



Relatório Gerencial do Programa de Gestão e
Desempenho do Ipea
2022

Brasília - DF

30 de novembro de 2022.

Governo Federal

Ministério da Economia

Ministro Paulo Guedes



Presidente

Erik Alencar de Figueiredo

Diretor de Desenvolvimento Institucional

André Sampaio Zuvanov

Diretor de Estudos e Políticas do Estado, das Instituições e da Democracia

Flavio Lyrio Carneiro

Diretor de Estudos e Políticas Macroeconômicas

Marco Antônio Freitas de Hollanda Cavalcanti

Diretor de Estudos e Políticas Regionais, Urbanas e Ambientais

Nilo Luiz Saccaro Junior

Diretor de Estudos e Políticas Setoriais, de Inovação, Regulação e Infraestrutura

João Maria de Oliveira

Diretor de Estudos e Políticas Sociais

Herton Ellery Araújo

Diretor de Estudos Internacionais

Paulo de Andrade Jacinto

Coordenador -Geral de Ciência de Dados e Tecnologia da Informação

Démerson André Polli

Coordenador-Geral de Imprensa e Comunicação Social (substituto)

João Cláudio Garcia Rodrigues Lima

Coordenadora-Geral de Planejamento e Articulação Institucional

Alice Pessoa de Abreu

Portal do Ipea: <http://www.ipea.gov.br>.

Ouvidoria do Ipea: <http://www.ipea.gov.br/ouvidoria>.

Relatório Gerencial do Programa de Gestão e Desempenho do Ipea 2022

Elaboração:

Coordenação-Geral de Planejamento e Articulação Institucional:

Coordenadora-Geral de Planejamento e Articulação Institucional

Alice Pessoa de Abreu

Equipe:

Cláudia Paoliello Palet

Fernanda Paula Felix de Sousa

Raquel Viana Rocha

Diretoria de Desenvolvimento Institucional:

Diretor de Desenvolvimento Institucional

André Sampaio Zuvanov

Coordenador-Geral de Gestão de Pessoas

Leônidas Pires Neto

Coordenador de Administração de Pessoal

Cleber Alberto Barbosa

Chefe da Divisão de Pagamento

Edson Raimundo Zacarias

Equipe:

Paula Elcy Da Silva Torres

Silvia Regina Tressino

Stephanie Paula Ferreira

Sumário

1	INTRODUÇÃO	5
2	APRESENTAÇÃO.....	5
3	INFORMAÇÕES GERENCIAIS	7
3.1	De natureza quantitativa:.....	7
3.1.1	Total de participantes e percentual em relação ao quadro de pessoal:.....	7
3.1.2	Variação de gastos, quando houver, em valores absolutos e percentuais:.....	9
3.1.3	Variação de produtividade, quando houver, em valores absolutos e percentuais: 9	
3.1.4	Variação de agentes públicos por unidade após adesão ao Programa de Gestão: 11	
3.1.5	Variação no absentismo, em valores absolutos e percentuais:.....	12
3.1.6	Variação na rotatividade da força de trabalho, em valores absolutos e percentuais:.....	13
3.2	De natureza qualitativa, para análise gerencial dos resultados alcançados:.....	15
3.2.1	Melhoria na qualidade dos produtos entregues:.....	15
3.2.2	Dificuldades enfrentadas:	15
3.2.3	Boas práticas implementadas.	15
3.2.4	Sugestões de aperfeiçoamento do PGD.....	15
4	CONCLUSÃO	16

1 INTRODUÇÃO

O Programa de Gestão e Desempenho -PGD, anteriormente denominado PdG, foi instituído pela Portaria Ipea Portaria nº 154, de 08 de outubro de 2021, fundamentada na Instrução Normativa nº 65, de 30 de julho de 2020, do Ministério da Economia - ME. Em 1º de julho de 2022, foi publicada a Portaria Ipea nº 216, que adequou o Programa ao Decreto 11.072, de 17 de maio de 2016, dentre outras alterações.

Em cumprimento ao art. 22 da Portaria Ipea 216/22, foi elaborado o presente Relatório Gerencial, que tem por finalidade apresentar os benefícios e resultados decorrentes da implementação do Programa. Os dados constantes do presente documento têm por base os relatórios de cada uma das diretorias do Ipea, que avaliaram suas unidades nos aspectos quantitativos e qualitativos do PGD.

2 APRESENTAÇÃO

O PGD Ipea foi instituído com base nos resultados de estudos realizados por um Grupo de Trabalho, composto por uma equipe técnica do Instituto, que elaborou suas normas, critérios e tabelas de atividades. O sistema adotado para o Programa, foi cedido pelo Conselho Administrativo de Defesa Econômica (CADE), que foi customizado para atender as necessidades específicas do Programa neste Instituto.

O PGD Ipea tem os seguintes objetivos:

- I - aperfeiçoar a organização e gestão interna;
- II - promover uma gestão voltada para resultados, que prime pela qualidade e efetividade da produção técnica e serviços ofertados à sociedade;
- II - promover a qualidade das entregas dos participantes;
- IV - fomentar o trabalho criativo, a inovação e a cultura de governo digital;
- V - propiciar ganhos em termos de qualidade de vida para os participantes;
- VI - contribuir para a motivação e o comprometimento dos participantes com os princípios e valores institucionais;
- VII - reduzir custos para a Administração Pública; e
- VIII - atrair novos talentos e incentivar a permanência do quadro próprio no Instituto.

Tendo presente que o PGD teve seu início quando o país estava saindo da pandemia da Covid-19 (outubro de 2021), o Ipea estabeleceu que todos seus servidores poderiam participar do Programa, ao invés de começar o Programa com um pequeno grupo de participantes.

Desde que foi lançado, o PGD apresentou uma taxa crescente de adesão. Nos seus três primeiros meses – outubro a dezembro, a adesão ao Programa alcançou cerca de 30%

de participantes. O processo de adesão se intensificou em março, quando a nova sede do Ipea em Brasília ficou pronta para receber seus servidores e colaboradores, e em julho, após a revogação da IN 36/2022, que determinou a volta ao trabalho presencial. No final de novembro de 2022, após cerca de 13 meses de implantação, o Ipea tem hoje 70% de seus servidores aptos no PGD.

A formulação, negociação, acompanhamento e avaliação dos Planos de Trabalho passaram por um processo de aprendizado e já atingiram um estágio satisfatório de maturidade. A negociação dos planos de trabalho tem sido feita de forma antecipada, atendendo as boas práticas de gestão. As alterações e ajustes são feitas de comum acordo e os pontos de controle têm sido observados entre os participantes e a chefia. No final do processo, as entregas são avaliadas pela chefia. De modo geral, o Programa tem tido bons resultados no seu monitoramento e execução.

Para manter a integração das equipes e cultura do Ipea, todas as diretorias promoveram, periodicamente, atividades em grupo, que foram realizadas presencial e virtualmente. Essa modalidade de trabalho híbrida propiciou flexibilidade e eficiência por meio da execução remota de algumas atividades e rotinas de trabalho, ao mesmo tempo em que estimulou a aproximação dos membros das equipes.

Para a análise do desempenho, adotou-se o período de janeiro até novembro do corrente ano, dado que sua aferição é feita no final de cada exercício. Segundo dados apurados até o momento, o Ipea já superou as metas estabelecidas para 2022, tanto no que diz respeito às Metas Globais, com às Intermediárias. Considerando que cerca de 70% dos servidores estão no PDG, pode-se inferir que a produtividade do Ipea tem forte relação com a equipe que participa do Programa.

A implementação e execução do PGD não foi uma tarefa trivial e passou por várias dificuldades, tanto nos aspectos normativos quanto e, principalmente, nas questões tecnológicas. Embora algumas normas já foram revisadas ao longo do período, ainda será necessário se proceder a uma revisão mais detalhada. Porém, os problemas tecnológicos que são, sem dúvida, os maiores obstáculos enfrentados, não foram possíveis de serem resolvidos. Dentre os problemas enfrentados merecem destaque a limitação do sistema PGD para aferição da produtividade no âmbito do Programa, a geração de relatórios gerenciais, a impossibilidade de integração com outros sistemas de gestão, como: SISREF e IpeaProjetos.

No entanto, apesar dessas dificuldades, a evolução do PGD ao longo do tempo e os resultados produzidos indicam um bom caminho a ser trilhado conciliando e harmonizando as características dos regimes de trabalho presencial e remoto, oferecendo condições ambientais adequadas aos servidores para o desenvolvimento de suas atribuições institucionais e resultando na produção de estudos e pesquisas com foco na avaliação de políticas públicas e assessoramento governamental qualificado.

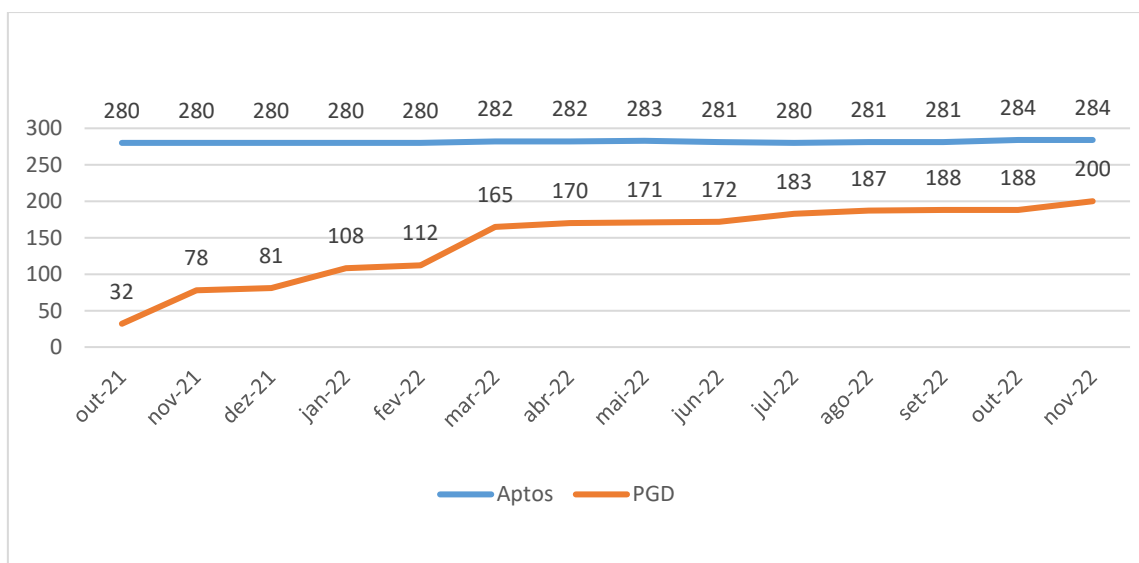
3 INFORMAÇÕES GERENCIAIS

3.1 De natureza quantitativa:

3.1.1 Total de participantes e percentual em relação ao quadro de pessoal:

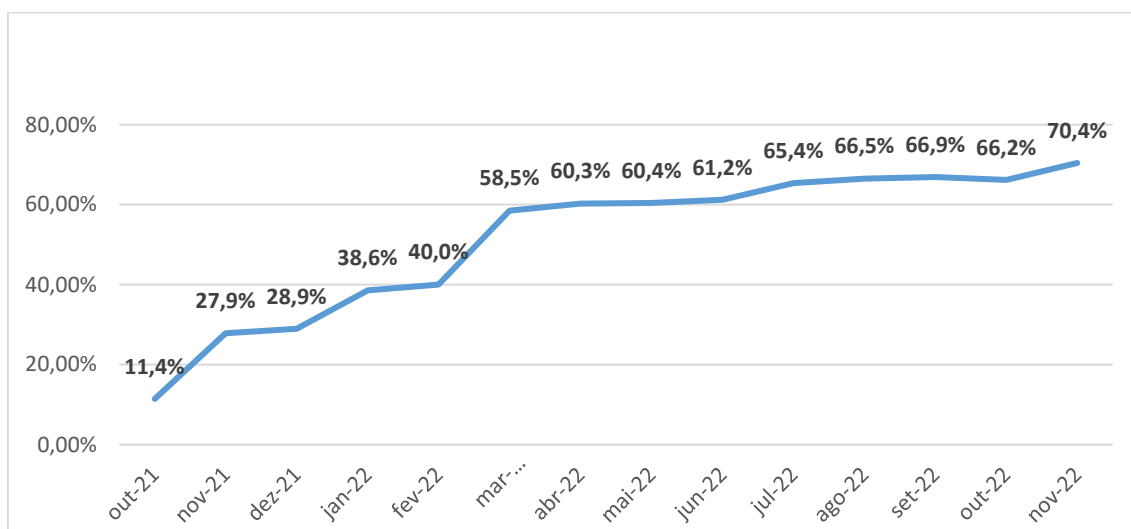
A adesão ao PGD foi imediata e crescente. Os gráficos 1 e 2 abaixo apresentam a evolução da adesão ao PGD em termos absolutos e em percentuais. Nos primeiros três meses a adesão ao Programa em relação ao quadro de pessoal apto a aderir ao PGD foi de cerca de 30%, chegando em março com 58,5%. Em julho, após o Decreto que estabeleceu a volta de todos ao trabalho presencial, a adesão ao Programa foi de 65,4% e, a partir de então, a participação foi crescendo lentamente, chegando a 70% em novembro.

Gráfico 1 - Adesão ao PGD em relação aos servidores aptos – em valores absolutos (Outubro de 2021 a novembro de 2022)



Fonte: CGDTI (Sistema PGD).
Obs. Dados obtidos em 29.11.2022

Gráfico 2 - Adesão ao PGD em relação aos servidores aptos – em percentual
(Outubro de 2021 a novembro de 2022)



Fonte: CGDTI (Sistema PGD).
Obs. Dados obtidos em 29.11.2022

O Quadro 1 abaixo apresenta a adesão, em termos absolutos e percentuais, dos servidores em relação ao quadro de pessoal do Ipea por unidade organizacional, em novembro de 2022.

Quadro 1- Adesão ao PGD por unidade organizacional
(novembro de 2022)

Unidade	Servidores Aptos	Servidores no PGD	% de Adesão
CGCOM	9	5	55,60%
CGPLA	3	2	66,70%
CGDTI	19	9	47,40%
AUDIN	1	1	100,00%
COREG	1	1	100,00%
DIDES	37	18	48,60%
DIEST	35	31	88,60%
DIMAC	18	15	83,30%
DINTE	27	23	85,20%
DIRUR	36	28	77,80%
DISET	26	20	76,90%
DISOC	51	35	68,60%
GABIN	2	1	50,00%
GERIO	12	9	75,00%
INTEG	1	1	100,00%
OUVID	1	1	100,00%
PRESI	1	0	0,00%
PROFE	4	0	0,00%
Total	284	200	70,40%

Fonte: CGDTI (Sistema PGD). Obs. Dados obtidos em 29.11.2022

3.1.2 Variação de gastos, quando houver, em valores absolutos e percentuais:

Apresentamos no Quadro 2, a seguir, a variação das despesas discricionárias empenhadas do Ipea entre 2020 e 2022, revelando a redução de 8% entre 2020 e 2021 e de 12% entre 2021 e 2022.

Quadro 2 – Despesas discricionárias empenhadas

Ano	Despesas empenhadas	Varição
2020	42.468.564,36	N/A
2021	39.087.875,62	-8,0%
2022*	34.482.118,47	-12%

*até 23 de novembro.

No entanto, além da implantação do PGD, outros fatores certamente contribuíram para essa variação. Com a declaração de pandemia por covid-19 em 11/03/2020 pela Organização Mundial de Saúde (OMS), o Ipea teve toda a sua força de trabalho alocada em regime de teletrabalho. Além disso, em 2020 o Ipea promoveu a transferência de sua unidade descentralizada no município do Rio de Janeiro para um espaço compartilhado com o Banco Central do Brasil, enquanto que, em 2022, nossa sede, em Brasília, foi transferida para um edifício próprio. Dessa forma, não é possível avaliar adequadamente o impacto que a implementação do PDG gerou nos custos do Ipea, pois esses fatores, por si sós, já trouxeram reduções significativas nos custos administrativos da Instituição.

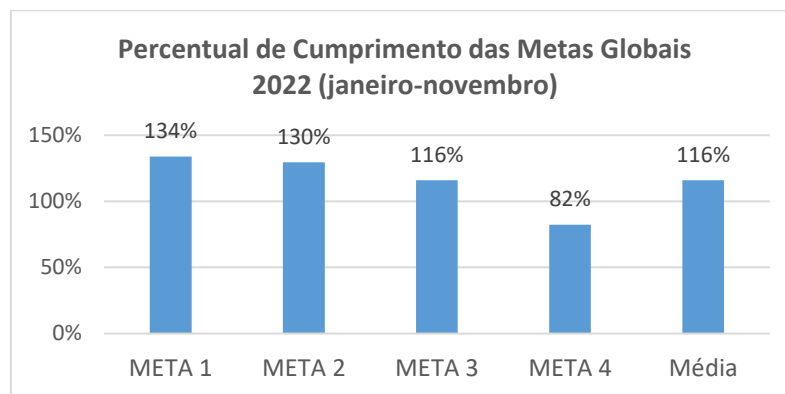
3.1.3 Variação de produtividade, quando houver, em valores absolutos e percentuais:

O Ipea afere sua produtividade pela apuração do Desempenho Institucional e pelo cumprimento das Metas de Gestão. O Desempenho Institucional e as Metas de Gestão são apurados pela Coordenação-Geral de Planejamento e Articulação Institucional (CGPLA).

Para o processo de avaliação do Desempenho Institucional, considera-se o Plano de Metas de Desempenho Institucional 2022, que foi estabelecido pela Portaria IPEA nº 195, de 10 de dezembro de 2021, e revisado em julho, pela Portaria IPEA nº 220, de 15 de julho de 2022.

Com base nas informações aferidas em 29 de novembro do corrente ano, o resultado das Metas Globais, de janeiro a novembro, já foi superado e representa cerca de 116% do total do Desempenho Institucional. Observa-se pelo gráfico 3 abaixo que das quatro Metas Globais previstas para o ano somente a Meta 4 - realização de eventos com a participação de autoridades governamentais - ainda não foi atingida.

Gráfico 3 – Apuração das Metas Globais (janeiro a novembro):



Fonte: CGPLA

Legenda:

META 1: realização de avaliações de programas governamentais e proposições de políticas sob demanda de órgãos oficiais

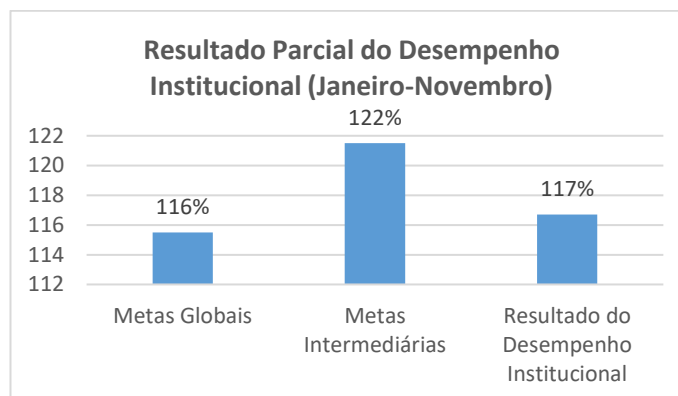
META 2: realização de estudos e pesquisas com divulgação nas modalidades e formatos vigentes

META 3: apresentação de estudos e pesquisas em eventos externos

META 4: realização de eventos com a participação de autoridades governamentais ou especialistas, nacionais ou estrangeiros

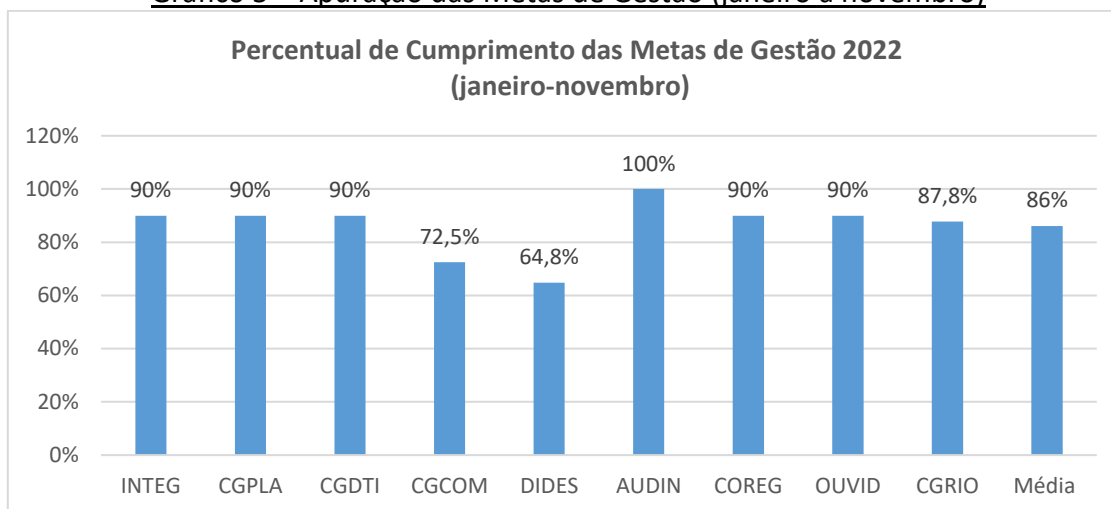
Para efeito de aferição dos resultados obtidos na avaliação de Desempenho Institucional (Portaria 157/2021, capítulo III, § 3º) considera-se o resultado das Metas Intermediárias (122%) e Metas Globais (116%). O resultado do Desempenho Institucional do Ipea, de janeiro a novembro, foi de 117%.

Gráfico 4 – Apuração do Desempenho Institucional (janeiro a novembro)



Fonte: CGPLA

A produtividade do Ipea também leva em consideração as Metas de Gestão de cada uma das suas unidades, que contribuem diretamente para os resultados do Desempenho Institucional. O resultado dessas Metas, de janeiro a novembro de 2022, foi de 86% e deverá alcançar cerca de 100% ao final deste exercício.

Gráfico 5 – Apuração das Metas de Gestão (janeiro a novembro)

Fonte: unidades de gestão.

Diante do exposto e considerando que cerca de 70% dos servidores do Ipea participam do PGD, concluímos que há uma correlação entre a produtividade do Programa e o cumprimento das Metas Institucionais.

3.1.4 Variação de agentes públicos por unidade após adesão ao Programa de Gestão:

Para a análise da variação dos agentes públicos por unidade foram considerados outros eventos relevantes que ocorreram no Ipea ao longo do período de implantação do PGD, entre outubro de 2021 e outubro de 2022, e que tiveram impacto na quantidade de agentes públicos de cada unidade no período.

Em primeiro lugar, entre março e abril de 2022, foram nomeados novo Presidente da instituição e novos Diretores em todas as Diretorias, levando a mudanças nos titulares de unidades subordinadas e movimentações de pessoal internas (remoções entre as diretorias) e externas (cessões). Para analisar o impacto dessa mudança, verificamos a quantidade de servidores em maio de 2022 e a variação entre o início do PGD, em outubro de 2021 e maio de 2022.

Em segundo lugar, em outubro de 2022 entrou em vigor o novo Estatuto do Ipea que alterou a Estrutura Organizacional da instituição, causando um impacto significativo na quantidade de servidores de algumas unidades. Principalmente, foi criada a Coordenação Geral de Ciência de Dados e Tecnologia da Informação (CGDTI), que incorporou as equipes da Assessoria Técnica (ASTEC), da Coordenação-Geral de Tecnologia da Informação e Comunicações (CGTIC), antes pertencente à Diretoria de Desenvolvimento Institucional (DIDES), além da Biblioteca e do Arquivo, ambas também anteriormente subordinadas à DIDES.

Por sua vez, outro evento ocorrido no período, antes mesmo da entrada em vigor do novo estatuto do Ipea foi a transferência temporária da Unidade de Integridade e

Risco da Assessoria de Planejamento (ASPLA) para o Gabinete (GABIN), gerando uma variação significativa na quantidade de servidores dessas duas unidades.

Acrescentamos também que o PGD foi implantado simultaneamente em todas as unidades do Ipea, sem distinção.

Assim, observamos que a variação dos agentes públicos de cada unidade ao longo do período de implantação do PGD não teve relação direta com o programa, mas sim com os diversos eventos citados.

O Quadro abaixo apresenta a quantidade de servidores de cada unidade em outubro de 2021, maio de 2022 e novembro de 2022 e a variação entre esses meses.

Quadro 3 – Variação de servidores aptos ao PGD por unidade

Unidade	Servidores Aptos por Unidade			% de Servidores		
	out/21	mai/22	nov/22	out/21 - mai/22	mai/22 - nov/22	out/21 - nov/22
CGCOM	9	8	9	-11,1%	12,5%	0,0%
CGPLA	4	4	3	0,0%	-25,0%	-25,0%
CGDTI	3	4	19	33,3%	375,0%	533,3%
AUDIN	1	1	1	0,0%	0,0%	0,0%
COREG	1	1	1	0,0%	0,0%	0,0%
DIDES	55	51	37	-7,3%	-27,5%	-32,7%
DIEST	35	32	35	-8,6%	9,4%	0,0%
DIMAC	21	19	18	-9,5%	-5,3%	-14,3%
DINTE	31	27	27	-12,9%	0,0%	-12,9%
DIRUR	34	35	36	2,9%	2,9%	5,9%
DISET	24	23	26	-4,2%	13,0%	8,3%
DISOC	44	46	51	4,5%	10,9%	15,9%
GABIN	1	3	2	200,0%	-33,3%	100,0%
GERIO	11	11	12	0,0%	9,1%	9,1%
INTEG	0	0	1	0,0%	100,0%	100,0%
OUID	1	1	1	0,0%	0,0%	0,0%
PRESI	1	4	1	300,0%	-75,0%	0,0%
PROFE	4	4	4	0,0%	0,0%	0,0%
Total	280	274	284	-2,1%	3,6%	1,4%

3.1.5 Variação no absenteísmo, em valores absolutos e percentuais:

Para a análise da variação do absenteísmo consideramos: a) o número de horas de trabalho de toda a força de trabalho do Ipea por ano como resultado da multiplicação do número de servidores em exercício no órgão pelo número de dias úteis no ano e pelo número de horas da jornada de trabalho diária (8 horas); e b) a soma de horas de faltas e ausências justificadas, como licenças médicas. Não foi possível determinar a soma de

horas de atrasos e saídas antecipadas por ano. Os dados são apresentados no quadro a seguir.

Quadro 4 - variação no absenteísmo, em valores absolutos e percentuais

Ano	Dias úteis* (A)	Qtd de Servidores (B)	Horas de trabalho (C = A x B x 8)	Ausências totais (horas/ano) (D)	Taxa de Absenteísmo (E = D / C)	Ausências por servidor em média (horas/ano) (F = D / B)
2021	253	312	631.488	1.974	0,31%	6,3
2022	253	313	633.512	2.682	0,42%	8,6
			0,32%	35,87%	35,43%	35,43%

*De 01/01 a 31/12. Fonte: <https://www.dias-uteis.com/>.

**A taxa de absenteísmo de 2022 é estimada, pois até o final do ano ela ainda pode variar em relação ao valor apurado até a data de elaboração deste relatório.

Observamos que a taxa de absenteísmo aumentou de 0,31% em 2021 para 0,42% em 2022, ou seja, uma variação significativa de aproximadamente 35%. Creditamos tal aumento ao fato de que ao longo da maior parte do ano de 2021 esteve vigente o teletrabalho emergencial da COVID-19 para todos os servidores do Ipea. Porém, a partir de outubro de 2021, o teletrabalho emergencial da COVID-19 foi interrompido para a maior parte dos servidores e em julho de 2022, o teletrabalho emergencial da COVID-19 foi interrompido para todos os servidores. Assim, apesar de o PGD já estar implantado desde outubro de 2021, sua adesão foi gradual e parte dos servidores retornou ao trabalho presencial no período, o que acreditamos ter aumentado a notificação de afastamentos médicos. Porém, outros fatores podem ter interferido na variação do absenteísmo.

3.1.6 Variação na rotatividade da força de trabalho, em valores absolutos e percentuais:

Para a análise da rotatividade, foram extraídos dados da folha de pagamento do Ipea, registrada no SIAPE, para os últimos 5 anos, sempre no mês de outubro.

Nos anos anteriores à implantação do PGD no Ipea, a variação anual da força de trabalho foi de -1,8%, entre 2018 e 2019, de -2,4%, entre 2019 e 2020, e de -2,8%, entre 2020 e 2021, ou seja, sempre com redução da força de trabalho a cada ano.

Porém, após a implantação do PGD no Ipea, entre outubro de 2021 e outubro de 2022, houve um aumento de 0,3% da força de trabalho, com um servidor a mais (de 312 para 313). Apesar da pequena variação positiva em 12 meses, essa é uma mudança significativa em relação aos anos anteriores, pois muda a trajetória de declínio da força de trabalho para uma trajetória de ascensão.

Ao analisarmos por tipo de servidores, observamos que esse aumento foi causado pelo aumento de 100% de servidores cedidos ou requisitados ao Ipea (de 4 para 8, tipo 03), o aumento de 12%

de servidores com exercício descentralizado de carreira alocados no Ipea (de 42 para 47, tipo 18) e a redução de servidores do Ipea em exercício em outros órgãos (de 69 para 67, tipo 08).

Por fim, ressaltamos a quantidade de servidores apresentada no quadro abaixo inclui aqueles não aptos a aderirem ao PGD, por diversos motivos, como aqueles em licença médica ou outros afastamentos, enquanto que a quantidade de servidores apresentada nos quadros anteriores considera apenas aqueles servidores aptos a aderirem ao PGD.

Quadro 5 - variação na rotatividade, em valores absolutos e percentuais

	Out/ 2018	Out/ 2019	Out/ 2020	Out/ 2021	Out/ 2022	Varição de out/21 a out/22
01 - ATIVO PERMANENTE	287	272	269	256	251	-2,0%
03 - CEDIDO/REQUISITADO	3	2	2	4	8	100,0%
04 - NOMEADO CARGO COMIS.	3	4	3	3	2	-33,3%
08 - ATIVO EM OUTRO ORGAO	78	75	67	69	67	-2,9%
14 - REQ.DE OUTROS ORGAOS	2	2	2	2	0	-100,0%
18 - EXERC DESCENT CARREI	39	47	42	42	47	11,9%
44 - EXERC. 7 ART93 8112	1	2	3	5	5	0,0%
Soma 01 + 03 + 04 + 14 + 18 + 44 =	335	329	321	312	313	
Varição em relação ao ano anterior:		-1,8%	-2,4%	-2,8%	0,3%	

Legenda:

01 - ATIVO PERMANENTE – são os servidores efetivos do quadro do Ipea e em exercício no próprio Ipea;

03 - CEDIDO/REQUISITADO – são servidores de quadros de outros órgãos, mas em exercício no Ipea;

04 - NOMEADO CARGO COMIS. – são servidores comissionados em exercício no Ipea, porém não são servidores efetivos (“de carreira”);

08 - ATIVO EM OUTRO ORGAO – são servidores efetivos do quadro do Ipea, porém em exercício fora do Ipea;

14 - REQ.DE OUTROS ORGAOS - são servidores/empregados públicos de outros órgãos/empresas, em exercício no Ipea

18 - EXERC DESCENT CARREI - são servidores de quadros de outros órgãos, mas em exercício no Ipea, tal como aqueles na situação 03, porém de carreiras com exercício descentralizado;

44 - EXERC. 7 ART93 8112 – relativo ao parágrafo 7º do art. 93 do RJU, ou seja, são servidores de quadros de outros órgãos, mas em exercício no Ipea, tal como aqueles na situação 03, porém movidos para o Ipea para composição da força de trabalho;

3.2 De natureza qualitativa, para análise gerencial dos resultados alcançados:

3.2.1 Melhoria na qualidade dos produtos entregues:

Apesar de ser difícil medir a qualidade e a excelência da produção do Instituto, há uma percepção geral dos diretores e chefias imediatas que a os produtos elaborados pelo Ipea após a adoção do PGD mantiveram a qualidade em relação aos produtos entregues no período anterior à implantação do PGD.

3.2.2 Dificuldades enfrentadas:

As dificuldades encontradas no primeiro ano de implementação do Programa estão relacionadas principalmente a problemas do sistema informatizado, que não permite a extração de relatórios gerenciais, não se integra com a plataforma IpeaProjetos e com os sistemas de controle adotadas pelo Ipea, como o SISREF.

Também, destaca-se a dificuldade de acesso remoto a redes e bases de dados, à adaptação de processos e sistemas administrativos, bem como à disponibilidade de equipamentos e softwares de comunicação adequados – como os de videoconferência.

Vale ainda mencionar que há ainda alguma dificuldade em termos da avaliação quantitativa de horas por atividade, que não é flexível. No entanto, tal problema não inviabilizou que quaisquer entregas ou atividades fossem devidamente monitoradas e executadas.

No presente, o Ipea deverá proceder a revisão das normas do Programa, bem como ao aperfeiçoamento do sistema PGD e sua integração à plataforma IpeaProjetos.

3.2.3 Boas práticas implementadas.

Ao longo do período, o Ipea buscou promover a realização de encontros das equipes de trabalho, presenciais e virtuais, com vistas à integração, coesão e motivação das equipes. Para tanto, foram definidos e amplamente divulgados cronogramas de reuniões de coordenação, de acompanhamento das atividades dos planos de trabalho acordados, de seminários, para apresentação e discussão de textos, dentre outras atividades.

3.2.4 Sugestões de aperfeiçoamento do PGD.

Dentre as sugestões apresentadas pelas diretorias, destacam-se a revisão dos normativos vigentes, em especial no que diz respeito a avaliação do número de horas por atividade, ao equilíbrio entre as atividades presenciais e remotas, o aperfeiçoamento das ferramentas tecnológicas e a melhoria da infraestrutura de Tecnologia da Informação, para minimizar problemas como queda da rede e dificuldade de acesso aos sistemas internos. Além disso, foi recomendada a contratação de consultoria especializada em gestão de pessoas com foco na gestão por resultados, que necessariamente decorre das mudanças implementadas pelo PGD.

4 CONCLUSÃO

Este relatório tem por finalidade apresentar informações de natureza quantitativa e qualitativa que permitem uma avaliação da implementação e monitoramento do Programa de Gestão e Desenvolvimento.

Após 13 meses de implementação do Programa, pode-se observar que a qualidade dos trabalhos e a produtividade do Ipea se mantêm em bom nível e, que contribui para a motivação e qualidade de vida dos servidores.

Embora devam ser feitos ajustes e melhorias na parte tecnológica, o Ipea avalia positivamente resultados do PGD. Nesse sentido, considera ser de interesse da Administração Pública a manutenção e o aperfeiçoamento do Programa, com vistas à melhoria do desempenho da organização e à consecução eficiente das metas institucionais. Evidentemente, tendo em vista que a implementação do programa ainda é recente, essa ainda é uma conclusão preliminar, sendo necessárias avaliações periódicas e sistemáticas do programa.