RELATÓRIO ANUAL DE AVALIAÇÃO DO PROGRAMA DE GESTÃO E DESEMPENHO – PGD

Ano-Calendário 2025

BASE NORMATIVA APLICÁVEL

- Resolução CPGD/MGI nº 7, de 24 de setembro de 2026 (DOU de 25/09/2026, Seção 1, p. 38);
- Instrução Normativa Conjunta SEGES-SGPRT/MGI nº 24, de 28 de julho de 2023 (art. 23, caput, incisos I e V; art. 31, § 1º, inciso I; e art. 32);
- Resolução CPGD/MGI nº 1, de 7 de outubro de 2024 (art. 1º, caput, incisos V e VI).

1. IDENTIFICAÇÃO DO ÓRGÃO OU ENTIDADE

- Nome do órgão: Casa Civil

- Natureza jurídica: Administração direta

- Data de publicação do primeiro ato de autorização para instituição do PGD: 08 de novembro de 2021

- Atos normativos vigentes:

- Portaria nº 659, de 8 de novembro de 2021 - Autoriza o Programa de Gestão no âmbito da Casa Civil da Presidência da República.
- Portaria SA/SE/CC/PR nº 164, de 22 de maio de 2024: Institui o Programa de Gestão e Desempenho da Secretaria de Administração da Secretaria-Executiva da Casa Civil da Presidência da República

- Unidade administrativa responsável pela avaliação: Divisão de Apoio aos Programas de Gestão e Desenvolvimento Organizacional.

2. PERÍODO DE AVALIAÇÃO

Ciclo de 01 de janeiro a 31 de dezembro do ano-calendário (art. 2º de da Resolução CPGD/MGI nº 7/2026).

- Ano-calendário de referência: 2025

3. INSTRUMENTO DE AVALIAÇÃO UTILIZADO (art. 4º da Resolução CPGD/MGI nº 7/2026**)**

- Instrumento de Avaliação do PGD disponibilizado pelo MGI aos Órgãos e entidades participantes do PGD.

4. INDICADORES DAS DIMENSÕES DO DESEMPENHO ORGANIZACIONAL (art. 4º, inciso II, alíneas "a" a "e" da Resolução CPGD/MGI nº 7/2026**)**

A avaliação anual dos resultados contempla cinco dimensões estruturantes: gestão de resultados, planejamento institucional, otimização na gestão de recursos, gestão de processos e gestão de pessoas. Cabe destacar que, metas, apurações e situações estão tabuladas nas subseções, conforme detalhado abaixo:

4.1 Gestão de Resultados

Indicador	Tipo	Resultado Apurado	Situação
Percentual de entregas com metas alcançadas	Percentual	100%	Atingido
Nota média de satisfação de usuários de serviços públicos	—	Impossibilidade de coleta de dados	Impossibilidade de coleta de dados

- **Percentual de entregas com metas alcançadas:** indicador preenchido a partir do percentual dos planos de entregas avaliados. Cabe ressaltar que não é possível aferir entregas com metas alcançadas sem a avaliação dos referidos planos. Dessa forma, o universo adotado para informação do resultado foi o percentual total de planos avaliados.
- **Nota média de satisfação de usuários de serviços públicos:** indicador não aplicável à realidade da Casa Civil. Como as atividades desenvolvidas em PGD no órgão são todas de natureza de atividades-meio, não há atendimento direto a usuários de serviços públicos, razão pela qual o indicador não se aplica ao órgão.

4.2 Planejamento Institucional

Dimensão não abordada neste ciclo

> A dimensão de Planejamento Institucional (art. 4º, inciso II, alínea "b", da Resolução CPGD/MGI nº 7/2026) não foi abordada neste ciclo de avaliação, pois o Programa de Gestão e Desempenho – PGD ainda não está sistemicamente integrado ao planejamento estratégico e ao planejamento orçamentário do órgão ou entidade, inviabilizando a aferição. Conforme orientação da Casa Civil, essa integração constitui uma melhoria a ser implementada nos próximos anos de execução do PGD, devendo a dimensão ser contemplada nos ciclos avaliativos subsequentes, após a efetiva integração. A ausência de apuração é registrada nos termos do § 2º do art. 4º da Resolução CPGD/MGI nº 7/2026.

Indicador correspondente: Taxa de alinhamento das entregas ao planejamento estratégico e aos macroprocessos

Situação: impossibilidade de preenchimento, pelas razões expostas acima.

4.3 Otimização na Gestão de Recursos

Dimensão não abordada neste ciclo

> A dimensão de Otimização na Gestão de Recursos (art. 4º, inciso II, alínea "c", da Resolução CPGD/MGI nº 7/2026) não foi abordada neste ciclo de avaliação, pois o Programa de Gestão e Desempenho – PGD na Casa Civil em 2025 foi majoritariamente adotado na modalidade presencial, não havendo possibilidade de otimização recursos, em virtude, entre outros aspectos, de:

- impossibilidade de compartilhamento de equipamentos e postos de trabalho entre os agentes participantes;
- impossibilidade de otimização do espaço físico, sem redução da ocupação das instalações nem reorganização dos postos;
- inexistência de economia de energia elétrica, água e demais insumos, pois o consumo permaneceu igual ao regime ordinário.

Pergunta Qualitativa correspondente: O PGD contribuiu para a racionalização do uso de recursos administrativos no seu órgão ou entidade?

Situação: não se aplica, pelas razões expostas acima.

4.4 Gestão de Processos

Indicador	Tipo	Resultado Apurado	Situação
Percentual de avaliações de Planos de Entregas registradas	Percentual	60%	Preenchido
Percentual de avaliações de Planos de Trabalho registradas	Percentual	98,65%	Preenchido

4.5 Gestão de Pessoas

Indicador	Tipo	Resultado Apurado	Situação
Abrangência do PGD na organização	Percentual	22.36%	Preenchido
Percentual de chefias imediatas que concluíram ações de desenvolvimento voltadas para o exercício da liderança no âmbito do PGD, oferecidas pelo próprio órgão ou entidade	—	Impossibilidade de coleta de dados	Impossibilidade de coleta de dados

Observação: No ano de 2025 não foi possível a oferta pela Casa Civil de ações voltadas ao desenvolvimento de lideranças no âmbito do PGD, em virtude da priorização dos recursos de capacitação para outras necessidades, conforme direcionamento estratégico da alta administração. Para o desenvolvimento das lideranças, foram divulgados os cursos disponíveis na Escola Nacional de Administração Pública.

5. ANÁLISE CONSOLIDADA DOS RESULTADOS

- Síntese do desempenho organizacional no ano-calendário: 2025

- **Análise do PGD:** O ano de 2025 foi, sobretudo, um período de adaptação. O PGD exige uma mudança de cultura organizacional voltada ao alcance de resultados, à estruturação das atividades em planos de entregas e de trabalho e à integração com os demais instrumentos de planejamento. Essas frentes demandam tempo, e o Órgão as enfrentou simultaneamente ao desenvolvimento do sistema do programa e à adequação à Instrução Normativa nº 24/2023.

O sistema do PGD, adotado pela Casa Civil, ainda não estava plenamente consolidado em 2025, sobretudo na geração de relatórios. Trata-se de uma ferramenta em constante aprimoramento, cujos benefícios para o acompanhamento e a avaliação do programa tendem a se ampliar nos próximos ciclos à medida que for amadurecida.

De forma geral, a avaliação do PGD na Casa Civil é satisfatória. A adesão ainda abrange uma parcela pequena do quadro, e os resultados obtidos no período, embora modestos, foram consistentes e positivos. Eles indicam que o programa começou a produzir efeitos concretos na organização do trabalho.

O principal desafio é superar a dimensão cultural do programa. Ainda é comum associar o PGD ao teletrabalho, quando, na verdade, participar do PGD significa aderir a uma cultura de gestão orientada a resultados, com metas, planos estruturados e integração entre planejamentos. Essa compreensão precisa ser consolidada para que o programa alcance seu potencial.

- **Recomendações e planos de melhoria para o próximo ciclo:**

- Integração sistêmica do PGD aos planejamentos setoriais e estratégico do órgão, de modo que o programa seja contemplado nos instrumentos de planejamento e orçamento. Essa integração permitirá alinhar as entregas das unidades aos objetivos estratégicos do órgão e aferir com maior precisão os resultados do Programa, evidenciando a contribuição dessas entregas para o alcance das prioridades institucionais

- Investimento na capacitação das equipes para o PGD, com ênfase na gestão de equipes híbridas.

- Desenvolvimento de ações de capacitação de lideranças voltadas ao PGD, fortalecendo a gestão por entregas e o acompanhamento de resultados.

- Aprimoramento do sistema de gestão do PGD (SISPGD), com foco na evolução da geração de relatórios e no acompanhamento das entregas.

- Ampliação das modalidades de execução do PGD, buscando adoção gradual em outras modalidades de trabalho.

6. PUBLICAÇÃO E COMUNICAÇÃO AO CPGD

- Resultados de 2025: publicação em 30/11/2026 (§ 1º da Resolução CPGD/MGI nº 7/2026)