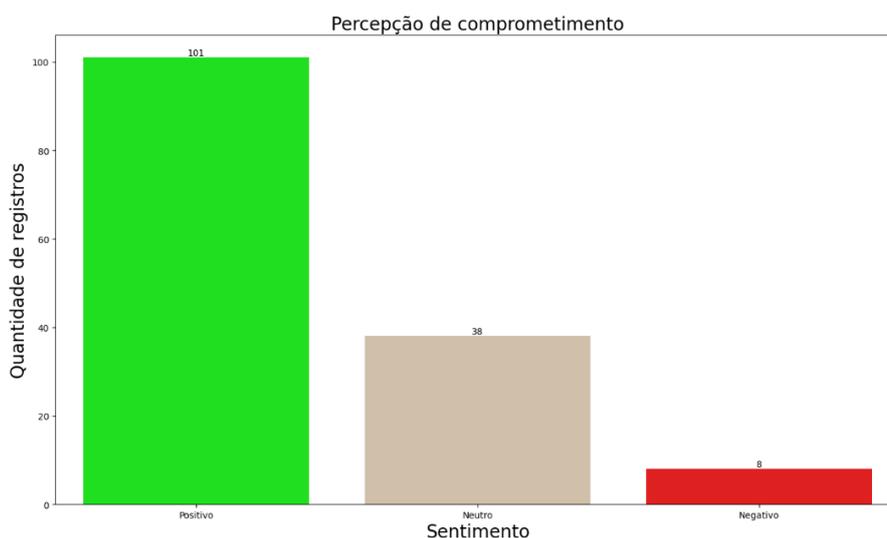
Figura 3 - Percepção de Comprometimento (Expressões)



Na Figura 3 apresentada as 25 expressões mais frequentes na percepção das chefias sobre o grau de comprometimento dos(as) participantes. Observa-se que expressões como “realizar”, “entrega”, “cumprir”, “prazo”, “totalmente comprometido” e “responsabilidade” estão entre as palavras mais citadas, indicando que o comprometimento tem se traduzido nesses termos.

A Figura 4 complementa a análise da Figura 3 mostrando a relação da quantidade de palavras positivas em comparação as palavras neutras e negativas<sup>1</sup>. O gráfico indica que a maioria das respostas possuem expressões positivas o que dá indícios de que a percepção das chefias quanto ao grau de comprometimento é positiva, ou seja, que as expressões “responsabilidade”, “prazo” e “entrega”, por exemplo, provavelmente são utilizadas em sentenças com sentido positivo.

Figura 4 - Percepção de Comprometimento (Sentimentos)



Considerando o aspecto quantitativo, foram considerados como dados para medir o comprometimento dos(as) participantes:

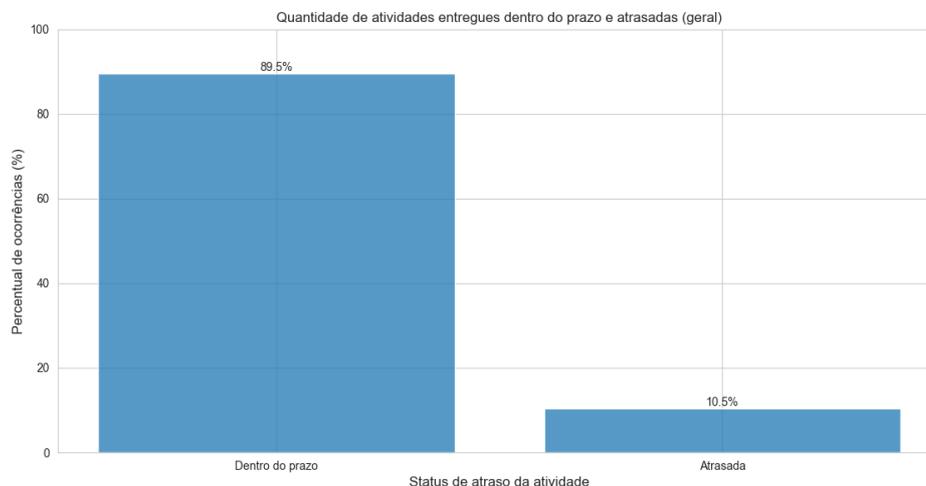
1. A quantidade de atividades entregues no prazo, que indica o comprometimento dos(as) participantes no cumprimento dos prazos; e
2. A quantidade de horas cumpridas, que é o indicador de cumprimento de metas de acordo com Art. 13 §3º da IN SGP/ME 65/2020.

Na Figura 5 é possível identificar que 89,5% das atividades entregues nos programas de gestão do IFSP foram apontadas pelas chefias como dentro do prazo. Esse dado, mesmo que seja de natureza diferente, é compatível com a informação da Figura 2 que é oriunda da pesquisa qualitativa.

---

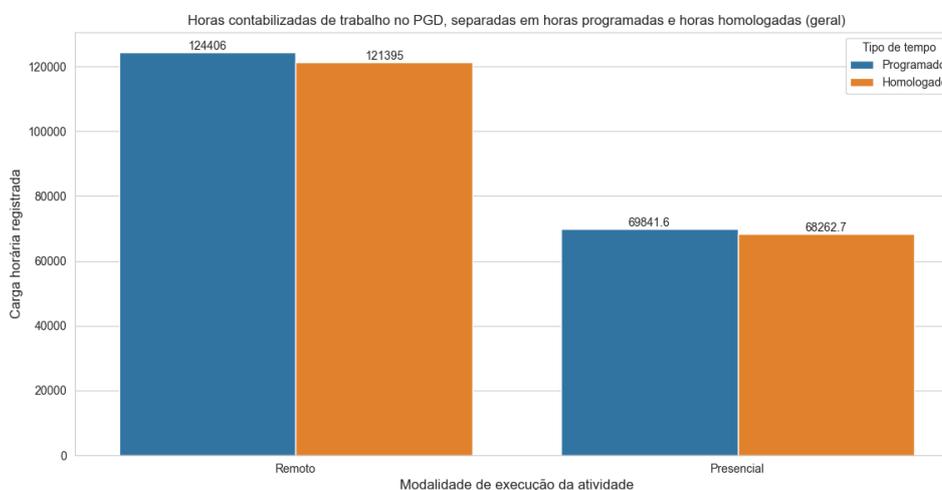
<sup>1</sup> A análise de sentimentos das respostas da pesquisa qualitativa dos(as) participantes do PGD utilizam o Léxico para Inferência Adaptada (LelA), de Rafael Almeida (2018). Trata-se de uma ferramenta de código aberto adaptada do projeto Valence Aware Dictionary and sEntiment Reasoner (VADER) para análise de textos em língua portuguesa. O funcionamento de VADER é detalhado em artigo de Hutto e Gilbert (2014), pesquisadores do Instituto de Tecnologia da Geórgia, intitulado “VADER: A Parsimonious Rule-based Model for Sentiment Analysis of Social Media Text”.

Figura 5 - Entregas dentro do prazo



Na Figura 6 são apresentadas informações sobre a carga horária total de atividades cumpridas (finalizadas) no módulo PGD-SUAP. A figura mostra que dentro do universo dos planos de trabalho concluídos (finalizados), 97,57% (121.395/124.406) da carga horária em atividades remotas que foram planejadas (programadas pelos(as) participantes) foram cumpridas (homologadas pela chefia) e 97,74% (68.262,7/69.841,6) da carga horária em atividades presenciais que foram planejadas foram cumpridas. Essa informação mostra um alto percentual de cumprimento das cargas horárias dos planos de trabalho.

Figura 6 - Horas cumpridas



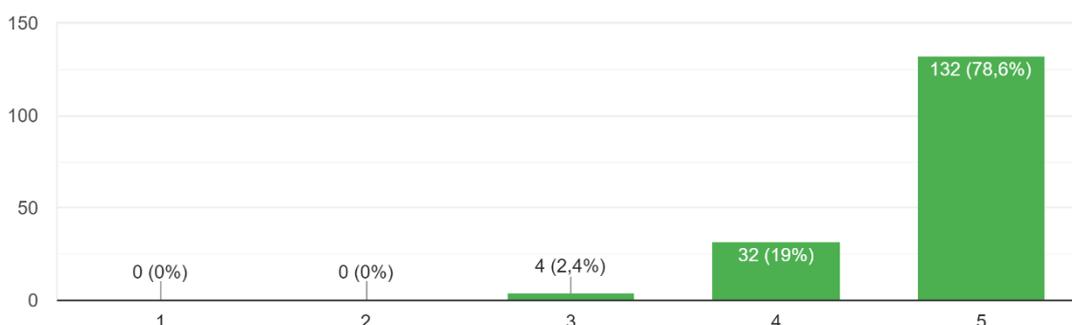
## II – Efetividade no alcance das metas e resultados

Na pesquisa qualitativa com as chefias foi apresentada uma escala Likert (de 1 a 5) na qual a chefia poderia apontar de 1 (nada efetivo) a 5 (totalmente efetivo). Foi obtido o seguinte resultado.

Figura 7 - Efetividade no alcance de metas e resultados

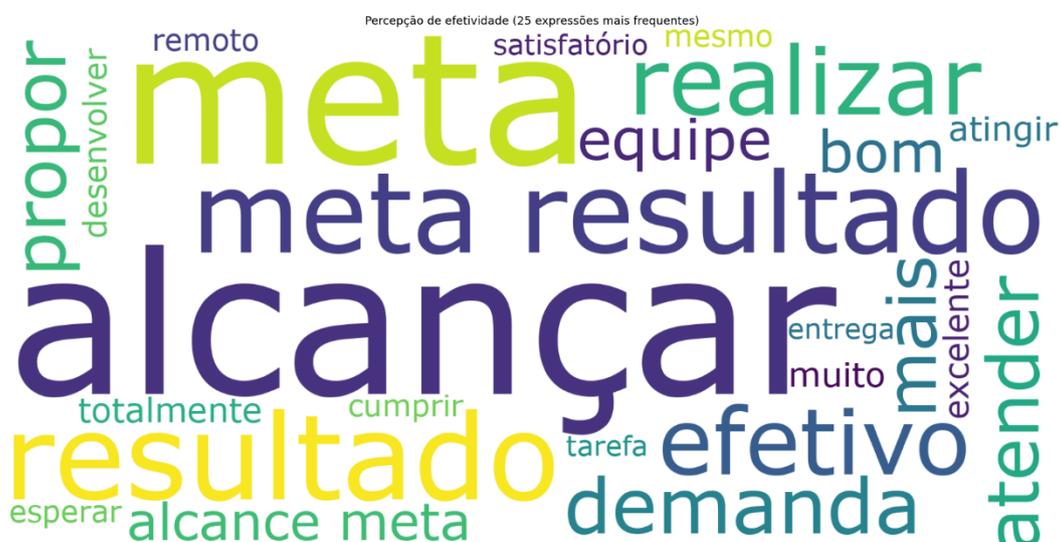
Quão efetivo o seu setor foi no alcance de metas e resultados com o PGD?

168 respostas



De acordo com a Figura 7 mais de 97% das chefias consideram que a efetividade dos(as) participantes está entre 4 e 5 na escala, ou seja, a percepção das chefias é que existe uma alta efetividade no alcance das metas e resultados pelos(as) participantes. Ainda de acordo com a pesquisa, a percepção das chefias sobre a efetividade dos(as) participantes está relacionada às seguintes expressões:

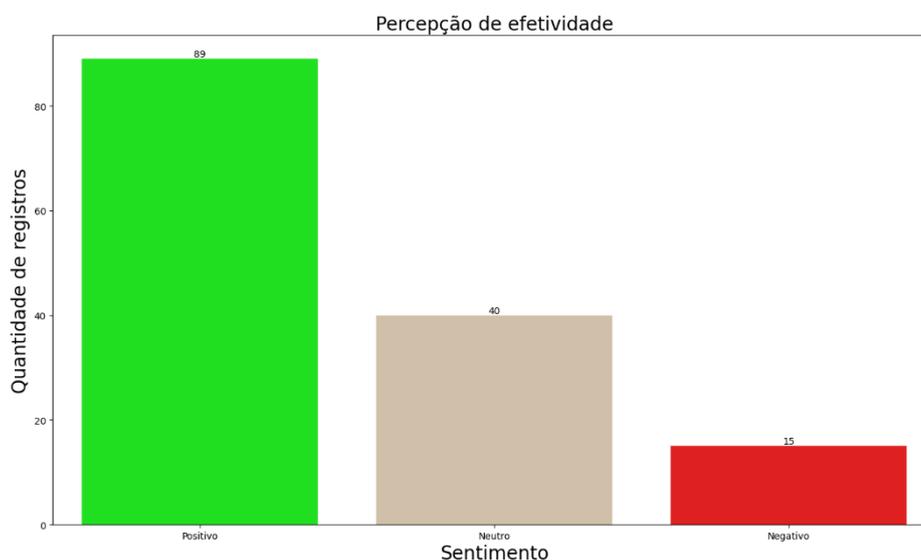
Figura 8 - Percepção de Efetividade (Expressões)



Na Figura 8 é apresentada as 25 expressões mais frequentes na percepção das chefias sobre a efetividade no alcance de metas e resultados pelos(as) participantes. Observa-se que

expressões como “alcançar”, “meta”, “resultado”, “realizar”, “mais”, “excelente” e “satisfatório” estão entre as palavras mais citadas, indicando que a efetividade tem se traduzido nesses termos.

Figura 9 - Percepção de Efetividade (Sentimentos)



A Figura 9 apresenta o quanto as respostas das chefias para a percepção da efetividade estão relacionadas a expressões positivas<sup>2</sup>. Observa-se que a maior parte das respostas apresentam sentimentos positivos e, portanto, é provável que as expressões mais citadas estejam relacionadas a sentenças positivas indicando que as chefias possuem uma percepção positiva quanto a efetividade no alcance das metas e resultados.

Considerando o aspecto quantitativo, foi considerado como dado para medir a efetividade no alcance das metas e resultados pelos(as) participantes:

1. A quantidade de horas cumpridas, que é o indicador de cumprimento de metas de acordo com Art. 13 §3º da IN SGP/ME 65/2020.

Como já apresentado na Figura 6 e comentado anteriormente, existe um alto percentual de cumprimento das cargas horárias dos planos de trabalho dentro do IFSP: 97,57% da carga horária remota e 97,74% da carga horária presencial. Considerando a carga horária como indicador de metas do PGD, o IFSP apresentou uma alta efetividade no alcance das metas e resultados.

---

<sup>2</sup> A análise de sentimentos das respostas da pesquisa qualitativa dos(as) participantes do PGD utilizam o Léxico para Inferência Adaptada (LeIA), de Rafael Almeida (2018). Trata-se de uma ferramenta de código aberto adaptada do projeto Valence Aware Dictionary and sEntiment Reasoner (VADER) para análise de textos em língua portuguesa. O funcionamento de VADER é detalhado em artigo de Hutto e Gilbert (2014), pesquisadores do Instituto de Tecnologia da Geórgia, intitulado “VADER: A Parsimonious Rule-based Model for Sentiment Analysis of Social Media Text”.

### III – Benefícios e prejuízos para a unidade

Na pesquisa qualitativa, a percepção dos(as) participantes quanto aos benefícios e prejuízos que o PGD trouxe para a unidade está relacionada às seguintes expressões:

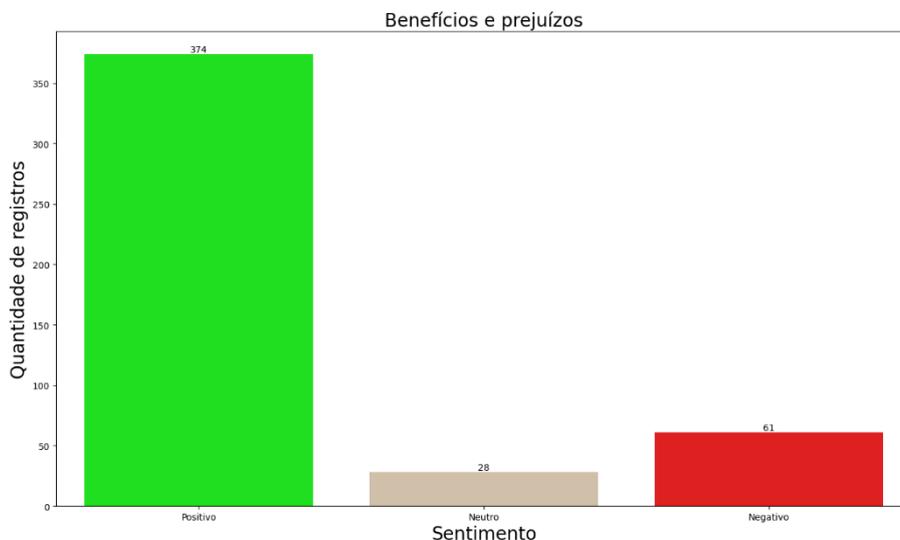
Figura 10 - Benefícios e Prejuízos (Expressões)



A Figura 10 apresenta as expressões mais citadas na percepção dos(as) participantes. É frequente expressões como “qualidade de vida”, “mais”, “tempo”, “economia”, “produtividade” e “concentração”. Através da Figura 11 é possível verificar que a maior parte das repostas trazem expressões positivas o que apresenta um forte indício de que as expressões mais citadas estejam relacionadas a sentenças positivas<sup>3</sup>. Pode-se dizer que de uma forma geral são apontados mais benefícios do que prejuízos por parte dos participantes.

<sup>3</sup> A análise de sentimentos das respostas da pesquisa qualitativa dos(as) participantes do PGD utilizam o Léxico para Inferência Adaptada (LelA), de Rafael Almeida (2018). Trata-se de uma ferramenta de código aberto adaptada do projeto Valence Aware Dictionary and sEntiment Reasoner (VADER) para análise de textos em língua portuguesa. O funcionamento de VADER é detalhado em artigo de Hutto e Gilbert (2014), pesquisadores do Instituto de Tecnologia da Geórgia, intitulado “VADER: A Parsimonious Rule-based Model for Sentiment Analysis of Social Media Text”.

Figura 11 - Benefícios e Prejuízos (Sentimentos)



Considerando o aspecto quantitativo, é possível avaliar como tem se refletido, em termos práticos, a decisão do IFSP em adotar planos de trabalhos limitados a uma semana. Uma das dúvidas levantadas na época da decisão era se isso acarretaria mais trabalho para os(as) servidores(as) e chefias inviabilizando a execução e acompanhamento dos planos de trabalho. Para essa análise, foram considerados como dados de avaliação:

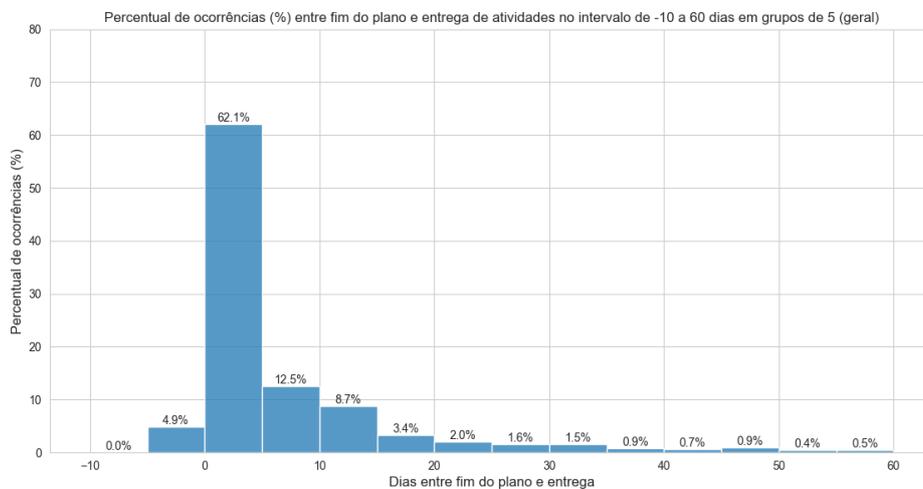
1. O tempo para registro das entregas das atividades por parte dos(as) participantes; e
2. O tempo para registro das avaliações das entregas por parte das chefias.

Na Figura 12 é possível observar que 62,1% dos registros das entregas das atividades são realizados dentro dos cinco primeiros dias corridos após o fim do plano de trabalho. Ou seja, a maior parte dos(as) participantes está conseguindo registrar as entregas das atividades na semana posterior ao fim do plano de trabalho.

Considerando que o prazo limite para a avaliação das atividades pela chefia é de quarenta dias (Art. 48 da Portaria Normativa RET/IFSP nº 46/2022 e Art. 14 da IN SGP/ME nº 65/2020) e distribuindo vinte dias para os(as) participantes realizarem as entregas e mais vinte dias para as chefias avaliarem as entregas, então é possível observar pela Figura 12 que 91,6% dos registros das entregas (4,9% + 62,1% + 12,5% + 8,7% + 3,4%) foram realizadas dentro dos vinte primeiros vinte dias corridos após o fim do plano de trabalho. Isso considerando que 4,9% dos registros das entregas ocorreram antes do fim dos planos de trabalho, o que demonstra uma eficiência nesse processo.

Ou seja, é possível afirmar que os planos semanais não têm inviabilizado o registro das entregas das atividades por parte dos(as) participantes.

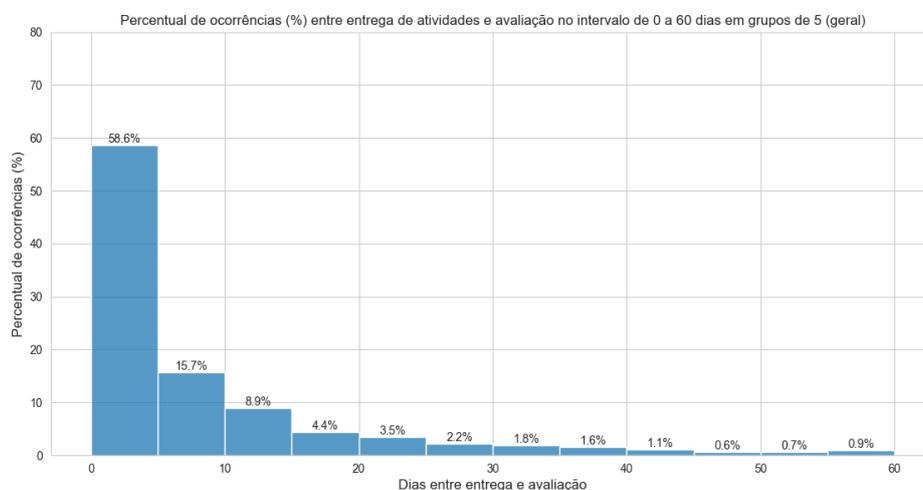
Figura 12 - Tempo para o registro das entregas



Na Figura 13 é apresentado o tempo entre a entrega das atividades e a avaliação delas. É possível observar que 58,6% das avaliações ocorrem nos primeiros cinco dias corridos após o registro das entregas das atividades. E considerando os vinte primeiros dias após o registro das entregas, 87,6% das avaliações (58,6% + 15,7% + 8,9% + 4,4%) por parte das chefias ocorrem dentro do prazo limite definido na IN SGP/ME 65/2020.

Apesar de ser um percentual menor por parte das chefias em comparação aos(as) participantes, é possível afirmar que os planos semanais não têm inviabilizado a avaliação das entregas realizadas pelos(as) participantes.

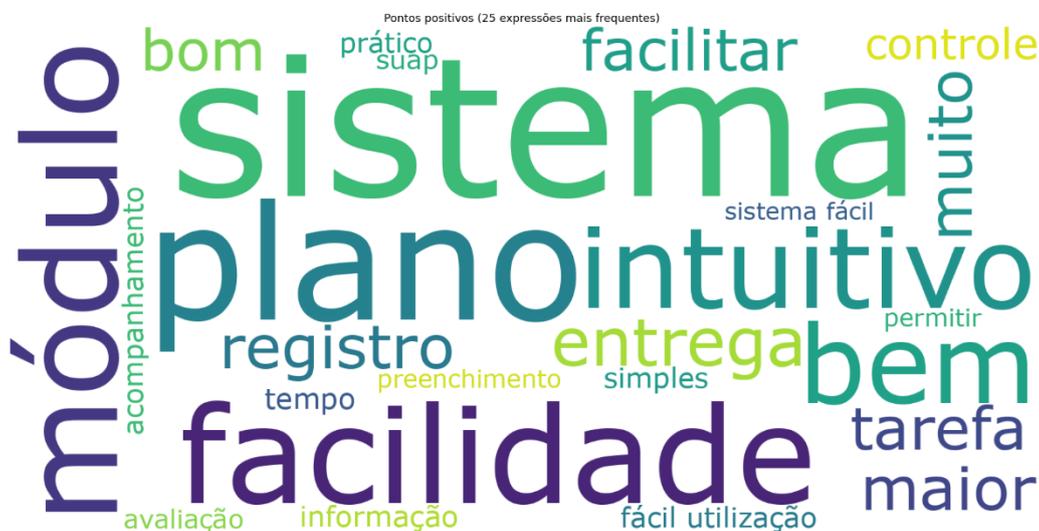
Figura 13 - Tempo para a avaliação das entregas



#### IV – Facilidades e dificuldades verificadas na implantação e utilização do sistema

Na pesquisa qualitativa, a percepção dos(as) participantes quanto às facilidades de utilização sistema implantado está relacionada às seguintes expressões:

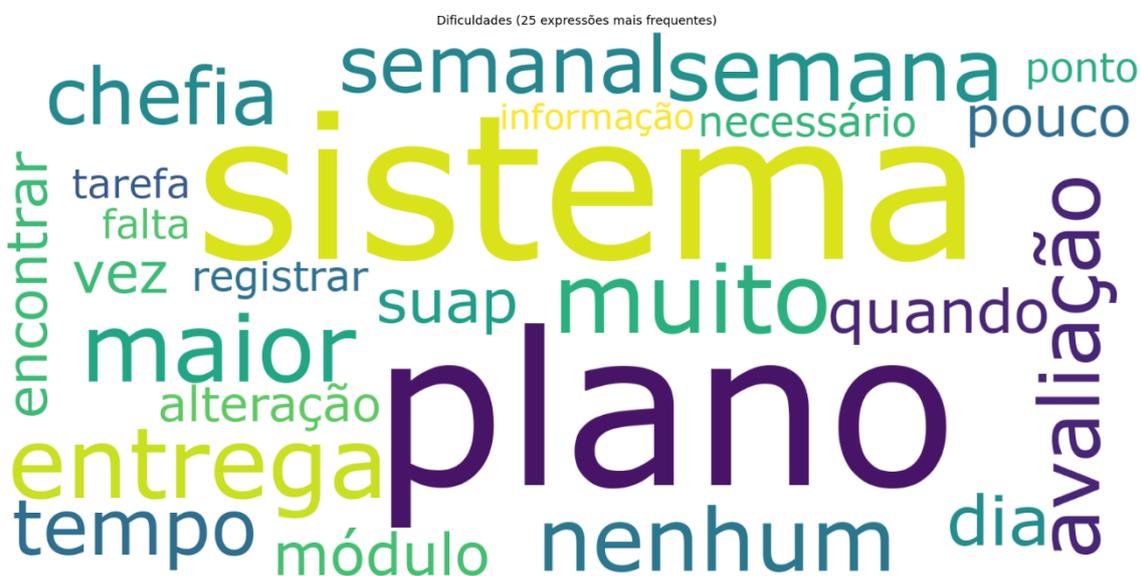
Figura 14 - Pontos positivos do sistema (Expressões)



A Figura 14 apresenta as expressões mais citadas com relação aos pontos positivos do sistema, módulo PGD do SUAP. É possível observar que os pontos positivos se resumem em maior parte pelos termos “intuitivo”, “facilidade”, “fácil utilização”, “simples”, “prático” e “bom”.

Já a percepção dos(as) participantes quanto às dificuldades de utilização do sistema implantado está relacionada as seguintes expressões:

Figura 15 – Dificuldades do sistema (Expressões)



Na Figura 15 é possível observar que a palavra “nenhum” é bastante citada o que indica que uma boa parte dos(as) participantes considera que não encontraram dificuldades na utilização do sistema. Mas algumas palavras dão indícios de necessidade de melhoria como: “tempo”, “encontrar”, “entrega”, “avaliação”, “semanal” e “ponto”. Mesmo que os dados do item III desse relatório indicam que a maior parte dos(as) participantes tem conseguido registrar as informações no sistema dentro do prazo, a questão do tempo ainda é apontada como uma dificuldade. Analisando as respostas individualmente, a frequente citação das expressões “tempo” e “semanal” está relacionada a possibilidade de submeter planos com vigências maiores, não limitadas a uma semana. A frequente citação das expressões “entrega” e “avaliação” indicam a necessidade de melhoria dessas telas para facilitar a utilização. Assim como as demais telas de consulta, na qual alguns(mas) usuários(as) indicaram a dificuldade de “encontrar” informações. Outra alegação frequente foi a questão do “ponto” eletrônico. Atualmente o módulo do PGD não está integrado ao módulo do Ponto Eletrônico. Isso exige que os participantes tenham que preencher informações tanto no PGD quanto no Ponto. Algo que uma integração dos módulos poderia resolver esse retrabalho.

## **V – Conveniência e a oportunidade na manutenção do programa de gestão**

Com base nas informações apresentadas nesse relatório, podemos concluir que o Programa de Gestão e Desempenho (PGD) implantado no IFSP tem sido percebido pela maior parte dos(as) participantes como satisfatória e as metas estabelecidas em termos de carga horária tem sido cumpridas em mais de 97%. Nesse sentido, a Administração do IFSP 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 Desenvolvimento Institucional (DDI-PRD), encarregada pelo acompanhamento dos resultados institucionais do PGD, identificou como principais ações necessárias após a implantação do programa:

1. Mapeamento dos processos, serviços e atividades dos setores;
2. Revisão do cadastro de atividades;
3. Sistematização dos indicadores de resultado dos setores.

A DDI-PRD pretende utilizar os dados do PGD, como as atividades mais realizadas do setor, para auxiliar no mapeamento dos processos, serviços e atividades do setor. Espera-se que o PGD possa subsidiar e auxiliar as demais áreas a realizarem o mapeamento de suas atividades de forma mais consistente. Assim, uma revisão do cadastro de atividades será necessária para que todas as atividades tenham mais forte relação com os objetivos estratégicos da instituição ou a sua cadeia de valor.

A sistematização dos indicadores de resultados permitirá uma melhor estruturação e automatização da obtenção dos indicadores vinculados aos programas de gestão dos setores. Atualmente no sistema, existe a identificação dos indicadores de desempenho dos programas, mas a escolha e o seu levantamento fica a cargo do(a) gestor(a). A proposta da DDI-PRD é que o(a) gestor(a) ao criar um programa de gestão, selecione os indicadores da área relacionados ao

PDI ou Cadeia de Valor e o levantamento dos indicadores seja obtido automaticamente do sistema ou módulo de acompanhamento de indicadores institucionais.

Como relatado, existem oportunidades de melhoria do sistema que refletem na melhoria da gestão e da governança do IFSP. Essas oportunidades podem ser exploradas graças a implantação do Programa de Gestão e Desempenho na Instituição. Fica aqui estabelecido o compromisso da Instituição para promover as ações necessárias para que o programa tenha ainda mais resultados positivos e a DDI-PRD juntamente com a Diretoria de Gestão de Pessoas (DGP-PRD) como responsável por acompanhar o desenvolvimento do programa.

# Documento Digitalizado Público

## Relatório Gerencial do PGD (maio a outubro/2022)

**Assunto:** Relatório Gerencial do PGD (maio a outubro/2022)  
**Assinado por:** Flavio Saito  
**Tipo do Documento:** Relatório  
**Situação:** Finalizado  
**Nível de Acesso:** Público  
**Tipo do Conferência:** Cópia Simples

Documento assinado eletronicamente por:

- **Flavio Kyoshi Saito, DIRETOR - CD3 - DDI-PRD**, em 22/12/2022 15:31:50.

Este documento foi armazenado no SUAP em 22/12/2022. Para comprovar sua integridade, faça a leitura do QRCode ao lado ou acesse <https://suap.ifsp.edu.br/verificar-documento-externo/> e forneça os dados abaixo:

**Código Verificador:** 1198882

**Código de Autenticação:** bb7f336841



22 de dezembro de 2022

## Despacho:

Segue relatório para manifestação técnica.

## Assinatura:

Despacho assinado eletronicamente por:

- Flavio Kyoshi Saito, DIRETOR - CD3 - DDI-PRD, DDI-PRD, em 22/12/2022 16:55:25.

22 de dezembro de 2022

## Despacho:

Em atenção ao §2º do Art. 50 da Portaria Normativa nº 46/2022 - RET/IFSP, esta Diretoria de Gestão de Pessoas manifesta parecer favorável ao Relatório Gerencial do PDG e, portanto, indica pela manutenção da Ferramenta "Programa de Gestão na modalidade teletrabalho" no âmbito do IFSP. Registramos concordar outrossim com as ações necessárias identificadas pela ilustre DDI-PRD (constantes no item V do Relatório). Em tempo, haja vista a publicação no DOU em 16/12/2022, pelo Órgão Central SIPEC, da Instrução Normativa SGP-SEGES/SEDGG/ME nº 89, de 13/12/2022, elucidamos que, salvo por eventual revogação ou retificação de tal norma, caberá ao IFSP realizar, até 16/06/2023, as adequações cabíveis em seu Programa de Gestão (cabendo modificar alguns dispositivos para entrar em consonância com as alterações advindas da IN nº 89/2022). Ressalta-se ainda que as alterações impostas pelo Órgão Central, na prática, produzirão efeitos de maior restrição na regulamentação, indo de forma contrária aos excelentes resultados comprovadamente apurados no âmbito desta instituição. Nesse sentido, esta DGP-PRD declara que buscará dialogar com o Órgão Central SIPEC para que algumas mudanças não sejam concretizadas e que as regras, principalmente no que tange ao total de servidores em PGD, possam ser revistas e novamente ampliadas.

## Assinatura:

Despacho assinado eletronicamente por:

- Guilherme Oliveira Leite, DIRETOR - CD3 - DGP-PRD, DGP-PRD, em 22/12/2022 20:39:03.