

CONSULTA PÚBLICA · DETALHAMENTO COMPLETO

Avaliação do PGD IFTM/2025

Relatório Detalhado

Todos os itens da pesquisa, resultado a resultado — incluindo as respostas abertas dos servidores

Elaborado pela Comissão de Implantação e Execução do PGD (CIE-PGD) · Reitoria do IFTM
Base: pesquisa aplicada aos servidores do IFTM em 2025 · 263 respostas válidas · Documento de acesso público

Sumário

1. Sobre a pesquisa	3
2. Como ler os gráficos	3
3. Bloco 1 — Quem participa do PGD (12 itens)	4
4. Bloco 2 — Gestores e chefias (15 itens)	5
5. Bloco 3 — Quem ainda não participa (6 itens)	6
6. Respostas abertas — visão geral e temas	7
7. Respostas abertas — o que os servidores escreveram	8
8. Ficha técnica	10

Metodologia e leitura dos resultados

Este documento apresenta, item a item, todos os resultados da pesquisa de avaliação do Programa de Gestão de Desempenho (PGD) aplicada pela Comissão de Implantação e Execução do PGD (CIE-PGD) aos servidores do IFTM em 2025. Ele complementa os materiais de síntese já divulgados, trazendo o detalhamento completo para quem deseja se aprofundar nos números.

O formulário foi estruturado em três blocos, conforme o perfil de quem respondia: um bloco para quem participa do PGD, um bloco específico para quem exerce cargo de chefia (participando ou não pessoalmente do programa) e um bloco final para quem ainda não participa. Essa estrutura permite comparar a percepção de quem executa, de quem gerencia e de quem observa de fora.

Amostra



Duas respostas em branco, sem vínculo de carreira identificado, foram excluídas da base antes da análise. Todas as respostas foram tratadas de forma agregada e anônima.

Como ler os gráficos de barra divergente

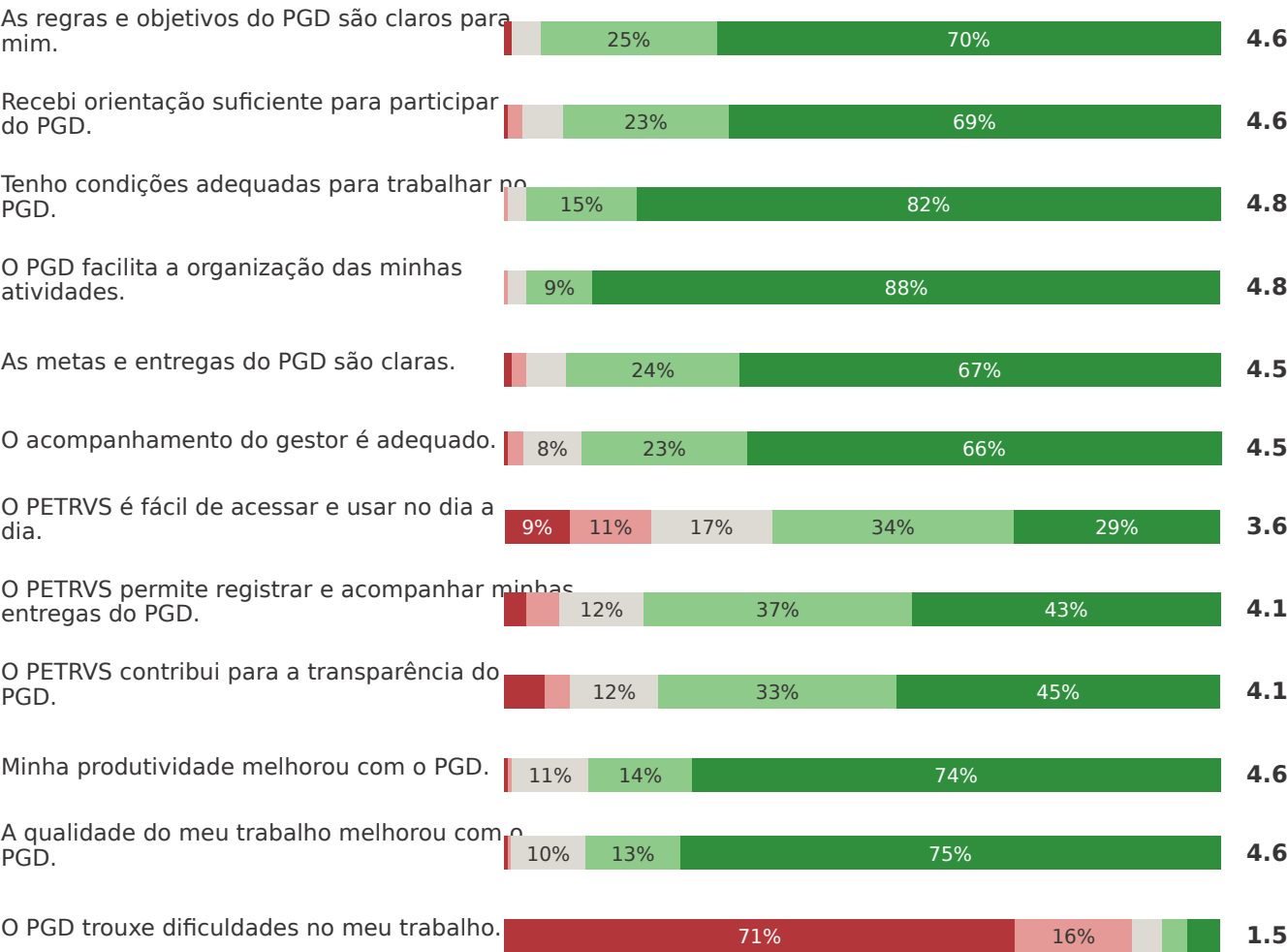
Cada afirmação do questionário foi respondida em uma escala de 1 a 5. Os gráficos a seguir mostram, para cada item, a distribuição percentual das respostas: tons de vermelho à esquerda indicam discordância, cinza ao centro indica neutralidade, e tons de verde à direita indicam concordância. O número ao final de cada barra é a média da escala (1 a 5). Essa leitura permite comparar, de forma direta, o grau de concordância entre os diferentes itens e blocos da pesquisa.

■ Discordo totalmente ■ Discordo ■ Neutro ■ Concordo ■ Concordo totalmente

3. BLOCO 1 — QUEM PARTICIPA DO PGD

Os 12 itens respondidos pelos 195 participantes

Este bloco foi respondido por todos os servidores que participam do PGD, independentemente de exercerem ou não cargo de chefia. Ele cobre clareza de regras e metas, condições de trabalho, uso do sistema PETRVS e percepção de produtividade e qualidade.



4. BLOCO 2 — GESTORES E CHEFIAS

Os 15 itens respondidos pelos 75 gestores

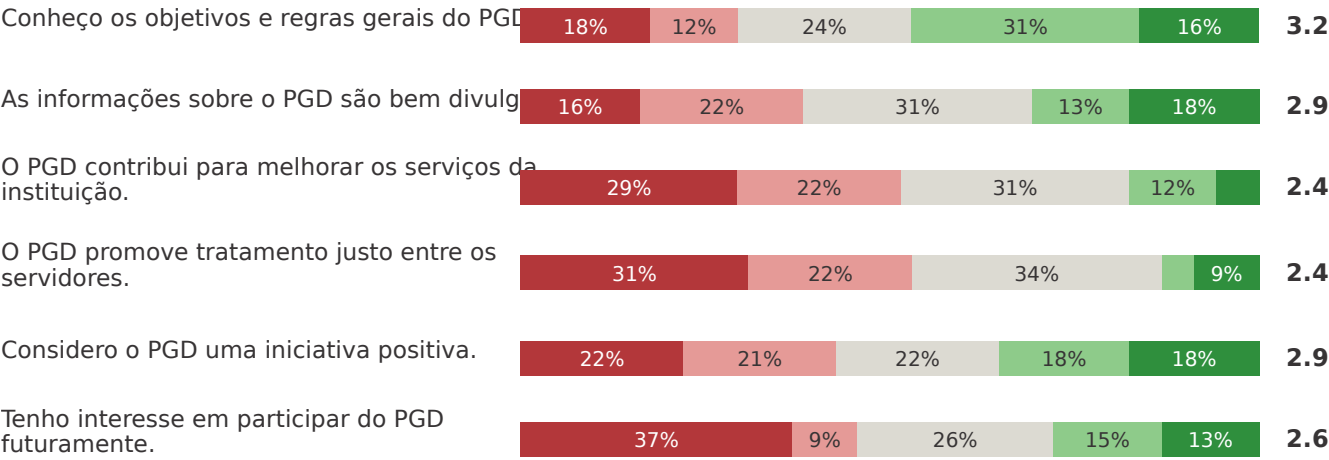
Este bloco foi respondido por todos os servidores que exercem cargo de chefia, participando ou não pessoalmente do PGD. Ele cobre alinhamento do programa aos objetivos institucionais, infraestrutura, uso gerencial do PETRVS e impacto percebido na produtividade e na qualidade da equipe.

O PGD está alinhado aos objetivos da instituição.		4.2
O PGD contribui para melhorar os serviços prestados.		4.0
O PGD facilita a organização do trabalho da equipe.		3.8
As regras do PGD são claras para gestores e equipes.		4.2
A infraestrutura disponível é adequada para o PGD.		3.9
Recebi orientação suficiente para atuar como gestor no PGD.		4.0
As metas e entregas do PGD são claras e mensuráveis.		3.7
O acompanhamento do desempenho do servidor por meio do PGD é viável.		3.8
Os resultados do PGD apoiam a tomada de decisão da gestão.		3.6
O PETRVS é fácil de acessar e utilizar.		2.9
O PETRVS permite acompanhar as metas e entregas do PGD da equipe.		3.4
O PETRVS contribui para a transparência e o monitoramento do PGD.		3.4
O PGD melhorou a produtividade da equipe.		3.8
O PGD melhorou a qualidade do trabalho entregue.		3.8
O PGD gerou dificuldades relevantes na gestão da equipe.		2.4

5. BLOCO 3 — QUEM AINDA NÃO PARTICIPA

Os 6 itens respondidos pelos 68 servidores fora do PGD

Este bloco, mais curto, foi respondido pelos servidores que ainda não participam do programa. Ele mede o conhecimento das regras, a percepção de divulgação de informações, o impacto do PGD nos serviços da instituição, a sensação de tratamento justo entre servidores e o interesse em participar futuramente.



Comparado aos outros dois blocos, este é o grupo com a avaliação mais reservada em relação ao programa — o que é coerente com o fato de que quem está fora do PGD tem, em geral, menos informação direta sobre seu funcionamento no dia a dia.

6. RESPOSTAS ABERTAS — VISÃO GERAL E TEMAS

O que os servidores escreveram, com suas próprias palavras

Ao final do questionário, os servidores podiam registrar livremente observações ou sugestões sobre o PGD. Do total de 263 respondentes, **74 registraram algum comentário**, dos quais **70 traziam conteúdo substantivo** (os demais eram respostas do tipo "não"). Esses comentários foram lidos e agrupados por tema predominante — um mesmo comentário pode tocar mais de um assunto, mas foi contado uma única vez, pelo tema mais central.



Temas mais mencionados



O tema mais citado — funcionamento do sistema PETRVS — confirma, nas palavras dos próprios servidores, o gargalo já identificado nos itens quantitativos da pesquisa. Ao mesmo tempo, a avaliação positiva do programa é o segundo tema mais frequente, reforçando que a maioria de quem comenta reconhece benefícios reais do PGD, mesmo ao apontar pontos de melhoria.

7. RESPOSTAS ABERTAS — O QUE OS SERVIDORES ESCREVERAM

Trechos selecionados, por tema

Os trechos abaixo são reproduzidos tal como escritos pelos respondentes, de forma anônima. A identificação indica apenas a carreira e a situação funcional (participação no PGD e exercício de chefia), nunca o nome, o setor ou o campus de origem.

Sistema PETRVS — funcionamento e usabilidade

TAE · PARTICIPA DO PGD, EXERCE CHEFIA

"Infelizmente o Sistema Petrvs tem apresentado muitos erros, como por exemplo ter que fazer duas ou mais vezes o registro ou avaliação, que mesmo a comissão de apoio não compreende."

TAE · PARTICIPA DO PGD, EXERCE CHEFIA

"O sistema PETRVS é muito difícil e complicado de ser utilizado. Precisamos de maior auxílio e treinamentos presenciais."

Avaliação positiva do programa

TAE · PARTICIPA DO PGD

"O PGD trouxe um grande avanço para a gestão do trabalho, tornando-o mais eficiente. Consigo ter uma visão plena das minhas atividades, podendo planejá-las de forma organizada e consistente, de modo a atingir objetivos claros."

TAE · PARTICIPA DO PGD, EXERCE CHEFIA

"O PGD conseguiu oferecer melhor qualidade de vida aos servidores sem diminuir a qualidade de entrega do trabalho. Entendo que estar no PGD é um motivacional e um reconhecimento e um diferencial na carreira."

Equidade e critérios entre setores

TAE · PARTICIPA DO PGD, SEM CHEFIA

"O Programa beneficia apenas alguns servidores. Os demais são penalizados com mais tarefas que precisam ser executadas presencialmente."

TAE · PARTICIPA DO PGD, SEM CHEFIA

"Sugiro a implementação de um sistema de rodízio para o PGD, baseado no interesse dos servidores, a fim de democratizar o acesso ao teletrabalho [...] Isso evita a perpetuidade de arranjos individuais e promove uma rotatividade justa [...]"

Modelo de trabalho e presencialidade

DOCENTE · NÃO PARTICIPA DO PGD

"Acredito que os servidores em PGD deveriam ter um mínimo de presencialidade [...] é importante o servidor verificar in loco resultados do seu serviço prestado [...] as relações entre os colegas e os fatores que a presencialidade gera."

Sugestões de gestão e comunicação

TAE · PARTICIPA DO PGD, SEM CHEFIA

"Falta implantar política de consequências para o descumprimento das regras; relatórios mais robustos que facilitem a tomada de decisão para a gestão [...] transparência dos dados do PGD publicados na página de governança/programa. No mais, a Comissão do PGD está de parabéns no suporte ao servidor."

Divulgação e conhecimento das regras

DOCENTE · NÃO PARTICIPA DO PGD

"Eu considero o PGD uma iniciativa positiva. Entretanto, no IFTM, não conheço as diretrizes e as regras do PGD e também não tenho conhecimento dos resultados obtidos por meio do trabalho que é realizado na modalidade PGD."

Cultura organizacional e pertencimento

TAE · PARTICIPA DO PGD, EXERCE CHEFIA

"A meu ver o PGD atrapalha muito a gestão quanto ao ambiente organizacional, onde tenho percebido que nossos servidores [...] estão perdendo aos poucos o sentimento de pertencimento institucional e cada vez mais individualistas."

8. FICHA TÉCNICA

Informações sobre esta publicação

Objeto	Avaliação do Programa de Gestão de Desempenho (PGD) do IFTM — ciclo 2025
Responsável	Comissão de Implantação e Execução do PGD (CIE-PGD) — Reitoria do IFTM
Amostra	263 respostas válidas (213 servidores(as) técnico-administrativos e 50 docentes)
Período	Pesquisa aplicada em 2025
Instrumento	Questionário estruturado em três blocos (participantes, gestores e não participantes), com escala de concordância de 1 a 5 e campo aberto para observações
Tratamento dos dados	Respostas analisadas de forma agregada e anônima; comentários abertos reproduzidos sem identificação de nome, setor ou campus
Base legal do PGD	Decreto nº 11.072/2022; Instrução Normativa Conjunta SGP/SRT/SEGES-MGI nº 52/2023; Portaria Normativa IFTM nº 20/2024

A publicação de resultados da avaliação do PGD atende ao disposto no art. 4º, §3º do Decreto nº 11.072/2022, que trata a transparência do programa como parte de sua execução.

Dúvidas, sugestões ou solicitação de outros materiais sobre o PGD podem ser encaminhadas à Comissão de Implantação e Execução do PGD (CIE-PGD) do IFTM.