

RELATÓRIO DE ACOMPANHAMENTO

PROGRAMA DE GESTÃO E
DESEMPENHO 2024

AGÊNCIA ESPACIAL BRASILEIRA

Setor Policial Sul, Área 5, Quadra 3, Blocos A e F – Asa Sul

CEP: 70610-200 – Brasília/DF

Tel: (61) 2033-4000 | ouvidoria@aeb.gov.br

CNPJ: 86.900.545/0001-70

Relatório de Acompanhamento do PGD 2024

Processo SEI nº 01350.001027/2024-98

Ficha Técnica

Equipe de Planejamento e Elaboração do Relatório:

Diretoria de Planejamento, Orçamento e Administração – DPOA

Coordenação de Gestão de Pessoas – CGP

Equipe Técnica:

Wando Wellinton Pereira de Sá – Coordenador de Gestão de Pessoas (CGP)

Josival Lúcio de Sousa – Chefe do Serviço de Acompanhamento Funcional (CGP)

Ana Paula Moreira Alves – Assistente Administrativo (DPOA)

Leonardo Bezerra de Oliveira – Assistente Administrativo (DPOA)

Equipe Editorial:

Ana Paula Moreira Alves – Assistente Administrativo (DPOA)

Leonardo Bezerra de Oliveira – Assistente Administrativo (DPOA)

Brasília – DF, 2025

SUMÁRIO

Introdução	4
O Programa de Gestão e Desempenho na AEB	5
1. Pessoal e força de trabalho	7
2. Recursos e custos operacionais	10
3. Produtividade e resultados	14
4. Qualidade de vida e impactos sociais	18
5. Inovação e gestão interna	21

INTRODUÇÃO

Este relatório tem como objetivo analisar os impactos da implementação do Programa de Gestão e Desempenho (PGD) na Agência Espacial Brasileira (AEB) ao longo dos seus 12 primeiros meses, abrangendo o período de setembro de 2023 a agosto de 2024. A partir de uma abordagem quantitativa e qualitativa, busca-se avaliar de forma objetiva e fundamentada como o programa influenciou a força de trabalho, a alocação de recursos, os custos operacionais, a produtividade e os resultados institucionais.

Além dos efeitos operacionais e financeiros, o relatório examina também os reflexos do PGD na qualidade de vida dos servidores e em aspectos sociais. O modelo baseado em entregas e metas proporcionou maior flexibilidade à rotina de trabalho, possibilitando novas formas de organização do tempo e do espaço laboral. Nesse contexto, torna-se essencial compreender como essas mudanças afetaram o engajamento, a satisfação dos servidores e o clima organizacional.

Outro aspecto fundamental desta análise é a relação entre o PGD e a inovação na gestão interna da AEB. A implementação do programa impulsionou o uso de novas tecnologias e estimulou práticas mais ágeis e eficientes, contribuindo para uma cultura de inovação no serviço público. Assim, o relatório busca acompanhar o funcionamento do PGD, identificando desafios e oportunidades, e oferecer subsídios para o aprimoramento contínuo do programa.

Por meio deste documento, a AEB reafirma seu compromisso com a transparência, a eficiência administrativa e o desenvolvimento organizacional, alinhando-se às melhores práticas de gestão pública e inovação no setor espacial.

O Programa de Gestão e Desempenho na AEB

O Programa de Gestão e Desempenho (PGD) da Agência Espacial Brasileira (AEB) foi instituído pela [Portaria AEB nº 1.178, de 16 de junho de 2023](#), que estabeleceu os procedimentos gerais para sua implementação na esfera da autarquia, com vigência a partir de 3 de julho de 2023. Contudo, sua efetiva implantação ocorreu em setembro de 2023, em consonância com a [Instrução Normativa SGP-SEGES/ME nº 2, de 10 de janeiro de 2023](#), do Ministério da Economia, e o [Decreto nº 11.072, de 17 de maio de 2022](#).

Em atendimento às novas diretrizes da [Instrução Normativa Conjunta SEGES-SGPRT/MGI nº 24, de 28 de julho de 2023](#), a AEB instituiu, em novembro de 2023, o PGD 2.0, com vigência a partir de 02 de janeiro de 2024, conforme disposto na [Portaria AEB nº 1.315, de 22 de novembro de 2023](#).

O PGD é uma nova concepção de trabalho, que visa aprimorar as atividades do setor público, associando produtividade e qualidade de vida para os seus participantes. Nesse sentido, esse programa foi instituído pelo [Decreto nº 11.072, de 17 de maio de 2022](#), que objetiva modernizar a Administração Pública Federal em função da efetividade e da qualidade das entregas, nesse caso, por intermédio do teletrabalho.

Nesse período inicial, a gestão do PGD se apoiou no Sistema SisGP, desenvolvido pela Superintendência de Seguros Privados (SUSEP). O SisGP permitiu que os servidores da AEB inserissem planos de trabalho e registrassem atividades, possibilitando o monitoramento sistemático e contínuo do desempenho das unidades organizacionais, dos servidores e dos estagiários. Esse monitoramento baseou-se em metas setoriais, gerenciais e individuais, juntamente com as competências necessárias para alcançar os objetivos institucionais e individuais.

O referido sistema contém muitas limitações, visto que se resume em uma relação de tarefas e o quantitativo de horas para a execução dessas atividades, sem, no entanto, informar o percentual da execução de cada tarefa, o que impossibilita demonstrar de maneira clara, objetiva e inequívoca o desempenho de cada participante.

Importante destacar que o primeiro ano de implementação do PGD no âmbito da AEB compreendeu o período de 1º de setembro de 2023 a 31 de agosto de 2024. Foi um período de aprendizado e de implementação de melhorias.

Para o próximo período avaliativo, os indicadores de desempenho serão analisados sob a perspectiva do sistema Petrvs, em conformidade com a [Instrução Normativa Conjunta SEGES-SGP-SRT/MGI nº 21, de 16 de julho de 2024](#), que alterou a [Instrução Normativa Conjunta SEGES-SGPRT/MGI nº 24, de 28 de julho de 2023](#), responsável pela atualização do Programa de Gestão e Desempenho (PGD) em 2024.

Essa atualização compreendeu a implementação do sistema Petrvs, disponibilizado pelo Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos, e a publicação da [Portaria PRE/AEB Nº 1.613, de 31 de outubro de 2024](#). O Petrvs substituiu o sistema SisGP, anteriormente utilizado pela AEB, e proporciona ferramentas otimizadas para o acompanhamento do PGD, incluindo relatórios em tempo real, conferindo maior eficiência e transparência à gestão do programa.



1. Pessoal e força de trabalho

O Programa de Gestão e Desempenho (PGD) da AEB conta com ampla adesão entre servidores e estagiários, independentemente da modalidade de participação – seja em regime de teletrabalho (integral ou parcial) ou presencial.

Conforme demonstra a tabela a seguir, a taxa de participação entre os servidores da autarquia é de 81,25%, totalizando 52 servidores aderentes ao programa, de um universo de 64. Entre os estagiários, a adesão também é significativa: 63,63%, correspondendo a 14 participantes, de um total de 22.

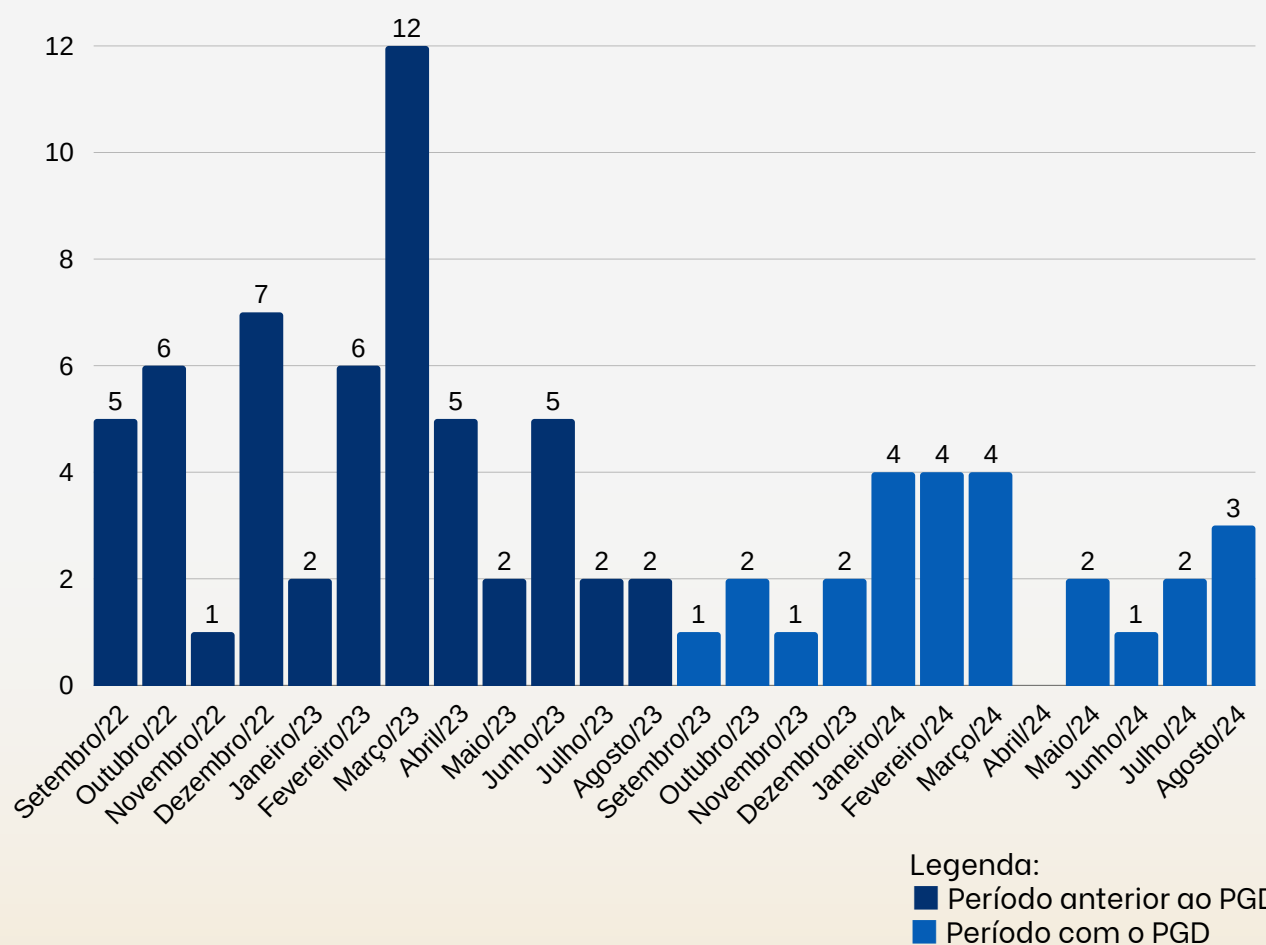
PARTICIPANTES DO PGD					
SERVIDORES			ESTAGIÁRIOS		
TOTAL	PARTICIPANTES	PERCENTUAL DE PARTICIPAÇÃO	TOTAL	PARTICIPANTES	PERCENTUAL DE PARTICIPAÇÃO
64	52	81,25%	22	14	63,63%

Fonte: Coordenação de Gestão de Pessoas – CGP/AEB

A análise dos dados revela que os poucos servidores que não aderiram ao programa, em sua maioria, ocupam cargos de direção e assessoramento na estrutura organizacional da AEB, cujas atribuições demandam presença contínua na sede da instituição.

Para fins de mensuração das taxas de absenteísmo no âmbito da AEB, foram consideradas, exclusivamente, as licenças concedidas aos servidores para tratamento da própria saúde:

Quantitativo de licenças por mês



ABSENTEÍSMO		
PERÍODO	DIAS DE AFASTAMENTO	CORRESPONDÊNCIA PERCENTUAL
setembro/2022 a agosto/2023	55	100%
setembro/2023 a agosto/2024	26	47,27%

Fonte: Coordenação de Gestão de Pessoas – CGP/AEB

Durante o 1º Ciclo de Avaliação do PGD (setembro de 2023 a agosto de 2024), observou-se uma redução de 47,27% no número de dias de afastamento por motivo de saúde. Esse resultado representa um ganho expressivo para a força de trabalho da AEB, refletindo em maior disponibilidade dos servidores para o cumprimento das atividades institucionais.



2. Recursos e Custos Operacionais

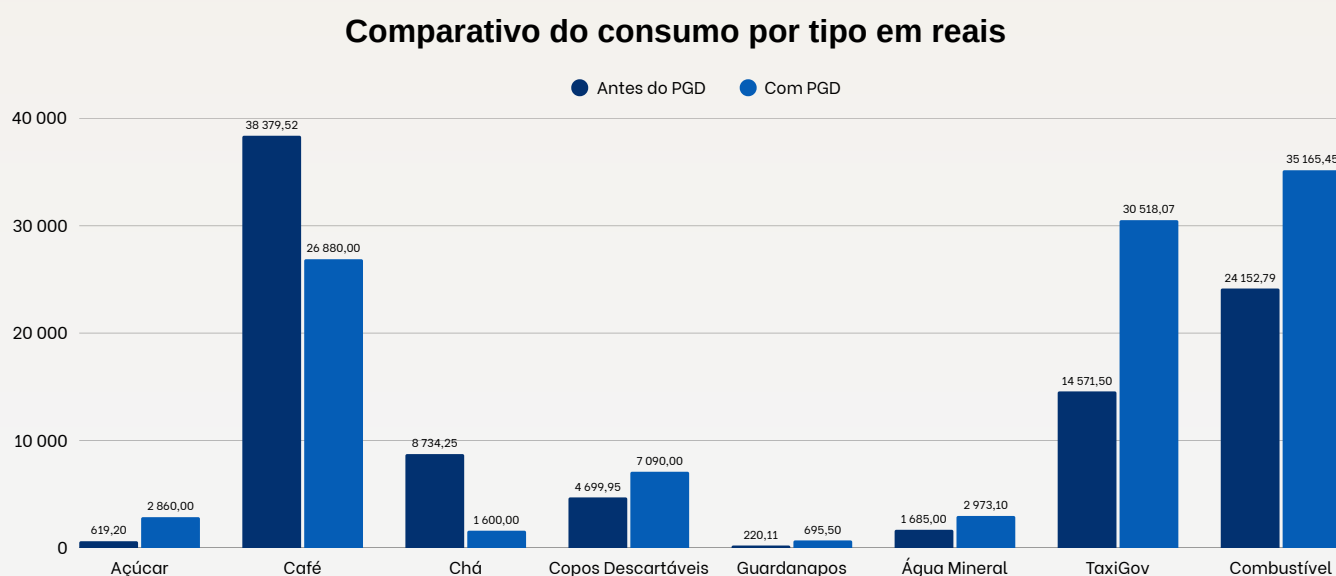
A AEB está sediada em dois blocos de um complexo administrativo que abriga vários órgãos públicos, em regime de compartilhamento, o que significa que despesas como água e energia elétrica são rateadas entre os condôminos. Essa particularidade inviabiliza a mensuração precisa do consumo de água e energia elétrica por unidade, impossibilitando comparações diretas entre o período anterior e vigente ao 1º ciclo do PGD.

Em relação aos insumos de consumo interno, observa-se uma variação significativa nos quantitativos adquiridos e utilizados. No caso do açúcar (pacote de 5 kg), houve um aumento expressivo na quantidade adquirida: foram 36 pacotes no período anterior ao PGD (considerando os 12 meses antecedentes à implementação do PGD – setembro de 2022 a agosto de 2023) e 130 pacotes durante a vigência do programa.

No entanto, segundo a Coordenação de Administração da AEB, esse incremento não representa um aumento real no consumo, mas sim uma mudança na política de gestão de insumos, o que explica o estoque de 110 pacotes até o momento de disponibilização dos dados.

Para o café (pacote de 500g), a comparação entre os períodos aponta uma redução no consumo. Foram registrados 1.734 pacotes consumidos antes da vigência do PGD e 1.500 durante o seu primeiro ciclo, o que corresponde a uma diminuição de 13,5%.

No caso do chá (caixa com 10 unidades), a redução foi ainda mais significativa: o consumo caiu de 1.227 caixas para 400, o que representa uma economia de 67,40%.



Fonte: Coordenação de Administração – COAD/AEB

Já os copos descartáveis (pacotes com 100 unidades – 200 ml) apresentaram aumento de 35,91% no consumo, passando de 705 pacotes no período anterior para 1.100 durante a vigência do PGD. De acordo com a área responsável pela gestão de estoques, esse crescimento é atribuído a dois fatores principais: a permanência de práticas de higiene mais rigorosas, herdadas do período pandêmico, e a retomada de eventos presenciais, internos e externos, realizados na sede da AEB.

Tendência semelhante foi observada no consumo de guardanapos de papel (pacotes com 50 unidades), que passou de 90 para 115 pacotes, um aumento de 21,74%. Os motivos são os mesmos que justificam o acréscimo no uso de copos descartáveis, reforçando a influência dos eventos e da cultura de cuidado com a higiene nas dependências da Agência.

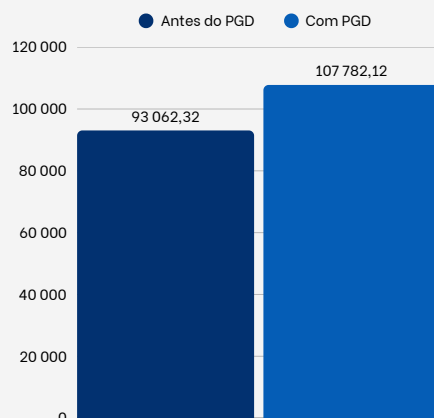
A água mineral (galões de 20 litros) foi outro insumo que apresentou aumento significativo, subindo de 305 galões no período anterior ao PGD para 557 durante sua vigência – um acréscimo de 252 unidades. Apesar da expectativa de redução no consumo com a adoção do trabalho remoto, a elevação pode estar relacionada à substituição parcial ou definitiva dos filtros de parede, que apresentaram falhas recorrentes, pelos modelos abastecidos com galões. Contudo, não houve manifestação formal da área responsável justificando o aumento.

No que diz respeito ao transporte, o uso do serviço TaxiGov também apresentou crescimento: foram registradas 4.797 viagens durante o 1º ciclo do PGD, em comparação com 2.742 no período anterior – um aumento de 74,88%. Segundo a área técnica, esse acréscimo está associado à ampliação da participação dos servidores em cursos presenciais e ao uso do serviço para transporte de pacotes a serem enviados pelos Correios.

Por fim, o consumo de combustível, utilizado tanto nos veículos de serviço quanto no gerador de energia da sede da AEB, apresentou um aumento de 1.425,4 litros, passando de 3.714,66 litros antes do PGD para 5.140,06 litros no período de sua vigência. A área responsável não apresentou justificativa específica para essa elevação, limitando-se a informar que o consumo é destinado aos veículos institucionais e ao funcionamento do gerador.

Em síntese, observa-se que, embora algumas categorias tenham apresentado redução de consumo – como café, chá e itens diretamente ligados ao uso contínuo da sede –, outros itens tiveram acréscimo, especialmente os relacionados à retomada gradual de eventos presenciais, manutenção de práticas sanitárias e apoio logístico a atividades externas. Tais variações evidenciam que os impactos do PGD sobre os custos operacionais da AEB não se manifestam de forma homogênea, sendo influenciados por múltiplos fatores institucionais, estruturais e contextuais.

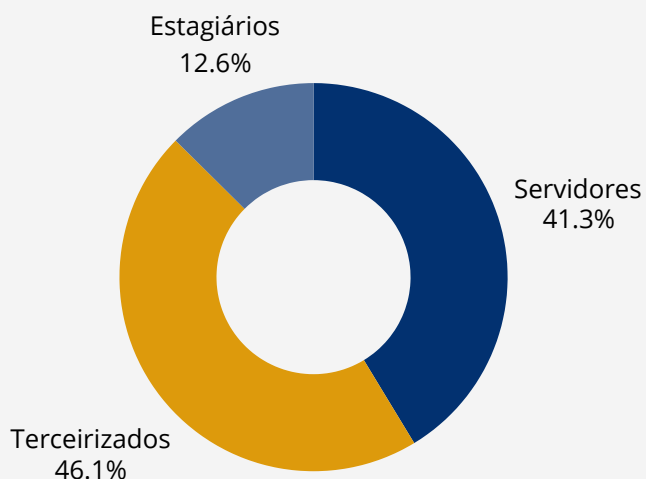
Comparativo do consumo total em reais



Fonte: Coordenação de Administração – COAD/AEB

É importante destacar que uma parcela significativa da força de trabalho da AEB é composta por colaboradores terceirizados, que permanecem em regime presencial, independentemente da implementação do PGD.

Quantitativo da força de trabalho



Fonte: Coordenação de Gestão de Pessoas – CGP/AEB

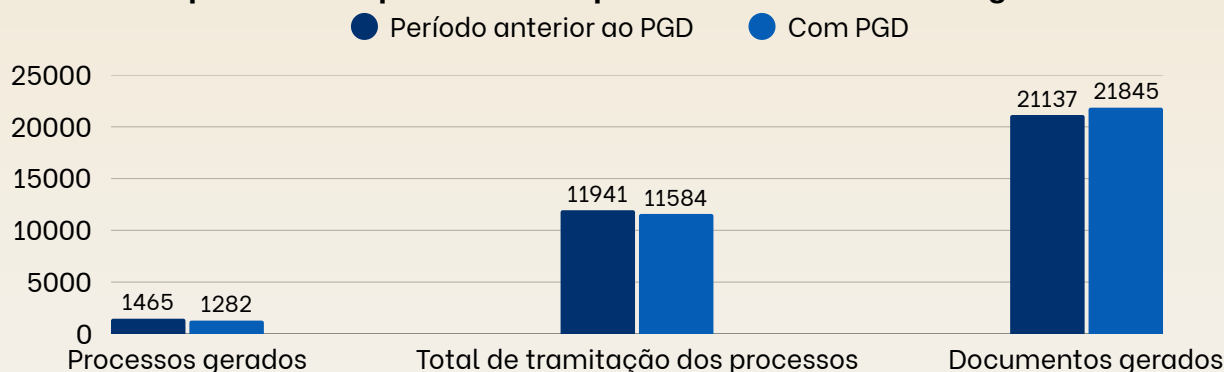
Esse fator deve ser considerado na análise dos dados de consumo e custos operacionais, uma vez que esses profissionais continuam utilizando regularmente as instalações físicas da Agência e seus recursos associados. Assim, mesmo com a adoção do trabalho remoto por grande parte dos servidores, a presença contínua dos colaboradores terceirizados contribui para a manutenção de determinados níveis de consumo, especialmente nos itens de uso coletivo e infraestrutura básica.



3. Produtividade e Resultados

A análise dos indicadores de produtividade da AEB no contexto do Programa de Gestão e Desempenho evidencia a manutenção da capacidade operacional das unidades, mesmo diante de mudanças significativas no modelo de trabalho. Entre setembro de 2023 e agosto de 2024, período que compreende o 1º ciclo completo de avaliação do programa, observou-se uma variação discreta na quantidade de processos administrativos gerados: foram 1.465 processos no período anterior ao PGD e 1.282 com o PGD. Essa redução de aproximadamente 12,5% no volume total de processos não comprometeu a entrega institucional, conforme exposto nos 13º e 14º Ciclos de Avaliação de Desempenho Institucional, observa-se uma evolução no cumprimento das metas estratégicas da AEB. No 13º ciclo, realizado antes da implementação do PGD, a instituição alcançou 87,16% das metas estabelecidas. Já no 14º ciclo, com o PGD em vigor, o índice de cumprimento subiu para 93,78%. Isso representa um aumento de aproximadamente 7,59% na entrega de metas institucionais, refletindo o impacto positivo do programa na gestão por resultados. Tais informações podem ser conferidas nos [Relatório de Gestão de 2023 e 2024](#).

Comparativo da quantidade de processos e documentos gerados



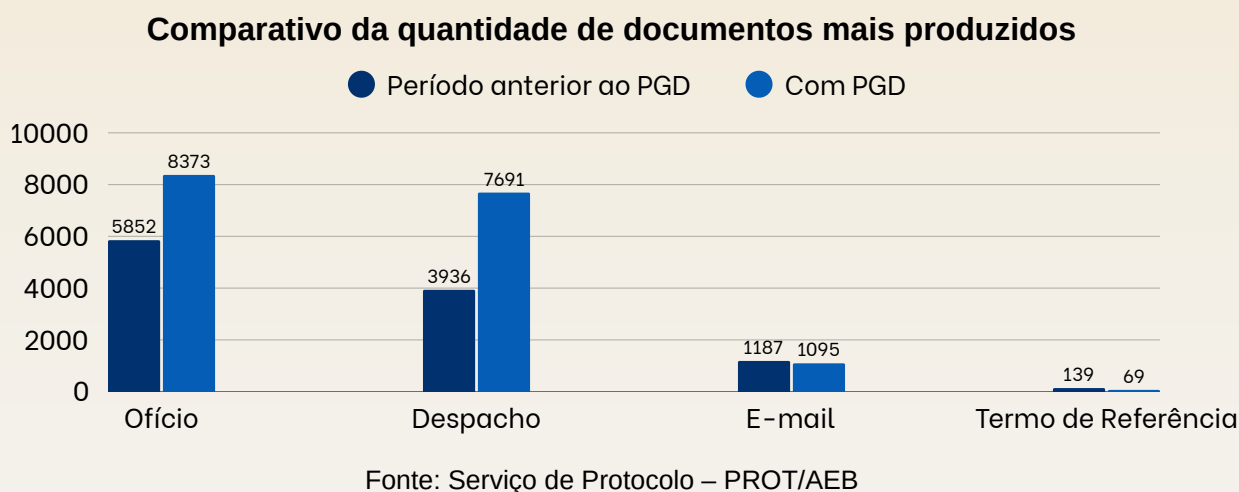
Fonte: Serviço de Protocolo – PROT/AEB

A produtividade documental, por sua vez, manteve-se em patamares elevados. Em 2023, foram gerados 21.137 documentos, número que aumentou para 21.845 em 2024, demonstrando um crescimento de 3,3% na produção documental mesmo com a ligeira redução no número de processos. Esse dado reforça a hipótese de que as equipes passaram a produzir mais documentos por processo, otimizando os fluxos internos e promovendo uma atuação administrativa mais concentrada e orientada à entrega de resultados.

O número de processos com tramitação interna também se manteve estável, com 11.941 em 2023 e 11.584 em 2024, demonstrando consistência na execução das atividades. O tempo médio de tramitação permaneceu constante nos dois anos, com uma média de 25 dias, o que indica que a implementação do PGD não provocou atrasos nos fluxos processuais – fator essencial para garantir a continuidade das entregas institucionais.

O tipo de processo mais recorrente em 2023 foi o relacionado a “Planos, programas e projetos de trabalho”, com 175 registros, o que se alinha à estruturação inicial do PGD e à formalização dos planos de trabalho dos servidores. Em 2024, os processos mais frequentes passaram a ser os de “Informações diversas, oferecimentos e pedidos”, totalizando 157 registros, seguido pelos relacionados a Termo de Execução Descentralizada (TED), o que pode indicar um amadurecimento das rotinas internas e o avanço para fases mais operacionais do ciclo de gestão.

Em relação à tipologia documental, o ofício manteve-se como o documento mais produzido nos dois anos, com um aumento significativo de 43% (de 5.852 em 2023 para 8.373 em 2024). O mesmo padrão foi observado para os despachos, que cresceram 95,5% (de 3.936 para 7.691).

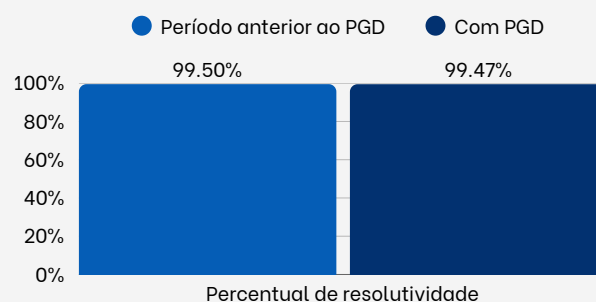


Adicionalmente, em análise ao painel “Resolveu?”, ferramenta desenvolvida pela Controladoria-Geral da União (CGU) para monitorar as manifestações recebidas pela Administração Pública por meio da Plataforma Fala.BR, os dados referentes à AEB no período de setembro de 2023 a agosto de 2024 indicam a continuidade de um atendimento eficiente e resolutivo.

Foram registradas 377 manifestações, das quais 88,9% foram solicitações, seguidas por denúncias (7,2%) e sugestões (2,1%). Todas as demandas foram respondidas dentro do prazo legal, mantendo o índice de resolutividade em 99,47%. A percepção dos usuários quanto ao atendimento, no entanto, apresentou variações: 47,06% declararam-se “muito satisfeitos“, 23,53% “satisfeitos“, e outros 23,53% avaliaram como “regular“. Apenas 5,88% manifestaram-se como “muito insatisfeitos“.

Comparando com o período anterior (setembro de 2022 a agosto de 2023), em que foram registradas 399 manifestações, observa-se uma ligeira redução no volume total. Naquele período, a resolutividade foi semelhante (99,50%) e a taxa de satisfação foi superior: 81,25% dos usuários declararam-se “muito satisfeitos”.

Resolutividade das solicitações recebidas pela Plataforma Fala.BR



Fonte: [Painel Resolveu?](#) – Controladoria-Geral da União

De forma geral, os dados indicam que o desempenho institucional da AEB foi preservado e, em alguns aspectos, ampliado durante o primeiro ciclo do PGD. A estabilidade na tramitação de processos, o aumento na produção documental e o equilíbrio nos prazos médios demonstram que a força de trabalho tem conseguido manter a produtividade mesmo diante das adaptações ao novo modelo de gestão. Além disso, os resultados no atendimento ao público evidenciam um compromisso contínuo com a qualidade, a transparência e a resolutividade na interação com a sociedade. Esses elementos reforçam a importância do PGD como instrumento de organização e eficiência administrativa, bem como seu papel no fortalecimento da relação entre o Estado e o cidadão.



4. Qualidade de vida e impactos sociais

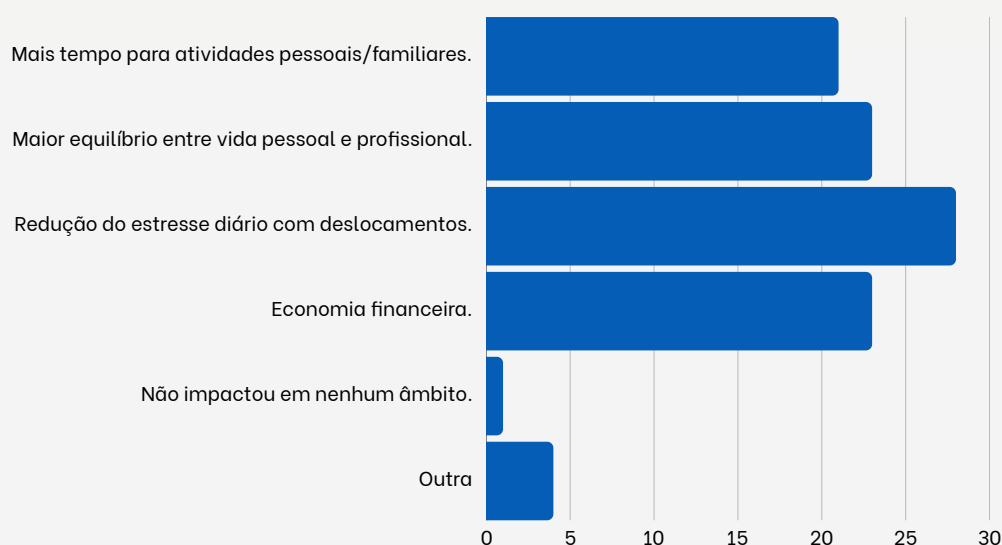
Este tópico apresenta os principais impactos sociais observados a partir da implementação do PGD, com ênfase na qualidade de vida dos participantes, na sustentabilidade ambiental e nas relações interpessoais no trabalho. A análise foi baseada em dados coletados por meio de pesquisa com servidores e estagiários participantes, permitindo uma visão ampla e fundamentada sobre os benefícios e desafios percebidos ao longo do processo.

Com base na pesquisa respondida por 55 servidores e estagiários participantes do PGD, evidencia-se que as mudanças operacionais provocadas pelo programa têm gerado impactos significativos na qualidade de vida e na percepção dos participantes sobre o ambiente de trabalho.

A predominância do modelo híbrido, adotado por 90% dos respondentes, evidencia uma busca por maior flexibilidade, permitindo que os profissionais conciliem efetivamente as atividades remotas e presenciais. Esse modelo contribuiu para a redução dos deslocamentos diários, fato reconhecido por 85% dos participantes, que apontam uma economia média de 8 horas semanais. Esse ganho de tempo não apenas libera horas para outras atividades, como também se traduz na diminuição do estresse associado às longas jornadas de trânsito, potencializando um ambiente mais saudável e produtivo.

Os reflexos dessa nova dinâmica laboral vão além da economia de tempo. Quando questionados sobre o impacto do trabalho remoto na qualidade de vida, os profissionais destacaram uma gama de benefícios: 21% afirmaram ter mais tempo para atividades pessoais e familiares, 23% relataram um equilíbrio maior entre a vida pessoal e profissional e 28% apontaram a redução do estresse diário como resultado direto do modelo adotado. Adicionalmente, 23% dos respondentes ressaltaram que a economia financeira decorrente da diminuição dos gastos com transporte também contribuiu para a melhora de sua qualidade de vida. Esse conjunto de fatores se reflete na avaliação geral dos participantes, onde 67% consideram que a qualidade de vida melhorou “muito bem” e 24% avaliaram-na como “melhor”, com apenas 9% afirmando não ter ocorrido alteração. Tais resultados demonstram que o PGD vem promovendo ganhos relevantes não apenas no âmbito profissional, mas também na esfera pessoal dos servidores.

Áreas de impacto do PGD na qualidade de vida dos participantes



Fonte: Assessoria da Diretoria de Planejamento, Orçamento e Administração – DPOA

Além das questões individuais, a pesquisa apontou impactos positivos em termos ambientais e de sustentabilidade. A maioria dos respondentes (82%) percebeu melhorias relacionadas à redução no consumo de recursos e à diminuição da produção de resíduos, evidenciando que a prática do trabalho remoto tem um efeito benéfico para a sustentabilidade ambiental, o que se alinha às diretrizes atuais de responsabilidade social e ambiental. Por outro lado, quando o aspecto da otimização dos espaços de trabalho foi avaliado, os dados revelaram uma percepção heterogênea: apenas 44% afirmaram que houve otimização dos recursos físicos, enquanto 33% se mostraram inseguros para avaliar e 24% não perceberam mudanças nesse sentido. Essa divergência sugere que, embora os benefícios ambientais sejam claros, há espaço para uma comunicação mais eficaz ou para intervenções que tornem os resultados da readequação física mais visíveis a todos os servidores.

Os índices também apontam melhorias no clima organizacional. Conforme 65% dos respondentes observaram, as mudanças promovidas pelo PGD contribuíram para a criação de um ambiente de trabalho mais harmonioso. Este fato, aliado à melhoria nas relações interpessoais – 55% indicam que a relação com a chefia imediata e os colegas melhorou – reforça a ideia de que o programa não só otimiza processos e reduz custos, mas também fortalece a cultura institucional. Aproximadamente 49% dos participantes perceberam que o vínculo com a cultura organizacional foi fortalecido, demonstrando que o PGD tem um papel importante na consolidação de valores que promovem um engajamento maior e a satisfação no trabalho. Dessa forma, os indicadores coletados comprovam que o PGD cria condições para um ambiente de trabalho mais saudável, sustentável e motivador, o que, por sua vez, se reflete na melhoria do desempenho e na ampliação do comprometimento dos servidores com os objetivos estratégicos da AEB.



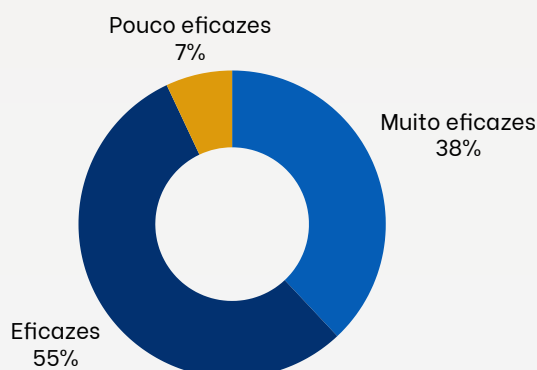
5. Inovação e Gestão Interna

A transformação digital tem sido um dos pilares da modernização dos processos internos na AEB. Em parceria com a Fundação de Estudos e Pesquisas Sócio-Econômicos (FEPESE), a autarquia lançou um projeto de maturação digital que se caracteriza pela implementação de trilhas de aprendizado voltadas para o domínio de diversas ferramentas e aplicações digitais, como Office 365, Teams, Outlook, PowerApps, PowerBI, entre outras. Essa iniciativa visa não apenas atualizar e ampliar as competências dos servidores, mas também promover uma cultura organizacional orientada à inovação e à melhoria contínua dos processos de gestão.

Essa capacitação tem gerado benefícios palpáveis no dia a dia do PGD, onde a utilização de sistemas como o SEI e, mais recentemente, o Petrvs, foi avaliada de forma positiva por 75% dos respondentes. Embora 22% dos participantes considerem o impacto dessas ferramentas apenas parcialmente efetivo, esse índice ressalta a existência de desafios relacionados à integração e à usabilidade das plataformas. Entre as críticas construtivas, destacam-se sugestões para simplificar as interfaces e melhorar a interoperabilidade com sistemas já estabelecidos.

Os canais de comunicação internos também desempenham papel fundamental nesse cenário. A pesquisa demonstra que 38% dos servidores classificam os canais institucionais – como e-mails, Intranet e aplicativos – como “muito eficazes” e 55% os consideram “eficazes”. Tais avaliações reforçam o papel desses instrumentos na integração da força de trabalho, promovendo um fluxo contínuo de informações e um alinhamento mais estreito entre as diversas áreas da autarquia. A comunicação ágil, aliada à capacitação digital, tem permitido que os processos internos se tornem mais transparentes e colaborativos, fatores essenciais para a implementação exitosa do PGD.

Avaliação dos canais de comunicação



Fonte: Assessoria da Diretoria de Planejamento, Orçamento e Administração – DPOA

No contexto das lideranças, os dados evidenciam que o impacto das iniciativas digitais tem sido significativo. Os gestores destacaram que o equilíbrio melhorado entre trabalho e vida pessoal – apontado por 27% – tem contribuído para um ambiente de maior foco e produtividade. Outros 22% dos líderes enfatizaram a melhoria na autonomia dos servidores, enquanto 26% atribuíram à redução dos deslocamentos uma contribuição para um ambiente mais concentrado. Esses índices indicam que, além de modernizar as práticas de trabalho, o PGD, juntamente com as novas ferramentas digitais, tem potencializado a capacidade de gestão e a eficiência operacional das equipes.

As sugestões e críticas apresentadas pelos participantes reforçam o compromisso da AEB com a melhoria contínua. Comentários que apontam para a necessidade de interfaces mais simples e para uma integração maior entre os sistemas sugerem que o processo de transformação digital ainda está em evolução e que os ajustes necessários serão fundamentais para potencializar o aproveitamento das ferramentas adotadas. A experiência dos servidores, que já reconhecem os avanços em termos de comunicação interna e gerenciamento de demandas, demonstra que a iniciativa de parceria com a FEPESE não só moderniza a autarquia, mas também torna a cultura organizacional mais orientada à inovação, à eficiência e à transparência.

Em síntese, os dados colhidos reforçam que o projeto de maturação digital tem sido um importante impulsionador para a inovação e a gestão interna na AEB. A combinação entre a capacitação dos servidores e o aprimoramento das ferramentas de gestão tem contribuído para a criação de um ambiente organizacional mais dinâmico e colaborativo, alinhado às melhores práticas de gestão pública. Esses avanços consolidam o compromisso da autarquia com a excelência e a modernização dos processos, preparando a AEB para enfrentar os desafios do setor espacial com eficiência.

