



**Programa de Gestão
e Desempenho**

WEBINÁRIO PGD

Mitos e Práticas

27 de junho



NOSSA PROGRAMAÇÃO DE HOJE

Dia a dia do PGD

- **A função dos Planos de Entregas e Planos de Trabalho no PGD - Marcelo Barbosa**
- **Garantindo o alinhamento e contribuição de participantes do PGD - Cristina Portela**
- **Registro e avaliação da execução dos planos de trabalho no PGD - Juliana Legentil**
- **Política de consequências: prática ANAC - Rafael Dalchiavon**

AVISOS GERAIS E COMBINADOS

- O evento será gravado 
- As perguntas e comentários devem ser postados no chat e serão selecionados para interação mediada ao final do evento
- As perguntas mais frequentes, não respondidas, irão para a FAQ

Dia a dia do PGD



*Programa de Gestão
e Desempenho*

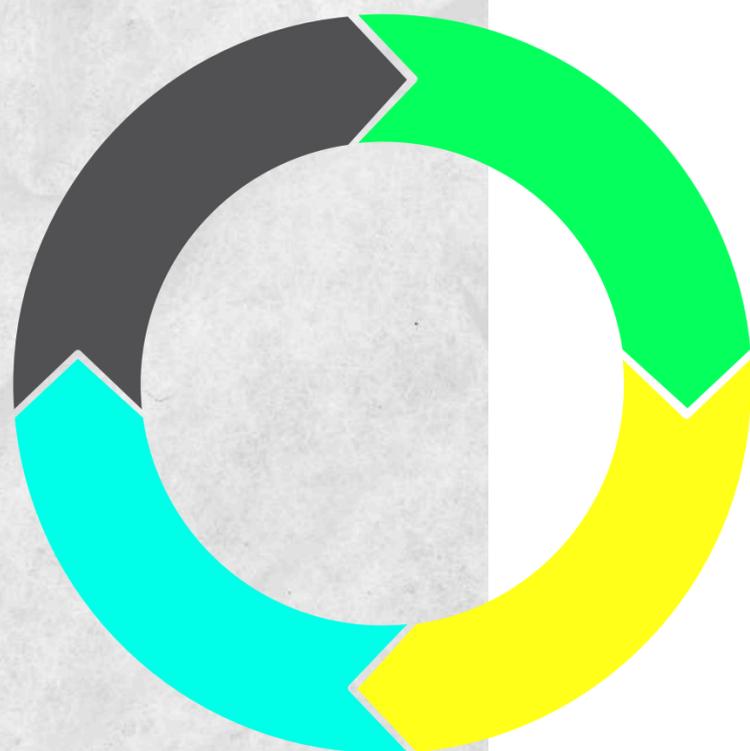


A função dos Planos de Entregas e de Trabalho no PGD

Marcelo Barbosa



FASES DO CICLO DO PGD



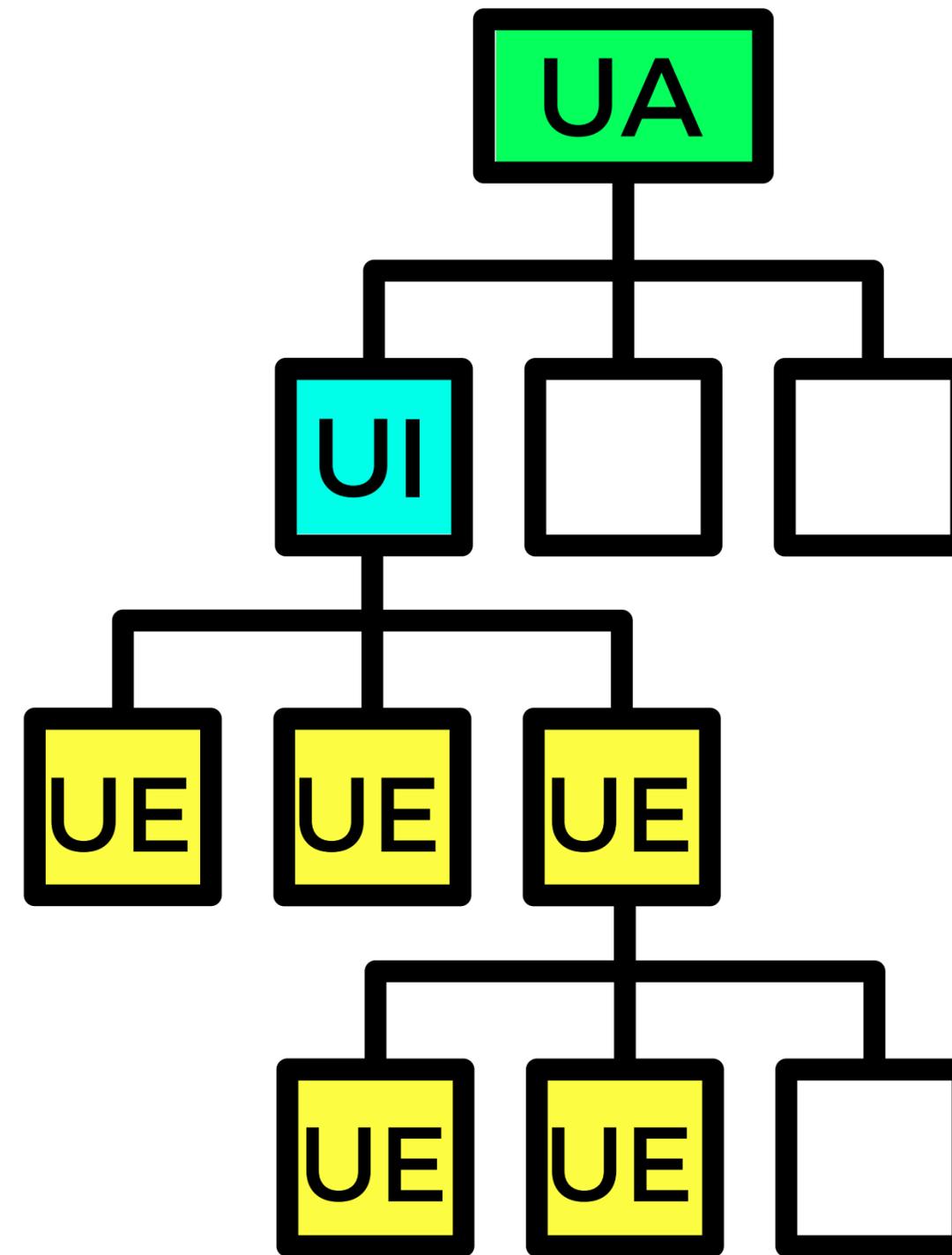
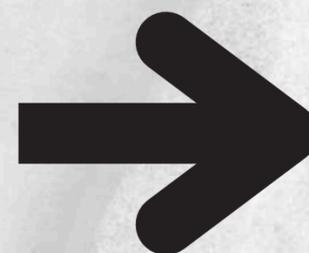
- 1 ELABORAÇÃO DO PLANO DE ENTREGAS DA UNIDADE**
- 2 ELABORAÇÃO DOS PLANOS DE TRABALHO DOS PARTICIPANTES**
- 3 EXECUÇÃO**
- 4 AVALIAÇÃO DA EXECUÇÃO DOS PLANOS DE TRABALHO**
- 5 AVALIAÇÃO DO PLANO DE ENTREGAS**



Unidade de execução

QUALQUER UNIDADE DA ESTRUTURA ADMINISTRATIVA QUE TENHA PLANO DE ENTREGAS PACTUADO.

A unidade hierarquicamente superior decide quais unidades serão UEs, pois é ela que aprova o plano de entregas



O QUE SÃO ENTREGAS

Entrega é o **produto ou serviço** gerado por uma equipe ou unidade, resultante da contribuição de seus membros.

Entregas são diferentes de objetivos e tarefas:

- **Objetivos:** Resultados finais que se deseja alcançar.
- **Entregas:** Etapas ou saídas que contribuem para o alcance dos objetivos.
- **Tarefas/Atividades:** Ações executadas para concluir as entregas.

Características das Entregas

- **Demandadas:** Devem ter valor para o demandante e/ou destinatário.
- **Tangíveis:** Resultados claros sobre a conclusão.
- **Mensuráveis:** Indicadores de progresso em direção aos objetivos.
- **Variedade:** Podem ser de processo ou projeto e ter tamanhos distintos.

O QUE SÃO ENTREGAS

Tipos de Entregas

As entregas podem ser resultantes de processos ou projetos. A principal diferença entre elas está no tipo de meta:

- **Projetos:** Têm início, meio e fim. As metas geralmente são binárias (0 ou 1 - concluiu ou não concluiu).
- **Processos:** Não têm fim definido. As metas geralmente são de performance (tempo de resposta, quantidade produzida, etc.).

Exemplos de Títulos de Entregas

- Título: Objeto Direto + Verbo no Particípio (e.g., “Relatório Concluído”).

PLANO DE ENTREGAS

PLANEJAMENTO "MÍNIMO" DAS UNIDADES DE EXECUÇÃO



4Q1P

o **Q**ue ?
Quanto ?
Quando ?
Quem ?
Para quem ?

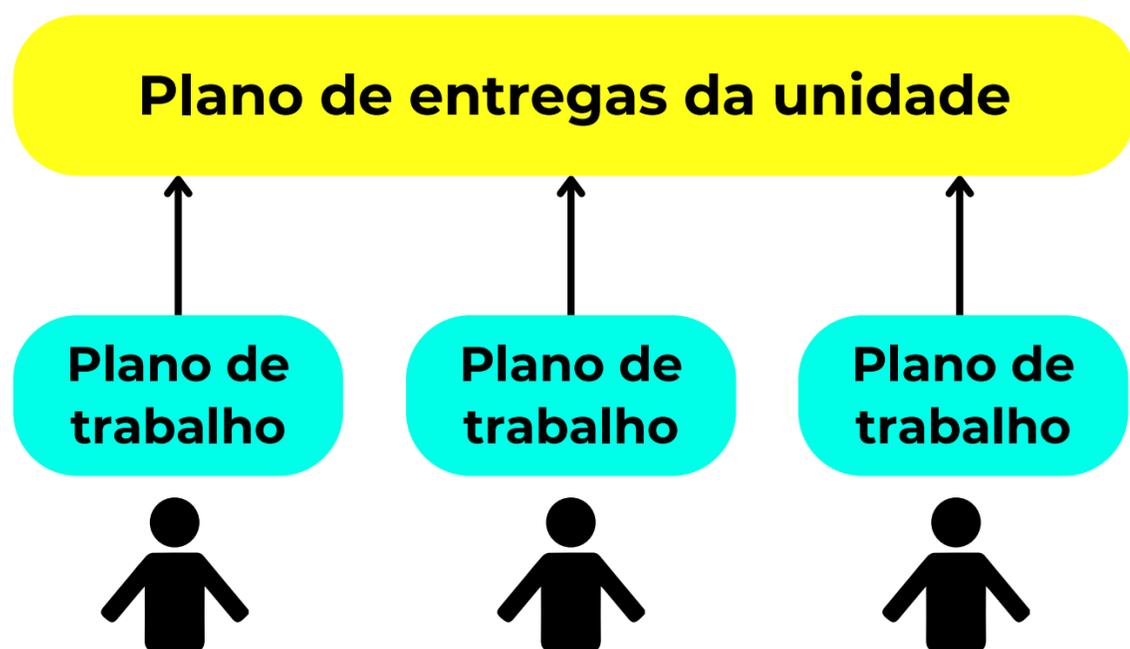
ADAPTABILIDADE ÀS ESPECIFICIDADES DAS ORGANIZAÇÕES

Exemplos de complementações:

- Progresso esperado
- Planejado vs Realizado
- Vinculação a objetivo estratégico e/ou macroprocesso

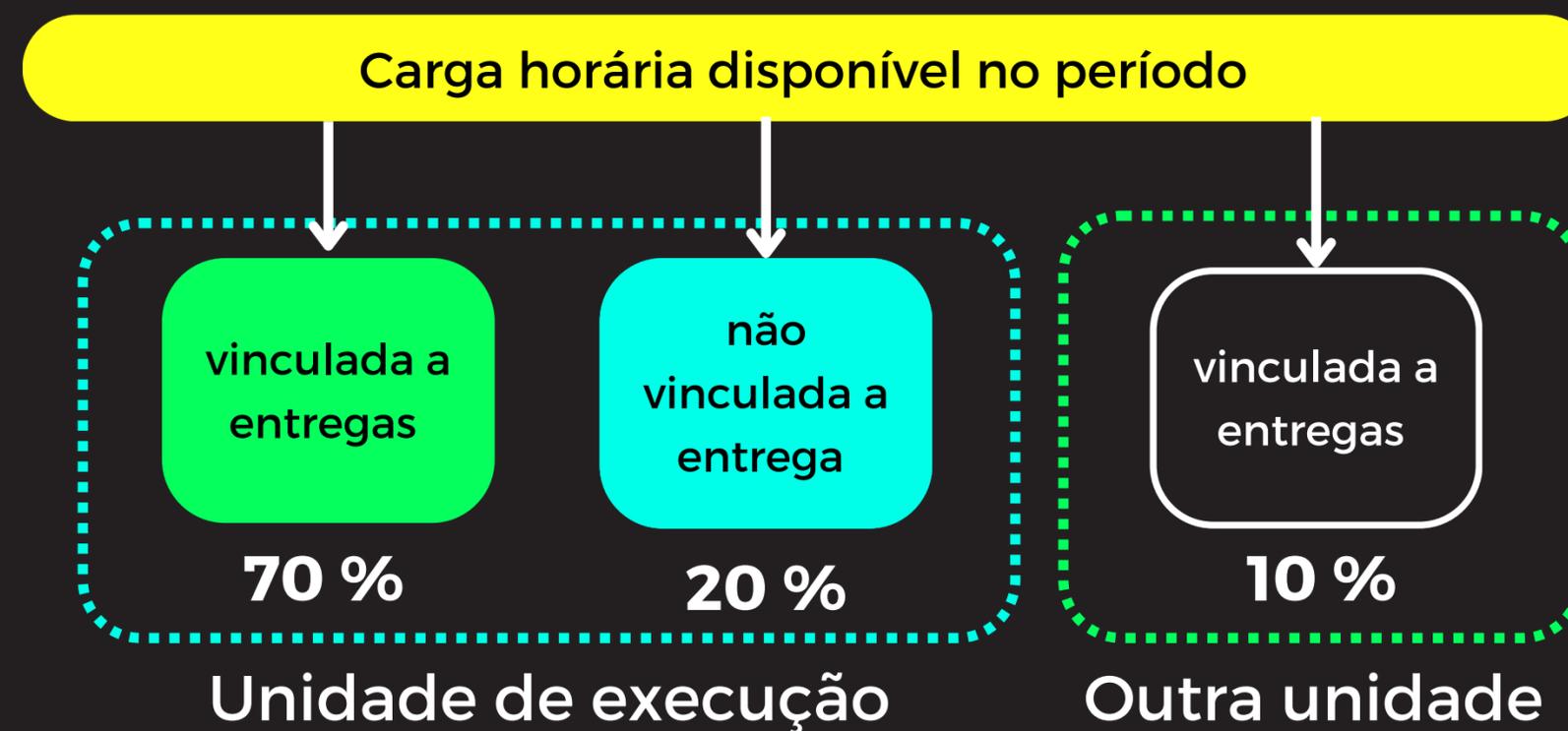
PLANO DE TRABALHO

Distribuem o esforço de desenvolvimento das entregas do plano de entregas da unidade entre seus participantes



Alocação da carga horária disponível no período distribuída em % de alocação de esforço.

Exemplo:



PLANO DE TRABALHO

Nem todo o esforço disponível será dedicado diretamente às entregas

ATIVIDADES **NÃO** VINCULADAS DIRETAMENTE A ENTREGAS

- **Contribuição em entregas de outras unidades**
- **Atividades de apoio, assessoramento e desenvolvimento** que não contribuem diretamente para entregas, mas necessárias para adequado funcionamento administrativo ou suporte gerencial
- **Atividades de gestão de equipes e entregas**, realizadas por coordenadores, gerentes, diretores e seus respectivos substitutos.

PLANO DE TRABALHO

Importância do Plano de Trabalho

- Permite clareza sobre as contribuições individuais.
- Alinha o time e foca em resultados.

Nível de Detalhamento no Plano de Trabalho

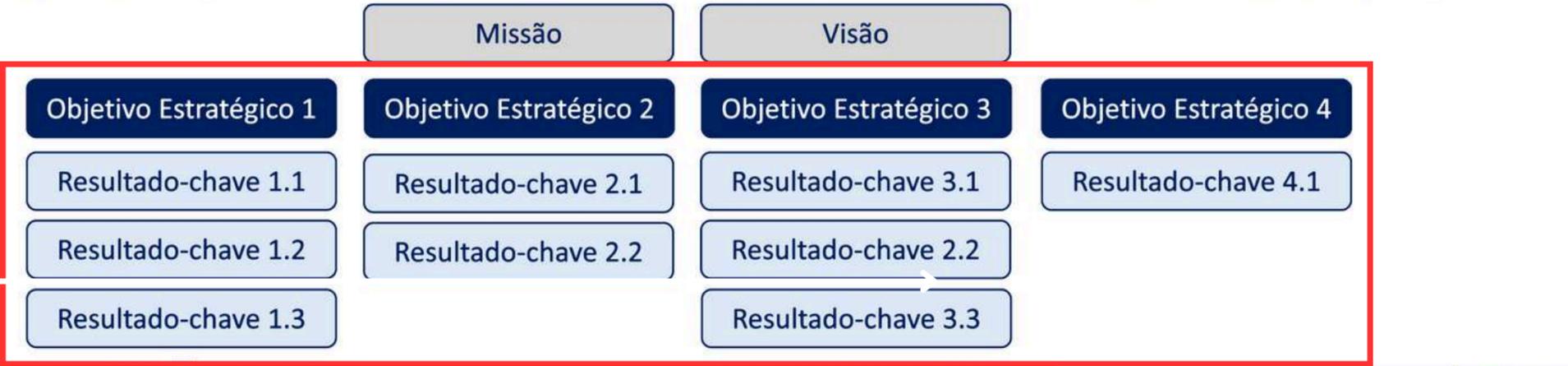
O nível de detalhamento do plano de trabalho deve ser acordado entre a chefia e o participante, evitando o micro gerencialismo.

ALINHAMENTO PGD - PLANEJAMENTO INSTITUCIONAL

É o vínculo
entre o **macro**
(institucional) e
o micro
(indivíduo)



CONEXÃO ENTRE PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO E ENTREGAS DO PGD



Entregas	Meta	Prazo	Demandante	Destinatário	Equipe	Horas	Custo de pessoal R\$
Entrega 1.3.1	1	30-set	Seges	Seges	M K	45	R\$ 6.750
Entrega 1.3.2	6	31-Dez	DINOV	Sociedade e APF	R N K L	124	R\$ 18.600
Entrega 1.3.3	1	30-abr	Comissões do MGR	Órgãos de controle, Sociedade, APF	T K R	72	R\$ 10.800
Entrega 1.3.4	1	30-set	Seges	Órgãos de controle, Sociedade, APF	M	24	R\$ 3.600
Entrega 1.3.5	1	13-abr	Sociedade SGP	APF	T N R M K L	185	R\$ 27.750



Dia a dia do PGD



*Programa de Gestão
e Desempenho*

Garantindo o alinhamento e contribuição de participantes do PGD

Cristina Portela



Dia a dia do PGD



*Programa de Gestão
e Desempenho*

Registro e avaliação da execução dos planos de trabalho no PGD

Juliana Legentil



POR QUE REGISTRAR A EXECUÇÃO DO PLANO DE TRABALHO?

Papel do participante

O que deve ser registrado

Periodicidade

Segurança mútua

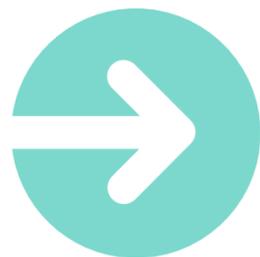
Insumos para a avaliação da execução do plano de trabalho

REGISTROS **AO LONGO** DA EXECUÇÃO DO PLANO DE TRABALHO

O que o participante deve registrar?



a descrição dos trabalhos realizados



as ocorrências que possam impactar o que foi inicialmente pactuado

PERIODICIDADE DOS REGISTROS DE EXECUÇÃO DOS PLANOS DE TRABALHO



Duração do Plano de Trabalho: **igual ou inferior a 30 dias**



Concluir os registros **em até dez dias após o encerramento do plano de trabalho.**

Duração do Plano de Trabalho: **maior que 30 dias**



Registrar **mensalmente, até o décimo dia do mês subsequente.**



POR QUE AVALIAR A EXECUÇÃO DO PLANO DE TRABALHO?

Papel da chefia

Parâmetros estabelecidos na IN n. 24/2023

Escala

Periodicidade

Ações interdependentes

Reflexões

A INTERDEPENDÊNCIA DAS AÇÕES

INVISTA NA
PACTUAÇÃO

O plano é uma construção dialogada. Confirme se o participante entendeu quais contribuições são esperadas (escopo, prazo, quantidade, qualidade, etc)

O plano deverá refletir os combinados sobre as contribuições.

MONITORE A
EXECUÇÃO E
OS REGISTROS

Se o trabalho é dinâmico, o plano não deve ser estático.

Acompanhe a execução e os registros do participante.

Sempre que necessário, repactue com o participante (contribuições; escopo; prazo; quantidade).

OFEREÇA
FEEDBACKS

Sempre que possível, não espere o “caldo entornar”.

Ofereça feedbacks ao participante ao longo do processo de execução.

É papel da chefia indicar oportunidades de melhoria ou reconhecer que o participante está atuando conforme o combinado.

AVALIE A
EXECUÇÃO

A chefia deve avaliar a execução do plano de trabalho considerando todos os parâmetros da IN n. 24/2023.

A avaliação será reflexo do alinhamento entre o participante e a chefia.

Há uma curva de aprendizagem. Não a ignore.

PENSANDO JUNTOS

Planejar, monitorar e avaliar o trabalho executado pela equipe são funções da chefia imediata, independentemente do PGD.

À medida que as chefias e os participantes se apropriam das premissas do PGD, os instrumentos disponíveis são considerados facilitadores da gestão da equipe.

Comportamentos inadequados sempre existiram. O PGD contribui para a reunião de elementos que poderão nortear ações gerenciais e, quando necessário, a aplicação da política de consequências.



O PGD **PODE** CONTRIBUIR

- ▶ Fortalecimento da gestão orientada a resultados, sem prescindir da gestão orientada a pessoas
- ▶ Geração de evidências sobre as dificuldades enfrentadas pelas chefias (déficit de pessoal, sobrecarga de trabalho, ausência de alinhamento com superiores sobre os resultados esperados, baixa clareza de papéis)
- ▶ Oferta de arranjos de trabalho mais flexíveis
- ▶ Melhoria do serviço público

Vulnerabilidade soa como verdade e é sinal de coragem.

Verdade e coragem nem sempre são confortáveis,
mas nunca são fraquezas.

*Brown, Brené. A coragem de ser imperfeito: Como aceitar a própria vulnerabilidade,
vencer a vergonha e ousar ser quem você é (Portuguese Edition) . Sextante.
Edição do Kindle.*



***Programa de Gestão
e Desempenho***

Obrigada

REFERÊNCIAS

Brown, Brené. A coragem de ser imperfeito: Como aceitar a própria vulnerabilidade, vencer a vergonha e ousar ser quem você é (Portuguese Edition). Sextante. Edição do Kindle

Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos. (2023). Instrução Normativa Conjunta SEGES-SGPRT /MGI no 24, de 28 de julho de 2023. Estabelece orientações a serem observadas pelos órgãos e entidades integrantes do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - Sipec e do Sistema de Organização e Inovação Institucional do Governo Federal - Siorg, relativas à implementação e execução do Programa de Gestão e Desempenho - PGD. In Diário Oficial da União, Edição 144, Seção 1, Página 57.

ANEXOS

5 PARÂMETROS PARA AVALIAÇÃO DA EXECUÇÃO DO PLANO DE TRABALHO

Ocorrências registradas
pelo participante ao longo da
execução do seu plano de
trabalho

**Realização dos trabalhos
conforme pactuado**

**Critérios definidos
previamente** para avaliar as
contribuições do participante

Cumprimento do
disposto no TCR

Fatos externos que restringiram a
capacidade de ação do participante e da
chefia imediata

(IN n. 24/2023)

ESCALA

I- EXCEPCIONAL: PLANO DE TRABALHO EXECUTADO **MUITO ACIMA DO ESPERADO**

II- ALTO DESEMPENHO: PLANO DE TRABALHO EXECUTADO **ACIMA DO ESPERADO**

III- ADEQUADO: PLANO DE TRABALHO EXECUTADO **CONFORME O ESPERADO**



IV- INADEQUADO: PLANO DE TRABALHO EXECUTADO **ABAIXO DO ESPERADO OU PARCIALMENTE EXECUTADO**

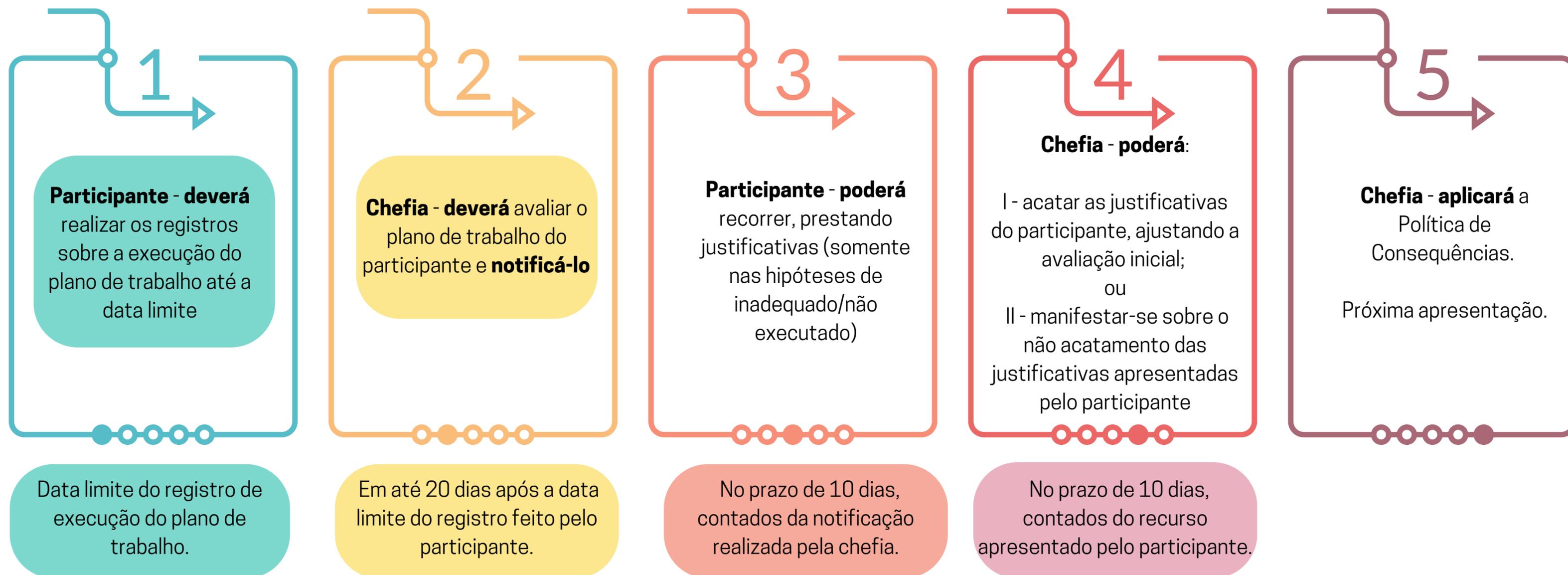


V- NÃO EXECUTADO: PLANO DE TRABALHO **INTEGRALMENTE NÃO EXECUTADO**

ADMITEM RECURSO

(IN n. 24/2023)

AVALIAÇÃO DA EXECUÇÃO DO PLANO DE TRABALHO



Dia a dia do PGD



*Programa de Gestão
e Desempenho*



Política de consequências: prática ANAC

Rafael Dalchiavon



**Programa de Gestão
e Desempenho**

Estão abertas as
inscrições para a
Mentoria

MENTORIA EM PGD

Objetivo

Transformar Unidades de Execução (UEs) selecionadas em referências de excelência na implementação e execução do Programa de Gestão e Desempenho (PGD).

Pretende-se desenvolver Business Cases que evidenciem o potencial de transformação do PGD, servindo de inspiração e exemplo para outras UEs e multiplicando as boas práticas de gestão associadas ao PGD.

**Quem pode
participar?**

**Quais os
requisitos?**

**Onde se
inscreve?**

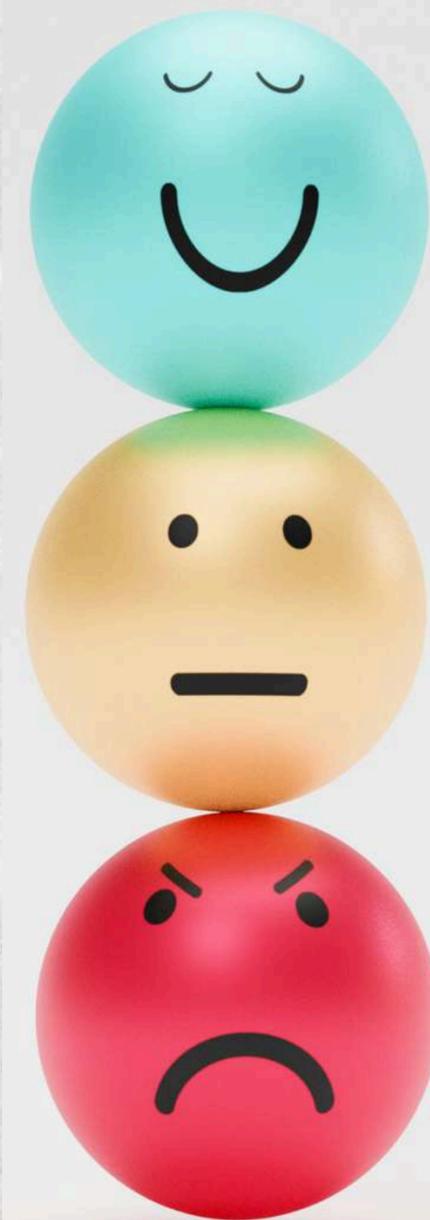
Dia a dia do PGD



Perguntas



Conte-nos o que você achou do encontro de hoje:





Programa de Gestão e Desempenho

MINISTÉRIO DA
GESTÃO E DA INOVAÇÃO
EM SERVIÇOS PÚBLICOS



**Dúvidas ou
comentários**

pgd@gestao.gov.br



**Quer receber informações
fresquinhas sobre PGD?**

*Faça parte da nossa
comunidade no
WhatsApp*



Visite a página do PGD:

gov.br/pgd

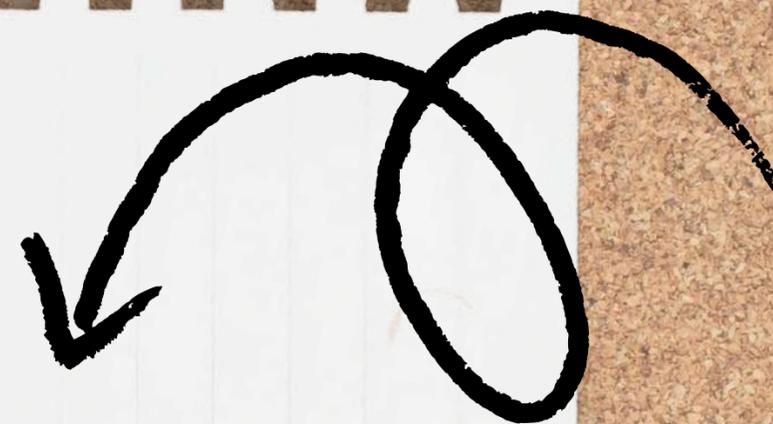


Garantindo o

ALINHAMENTO E A

CONTRIBUIÇÃO

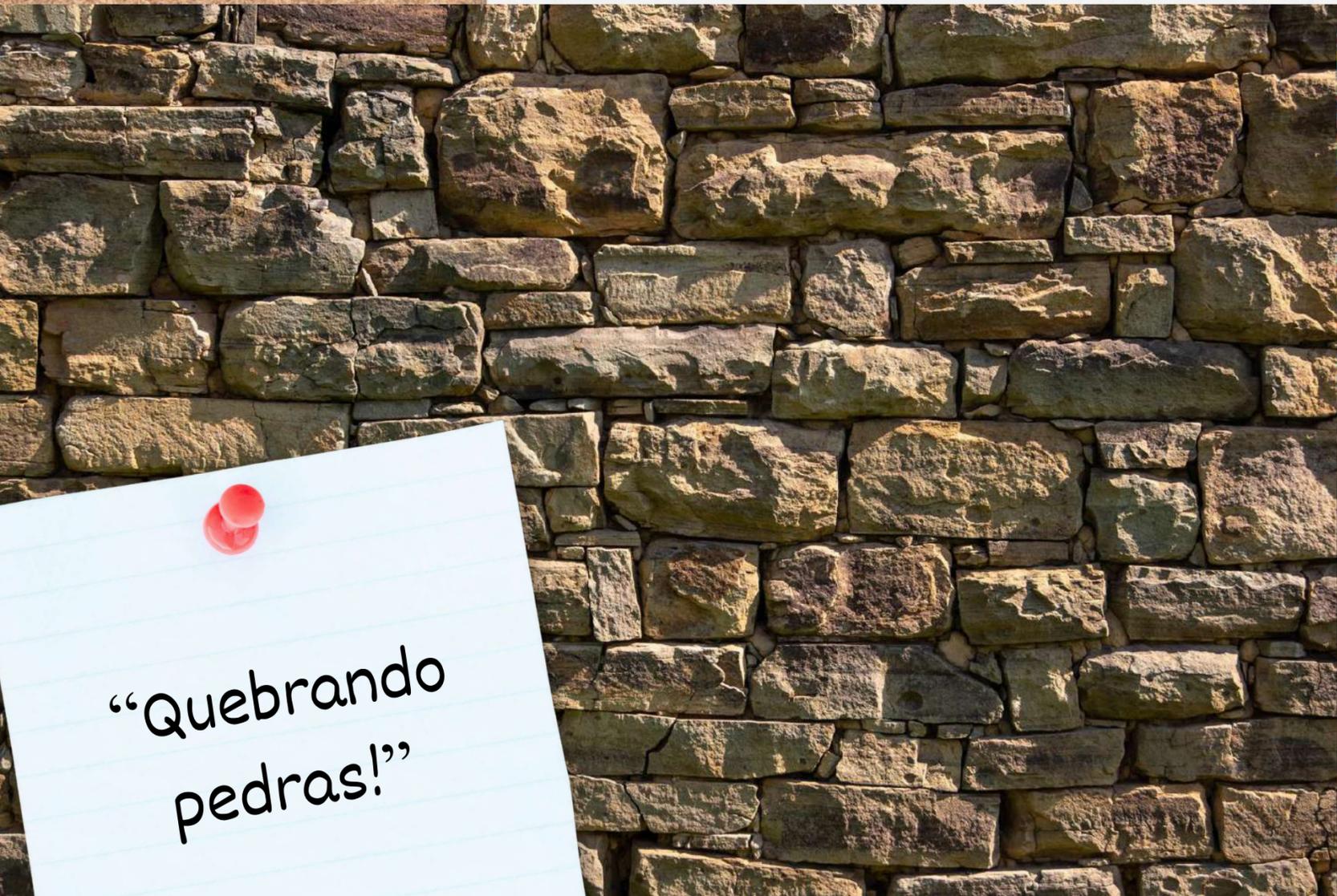
dos colaboradores



Por Cristina Portela



Contribuições e entregas



“Quebrando pedras!”



“Construindo uma catedral!”

Alinhamento das Contribuições

1

PLANEJAMENTO (4Q1P)

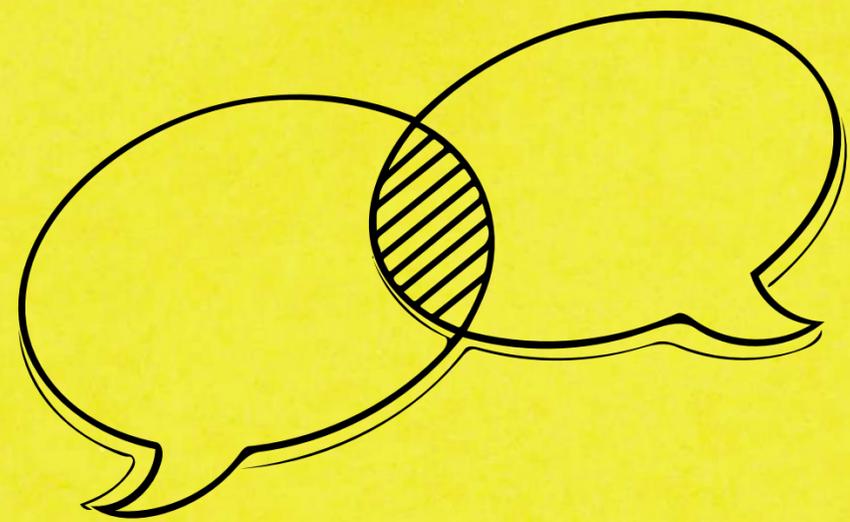
2

EVIDENCIA ESFORÇOS

3

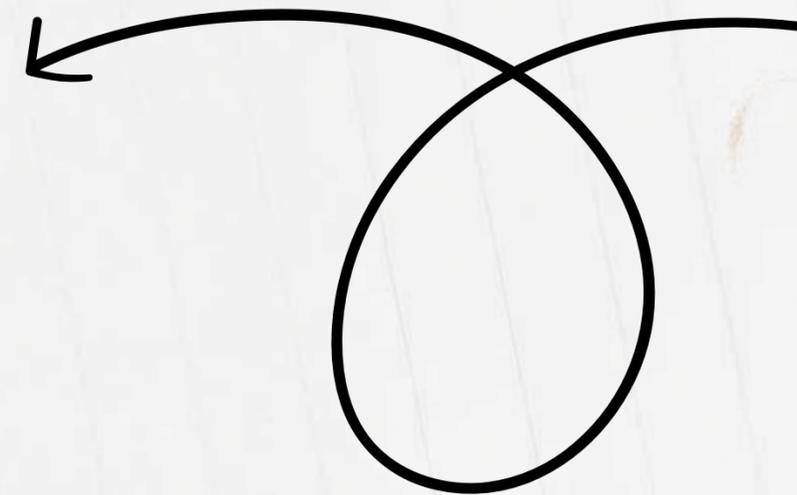
AVALIA





Feedback

Fazer do PGD um instrumento de gestão - avaliar entregas e dar/receber feedback





Gestor

Liderança - Competências:

1. Pessoas: engajamento, coordenação e colaboração em rede, e autoconhecimento;
2. Resultado: gestão de crises, resultados e geração de valor para o usuário;
3. Estratégia: visão de futuro, inovação e mudança, e comunicação estratégica



Colaborador ←

Autonomia

Engajamento

Satisfação

Clima organizacional

MITO



VERDADE

O PGD precariza
o trabalho?

MITO



VERDADE



O PGD precariza
o trabalho?

MITO





A relação entre
tempo e salário é
rompida com o PGD?

MITO



VERDADE



A relação entre
tempo e salário é
rompida com o PGD?

MITO





Obrigada!

Cristina Portela
cristina.castilho@gestao.gov.br

