SUS

MINISTÉRIO DA SAÚDE

GOVERNO DO BRASIL

DO LADO DO POVO BRASILEIRO

RELATÓRIO DE AVALIAÇÃO DO PROGRAMA DE GESTÃO E DESEMPENHO – PGD

Resultados de 2025

O Relatório de Avaliação Anual do Programa de Gestão e Desempenho (PGD) no âmbito do Ministério da Saúde atende às diretrizes do Decreto nº 11.072/dadasa, da Instrução Normativa Conjunta SEGES-SGPRT/MGI nº 24/2023, das orientações do Tribunal de Contas da União (TCU) e da Resolução CPGD/MGI nº 7/2026, oferecendo métricas gerenciais indicadoras para subsiadiar a gestão estratégica e institucional.

As informações disponibilizadas visam fortalecer o acompanhamento institucional, identificar avanços e desafios, reconhecer boas práticas e subsidiar decisões voltadas ao aperfeiçoamento contínuo do Programa e ao fortalecimento e da gestão orientada a resultados.



VISÃO GERAL DO PROGRAMA

NÚMERO DE AGENTES ELEGÍVEIS AO PGD	NÚMERO DE AGENTES PARTICIPANTES	ABRANGÊNCIA DO PGD
10.924	3.558	33%

Fonte: Siape - 13/01/2026

Este indicador demonstra o nível de adesão ao Programa de Gestão e Desempenho, identificando o percentual de agentes públicos elegíveis que efetivamente participam do PGD no Ministério da Saúde. Permite avaliar o alcance do Programa e subsidiar decisões sobre sua expansão e aprimoramento.

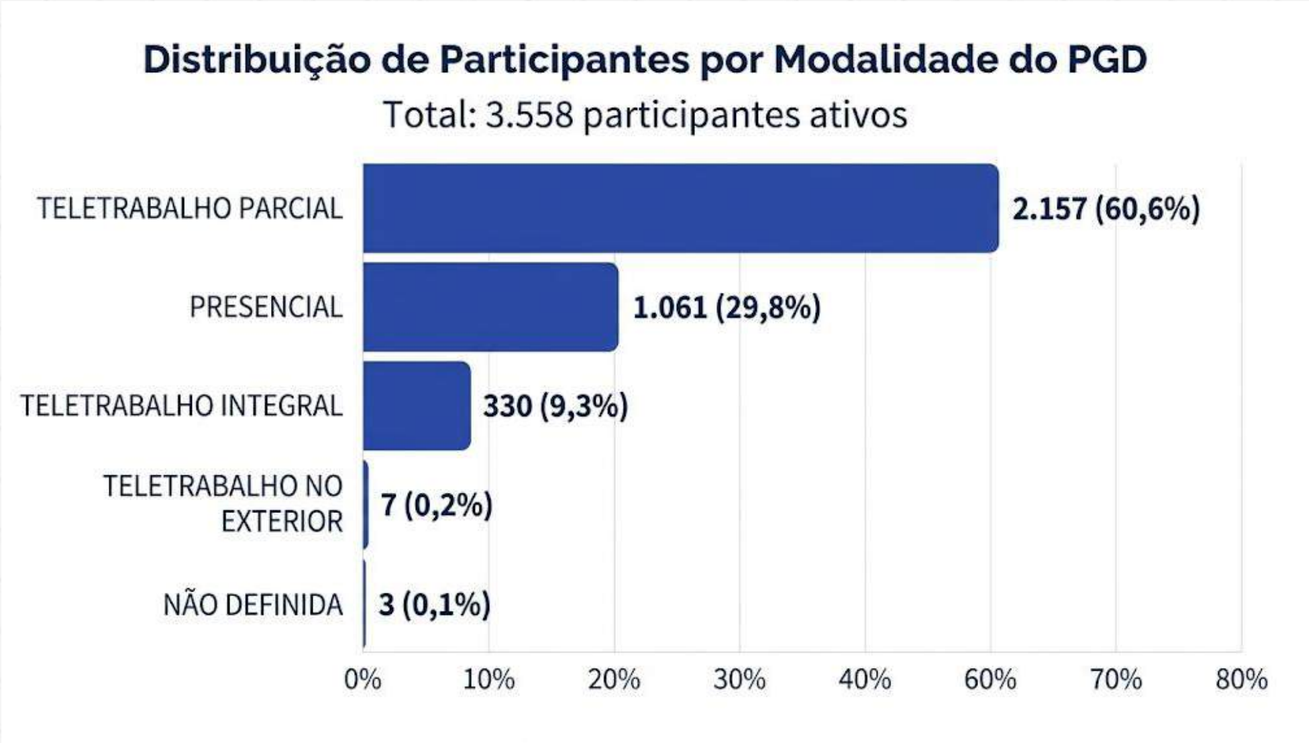
Conforme o art. 2º do Decreto nº 11.072/2022, são elegíveis ao PGD:

- Servidores públicos ocupantes de cargo efetivo;
- Servidores públicos ocupantes de cargo em comissão;
- Empregados públicos em exercício na administração pública federal direta, autárquica e fundacional;
- Contratados por tempo determinado (Lei nº 8.745/1993);
- Estagiários (Lei nº 11.788/2008).

Não foram contabilizados servidores públicos ocupantes de CCE e de FCE de níveis 17 e 18; agentes públicos lotados e em exercício nas unidades hospitalares federais do Rio de Janeiro, em razão de vedação da Portaria GM/MS nº 3.699, de 30 de setembro de 2022, alterada pela Portaria GM/MS nº 3.882, de 26 de outubro de 2022, bem como cedidos a outros órgãos ou organismos internacionais; e servidores públicos afastados, nos casos em que os afastamentos não sejam computados como de efetivo exercício, nos termos do art. 103 da Lei nº 8.112/1990.

Em janeiro de 2025, conforme Siape, destaca-se a predominância do teletrabalho parcial, que se configura como a forma de participação mais adotada entre as equipes. Em conjunto, esses indicadores contribuem para caracterizar o perfil dos participantes e compreender as principais configurações do PGD no Ministério da Saúde.

Os dados apurados em março de 2025, publicados no Boletim Técnico do Ministério da Saúde, demonstram predominância feminina no Programa de Gestão e Desempenho, com as mulheres representando 64,9% do total de participantes. Em relação ao tempo de serviço público, observa-se concentração de servidores com trajetória profissional entre 10 e 15 anos, indicando maior participação de profissionais com experiência consolidada na Administração Pública.



Fonte: Siape - 13/01/2026

ACOMPANHAMENTO DA EXECUÇÃO

Os indicadores relacionados à execução do PGD, com foco no registro das avaliações dos Planos de Entregas e dos Planos de Trabalho, permitem acompanhar o cumprimento das etapas de avaliação previstas no PGD. Os dados oferecem uma visão sobre a execução dos instrumentos de gestão e subsidiam a identificação de eventuais necessidades de aprimoramento nos processos de acompanhamento e avaliação.



Fonte: PETRVS - Planos com vigência em 2025

Este indicador acompanha o percentual de avaliações dos Planos de Entregas registradas, permitindo verificar o cumprimento dessa etapa do ciclo de gestão e o acompanhamento das entregas pactuadas pelas unidades executoras do PGD.

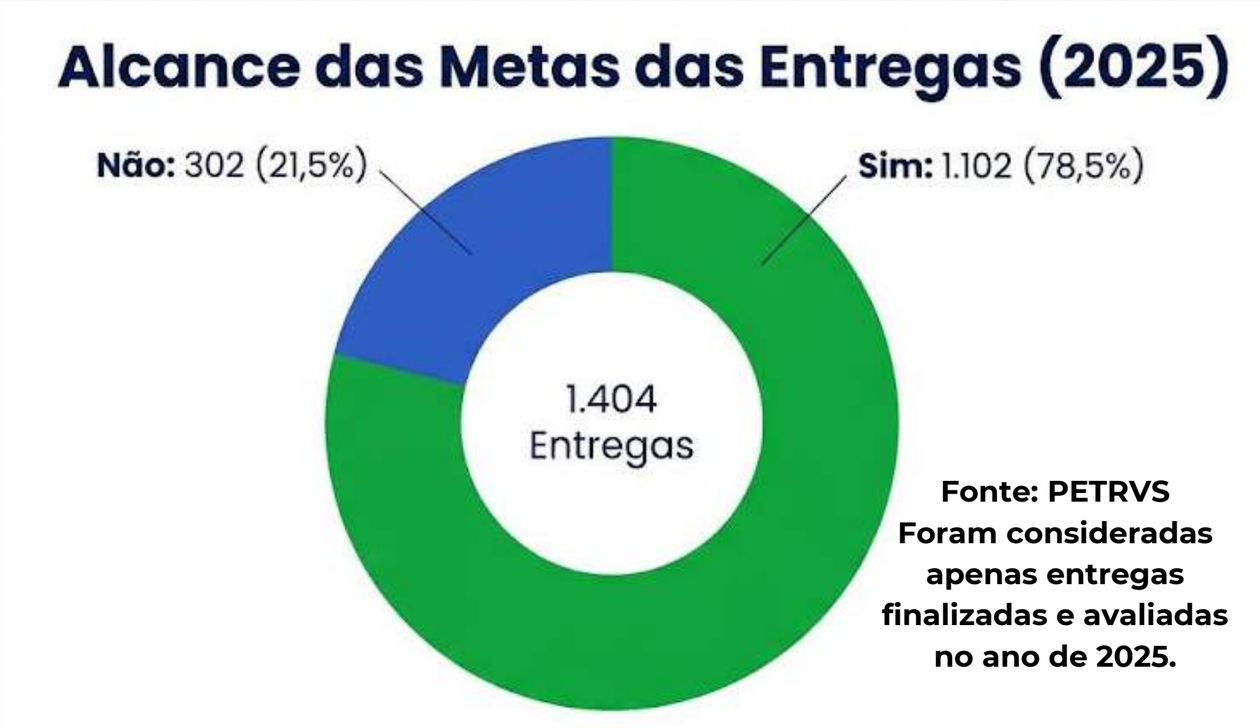


Fonte: PETRVS - Planos com vigência em 2025

Por sua vez, este indicador demonstra o percentual de avaliações dos Planos de Trabalho registradas, permitindo acompanhar a realização das avaliações individuais e o cumprimento dessa etapa do processo de monitoramento das equipes no PGD.

O levantamento demonstra que mais de 70% das metas estabelecidas foram alcançadas, indicando avanços na execução das ações planejadas e no fortalecimento do PGD no Ministério da Saúde. O resultado evidencia o progresso das iniciativas implementadas e, ao mesmo tempo, aponta a importância de manter o acompanhamento sistemático das metas ainda não atingidas, de modo a orientar ajustes e aprimorar continuamente os resultados institucionais.

Foram contabilizadas entregas com data final no ano de 2025, registradas no Sistema PETRVS.



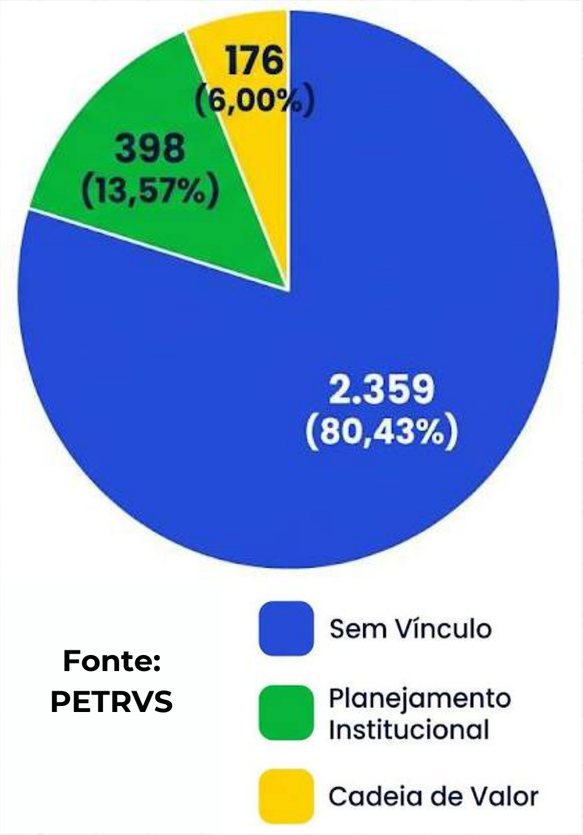
Fonte: PETRVS
Foram consideradas apenas entregas finalizadas e avaliadas no ano de 2025.

ALINHAMENTO DAS ENTREGAS AO OBJETIVO ESTRATÉGICO

Este indicador demonstra em que medida o trabalho desenvolvido pelas unidades está relacionado às prioridades e aos objetivos institucionais, permitindo avaliar a conexão entre as entregas realizadas e os resultados estratégicos pretendidos pelo Ministério da Saúde.

Foram analisadas as entregas registradas no sistema PETRVS, vinculadas a Planos de Entregas com início de vigência em 2025. Foram considerados os planos com os seguintes status: Aguardando Homologação, Avaliado, Concluído, Em Execução e Incluído.

A classificação considerou a vinculação de cada entrega ao planejamento institucional e à cadeia de valor do Ministério da Saúde. Quando uma mesma entrega apresentava vinculação simultânea às duas dimensões, foi considerada exclusivamente a vinculação ao planejamento institucional, evitando a dupla contabilização. Os quantitativos e percentuais foram calculados em relação ao total de entregas analisadas ao período de referência.



Fonte: PETRVS

AÇÕES DE DESENVOLVIMENTO

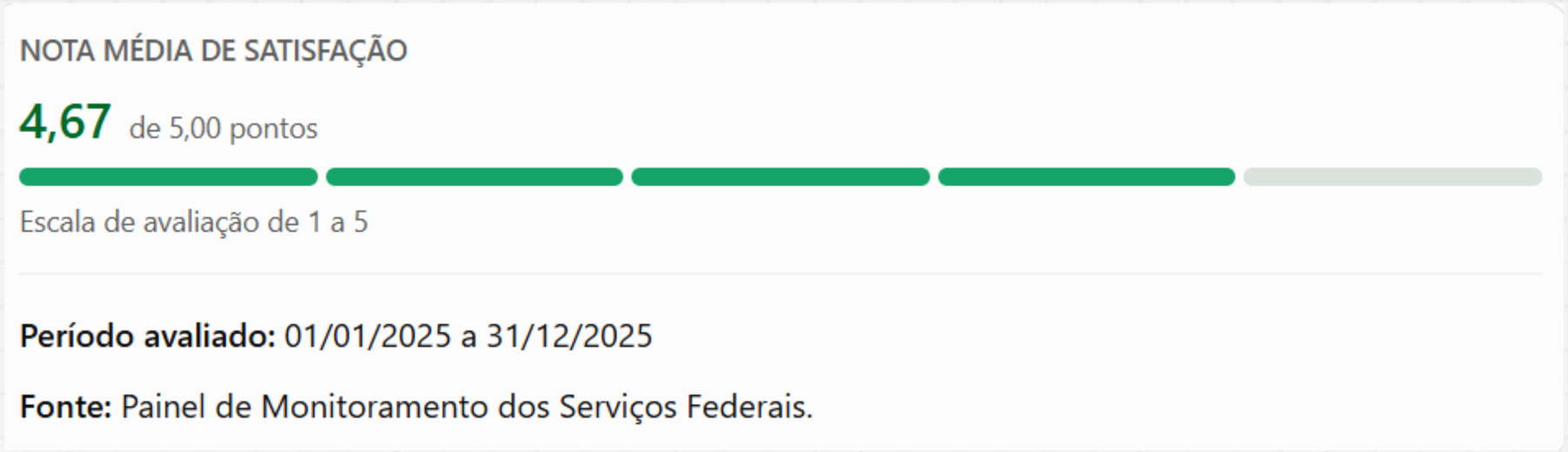
Este trecho apresenta o percentual de chefias de equipes em PGD que concluíram ações de desenvolvimento. O indicador permite monitorar o avanço dessas ações sobre a formação de chefias e identificar oportunidades de fortalecimento das competências necessárias à condução do Programa de Gestão e Desempenho.



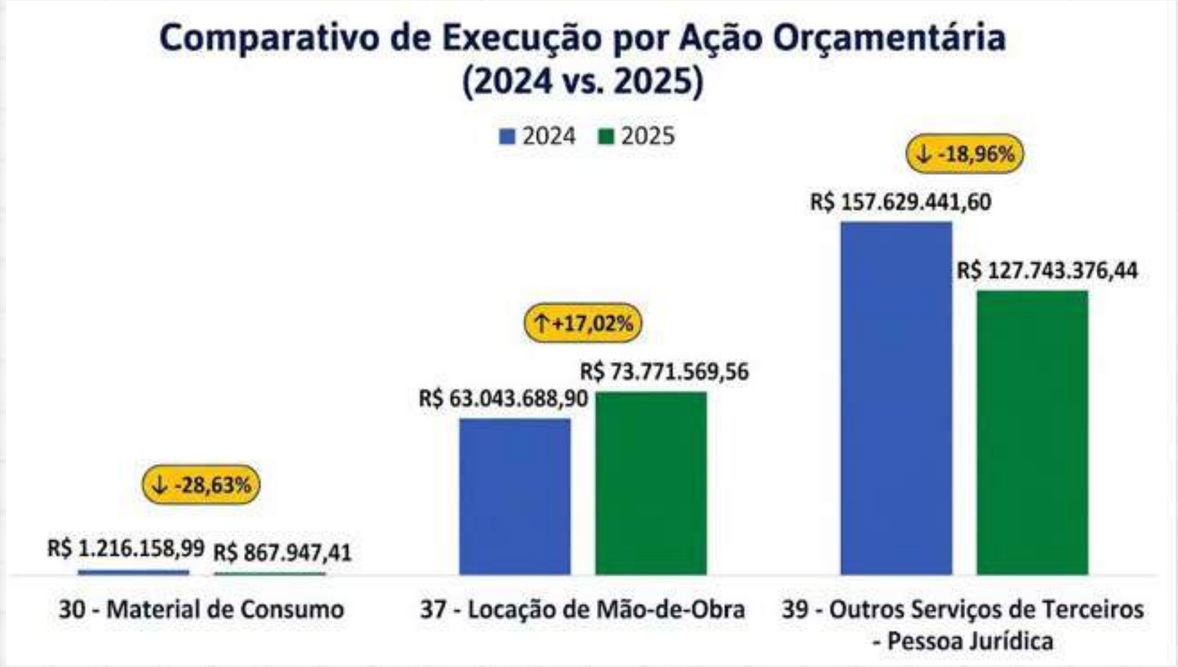
Fonte: Ações educativas promovidas pela Coordenação de Desenvolvimento de Pessoas (Codep), do Ministério da Saúde, e pela Escola Virtual de Governo (EVG) no ano de 2025.

SATISFAÇÃO DOS USUÁRIOS DOS SERVIÇOS PÚBLICOS

Esta seção apresenta a avaliação da satisfação dos usuários dos serviços públicos federais disponibilizados no portal gov.br, considerando a nota média das avaliações registradas no Painel de Monitoramento dos Serviços Federais.
O indicador permite acompanhar a percepção dos usuários sobre os serviços oferecidos pelo Ministério da Saúde, contribuindo para o monitoramento da qualidade dos serviços públicos e para a identificação de oportunidades de melhoria.



O PGD COMO INSTRUMENTO DE RACIONALIZAÇÃO DE RECURSOS



LINK: PORTAL DA TRANSPARÊNCIA - 2024

LINK: PORTAL DA TRANSPARÊNCIA - 2025

Fonte: Portal da Transparência do Governo Federal.
Critérios de consulta:
Órgão: Ministério da Saúde – unidades com vínculo direto;
Ação orçamentária: código 2000 – Administração da unidade;
Consulta das despesas pagas por ação orçamentária;
Exercícios: 2024 e 2025.
Abrangência institucional: unidades integrantes da estrutura da administração direta do Ministério da Saúde, incluindo unidades centrais, secretarias, departamentos e unidades descentralizadas. Não foram incluídas entidades vinculadas com personalidade jurídica própria, como Anvisa, ANS, Fiocruz, Funasa, Hemobrás e Grupo Hospitalar Conceição.

O levantamento apresenta a evolução das despesas pagas nas ações orçamentárias relacionadas à administração das unidades, nos exercícios de 2024 e 2025. A consulta foi realizada no Portal da Transparência do Governo Federal, considerando as unidades do Ministério da Saúde com vínculo direto e as despesas classificadas nas ações orçamentárias selecionadas.

PERCEPÇÃO DOS GESTORES SOBRE O PGD

Aqui apresentamos os resultados de uma pesquisa realizada com gestores da Secretaria de Informação e Saúde Digital (SEIDIGI/MS), com o objetivo de identificar suas percepções sobre as contribuições do Programa de Gestão e Desempenho.

Os resultados permitem observar como os gestores avaliam a contribuição do Programa para o desempenho organizacional, a inovação, a produtividade, a qualidade das entregas, a qualidade de vida no trabalho e a racionalização dos recursos administrativos. Sua elaboração contou com a adaptação de questões e o apoio da equipe do PGD da Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas (Cogep/SAA/SE/MS).



Fonte: Oliveira, Diego (2025). Experiências do PGD/MS: Perspectivas dos gestores da SEIDIGI. Fiocruz Brasília.

DESAFIOS INSTITUCIONAIS

O fortalecimento do Programa de Gestão e Desempenho no Ministério da Saúde depende do enfrentamento de desafios institucionais, operacionais e tecnológicos. Dentre eles, destaca-se a necessidade de ampliar o engajamento da alta gestão e integrar o PGD às estratégias organizacionais, consolidando-o não apenas como um instrumento operacional da gestão de pessoas, mas como uma ferramenta estratégica de gestão, acompanhamento e melhoria do desempenho institucional.

Também são identificados desafios relacionados à governança dos sistemas digitais, à descentralização das responsabilidades, à utilização das ferramentas informatizadas e à pactuação de metas e atividades, aspectos que influenciam diretamente a autonomia das unidades, a eficiência dos processos e a capacidade de monitoramento do Programa.

O levantamento dos desafios foi realizado por meio de análise qualitativa, considerando:

- Registros e informações da área responsável pela gestão do PGD no Ministério da Saúde.
- Manifestações de gestores e servidores durante oficinas e capacitações.
- Demandas e dúvidas identificadas nos atendimentos técnicos.
- Normativos institucionais relacionados à governança dos sistemas digitais.
- Resultados de estudo realizado com gestores da SEIDIGI/MS.

As informações foram analisadas de forma conjunta, buscando identificar dificuldades recorrentes e aspectos institucionais, operacionais e tecnológicos que podem limitar o potencial do PGD.

PRINCIPAIS DESAFIOS

Engajamento da alta gestão e integração estratégica

1

- Ampliar o envolvimento das lideranças no direcionamento, a implementação e no acompanhameton do PGD.
- Integrar o Programa ao planejamento e às estratégias institucionais.
- Descentralizar a condução do PGD, ampliando o protagonismo e a corresponsabilidade das unidades institucionais.

Governança e descentralização

2

- Reavaliar a distribuição dos perfis de acesso e das permissões negociais nos sistemas digitais, em conformidade com a Portaria GM/MS nº 5.117/2024.
- Fortalecer a atuação das unidades instituidoras na governança e na gestão do Programa.
- Fortalecer a autonomia das unidades na gestão do PGD, promovendo a descentralização de demandas e responsabilidades.

Capacitação e utilização das ferramentas digitais

3

- Superar as dificuldades dos usuários na utilização dos sistemas informatizados.
- Promover ações contínuas de orientação, capacitação e suporte aos usuários.
- Aprimorar a usabilidade e a experiência dos usuários na Plataforma PETRVS.

Pactuação de metas e definição das atividades

4

- Estabelecer diretrizes, modelos e critérios mais claros para a definição das atividades.
- Aprimorar os parâmetros de pactuação de metas, atribuição de pesos e classificação dos níveis de complexidade das entregas.
- Enfrentar os desafios relacionados à infraestrutura tecnológica e à resistência cultural ao teletrabalho.

Eficiência dos sistemas e monitoramento

5

- Reduzir inconsistências e dificuldades operacionais na utilização da Plataforma PETRVS.
- Simplificar os procedimentes de registro, acompanhamento e avaliação das entregas.
- Aprimorar a integração das informações e a disponibilidade de dados para a produção de indicadores e o monitoramento do Programa.

INICIATIVAS E BOAS PRÁTICAS DO PGD

Aqui apresentamos as principais iniciativas desenvolvidas pelo Ministério da Saúde para apoiar a implantação, a consolidação e a execução do Programa de Gestão e Desempenho (PGD). As ações refletem o esforço institucional para estruturar processos de trabalho, fortalecer a atuação das equipes e oferecer condições para que gestores e participantes incorporem o Programa à rotina de suas unidades.

As iniciativas abrangem diferentes dimensões da gestão, além de ações voltadas à retenção e à melhor distribuição da força de trabalho.

Em conjunto, essas práticas contribuíram para ampliar o acesso à informação, padronizar orientações, desenvolver competências, aprimorar o atendimento aos usuários e fortalecer os mecanismos de acompanhamento do Programa. Também representam experiências institucionais que podem ser aperfeiçoadas e incorporadas de forma contínua à gestão do PGD.

As boas práticas foram identificadas a partir de análise qualitativa das ações implementadas no Ministério da Saúde para apoiar a implantação e a execução do PGD. Foram considerados os registros das iniciativas, os recursos mobilizados, os resultados alcançados e os aspectos que ainda demandam aprimoramento, com base em documentos institucionais, registros administrativos e informações da equipe responsável pela gestão do Programa.

SUS MINISTÉRIO DA SAÚDE GOVERNO DO BRASIL DO LADO DO POVO BRASILEIRO

PGD
Boas Práticas Implementadas

Webatendimento
Suporte ágil e rastreadável ao PGD e ao PETRVS

Oficinas de Imersão
Capacitação de mais de 400 lideranças

Comunicação Institucional
Informação acessível no Portal do PGD e Integra MS

Manuais e Tutoriais
Orientações claras para os usuários

Compartilhamento de Recursos
Uso mais eficiente da infraestrutura

Trabalho Flexível
Ampliação das possibilidades de trabalho remoto e híbrido

Resultados em Destaque

673
Tickets atendidos (jun a dez/2025)

400+
Pessoas capacitadas

800
Agentes alcançados (em lives)

10
Oficinas realizadas (2 piloto + 8 ampliadas)

PERSPECTIVAS E PRÓXIMOS PASSOS

O acompanhamento do Programa de Gestão e Desempenho (PGD) no Ministério da Saúde reforça a importância de consolidar uma gestão orientada a resultados, fundamentada no planejamento, no acompanhamento e na avaliação das entregas. Os dados e as experiências apresentados neste painel demonstram avanços na estruturação do Programa, na capacitação dos agentes públicos, no suporte aos usuários e no aprimoramento dos processos de trabalho. Também evidenciam oportunidades de melhoria relacionadas ao engajamento da alta gestão, à governança, à integração dos sistemas e ao fortalecimento da cultura de gestão por resultados.

Um dos caminhos para avançar nesse processo é promover a integração entre a Avaliação de Desempenho Individual (ADInd), o Programa de Gestão e Desempenho e o Dimensionamento da Força de Trabalho (DFT). Essa articulação permite alinhar metas e entregas às prioridades institucionais, considerando a capacidade operacional das equipes e as competências necessárias ao alcance dos objetivos organizacionais.

Em consonância com as diretrizes do Decreto nº 11.072/2022 e dos demais normativos que regulamentam o PGD, o desafio é avançar da operacionalização do Programa para sua efetiva consolidação como instrumento estratégico de gestão. Para isso, é fundamental fortalecer a atuação das lideranças, integrar os instrumentos de planejamento e gestão de pessoas e ampliar o uso de informações qualificadas na tomada de decisão. Mais do que acompanhar atividades e entregas, o PGD deve contribuir para transformar a capacidade de trabalho em resultados institucionais e valor público para a sociedade.



MAIS QUE ACOMPANHAR ATIVIDADES E ENTREGAS,
O PGD DEVE CONTRIBUIR PARA TRANSFORMAR A CAPACIDADE DE TRABALHO EM RESULTADOS INSTITUCIONAIS E VALOR PÚBLICO PARA A SOCIEDADE.

FONTES E REFERÊNCIAS

BASES DE DADOS

PETRVS · SIAPE· PORTAL DA TRANSPARÊNCIA · PAINEL DE SERVIÇOS FEDERAIS

ESTUDOS E PESQUISAS

PESQUISA COM GESTORES DA SEIDIGI/MS · FIOCRUZ BRASÍLIA (2025)

DOCUMENTOS INSTITUCIONAIS

PROCESSOS SEI · REGISTROS CODEP · WEBATENDIMENTO · CAPACITAÇÕES

LEGISLAÇÃO

DECRETO 11.072/2022 · IN 24/2023 · IN 52/2023 · IN 21/2024 · IN 20/2025 · IN 137/2026 · PORTARIA GM/MS 5.117/2024 · RESOLUÇÕES CPGD/MGI 2/2024, 5/2025 E 7/2026.

LINKS

LEGISLAÇÃO PGD - MS · PORTAL PGD- BOLETIM TÉCNICO DO PGD NO MINISTERIO DA SAÚDE

GESTÃO DO PGD

CODEP/COGEP/SAA/SE/MS

SUS MINISTÉRIO DA SAÚDE GOVERNO DO BRASIL DO LADO DO POVO BRASILEIRO