

# **Relatório de ambientação do Programa de Gestão e Desempenho do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Sul-rio-grandense**

**Período julho a dezembro de 2022**

## **1. Introdução**

O Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Sul-rio-grandense (IFSul) estabeleceu por meio da Portaria IFSul nº 66, de 31 de maio de 2022 os procedimentos gerais para instituição do seu Programa de Gestão e Desempenho – PGD.

Decorridos seis meses desse ato, está sendo apresentado o presente relatório de avaliação do período de ambientação do PGD do IFSul, contemplando os seguintes aspectos, conforme determinado no art. 34 da Portaria IFSul nº 66, de 2022:

- I - o grau de comprometimento das/os 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 Programa de Gestão e Desempenho;
- V - a conveniência e a oportunidade na manutenção do Programa de Gestão e Desempenho, fundamentada em critérios técnicos e considerando o interesse da Administração.

Toda a implementação do PGD no IFSul [está disponível em espaço específico no portal institucional](#).

## **2. Regulamentação aplicável**

- Decreto nº 11.072, de 17 de maio de 2022
- Portaria IFSul nº 66, de 31 de maio de 2022

## **3. Dados gerais sobre o período de ambientação**

### **3.1 Unidades com PGD implementado**

A implementação do PGD no IFSul ocorreu por meio de editais em função da conveniência e do interesse público em cada unidade da instituição.

Atualmente, do total de 15 unidades do IFSul, 11 estão com o PGD em funcionamento: Reitoria, Câmpus Bagé, Câmpus Camaquã, Câmpus Charqueadas, Câmpus Gravataí, Câmpus Lajeado, Câmpus Avançado Novo Hamburgo, Câmpus Passo Fundo, Câmpus Santana do Livramento, Câmpus Sapiranga e Câmpus Venâncio Aires.

### **3.2 Total de participantes (integral e parcial) por unidade e % em relação ao total de servidoras/es**

A Tabela 1 apresenta a distribuição de servidoras e servidores participantes do Programa de Gestão e Desempenho por regime de execução e por Unidade do IFSul.

Tabela 1 - Distribuição de servidoras e servidores participantes do Programa de Gestão e Desempenho por regime de execução e por Unidade do IFSul.

Unidade	Participantes no PGD	
	Parcial	Integral
Reitoria	46	35
Campus Avançado Novo Hamburgo	5	-
Campus Bagé	5	3
Campus Camaquã	10	1
Campus Charqueadas	6	-
Campus Gravataí	7	-
Campus Lajeado	2	-
Campus Passo Fundo	21	-
Campus Santana do Livramento	13	4
Campus Sapiranga	7	-
Campus Venâncio Aires	11	-
<b>Total</b>	<b>133</b>	<b>43</b>

A partir da Tabela 1 observa-se que a grande maioria das/os participantes estão em PGD no regime de execução parcial. Embora a adesão tenha sido realizada por meio de edital, a oferta do regime de execução foi previamente discutida nas unidades administrativas entre chefia e servidoras/es. A adesão neste regime de execução corrobora o resultado de pesquisa realizada durante a pandemia, que apontou uma preferência no retorno das atividades presenciais em modalidade híbrida.

A distribuição percentual do total de servidoras/es participantes no PGD ficou 76% no regime de execução parcial e 24% no integral. O total de 176 participantes no PGD representa 9% do total de servidoras/es da instituição.

Como desses 9%, apenas 2% estão no regime de execução integral, e a grande maioria das/dos servidores não estão em PGD, não foi possível observar alteração significativa em despesas do IFSul.

Foi identificada uma economia média de R\$ 4.512,80/mês com pagamento de auxílio transporte entre as/os participantes do Programa. Uma redução de despesas, possivelmente pode vir a ocorrer com a consolidação do PGD e uma maior adesão de Unidades ao PGD.

### 3.3 Total de horas pactuadas pelas/os participantes e avaliações

As horas pactuadas representam as atividades relacionadas a sua complexidade, que é medida em número de horas para sua execução durante um mês.

O total de horas pactuadas no período de ambientação foi de 4.616h por mês. Esse resultado foi obtido a partir da soma das horas de trabalho pactuadas por participantes no regime Integral, em que foram pactuadas a integralidade das horas (40h), com as horas de trabalho pactuadas por participantes no regime parcial, em que foram pactuadas horas conforme os

percentuais estabelecidos no edital, que resultaram em planos de trabalho com distintas quantidades de horas.

O processo de avaliação foi realizado sob responsabilidade da chefia imediata, que tem como competência o monitoramento das atividades das/os participantes do PGD. As avaliações deveriam realizadas com periodicidade mensal, observados o limite de até 45 dias das entregas das/os participantes. Do total de 176 servidoras/es participantes, as chefias de 133 realizaram as avaliações dentro do previsto e 43 entregas foram avaliadas com atraso ou não foram avaliadas.

#### **4. Resultados da pesquisa de percepção/satisfação realizadas com chefias e participantes sobre o período de ambientação**

##### **4.1 Análise das respostas das chefias**

Para avaliar o desenvolvimento do Programa de Gestão e Desempenho do IFSul foi realizada uma pesquisa com as chefias imediatas das/dos participantes e também com as/os próprias/os servidoras/es, por meio de um instrumento de pesquisa, no qual algumas questões foram direcionadas e as respostas dadas dentro de uma escala e outras questões abertas em que os envolvidos puderam incluir suas considerações. Essa seção apresenta o resultado apurado.

A Tabela 2, apresenta o número total de chefias imediatas com servidoras e servidores que aderiram ao PGD por Unidade do IFSul, o número de respostas obtidas com o instrumento e o percentual que essas respostas representam.

Tabela 2 - Total de chefias imediatas com servidoras e servidores que aderiram ao PGD por Unidade do IFSul

<b>Unidade</b>	<b>Total de chefias</b>	<b>Respostas</b>	<b>Percentual</b>
Bagé	5	5	100%
Camaquã	6	5	83%
Charqueadas	2	2	100%
Gravataí	4	4	100%
Lajeado	1	1	100%
Passo Fundo	7	7	100%
Santana	5	4	80%
Sapiranga	3	3	100%
Venâncio	4	3	75%
Reitoria	33	26	79%
Câmpus Avançado Novo Hamburgo	3	3	100%
<b>Total</b>	<b>73</b>	<b>63</b>	<b>86%</b>

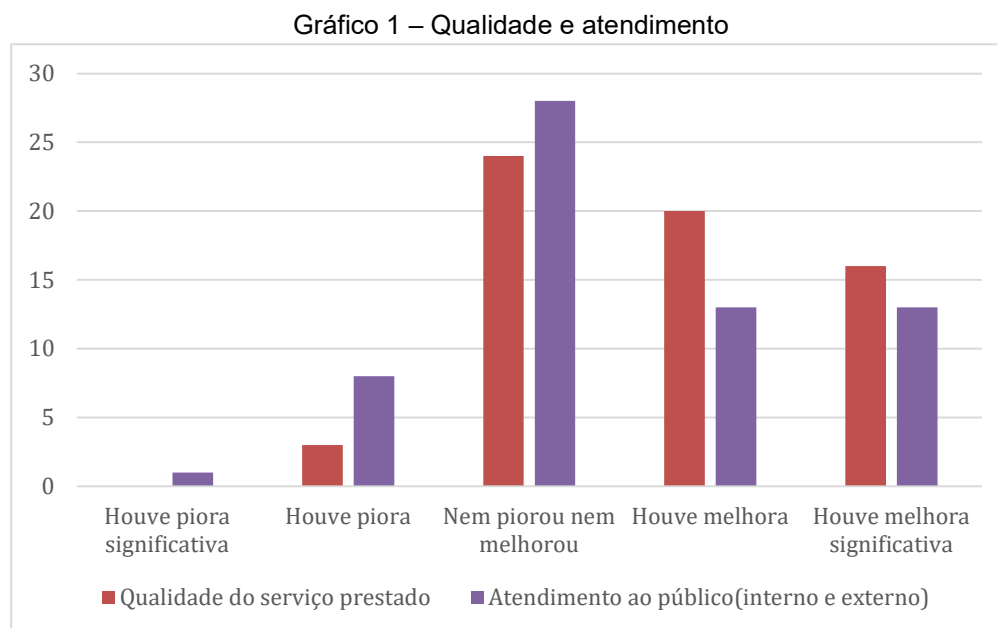
A Tabela 2 mostra que em muitas das Unidades que implementaram o PGD, 100% das chefias imediatas responderam ao formulário, e que nas Unidades que não chegaram ao total aptos a responder, o número alcançado de respostas foi bastante alto, o que indica que os resultados obtidos são representativos para a avaliação do PGD.

O instrumento de pesquisa perguntou às chefias imediatas de servidoras e servidores que aderiram ao PGD, sua percepção quanto ao comprometimento das/dos participantes da sua unidade administrativa e o impacto na produtividade da unidade administrativa, qualidade dos

serviços prestados, celeridade das entregas, efetividade no alcance de resultados e metas e no atendimento ao público interno e externo.

A escala utilizada para as respostas foi de 1 a 5, sendo 1 - Houve piora significativa, 2 - Houve piora, 3 - Nem piorou nem melhorou, 4 - Houve melhora e 5 - Houve melhora significativa.

O Gráfico 1 apresenta os resultados obtidos a partir da percepção das chefias imediatas quanto ao desempenho das unidades administrativas sob sua responsabilidade, no que tange à qualidade dos serviços prestados e ao atendimento prestado, tanto para o público interno quanto externo, pela unidade administrativa.



O Gráfico 1 indica que na percepção das chefias imediatas de servidoras e servidores em PGD, houve pelo menos a manutenção com relação à qualidade dos serviços prestados e ao atendimento prestado pela unidade administrativa.

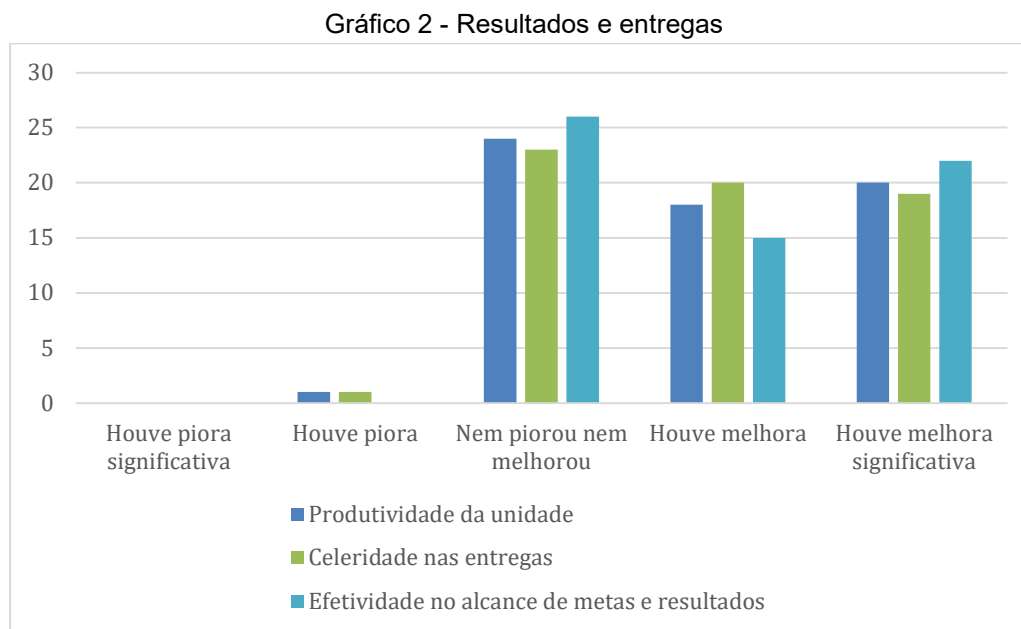
No que se refere a qualidade dos serviços prestados, do total de 63 respostas obtidas, nenhuma chefia respondeu que houve piora significativa, 3 responderam que houve piora, 24 responderam nem piorou nem melhorou, 20 responderam que houve melhora e 16 responderam que houve melhora significativa.

Esses números indicam que para 95% das chefias a qualidade dos serviços prestados está pelo menos tão boa quanto estava antes do PGD.

No que se refere ao atendimento ao público interno e externo, do total de 63 respostas obtidas, 1 respondeu que houve piora significativa, 8 responderam que houve piora, 28 responderam nem piorou nem melhorou, 13 responderam que houve melhora e 13 responderam que houve melhora significativa.

Esses números indicam que para 86% das chefias o atendimento ao público está tão bom quanto ou apresentou melhora a partir da implementação do PGD.

O Gráfico 2 apresenta os resultados obtidos a partir da percepção das chefias imediatas quanto aos resultados e entregas realizados pela unidade administrativa, com relação à produtividade da unidade administrativa, celeridade nas entregas e efetividade no alcance de metas e resultados.



O Gráfico 2 indica que a percepção das chefias imediatas relacionada a produtividade, celeridade das entregas e a efetividade no alcance de metas e resultados pela unidade administrativa.

No que se refere a melhoria na produtividade da unidade administrativa, do total de 63 respostas obtidas, nenhuma chefia respondeu que houve piora significativa, 1 respondeu que houve piora, 24 responderam nem piorou nem melhorou, 18 responderam que houve melhora e 20 responderam que houve melhora significativa. Esses números indicam que para 98% das chefias a produtividade da unidade administrativa está tão boa quanto ou apresentou melhora a partir da implementação do PGD.

No que se refere a melhoria na celeridade das entregas, do total de 63 respostas obtidas, nenhuma chefia respondeu que houve piora significativa, 1 respondeu que houve piora, 23 responderam nem piorou nem melhorou, 20 responderam que houve melhora e 19 responderam que houve melhora significativa. Esses números indicam que para 98% das chefias a celeridade nas entregas da unidade administrativa está tão boa quanto ou apresentou melhora a partir da implementação do PGD.

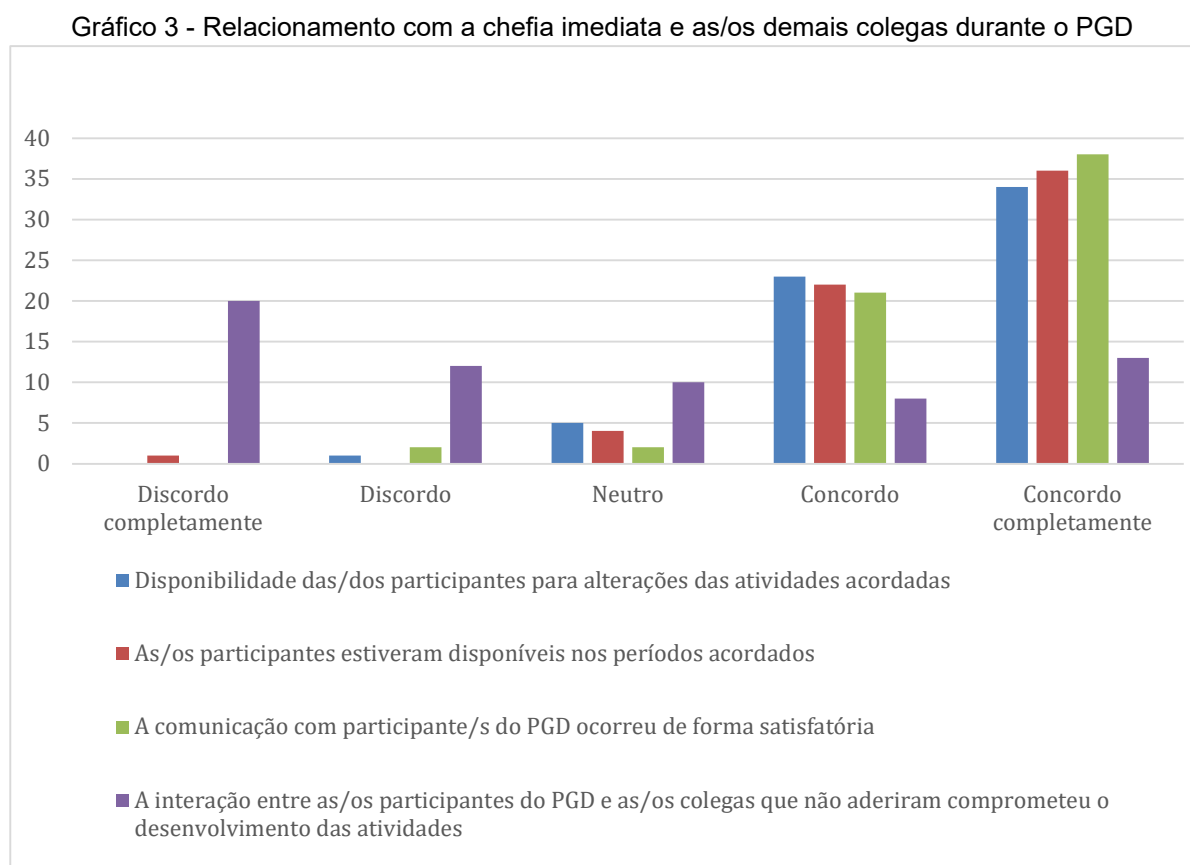
No que se refere a efetividade no alcance de metas e resultados, do total de 63 respostas obtidas, nenhuma chefia respondeu que houve piora significativa e houve piora, 26 responderam nem piorou nem melhorou, 15 responderam que houve melhora e 22 responderam que houve melhora significativa. Esses números indicam que para 100% das

chefias a efetividade no alcance de metas e resultados da unidade administrativa está tão boa quanto ou apresentou melhora a partir da implementação do PGD.

O instrumento de pesquisa também perguntou às chefias imediatas a percepção quanto ao relacionamento das/dos participantes da sua unidade administrativa, se houve disponibilidade das/dos participantes para negociar alterações necessárias no desenvolvimento das atividades acordadas, se houve a disponibilidade nos períodos acordados com a chefia, se comunicação com participante/s do PGD ocorreu de forma satisfatória e se a interação entre as/os participantes do PGD e as/os colegas que não aderiram comprometeu o desenvolvimento das atividades.

A escala utilizada para as respostas foi de 1 a 5, sendo 1 - Discordo totalmente, 2 - Discordo, 3 - Neutro, 4 - Concordo e 5 - Concordo totalmente.

O Gráfico 3 apresenta os resultados obtidos a partir da percepção das chefias imediatas quanto ao relacionamento da/o participante com a chefia imediata e as/os demais colegas durante o PGD.



O Gráfico 3 indica que na percepção das chefias imediatas de servidoras e servidores em PGD não houve dificuldades com relação ao relacionamento das/dos participantes com relação à disponibilidade das/dos participantes para negociar alterações, bem como a comunicação e a interação com os demais colegas ocorreu de maneira satisfatória.

No que se refere à disponibilidade das/dos participantes para negociar alterações necessárias no desenvolvimento das atividades acordadas, do total de 63 respostas obtidas, nenhuma chefia respondeu discordo totalmente, 1 respondeu discordo, 5 responderam neutro, 23 responderam concordo e 34 responderam concordo totalmente. Esses números indicam que para 98% das chefias houve disponibilidade para alterações necessárias para o desenvolvimento das atividades na unidade administrativa.

No que se refere a disponibilidade das/dos participantes durante os períodos acordados com a chefia, do total de 63 respostas obtidas, 1 respondeu discordo totalmente, nenhuma chefia respondeu discordo, 4 responderam neutro, 22 responderam concordo e 36 responderam concordo totalmente. Esses números indicam que para 98% das chefias houve disponibilidade das/dos participantes durante os períodos acordados com a chefia.

No que se refere à comunicação com as/os participantes de forma satisfatória, do total de 63 respostas obtidas, nenhuma chefia respondeu discordo totalmente, 2 responderam discordo, 2 responderam neutro, 21 responderam concordo e 38 responderam concordo totalmente. Esses números indicam que para 97% das chefias a comunicação com as/os participantes de forma satisfatória ocorreu de forma satisfatória.

No que se refere ao comprometimento do desenvolvimento das atividades por conta da interação da/o participante com as/os demais colegas que não aderiram ao PGD, do total de 63 respostas obtidas, 20 responderam discordo totalmente, 12 responderam discordo, 10 responderam neutro, 8 responderam concordo e 13 responderam concordo totalmente.

Esses números indicam que para 66% das chefias não houve comprometimento no desenvolvimento das atividades por conta da interação da/o participante com as/os demais colegas que não aderiram ao PGD.

#### **4.1.1 Respostas das chefias às questões abertas**

No questionário aplicado às chefias foram incluídas questões abertas para identificar dificuldades enfrentadas junto às/aos participantes, dificuldades com os procedimentos de execução e tramitação do PGD, boas práticas implementadas e sugestões de aperfeiçoamento ao PGD. As contribuições para cada uma dessas questões são apresentadas a seguir.

Dificuldades enfrentadas junto às/aos participantes do PDG:

Do total de 63 respondentes, 13 registraram alguma manifestação, destacando-se os seguintes tópicos:

- Integração, principalmente dificuldades na relação e no contato entre as/os participantes do PGD e quem não aderiu ao programa e com a própria instituição;
- Distribuição da jornada, principalmente em relação a dificuldades de interpretação do funcionamento da jornada e cumprimento de horários, disponibilidade de horário, sobrecarga de trabalho para os não participantes do programa e definição dos percentuais da jornada;

- Comunicação, com alguns problemas de compreensão sobre as atividades e na comunicação entre as pessoas;
- Atividades, com falta de clareza sobre metas, resultados e entregas, dificuldade de acompanhamento, distribuição e de previsão das atividades, e dificuldade de atendimento de demandas no atendimento ao público interno.
- Atendimento, principalmente na organização para atendimento ininterrupto quando há férias ou reajuste de horários, dificuldade de manutenção de atendimento presencial pelo período de 12h e sala fechadas fisicamente.

Ainda foram relatadas dificuldades em relação à acesso a rede de forma remota, organização de espaço para trabalho remoto e registro do ponto e controle de frequência.

Dificuldades com os procedimentos de execução e tramitação do PGD:

Do total de 63 respondentes, 10 registraram alguma manifestação. Em geral os relatos foram referentes a dificuldades no enquadramento da lista de atividades, feedback e comunicação, prazo longo para avaliação das entregas e disponibilidade de informações sobre participantes e horários.

Boas práticas implementadas:

Do total de 63 respondentes, 18 registraram alguma manifestação. As respostas indicaram práticas tais como:

- Flexibilidade da equipe (chefia e servidoras/es)
- Disponibilidade para atendimento
- Trabalho por projetos
- Planejamento de atividades
- Feedback frequente
- Central de atendimento via WhatsApp Business
- Reuniões semanais em formato remoto
- Canais remotos de comunicação (Spaces e chat do Gmail/Google)
- Uso de ferramentas de gestão de atividades, como o Trello, Kanban
- Tabela com disponibilidade de servidoras/es em trabalho remoto e presencial
- Monitoramento semanal das atividades da equipe
- Contato direto pelo WhatsApp

Sugestões de aperfeiçoamento ao PGD:

Do total de 63 respondentes, 26 registraram alguma manifestação, destacando-se os seguintes tópicos:

- Revisão dos instrumentos, principalmente em relação à etapa de avaliação das entregas, menor prazo de avaliação, o/a participante indicar a execução das atividades para a chefia avaliar;



- Uso de sistema informatizado, ferramentas de controle e manuais de procedimentos, adoção de módulo específico no SUAP;
- Informações de atendimento disponíveis, com a disponibilização de contatos e horários de atendimento;
- Comunicação, com uso de ferramentas mais ágeis para facilitar o contato e o atendimento e uso de instrumentos oficiais de comunicação;
- Distribuição das vagas e da jornada, organizando a distribuição das vagas e percentuais pela gestão da unidade, não só pelas chefias diretas, avaliar a diminuição da carga presencial para ocupantes de funções e reavaliar a quantidade de participantes em unidades essenciais para o desenvolvimento das atividades de ensino.
- Capacitação e materiais de orientação, com diretrizes específicas para as chefias e reuniões presenciais para chefias e participantes, além de rotinas e procedimentos aplicáveis.

Também foram incluídas sugestões referentes a aumento da capacidade do drive e manutenção de plantões de atendimento para demandas que surgem além do previsto no plano de trabalho inicial.

#### 4.2 Análise das respostas das/os servidoras e servidores participantes

A Tabela 3, apresenta o número de servidoras e servidores que aderiram ao PGD por Unidade do IFSul, o número de respostas obtidas com o instrumento e o percentual que essas respostas representam.

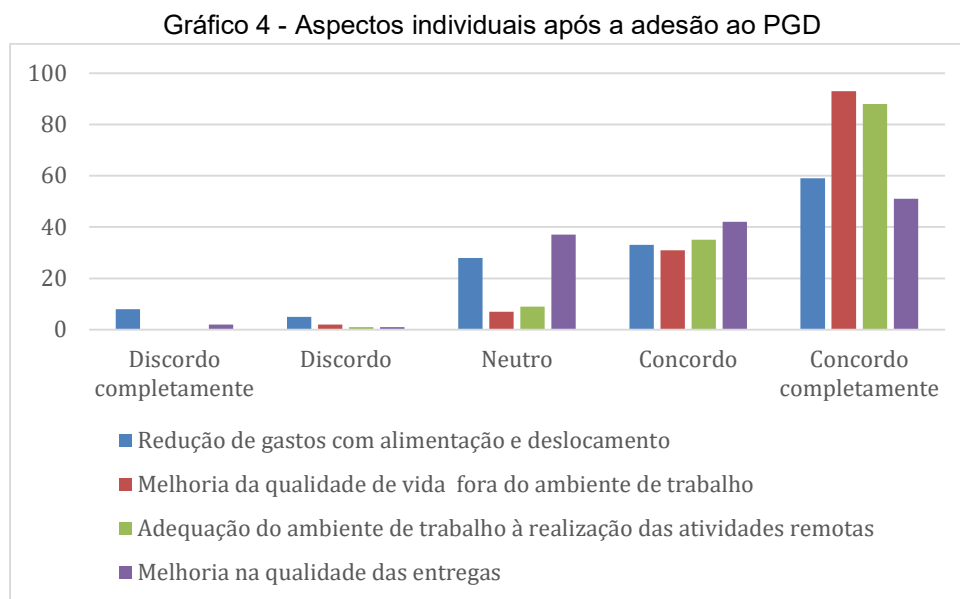
Tabela 3 – Total de servidoras e servidores que aderiram ao PGD por Unidade do IFSul

Unidade	Total de participantes	Respostas	Percentual
Câmpus Avançado Novo Hamburgo	5	4	80%
Câmpus Bagé	8	8	100%
Câmpus Camaquã	11	8	73%
Câmpus Charqueadas	6	6	100%
Câmpus Gravataí	7	7	100%
Câmpus Lajeado	2	2	100%
Câmpus Passo Fundo	21	16	76%
Câmpus Santana do Livramento	17	17	100%
Câmpus Sapiranga	7	6	86%
Câmpus Venâncio Aires	11	9	82%
Reitoria	81	50	62%
<b>Total</b>	<b>176</b>	<b>133</b>	<b>76%</b>

O instrumento de pesquisa perguntou às servidoras e aos servidores que aderiram ao PGD sua percepção quanto à redução dos seus gastos com deslocamento e alimentação, a adequação do seu ambiente de trabalho para a realização das atividades, a melhoria da qualidade de vida fora do trabalho e a melhoria da qualidade das suas entregas no trabalho.

A escala utilizada para as respostas foi de 1 a 5, sendo 1 - Discordo totalmente, 2 - Discordo, 3 - Neutro, 4 - Concordo e 5 - Concordo totalmente.

O Gráfico 4 apresenta os resultados com relação à percepção das servidoras e servidores quanto a aspectos individuais da/do participantes do PGD.



O Gráfico 4 indica que na percepção das servidoras e servidores em PGD houve redução de gastos com alimentação e deslocamento após a adesão ao PDG, melhoria na qualidade de vida fora do ambiente de trabalho, adequação do ambiente de trabalho e melhoria na qualidade das entregas.

As respostas indicam que 69% das servidoras e servidores em PGD reduziram seus gastos com alimentação e deslocamento após a adesão ao Programa. Do total de 133 respostas obtidas, 8 responderam discordo totalmente, 5 responderam discordo, 28 responderam neutro, 33 responderam concordo e 59 responderam concordo totalmente.

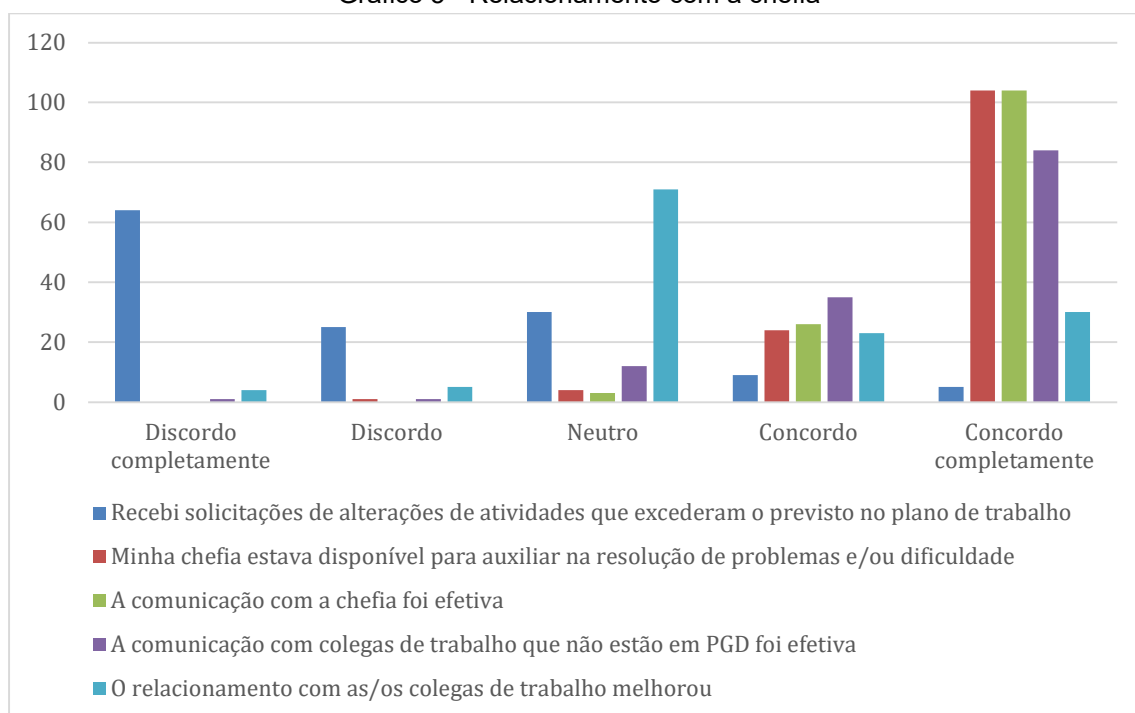
As respostas indicam que 93% das servidoras e servidores em PGD obtiveram melhoria na qualidade de vida fora do ambiente de trabalho após a adesão ao Programa. Do total de 133 respostas obtidas, nenhum/a participante respondeu discordo totalmente, 2 responderam discordo, 7 responderam neutro, 31 responderam concordo e 93 responderam concordo totalmente.

As respostas indicam que para 92% das servidoras e servidores em PGD houve ambiente de trabalho adequado para execução das atividades remotas. Do total de 133 respostas obtidas, nenhum/a participante respondeu discordo totalmente, 1 respondeu discordo, 9 responderam neutro, 35 responderam concordo e 88 responderam concordo totalmente.

As respostas indicam que para 70% das servidoras e servidores em PGD houve melhoria na qualidade das suas entregas. Do total de 133 respostas obtidas, 2 responderam discordo totalmente, 1 respondeu discordo, 37 responderam neutro, 42 responderam concordo e 51 responderam concordo totalmente.

O Gráfico 5 apresenta os resultados da percepção das servidoras e servidores a respeito do relacionamento com sua chefia imediata.

Gráfico 5 - Relacionamento com a chefia



O Gráfico 5 indica que na percepção das servidoras e servidores em PGD houve facilidade em negociar com a chefia imediata alterações de atividades e horários de disponibilidade, que não houveram solicitações de alteração que excedessem o previsto no plano de trabalho, houve disponibilidade da chefia para auxiliar na resolução de problemas e dificuldade e que a comunicação com a chefia foi efetiva.

As respostas indicam que para 97% das servidoras e servidores em PGD foi fácil de negociar com a chefia imediata alterações de atividades. Do total de 133 respostas obtidas, nenhum/a participante respondeu discordo totalmente, 1 respondeu discordo, 3 responderam neutro, 29 responderam concordo e 100 responderam concordo totalmente.

As respostas indicam que para 97% das servidoras e servidores em PGD foi fácil de negociar com a chefia imediata alterações nos horários de disponibilidade. Do total de 133 respostas obtidas, nenhum/a participante respondeu discordo totalmente, 1 respondeu discordo, 2 responderam neutro, 27 responderam concordo e 103 responderam concordo totalmente.

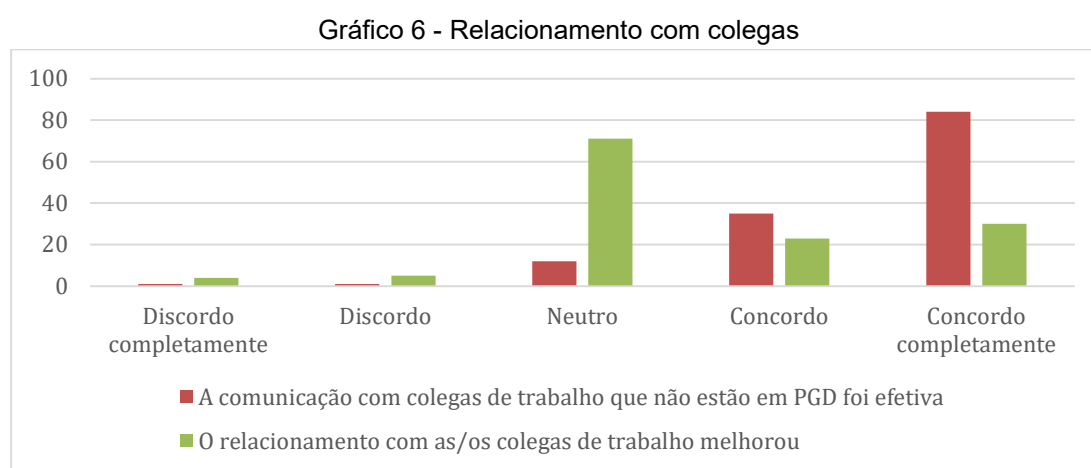
As respostas indicam que para 67% das servidoras e servidores em PGD não houveram solicitações que excedessem o pactuado no plano de trabalho. Do total de 133 respostas obtidas, 64 responderam discordo totalmente, 25 responderam discordo, 30 responderam neutro, 9 responderam concordo e 5 responderam concordo totalmente.

As respostas indicam que para 96% das servidoras e servidores em PGD houve disponibilidade da chefia para auxiliar na resolução de problemas e dificuldade. Do total de 133 respostas obtidas, nenhum/a participante respondeu discordo totalmente, 1 respondeu

discordo, 4 responderam neutro, 24 responderam concordo e 104 responderam concordo totalmente.

As respostas indicam que para 98% das servidoras e servidores em PGD a comunicação com a chefia foi efetiva. Do total de 133 respostas obtidas, nenhum/a participante respondeu discordo totalmente, nenhum/a participante respondeu discordo, 3 responderam neutro, 26 responderam concordo e 104 responderam concordo totalmente.

O Gráfico 6 apresenta os resultados com relação a percepção das servidoras e servidores a respeito do relacionamento com os colegas.



O Gráfico 6 indica que na percepção das servidoras e servidores em PGD não houveram complicações com relação ao relacionamento com as/os colegas de trabalho.

As respostas indicam que para 89% das servidoras e servidores em PGD a comunicação com as/os colegas de trabalho que não aderiram ao PGD foi efetiva. Do total de 133 respostas obtidas, 1 respondeu discordo totalmente, 1 respondeu discordo, 12 responderam neutro, 35 responderam concordo e 84 responderam concordo totalmente.

As respostas indicam que para 93% o relacionamento foi tão bom quanto ou melhorou a partir da adesão ao PGD. Ou seja, para 53% das servidoras e servidores em PGD o relacionamento com as/os colegas de trabalho não foi afetado e para 40% houve melhora no relacionamento. Do total de 133 respostas obtidas, 4 responderam discordo totalmente, 5 responderam discordo, 71 responderam neutro, 23 responderam concordo e 30 responderam concordo totalmente.

#### **4.2.1 Respostas das/os participantes à questão aberta**

Ao final do questionário aplicado às/aos participantes do PGD foi incluído um espaço aberto para sugestões de aperfeiçoamento ao PGD no IFSul.

Do total de 133 respondentes, 43 registraram alguma contribuição nesse espaço. Destacam-se os seguintes tópicos abordados para possibilidades de melhoria do programa:

- Revisão dos instrumentos, principalmente quanto ao relatório e forma de avaliação das entregas;
- Informações de atendimento, principalmente quanto a essas informações estarem disponíveis de maneira acessível e online, tais como contatos e horários de disponibilidade;
- Registro do ponto e controle de frequência, com melhoria da sistemática;
- Comunicação, com a consolidação de canais oficiais de comunicação e uso de ferramentas ágeis para facilitar o contato e atendimento.

Também foram incluídas sugestões referentes a organização da distribuição da jornada e das vagas, mapeamento das atividades que fazem parte do programa, promoção de momentos de integração entre as/os colegas e capacitações para participantes e chefias, e adoção de um sistema informatizado específico.

Ainda foram registrados elogios pela implantação do programa e pela melhoria da qualidade de vida das/os participantes, com manifestações pela manutenção e consolidação do PGD no IFSul.

#### **4. Considerações**

Em termos gerais, os dados apontaram aspectos positivos no período de ambientação do Programa de Gestão e Desempenho no IFSul.

Ainda assim, por meio das contribuições abertas foi possível observar que a instituição tem espaço para intervenções que poderão melhorar o desempenho institucional.

Este relatório será submetido à Pró-reitoria de Gestão de Pessoas e à Diretoria de Desenvolvimento Institucional para parecer e considerações a respeito da consolidação do PGD no IFSul.

Pelotas, XX de fevereiro de 2023

Flávio Luis Barbosa Nunes  
Reitor

# Documento Digitalizado Público

## Relatório de ambientação do PGD do IFSul versão 17jan23

**Assunto:** Relatório de ambientação do PGD do IFSul versão 17jan23  
**Assinado por:** Flavio Nunes  
**Tipo do Documento:** Documento  
**Situação:** Finalizado  
**Nível de Acesso:** Público  
**Tipo do Conferência:** Cópia Simples

Documento assinado eletronicamente por:

■ **Flavio Luis Barbosa Nunes, REITOR - CD1 - IFSRIOGRAN**, em 23/02/2023 21:51:34.

Este documento foi armazenado no SUAP em 23/02/2023. Para comprovar sua integridade, faça a leitura do QRCode ao lado ou acesse <https://suap.ifsul.edu.br/verificar-documento-externo/> e forneça os dados abaixo:

**Código Verificador:** 484164

**Código de Autenticação:** b4e6433f3e

