



Ministério da Educação
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Norte
REITORIA

Relatório 1/2025 - COCA PGD/PRODES/RE/IFRN

4 de maio de 2025

RELATÓRIO SISTÊMICO DE ACOMPANHAMENTO DO PGD - 2024

1 - INTRODUÇÃO

O Programa de Gestão e Desempenho de Pessoal do IFRN (PGD) é regido pela Portaria Normativa RE/IFRN N° 42, de 10 de fevereiro de 2025.

A Comissão Central de Acompanhamento do PGD deste IFRN, nomeada pela [Portaria 311/2024 - RE/IFRN](#), é composta pelos seguintes membros:

Matrícula Siape	Nome do Servidor	Representação	Função
1815619	Rodrigo Ricelly Avelino Leite	Técnico-Administrativo	Presidente
1975528	Ana Paula Dantas Ferreira	Diretoria de Gestão de Pessoas	Membro
2150518	Francisco de Assis da Costa Dias	Sindicato Nacional dos Servidores Federais da Educação Básica, Profissional e Tecnológica (Sinasefe) - Seção Natal	Membro
1104119	Dagmá Rego de Queiroz	Sindicato Nacional dos Servidores Federais da Educação Básica, Profissional e Tecnológica (Sinasefe) - Seção Mossoró	Membro
1236865	Yuri Régis de Menezes Bittencourts	Técnico-Administrativo	Membro

Este relatório tem como objetivo avaliar a experiência do IFRN com o PGD de forma qualitativa e quantitativa relativo ao ano 2024.

Como resultado do trabalho deste acompanhamento, a comissão central, juntamente com as comissões de todos os campi do IFRN, consolida os relatórios feitos em cada campi através deste documento.

Cada campus emitiu seu relatório local conforme os processos abaixo:

CAMPUS	PROCESSOS
IFRN/CAMPUS APODI	23421.000813.2025-19
IFRN/CAMPUS CAICÓ	23421.000814.2025-55
IFRN/CAMPUS CURRAIS NOVOS	23421.000815.2025-08
IFRN/CAMPUS IPANGUAÇU	23421.000816.2025-44
IFRN/CAMPUS JOÃO CAMARA	23421.000817.2025-99
IFRN/CAMPUS MACAU	23421.000818.2025-33
IFRN/CAMPUS MOSSORO	23421.000819.2025-88
IFRN/CAMPUS NATAL-ZONA NORTE	23421.000820.2025-11
IFRN/CAMPUS PAU DOS FERROS	23421.000821.2025-57

IFRN/CAMPUS SANTA CRUZ	23421.000822.2025-00
IFRN/CAMPUS NATAL-CENTRAL	23421.000823.2025-46
IFRN/CAMPUS NATAL ZONA LESTE	23421.000824.2025-91
IFRN/CAMPUS NATAL-CIDADE ALTA	23421.000825.2025-35
IFRN/CAMPUS PARNAMIRIM	23421.000826.2025-80
IFRN/CAMPUS NOVA CRUZ	23421.000827.2025-24
IFRN/CAMPUS SÃO GONÇALO DO AMARANTE	23421.000828.2025-79
IFRN/CAMPUS CEARÁ-MIRIM	23421.000829.2025-13
IFRN/CAMPUS CANGUARETAMA	23421.000830.2025-48
IFRN/CAMPUS SÃO PAULO DO POTENGI	23421.000831.2025-92
IFRN/CAMPUS AVANÇADO PARELHAS	23421.000832.2025-37
IFRN/CAMPUS AVANÇADO LAJES	23421.000833.2025-81
IFRN/CAMPUS AVANÇADO JUCURUTU	23421.000834.2025-26

Além disso, cada gestor sistêmico emitiu seu relatório conforme os processos abaixo:

SISTÊMICOS	PROCESSOS
Gestão da Governança	23421.000835.2025-71
Pró-Reitoria de Desenvolvimento	23421.000836.2025-15
Pró-Reitoria de Administração	23421.000837.2025-60
Pró-Reitoria de Pesquisa	23421.000838.2025-12
Pró-Reitoria de Extensão	23421.000839.2025-59
Pró-Reitoria de Ensino	23421.000840.2025-83
Diretoria de Assistência Estudantil	23421.000841.2025-28
Diretoria de Engenharia	23421.000842.2025-72
Assessoria de Comunicação	23421.000843.2025-17
Diretoria de Gestão de Pessoas	23421.000844.2025-61
Diretoria de Internacionalização	23421.000845.2025-14
Diretoria de Tecnologia da Informação	23421.000846.2025-51
Auditoria Central	23421.000854.2025-05

2 - DIAGNÓSTICO QUANTITATIVO

O IFRN possui um total de 1361 servidores técnico administrativos e 1995 servidores docentes. Destes, 356 técnico administrativos estavam com adesão ativa ao PGD em 2024, enquanto que em 2023 eram 269, representando um crescimento de 32,34%. Já os docentes, temos um total de 114 adesões ativas em 2024, enquanto que em 2023 eram 40 docentes, o que representa um crescimento de 185%.

Considerando que tanto a adesão quanto a solicitação de desligamento é uma faculdade a disposição do servidor, no ano de 2024 foram registrados 50 desligamentos do PGD. Sendo de 25 técnicos administrativos e de 25 docentes. Em 2023 havia sido registrado 174 desligamentos, o que significa uma redução de 71,26% nos pedidos de desligamento.

Já quanto aos gastos do campus, a análise dos gastos de 2024 em relação a 2023 resta prejudicado uma vez que em ambos os anos já havia a instituição do PGD no campus, desta forma o dado não refletiria informação relevante.

2 - DIAGNÓSTICO QUALITATIVO

2.1 - MELHORIAS PERCEBIDAS

Diversos campi e setores destacaram melhorias significativas com a implementação do PGD:

- **Melhoria no Planejamento, Organização e Execução das Atividades:** O PGD exigiu e facilitou o planejamento das atividades, melhorando a organização das tarefas, a execução e o acompanhamento por parte das chefias.
- **Aumento da Produtividade e Eficiência:** Foi percebida maior produtividade e eficiência na

execução das atividades, especialmente em tarefas que exigem maior concentração, longe das interrupções presenciais. A agilidade na resolução de processos e demandas também foi mencionada.

- **Flexibilidade e Qualidade de Vida:** O PGD proporcionou maior flexibilidade de horários e melhoria na qualidade de vida e bem-estar dos servidores, permitindo conciliar vida profissional e pessoal e reduzindo o estresse e desgaste com deslocamentos.
- **Melhora na Comunicação e Atendimento:** A comunicação se tornou mais objetiva e célere, muitas vezes através de meios digitais, melhorando a qualidade e rapidez do atendimento e aumentando a abrangência de horário. A oficialização de canais de atendimento (como WhatsApp Business) foi uma boa prática.
- **Otimização de Recursos e Espaços Físicos:** Houve percepção de economia de recursos (energia, água, insumos) e melhor aproveitamento ou redimensionamento dos espaços físicos devido à redução da necessidade de presença diária de todos os servidores.
- **Transparência, Controle e Digitalização:** O programa contribuiu para maior transparência e controle das atividades. Incentivou a transformação digital, com mais serviços eletrônicos e uso de ferramentas digitais e colaborativas.
- **Retenção de Talentos:** A modalidade de trabalho em PGD é percebida como um fator de atratividade e retenção de servidores.
- **Aprendizado e Desenvolvimento:** Aumento no aprendizado de ferramentas digitais.

2.2 - DIFICULDADES ENFRENTADAS

Apesar das melhorias, diversos desafios foram identificados:

- **Burocracia e Complexidade no SUAP (PIT/RIT/PES):** Queixas sobre a burocracia e o tempo demandado no preenchimento e avaliação dos planejamentos e relatórios (PIT/RIT/PES) no módulo do PGD no SUAP, além de dificuldades na mensuração das atividades e inconsistências no sistema ou falta de intuição.
- **Resistência e Mudança Cultural:** Dificuldade em superar a resistência de alguns servidores e na compreensão da nova dinâmica de trabalho baseada em entregas, não apenas carga horária.
- **Comunicação e Interação:** Riscos de falha na comunicação ou redução na integração entre membros da equipe. Servidores em teletrabalho integral podem demorar a responder mensagens/solicitações, gerando reclamações. Falta de ferramentas institucionais padrão para comunicação e distribuição de tarefas. Dificuldade de encontrar horários ou formas de contato de servidores em PGD.
- **Monitoramento e Avaliação da Produtividade:** Desafios no acompanhamento e avaliação da produtividade, especialmente pela dificuldade de vincular entregas a horas. A avaliação no RIT pode conter subjetividades.
- **Organização e Presencialidade:** Dificuldade na organização da escala de horários e garantia da presença de servidores no setor, o que pode comprometer o atendimento presencial e gerar sobrecarga para quem está presente. Dificuldade de realizar reuniões presenciais com toda a equipe.
- **Abrangência e Normativas:** Dificuldade na adesão de servidores de alguns setores específicos (atendimento ao público) ou com certas atribuições, pela falta de normativa clara ou reduzido número de servidores. Dificuldade para coordenadores de curso docentes em aderir.
- **Adaptação e Ferramentas Digitais:** Dificuldade para alguns servidores se adaptarem ao uso de ferramentas e plataformas digitais. Questões de conectividade e dependência da tecnologia.
- **Sentimento de Isolamento:** Possibilidade de servidores se sentirem isolados ou desconectados da equipe e diminuição natural do contato diário.
- **Outras Dificuldades:** Resistência em usar canais online para quem prefere atendimento presencial. Ausência de reconhecimento formal/recompensa. Demandas familiares podem atrapalhar o trabalho. Dificuldade de encontrar salas para reuniões. Necessidade de treinamento periódico. Segurança da informação.

2.3 - SUGESTÕES DE APERFEIÇOAMENTO

Diversas sugestões foram apresentadas para aprimorar o PGD:

- **Melhorias no SUAP:** Simplificar e melhorar a interface do módulo PGD no SUAP, tornar o sistema mais intuitivo, facilitar o preenchimento de relatórios, melhorar o acompanhamento e gestão, integrar com outros módulos do SUAP, criar mecanismo para gerenciar banco de horas/déficit e padronizar coleta/análise de dados.
- **Capacitação e Treinamento:** Realizar treinamentos periódicos e frequentes para servidores e chefias, abordando uso de ferramentas digitais, gestão do tempo, produtividade e os conceitos do PGD. Incentivar a cultura de planejamento, responsabilidade e inovação.
- **Melhoria da Comunicação e Transparência:** Definir e divulgar canais e metodologias de comunicação padrão. Ampliar a transparência, divulgando setores e servidores participantes, horários e contatos institucionais (como WhatsApp funcional) de forma acessível (SUAP, site do IFRN). Sensibilizar a comunidade acadêmica sobre a importância do PGD. Promover a divulgação interna sobre o PGD.
- **Revisão das Métricas de Avaliação:** Reformular a avaliação do RIT, focando em resultados e entregas em vez de horas. Desenvolver indicadores qualitativos. Desvincular totalmente do ponto eletrônico. Melhorar a redação e comprovação das entregas nos relatórios.
- **Expansão e Abrangência:** Ampliar o percentual de teletrabalho e a adesão para mais setores e coordenadores (NAPNE, etc.).
- **Aperfeiçoamento da Gestão e Acompanhamento:** Implementar ferramentas digitais para monitoramento contínuo. Estabelecer metodologias claras de avaliação e feedback periódico. Realizar reuniões periódicas de alinhamento (Comissão Central com Locais, entre equipes). Revisar critérios de adesão/permanência. Criar Central de Serviços para mais atividades/setores. Padronizar procedimentos. Permitir planejamento semestral para o PES.
- **Infraestrutura e Suporte:** Investir em infraestrutura de TI e otimizar o suporte operacional. Analisar a redistribuição de equipamentos e espaços físicos.
- **Engajamento e Reconhecimento:** Promover estratégias de reconhecimento de boas práticas. Fortalecer o sentimento de pertencimento.
- **Iniciativas Adicionais:** Criar logo oficial do PGD IFRN. Desenvolver cartilhas/manuais. Pensar em programa de mentoria ou curadoria de aplicativos.

2.4 - COMPROMETIMENTO DOS PARTICIPANTES

A avaliação geral sobre o comprometimento dos servidores participantes do PGD é positiva:

- **Comprometimento Satisfatório/Elevado:** A maioria dos relatórios indica um bom, satisfatório ou alto nível de comprometimento dos servidores em PGD.
- **Foco nas Entregas e Metas:** Os participantes estão focados no cumprimento das demandas pactuadas e no atingimento das metas/horas estabelecidas, planejando e entregando o que foi definido.
- **Proatividade e Responsabilidade:** Demonstrem postura proativa e responsável, mantendo qualidade e eficiência.
- **Engajamento e Busca por Melhoria:** Mostram engajamento e buscam melhorar a prestação do serviço.
- **Impacto da Qualidade de Vida:** A flexibilidade e o equilíbrio vida profissional/pessoal proporcionados pelo PGD contribuem para o comprometimento, engajamento e satisfação com o trabalho.

2.5 - BOAS PRÁTICAS IMPLEMENTADAS

Diversas práticas positivas foram observadas e implementadas nos campi e setores:

- **Comunicação e Divulgação:** Divulgação dos horários de trabalho presencial e remoto e canais de comunicação nas portas dos setores e por e-mail. Criação de grupos de WhatsApp para informação e suporte. Uso de QR-Code para contato.
- **Planejamento e Organização:** Melhor organização e planejamento das tarefas nos setores. Planejamento setorial em conjunto.
- **Reuniões Híbridas/Periódicas:** Realização de reuniões periódicas para alinhamento de atividades e reuniões em formato híbrido (presencial e virtual) para facilitar a participação. Priorizar dias específicos para decisões importantes com maior presença. Encontros presenciais para discussões que exigem debate direto.
- **Uso de Sistemas e Ferramentas Digitais:** Utilização de sistemas eletrônicos para registro, acompanhamento e controle das atividades. Uso de ferramentas colaborativas e plataformas de gestão de projetos/documentos. Utilização dos dados do PGD para confecção de relatórios do setor. Criação de relatório padronizado para comprovação das atividades.
- **Otimização de Espaços Físicos:** Liberação e redimensionamento de salas para outros usos ou como espaços de coworking. Implementação de rodízio de mesas.
- **Sustentabilidade:** As modalidades de trabalho remoto/híbrido contribuem para a sustentabilidade ambiental pela redução de deslocamentos e otimização do uso da estrutura física.

2.5 - ALCANCE DOS RESULTADOS

A implementação do PGD no IFRN tem se mostrado plenamente alinhada aos objetivos institucionais definidos no Art. 4º da Portaria Normativa RE/IFRN N° 42, de 10 de fevereiro de 2025. Os relatos dos campi e setores evidenciam que a gestão dos serviços prestados foi significativamente aprimorada, com melhor planejamento, organização e acompanhamento das atividades (inciso I). O programa também se consolidou como um fator de atratividade e retenção de talentos (inciso II), além de favorecer o retorno de servidores em situações antes incompatíveis com o trabalho presencial (inciso III).

A motivação e o comprometimento dos participantes com os objetivos institucionais foram fortalecidos (inciso IV), assim como a inclusão e acessibilidade foram potencializadas com a flexibilidade do modelo (inciso V). A cultura da inovação e do governo digital ganhou impulso com a adoção de ferramentas colaborativas e digitais (inciso VI), ao mesmo tempo em que a melhoria da qualidade de vida dos servidores se tornou evidente com a possibilidade de conciliação entre vida pessoal e profissional (inciso VII).

O PGD também contribuiu diretamente para o mapeamento e acompanhamento das atividades institucionais (inciso VIII), a implementação de mecanismos de avaliação e de alocação de recursos tecnológicos (inciso IX), bem como para a redução de custos com insumos, manutenção e infraestrutura física (inciso X). Por fim, a consolidação de uma cultura orientada a resultados foi percebida, com ganhos claros de eficiência e efetividade nos serviços prestados à sociedade (inciso XI). Esses avanços demonstram que o PGD é não apenas uma política de gestão inovadora, mas uma estratégia institucional bem-sucedida.

2.5 - SISTEMA INFORMATIZADO DE ACOMPANHAMENTO DO PGD

Em 2024, o IFRN enfrentou o importante desafio de atualizar e colocar em operação a versão 2.0 do módulo do PGD no SUAP (Sistema Unificado de Administração Pública). Essa nova versão foi desenvolvida com o objetivo de atender integralmente às exigências trazidas pela Instrução Normativa Conjunta SEGES-SGPRT/MGI nº 24, de 28 de julho de 2023, bem como pelo Decreto nº 11.072, de 17 de maio de 2022, que regulamentam o Programa de Gestão no âmbito da administração pública federal.

A versão 2.0 passou a ser utilizada por todos os servidores do IFRN a partir de julho de 2024, sendo aplicada para o planejamento das atividades do mês de agosto em diante. Entre as melhorias implementadas, destaca-se a integração do SUAP com os sistemas do Governo Federal por meio de API específica exigida pelo Ministério da Gestão e da Inovação (MGI), garantindo maior interoperabilidade, segurança e conformidade com os padrões nacionais.

Atualmente, o módulo PGD do SUAP encontra-se plenamente aderente a todas as normas federais que regulam a modalidade de teletrabalho, e sua robustez e eficiência já o tornaram referência, sendo utilizado por diversos Institutos Federais em todo o país. A experiência do IFRN reafirma o compromisso da instituição com a modernização da gestão pública e com a valorização dos servidores, por meio de ferramentas digitais inovadoras, seguras e alinhadas às melhores práticas institucionais.

3 - CONCLUSÃO

Com base nos dados apresentados, observa-se uma tendência clara de consolidação do Programa de Gestão e Desempenho (PGD) no âmbito do IFRN. O crescimento significativo nas adesões ativas, tanto entre os servidores técnico-administrativos (32,34%) quanto entre os docentes (185%), evidencia o aumento do interesse e da confiança da comunidade institucional no modelo de trabalho baseado em resultados. Além disso, a expressiva redução de 71,26% nos pedidos de desligamento em relação ao ano anterior reforça a percepção positiva do programa, indicando maior aderência, satisfação e estabilidade entre os participantes. Esses indicadores demonstram que o PGD tem se consolidado como uma política exitosa de gestão de pessoas no IFRN, contribuindo para a modernização da administração pública, o fortalecimento da cultura do desempenho e a valorização do servidor e, portanto, é conveniente e oportuno manter a sua continuidade no órgão.

Certos da devida análise;

é o relatório.

RODRIGO RICELLY AVELINO LEITE
Presidente da Comissão Central de Acompanhamento do PGD

Documento assinado eletronicamente por:

■ **Rodrigo Ricelly Avelino Leite**, ASSISTENTE EM ADMINISTRACAO, em 04/05/2025 22:30:25.

Este documento foi emitido pelo SUAP em 04/05/2025. Para comprovar sua autenticidade, faça a leitura do QRCode ao lado ou acesse <https://suap.ifrn.edu.br/autenticar-documento/> e forneça os dados abaixo:

Código Verificador: 872602

Código de Autenticação: abac9f76a7

