

RELATÓRIO GERENCIAL 2025

NOVO PROGRAMA DE GESTÃO E DESEMPENHO

PROGEPE - Pró-Reitoria
de Gestão de Pessoas



**Universidade
Federal
Fluminense**

Universidade Federal Fluminense

NOVO PROGRAMA DE GESTÃO E DESEMPENHO

Relatório Gerencial 2025

Comissão de Acompanhamento do Novo Programa de Gestão e Desempenho - CNPGD:

Juliana Silva Chambela Domingues (Presidente)

Patrícia Pereira Bompert Dobbs (Vice-Presidente)

Angelica de Oliveira Raeder

Elton Rodrigues de Oliveira

Lucas Pacheco Campos

Marianna de Aguiar Estevam do Carmo

Natalia Lemberg Siqueira de Ugalde

Ulisses Corrêa Duarte

Valeska de Oliveira Silva

Verônica da Silva Romeo

Willian da Silva de Araújo

Sumário

1. Apresentação	4
2. Cenário atual do Programa de Gestão	6
3. Monitoramento do NPGD/UFF	6
3.1 Bases de dados:.....	6
3.2 Tratamento, análises e ações realizadas:	6
3.3 Erros e divergências sistêmicas identificados nas 1ª e 2ª rodadas:	7
3.4 Resumo evolutivo das 1ª e 2ª rodadas de monitoramento NPGD/UFF:	7
3.5 Monitoramento final e situação em dezembro de 2025:.....	8
3.6 Resumo evolutivo de todas as rodadas de monitoramento NPGD/UFF:	8
4. Pesquisa com os servidores.....	9
5. Avaliação dos gestores	11
5.1 Grau de comprometimento dos participantes	11
5.2 Benefícios da implantação do Programa de Gestão nas Unidades	12
5.3 Aspectos que podem ser aprimorados para a melhoria do NPGD-UFF	13
5.4 Percepção dos gestores acerca do conhecimento dos participantes da equipe sobre a existência e conteúdos da página do NPGD-UFF.....	14
5.5 Métodos para aferir a produtividades dos participantes do Programa de Gestão.....	15
6. Canais de Suporte NPGD/UFF.....	15
7. Conclusão.....	16

Lista de Figuras

Figura 1 - Resumo evolutivo das 1ª e 2ª rodadas de monitoramento NPGD/UFF.....	7
Figura 2 - Resumo evolutivo de todas as rodadas de monitoramento NPGD/UFF.....	8
Figura 3 - Categoria Qualidade de Vida	9
Figura 4 - Categoria Desempenho, Motivação e Permanência	9
Figura 5 - Categoria Organização do Trabalho e Diminuição de Custos	10
Figura 6 - Categoria Canais de Divulgação e Suporte	10
Figura 7 - Grau de comprometimento dos participantes.....	11
Figura 8 - Percepção dos gestores acerca do comprometimento dos participantes.....	12
Figura 9 - Benefícios da implantação do NPGD	13
Figura 10 - Aspectos que podem ser aprimorados para a melhoria do NPGD	14
Figura 11 - Percepção dos gestores acerca do conhecimento dos participantes da equipe sobre a existência e conteúdos da página do NPGD-UFF	14
Figura 12 - Utilização de método além do Petrvs para aferir a produtividade da equipe.....	15
Figura 13 - Principais temas tratados pelo Citsmart	16

1. Apresentação

O presente documento apresenta o Relatório do Novo Programa de Gestão e Desempenho da Universidade Federal Fluminense (NPGD-UFF), instituído pela Instrução Normativa GAR/RET/UFF nº 113, de 10 de outubro de 2024, com vigência a partir de 1º de novembro de 2024, elaborada com vistas a atender aos novos ditames referentes ao PGD em âmbito federal, dispostos nos seguintes marcos legais:

- Decreto nº 11.072, de 17/05/2022 – Dispõe sobre o Programa de Gestão e Desempenho - PGD da administração pública federal direta, autárquica e fundacional;
- Instrução Normativa Conjunta SEGES-SGPRT/MGI nº 024, de 28/07/2023 - estabelece orientações a serem observadas pelos órgãos e entidades integrantes do Sipec e do Siorg, relativas à implementação e execução do Programa de Gestão e Desempenho – PGD;
- Instrução Normativa Conjunta SEGES-SGPRT/MGI nº 052, de 21/12/2023 - Estabelece orientações a serem observadas pelos órgãos e entidades integrantes do Sipec e do Siorg, relativas à regra de gestão de pessoas, no âmbito do Programa de Gestão e Desempenho – PGD;
- Instrução Normativa Conjunta SEGES-SGPRT/MGI nº 021, de 16/07/2024 - Altera a Instrução Normativa Conjunta SEGES-SGPRT/MGI nº 24, de 28 de julho de 2023.

O NPGD-UFF foi definido como um Programa indutor de melhoria de desempenho institucional da Universidade, com foco na vinculação entre o trabalho dos participantes, as entregas das unidades, a qualidade dos serviços prestados à sociedade e às estratégias organizacionais. Em relação ao PGD adotado até então na UFF, a partir de junho de 2022, estão listados a seguir os principais pontos de ajustes dispostos no novo Programa:

- Instituição do Plano de Entrega da unidade de execução, sendo este um instrumento de gestão que tem objetivo de planejar as entregas da unidade de execução, contendo suas metas, prazos, demandantes e destinatários;

- Deliberação sobre o Plano de Trabalho do participante, elaborado com fundamento no Plano de Entregas da unidade;

- Previsão de maior autonomia aos gestores para a definição da modalidade e do regime de execução da unidade, tendo como premissas o interesse da administração, as entregas da unidade e a garantia de atendimento ao público;

- Definição de ciclo do PGD, com vigência máxima de doze meses, composto pelas seguintes fases:

- a. Elaboração do Plano de Entregas da Unidade de Execução;
- b. Elaboração e pactuação dos Planos de Trabalho dos Participantes;
- c. Pactuação dos Termos de Ciência e Responsabilidade - TCR;
- d. Execução e monitoramento dos Planos de Trabalho dos Participantes;
- e. Avaliação dos Planos de Trabalho dos Participantes; e
- f. Avaliação do Plano de Entregas da Unidade de Execução.

- Deliberação sobre abertura de processo SEI pelas unidades de execução para adesão ao NPGD-UFF, com período de vigência contemplando o período do Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) da UFF;

- Definição de exigência de edital de seleção apenas para as unidades que possuam modalidades e regimes de execução diferentes para adesão dos participantes;

- Previsão de critérios para desligamento do participante e inclusão da Política de

Consequências, nos moldes da Instrução Normativa Conjunta SEGES-SGPRT/MGI nº 052, de 21/12/2023;

- Inclusão de possibilidade de apuração de abandono de cargo no caso de o participante não ter registrado as atividades pactuadas no sistema injustificadamente, e não ter efetivado contato com a chefia imediata, pelos meios formais previstos, ao longo da execução do Plano de Trabalho, por duas vezes consecutivas;

- Instituição da Comissão de Acompanhamento do Novo Programa de Gestão e Desempenho (CNPGD), com o objetivo de monitorar de forma permanente o NPGD-UFF, prestando assessoria à Progepe, no que couber, em todas as fases de cada ciclo do Programa, sendo composta por, no mínimo:

- Um representante do CASQ/GEPE;

- Um representante da CPTA/GEPE;

- Um representante da EGGP/GEPE;

- Um representante da SA/GEPE;

- Um representante da STI;

- Um representante da Proplan; e

- Três representantes das Unidades Universitárias.

Esta Comissão substituiu a Comissão Permanente do Programa de Gestão (CPPG) que tinha a finalidade de assessorar o dirigente máximo da UFF na implantação, desenvolvimento, acompanhamento e avaliação do Programa de Gestão no âmbito da Universidade.

- Substituição do sistema Teleport pelo sistema informatizado disponibilizado pelo MGI, Petrvs, destinado à gestão, controle e transparência dos planos de entrega das unidades de execução e dos planos de trabalho dos participantes.

Considerando o disposto, este Relatório visa contemplar os dados de natureza quantitativa e qualitativa referentes aos primeiros doze meses de implementação do NPGD-UFF, compreendendo o período de 02/12/2024 a 1/12/2025, estando discriminados o número de adesões, as modalidades adotadas, a percepção dos gestores tanto acerca do grau de comprometimento dos participantes quanto da efetividade no alcance das metas pactuadas, o nível de satisfação de servidores e gestores, dentre outras informações relevantes que destaquem os benefícios do Programa, assim como indicar aspectos que necessitam de aprimoramento.

Como uma das atribuições da CNPGD é acompanhar o processo de adoção e de evolução do NPGD-UFF, por meio da avaliação anual de seus resultados, a ser registrada em relatórios gerenciais, o presente documento foi elaborado pela Comissão, com vistas a dar transparência às informações atinentes ao Programa de Gestão na UFF no primeiro ano de implementação do novo modelo adotado.

Por fim, cabe salientar que a CNPGD atuou fortemente em parceria com a Progepe nas ações de comunicação, orientação, monitoramento de dados, dentre outras, sendo oportuno destacar a realização da live “Conversando sobre o Novo Programa de Gestão e Desempenho na UFF”. Esta live, ocorrida no dia 30 de outubro de 2025, integrou a Semana do Servidor 2025, oportunizando a servidores e gestores o aprofundamento sobre conceitos, procedimentos e responsabilidades afetas ao NPGD-UFF, bem como apresentando resultados já dimensionados, favorecendo a troca de experiências e de vivências entre participantes, chefias e coordenação do Programa na UFF.

2. Cenário atual do Programa de Gestão

Observa-se que dos 3.392¹ servidores técnico-administrativos ativos, em dezembro de 2025, já na vigência do NPGD, havia 2.218 servidores participantes do programa, o que corresponde a mais de 65% do total de técnico-administrativos ativos da UFF, distribuídos em 307 unidades de execução participantes. Cabe destacar que o NPGD trouxe novas regras à adesão, como obrigatoriedade de servidores no primeiro ano de exercício realizarem suas atividades, exclusivamente na modalidade presencial.

A modalidade teletrabalho parcial é a que tem a maior adesão no NPGD, com 1.658 servidores participantes (dado de dezembro de 2025), configurando-se como a modalidade de trabalho que melhor se adequa à realidade e às necessidades da universidade.

Em dezembro de 2025, o quadro contava com 434 participantes na modalidade presencial, 122 em teletrabalho integral e 4 técnico-administrativos em teletrabalho no exterior.

3. Monitoramento do NPGD/UFF

Em conformidade com o monitoramento sobre o Programa de Gestão e Desempenho (PGD) em âmbito do governo federal realizado pela Coordenação-Geral do Programa de Gestão e Desempenho do Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos (CGPGD/DINOV/SEGES/MGI), a Universidade Federal Fluminense (UFF), por meio da sua Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (Progepe/UFF), iniciou uma nova fase de diagnóstico e acompanhamento dos registros do PGD da instituição.

Em resposta às demandas de correção feitas pelo CGPGD/DINOV/SEGES/MGI em agosto de 2025, a Progepe/UFF iniciou um novo método de trabalho de identificação e saneamento de erros e inconsistências de registros PGD no sistema Petrvs e na plataforma SouGov, tendo como referência as metas e prazos definidos pelo MGI, bem como as regulamentações em vigência sobre o tema (Decreto nº 11.072/2022, Instruções Normativas MGI nº 24 e nº 25/2023, Instrução Normativa SEGES-SGP-SRT/MGI nº 21/2024 e Instrução Normativa GAR/RET/UFF nº 113/2024). Apresenta-se a seguir o detalhamento da metodologia utilizada e os resultados do Monitoramento NPGD/UFF.

3.1 Bases de dados:

- Relatórios gerenciais do sistema Petrvs/UFF: Relatórios Unidades, Planos de Entrega, Planos de Trabalho e Agentes.
- Relatório da base SIAPE (SouGov) com os seguintes dados sobre o quadro de servidores UFF: nome, CPF, nº Siape, e-mail do servidor, categoria (TAE ou docente), unidade de lotação (número e sigla), unidade de exercício (número e sigla), função (chefia ou subchefia), status de participação no PGD (participa ou não) e modalidade de PGD (presencial, teletrabalho parcial, teletrabalho integral, teletrabalho no exterior).

3.2 Tratamento, análises e ações realizadas:

Os relatórios extraídos dos sistemas receberam tratamento para padronização das formatações e posterior cruzamento e análise de dados, tendo como objetivo identificar erros e divergências de

¹ Fonte:

https://analytics.uff.br/superset/dashboard/progepe_servidores/?native_filters_key=LqOyFPX7b8bRp3IExmULxa7luyBLW6cKQSmAaeAOShm6VEjavDvSnn7mRrpx3oh1. Dado coletado em 25/02/2026.

registros entre as bases. Inicialmente, foram realizadas duas rodadas de análises e saneamento dos erros e divergências identificados.

- **1ª rodada:** ocorreu entre os dias 22/08 e 23/09/2025 – extração de relatórios finalizada em 05/09, análises de erros finalizada em 08/09 e envio de cobranças de correção finalizado em 23/09 (e-mail geral sobre monitoramento e regulamentação do PGD e e-mails específicos para servidores e chefias envolvidos nos erros identificados).
- **2ª rodada:** ocorreu entre os dias 29/09 e 10/10/2025 – extração de relatórios finalizada em 06/10, análises de erros finalizada em 09/10 e envio de cobranças de correção finalizado em 10/10 (e-mails específicos para servidores envolvidos nos erros identificados).

3.3 Erros e divergências sistêmicas identificados nas 1ª e 2ª rodadas:

1. Divergência entre servidores PGD ativos no Petrvs e no SouGov;
2. Servidores PGD sem Planos de Trabalho criados e ativos no Petrvs;
3. Servidores PGD com Planos de Trabalho criados no Petrvs, mas não ativos no momento da extração;
4. Servidores PGD ativos no Petrvs com divergência de modalidade em relação ao SouGov;
5. Servidores docentes irregularmente ativos no SouGov; e
6. Servidores em teletrabalho no exterior com erros e divergências no Petrvs e no SouGov.

3.4 Resumo evolutivo das 1ª e 2ª rodadas de monitoramento NPGD/UFF:

Figura 1 - Resumo evolutivo das 1ª e 2ª rodadas de monitoramento NPGD/UFF

	1ª Rodada set/2025		2ª Rodada out/2025	
Servidores PGD ativos no SouGov	2391	100%	2379	100%
Servidores PGD ativos Petrvs	1534	64,16%	1742	73,22%
<i>Servidores sem PT criado e ativo</i>	454		353	
<i>Servidores com PT criado, mas não ativo no momento</i>	362		305	
<i>Servidores PGD ativos Petrvs com divergência de modalidade em relação ao SouGov</i>	75		43	
<i>Servidores docentes ativos no SouGov</i>	170		12	
<i>Servidores em teletrabalho no exterior com erros e divergências</i>	5		2	

Fonte: Monitoramento NPGD/UFF. Base de dados Petrvs UFF e Siape (SouGov).

3.5 Monitoramento final e situação em dezembro de 2025:

Entre os dias 28/11 e 12/12/2025, ocorreu a 3ª rodada de monitoramento. As extrações de relatórios foram finalizadas em 10/12/2025 e as análises foram finalizadas em 12/12/2025. Os resultados desta última fase de análise sobre os registros e documentações sistêmicas do NPGD/UFF foram consolidados e enviados ao MGI por meio do Ofício nº 95/2025/PROGEPE/UFF, em resposta ao Ofício SEI nº 168716/2025/MGI, que tratava do “monitoramento do envio de dados por meio da API do Programa de Gestão”.

Enquanto o foco das 1ª e 2ª rodadas de monitoramento NPGD/UFF foi exclusivamente sobre os "servidores PGD com ao menos um Plano de Trabalho ativo no Petrvs" entre agosto e setembro de 2025, a 3ª rodada acrescentou a verificação sobre “servidores PGD com ao menos um Plano de Trabalho ativo ou executado no Petrvs (set e out/2025)”.

3.6 Resumo evolutivo de todas as rodadas de monitoramento NPGD/UFF:

Figura 2 - Resumo evolutivo de todas as rodadas de monitoramento NPGD/UFF

	1ª Rodada set/2025		2ª Rodada out/2025		3ª Rodada dez/2025	
Servidores PGD ativos no SouGov	2391	100%	2379	100%	2218	100%
Servidores PGD com ao menos um Plano de Trabalho ativo no Petrvs (ago e set/2025)	1534	64,16%	1742	73,22%	1623	73,17%
Servidores PGD com ao menos um Plano de Trabalho ativo ou executado no Petrvs (set e out/2025)	-	-	-	-	2217	99,95%

Fonte: Monitoramento NPGD/UFF. Base de dados Petrvs UFF e Siape (SouGov).

A partir do cruzamento de dados extraídos da plataforma SouGov e do sistema Petrvs UFF, foram identificados resultados muito divergentes àqueles apontados pelo já mencionado Ofício SEI nº 168716/2025/MGI, o qual apontou o dado de 1.284 “servidores PGD com ao menos um Plano de Trabalho ativo ou executado no Petrvs (set e out/2025)”. Tal divergência de dados, que provavelmente se dá pelos diferentes métodos de recolhimento de dados dos sistemas Petrvs e SouGov, foi documentada pela Progepe/UFF por meio do Ofício nº 95/2025/PROGEPE/UFF, o qual foi enviado para o MGI em 12/12/2025.

4. Pesquisa com os servidores

Em setembro de 2025, a CNPGD realizou uma pesquisa com os servidores da UFF, por meio de um formulário digital com resposta única, via e-mail institucional. A pesquisa obteve 302 respostas, sendo 287 de participantes do NPGD/UFF e 15 de não participantes. No presente relatório serão analisadas as respostas dos participantes do NPGD/UFF, o que representa 12,3% do total de participantes ativos no momento da pesquisa.

Dos 287 respondentes, 236 (82%) são participantes na modalidade teletrabalho parcial, 34 (12%) na modalidade presencial e 17 (6%) na modalidade teletrabalho integral.

O formulário possuía afirmações, para as quais o respondente poderia assinalar de 1 (discordo totalmente) a 5 (concordo totalmente). Para melhor visualização das percepções, posteriormente à pesquisa, as afirmações foram distribuídas por categorias e os resultados apresentados em ordem decrescente da média.

Na categoria “Qualidade de Vida”, as duas afirmações receberam médias superiores a 4 (quatro), demonstrando que os servidores respondentes acreditam que o NPGD colabora para uma melhor qualidade de vida.

Figura 3 - Categoria Qualidade de Vida

A adesão ao NPGD permitiu melhor conciliar minhas atividades laborativas com minha vida pessoal	4,82	96,4%
A adesão ao NPGD melhorou minha qualidade de vida	4,80	96,1%

Fonte: Dados produzidos pela comissão (Pesquisa realizada com os servidores)

A categoria “Desempenho, Motivação e Permanência” variou com médias de 4,75 a 4,38, destacando a motivação para o trabalho.

Figura 4 - Categoria Desempenho, Motivação e Permanência

4,75	95,0%	A adesão ao NPGD impacta positivamente na minha motivação para o trabalho
4,70	93,9%	A adesão ao NPGD melhorou meu desempenho no trabalho
4,64	92,8%	A adesão ao NPGD fortaleceu minha relação com a Universidade, impactando positivamente na perspectiva de permanência na Instituição
4,53	90,6%	A adesão ao NPGD ampliou minha capacidade de atuação com tecnologias e com sistemas de informação institucionais
4,38	87,6%	A adesão ao NPGD facilitou minha relação com chefias e/ou equipes de trabalho

Fonte: Dados produzidos pela comissão (Pesquisa realizada com os servidores)

A categoria “Organização do Trabalho e Diminuição de Custos” também obteve médias superiores a 4 (quatro) em todas as afirmações. As médias podem ser vistas na figura abaixo.

Figura 5 - Categoria Organização do Trabalho e Diminuição de Custos

4,63	92,7%	A adesão ao NPGD facilitou minha administração do tempo para o cumprimento de prazos e entrega de resultados
4,62	92,5%	Percebo em meu setor de trabalho que há economia de recursos
4,55	91,1%	A adesão ao NPGD aumentou a produtividade de minha equipe/Unidade de trabalho
4,47	89,5%	A adesão ao NPGD permitiu que eu tenha maior clareza quanto às metas que devo atingir
4,36	87,2%	Percebo que a implementação do NPGD qualificou o planejamento de minha equipe/Unidade, com observância ao PDI

Fonte: Dados produzidos pela comissão (Pesquisa realizada com os servidores)

Na categoria “Canais de Divulgação e Suporte”, observaram-se duas afirmações que apresentaram média entre 3 e 4, sendo ambas relacionadas ao canal de comunicação CITsmart. Apesar da média superior a 3, este é um ponto que pode demandar maior atenção desta Comissão.

Figura 6 - Categoria Canais de Divulgação e Suporte

O material de apoio (site do NPGD e as divulgações institucionais) é adequado	4,02	80,5%
O canal de comunicação (CITSmart) atende às necessidades de apoio ao uso do Sistema Petrvs	3,86	77,3%
O canal de comunicação (CITSmart) atende às necessidades de esclarecimento de dúvidas e orientações	3,83	76,5%

Fonte: Dados produzidos pela comissão (Pesquisa realizada com os servidores)

Pode-se concluir que os respondentes, de forma geral, percebem que o NPGD contribui de forma significativa para qualidade de vida dos servidores e melhoria dos serviços públicos. Cabe salientar que os resultados desta pesquisa foram apresentados na Live da Semana do Servidor.

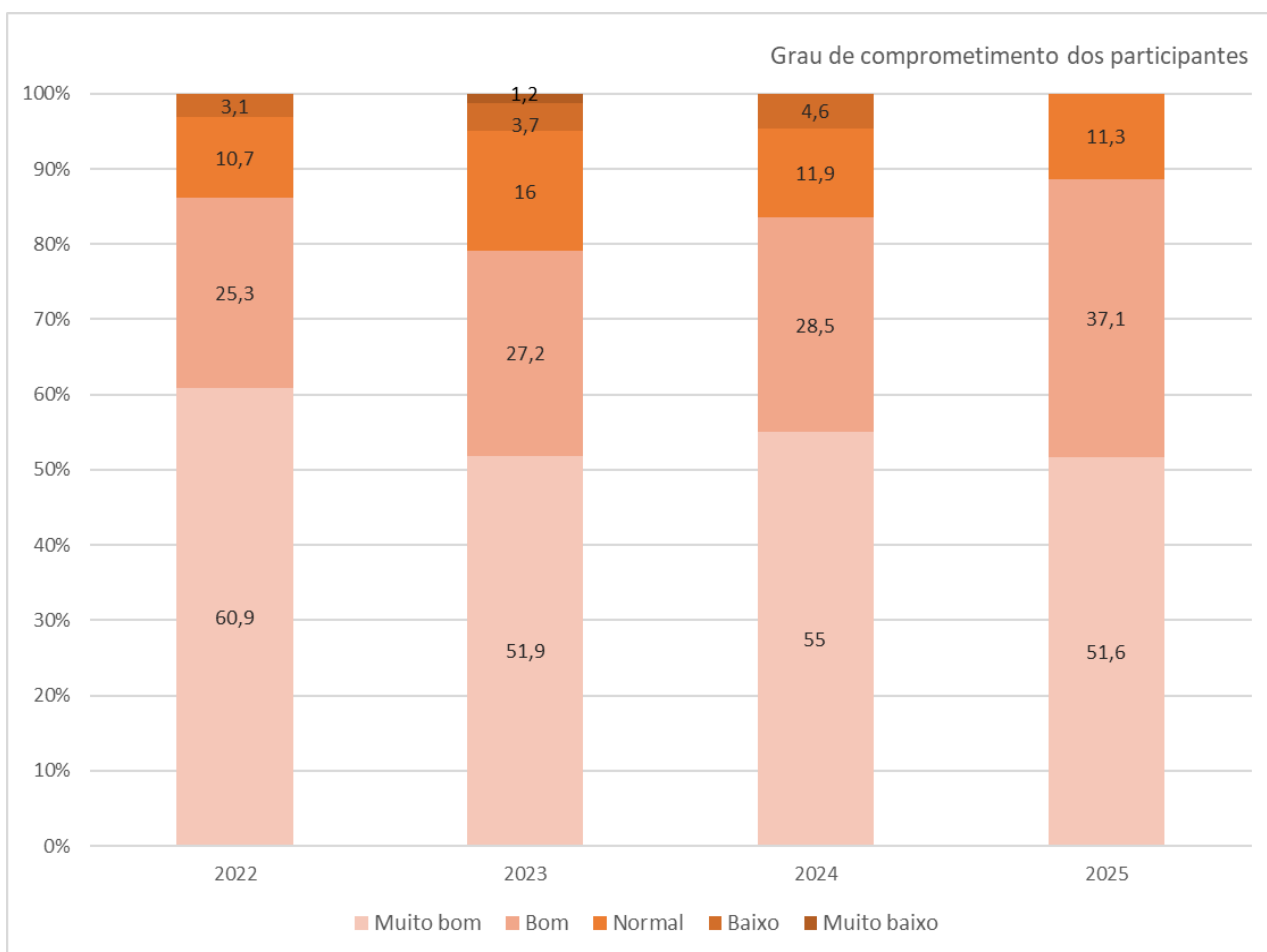
5. Avaliação dos gestores

Objetivando realizar o acompanhamento do NPGD-UFF, assim como mensurar a satisfação e percepção dos gestores e chefias acerca da execução do programa em suas unidades, a Comissão de Acompanhamento do Novo Programa de Gestão e Desempenho - CNPGD-UFF elaborou um formulário de avaliação, que foi enviado através dos e-mails institucionais aos gestores das unidades acadêmicas e administrativas em novembro de 2025. As respostas encontram-se sistematizadas a seguir.

5.1 Grau de comprometimento dos participantes

Ao longo dos anos de implementação desta forma de gestão de equipes, entregas e trabalho, observa-se que a maioria dos gestores avaliam o comprometimento dos participantes como *Muito Bom*. Em 2025, a avaliação de comprometimento *Muito Bom* pontuou 51,6% na pesquisa, conforme demonstrado no próximo gráfico. Em relação à avaliação positiva (soma de respostas *Muito Bom* e *Bom*), observa-se que mais de 80% dos gestores têm essa leitura referente ao comprometimento dos participantes ao longo dos anos. No gráfico abaixo são apresentados esses dados, bem como um comparativo com o período de execução do Programa de Gestão e Desempenho na sua antiga versão e com o período de execução do NPGD.

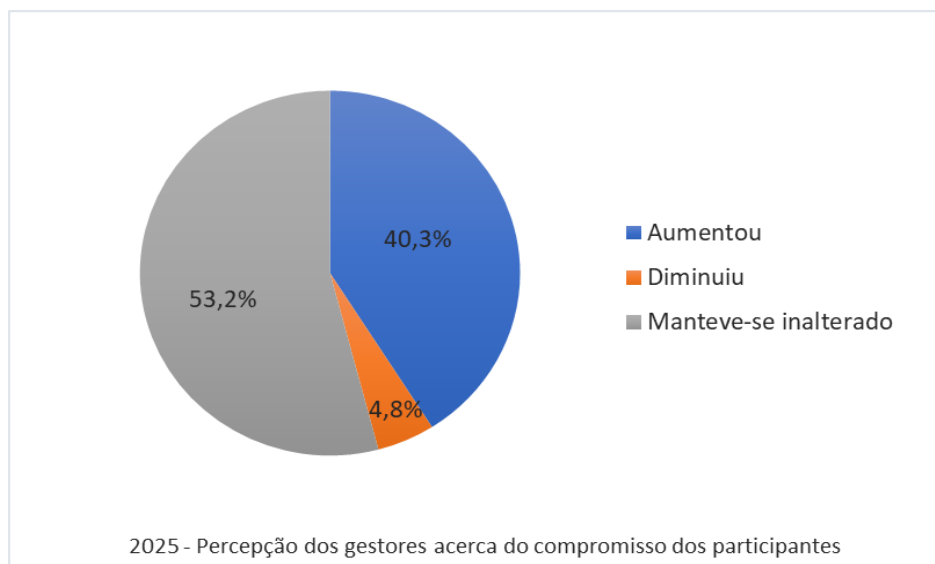
Figura 7 - Grau de comprometimento dos participantes



Fonte: Dados produzidos pela comissão (Pesquisa realizada com os gestores)

Foi questionado aos gestores a percepção do compromisso dos participantes em relação aos anos anteriores de implementação do Programa de Gestão e Desempenho na UFF. Como é possível verificar no gráfico abaixo, para 40,3% dos respondentes, o compromisso aumentou e para 53,2% dos respondentes, este indicador manteve-se inalterado. Se comparado ao gráfico anterior, em que mais de 80% dos gestores responderam que o comprometimento dos participantes do NPGD é positivo (*Muito Bom e Bom*), pode-se concluir que na UFF os participantes têm alto engajamento com o programa.

Figura 8 - Percepção dos gestores acerca do comprometimento dos participantes



Fonte: Dados produzidos pela comissão (Pesquisa realizada com os gestores)

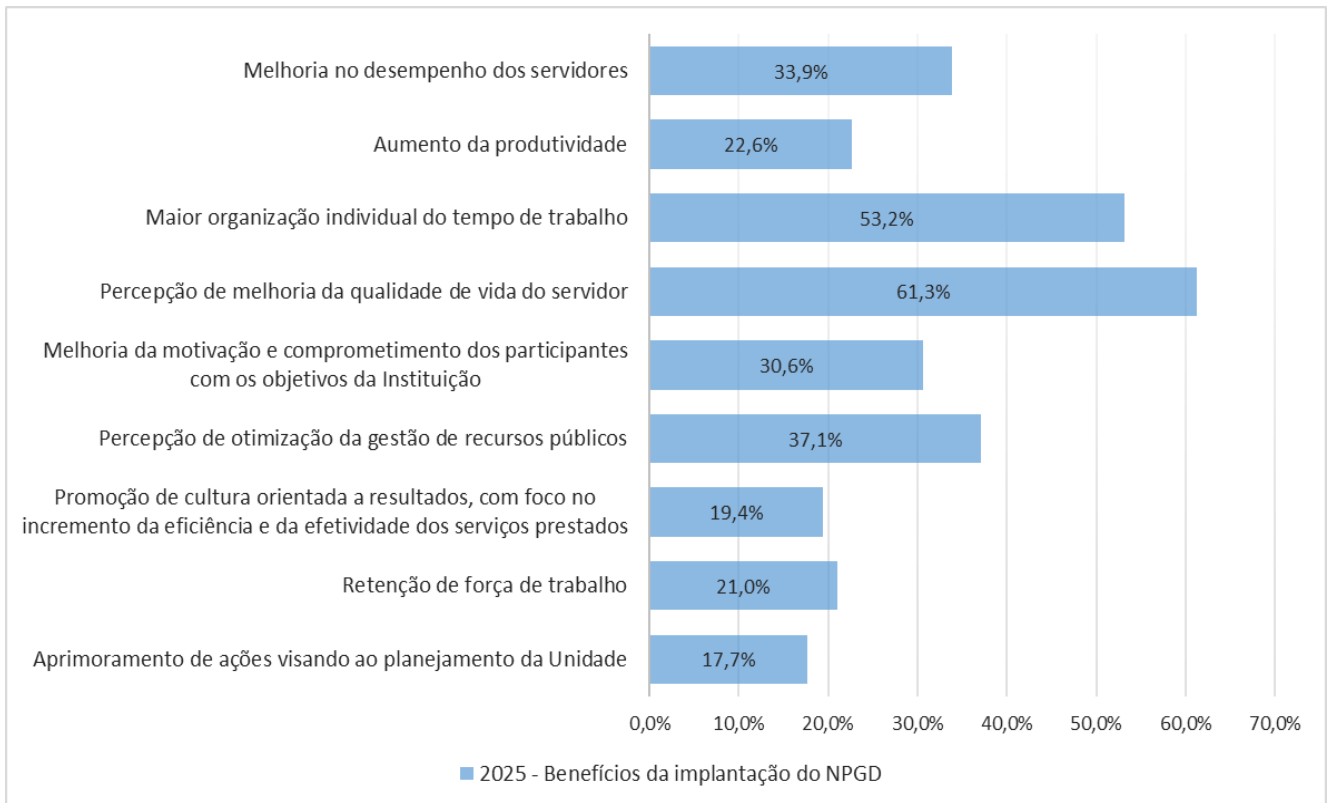
5.2 Benefícios da implantação do Programa de Gestão nas Unidades

Outra questão que foi levada aos gestores recai sobre os benefícios da implantação do NPGD nas unidades. No formulário, cada gestor poderia marcar até 3 itens pré-determinados e, ainda, escrever um aspecto que não fora pontuado.

No entendimento dos gestores, o NPGD promove melhoria na qualidade de vida dos servidores (61.3%). Outro ponto bem sinalizado foi a maior organização individual de tempo de trabalho (53.2%), provavelmente a partir da percepção da mudança da relação dos servidores com a organização e execução das tarefas.

É relevante destacar a percepção de parte dos gestores na otimização da gestão dos recursos públicos e na melhoria do desempenho dos servidores (37,1% e 33,9% respectivamente).

Figura 9 - Benefícios da implantação do NPGD

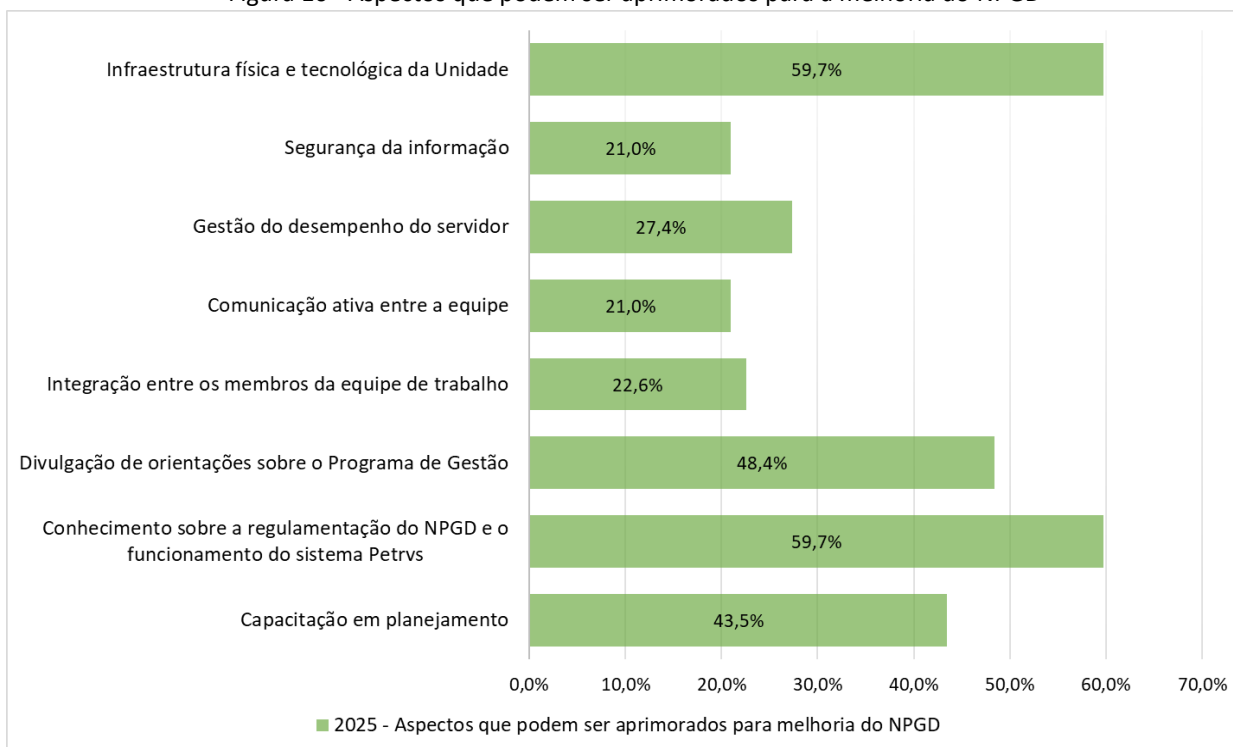


Fonte: Dados produzidos pela comissão (Pesquisa realizada com os gestores)

5.3 Aspectos que podem ser aprimorados para a melhoria do NPGD-UFF

Foi questionado aos gestores quais aspectos, em suas percepções, a partir da gestão de equipes inseridas nas modalidades do NPGD, podem ser aprimorados para a melhoria do programa. Neste campo cada gestor assinalou uma resposta e a maioria sinalizou a melhoria da infraestrutura física e tecnológica da unidade e melhor conhecimento sobre a regulamentação do NPGD e o funcionamento do sistema Petrvs (59.7% em cada item). Outros aspectos ainda apontados com relevância na pesquisa foram a necessidade de divulgação de orientações sobre o NPGD (48.4%) e capacitação em planejamento (43.5%), possivelmente por se tratar de uma nova lógica na gestão das equipes e entregas, o que demanda, naturalmente, uma maior e melhor comunicação com a comunidade acadêmica e capacitação dos envolvidos neste processo.

Figura 10 - Aspectos que podem ser aprimorados para a melhoria do NPGD

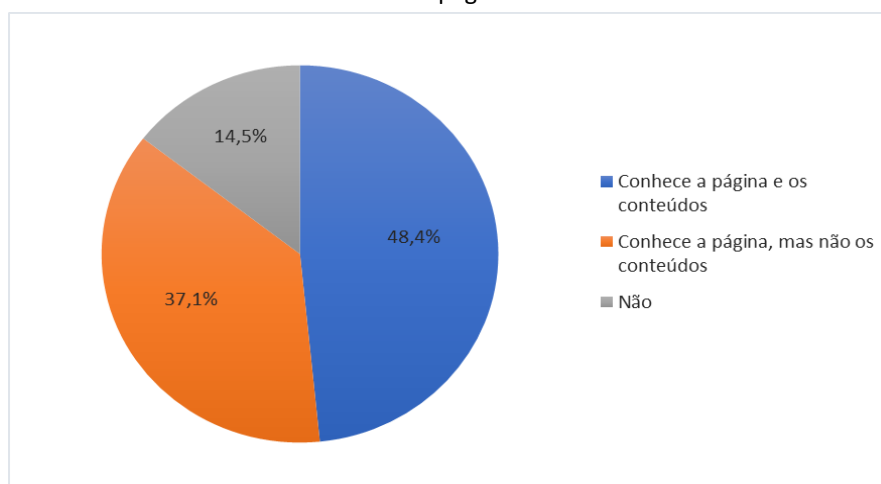


Fonte: Dados produzidos pela comissão (Pesquisa realizada com os gestores)

5.4 Percepção dos gestores acerca do conhecimento dos participantes da equipe sobre a existência e conteúdos da página do NPGD-UFF

A pesquisa ainda apontou que, apesar da indicação de maior divulgação da regulamentação e orientações sobre o NPGD, 48,4% dos gestores conhecem a página do NPGD UFF, bem como seus conteúdos, sendo esta uma fonte de busca de informações e orientações para os participantes. Apenas 14,5% dos gestores informaram não conhecer a página do NPGD UFF e os conteúdos.

Figura 11 - Percepção dos gestores acerca do conhecimento dos participantes da equipe sobre a existência e conteúdos da página do NPGD-UFF

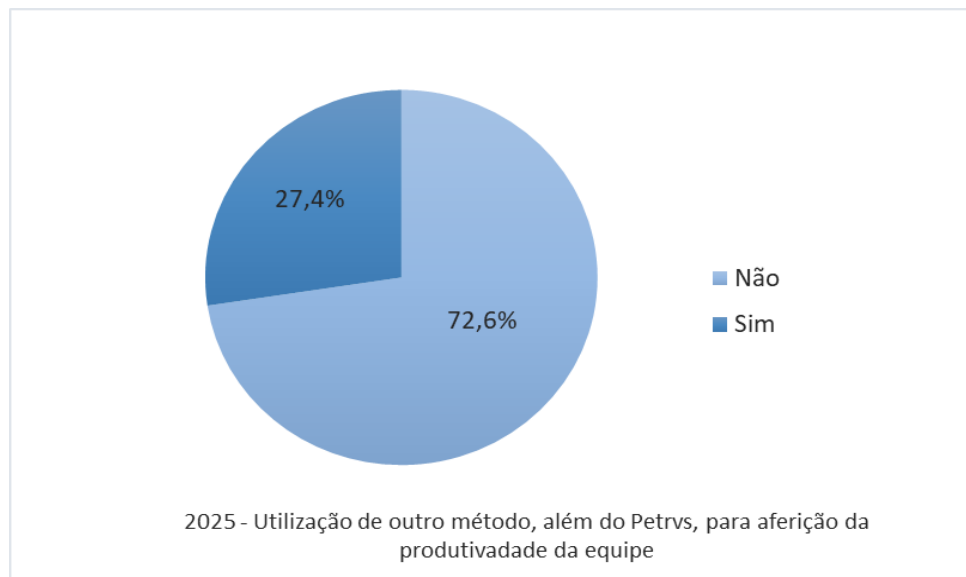


Fonte: Dados produzidos pela comissão (Pesquisa realizada com os gestores)

5.5 Métodos para aferir a produtividades dos participantes do Programa de Gestão

Foi ainda questionado aos gestores se, além do sistema Petrvs, outro método era utilizado para aferir a produtividade da equipe. 72,6% dos respondentes afirmaram que não, enquanto 27,4%, que sim.

Figura 12 - Utilização de método além do Petrvs para aferir a produtividade da



Fonte: Dados produzidos pela comissão (Pesquisa realizada com os gestores)

Dentre os métodos apontados pelos gestores, pode-se destacar, principalmente, a realização de reuniões de alinhamento com a equipe, acompanhamento das entregas por meio de planilhas, apresentação de relatórios e utilização do Sistema de Avaliação de Desempenho (SISAD).

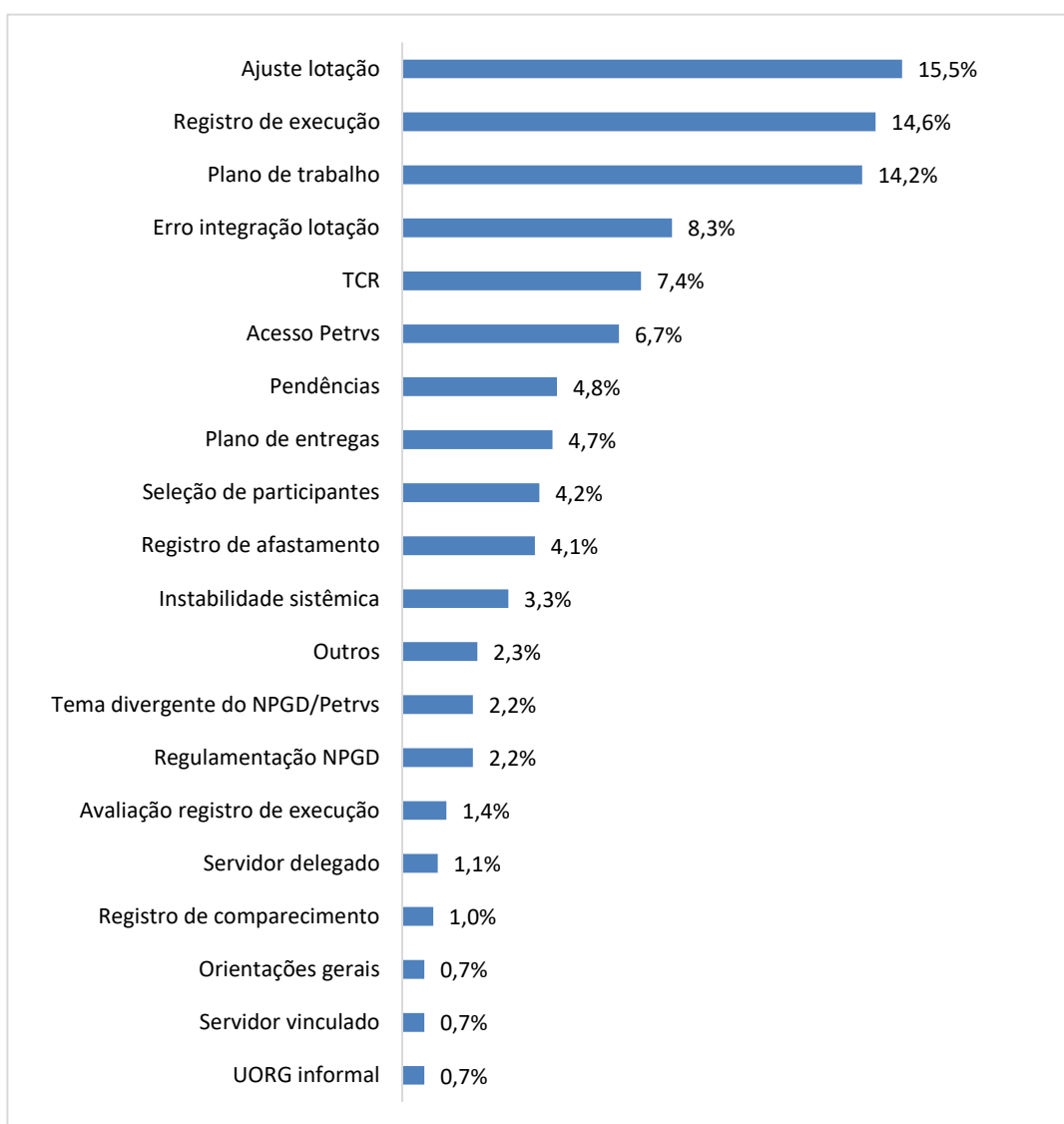
6. Canais de Suporte NPGD/UFF

O site NPGD/UFF² é o canal oficial de divulgação de orientações, comunicados, novidades, bem como da regulamentação vigente sobre o programa. Já o sistema Citsmart é o canal oficial de suporte sobre o Petrvs e o NPGD/UFF para as unidades de execução e para os(as) servidores(as) participantes.

Inaugurado em janeiro de 2025 e coordenado por uma equipe que responde diretamente à Progepe/UFF e à Comissão do NPGD/UFF, o Citsmart recebeu 731 chamados até o mês de dezembro de 2025, o que registra uma média mensal de cerca de 60 chamados com solicitações de suporte sobre dúvidas relativas ao regulamento do NPGD/UFF e ajustes/orientações relativas a registros sistêmicos no Petrvs e SouGov. Excluindo os poucos chamados que se encontram suspensos, pois ainda necessitam de apoio externo da equipe técnica do MGI responsável pela manutenção do sistema Petrvs para suas resoluções (são apenas 8), a média de tempo de resposta em 2025 foi de 3,41 dias. Com relação aos principais temas tratados pelo Citsmart, apresenta-se abaixo a distribuição de chamados recebidos em 2025 por tipologia.

² Site NPGD/UFF: www.uff.br/progepe/programa-de-gestao/

Figura 13 - Principais temas tratados pelo Citsmart



Fonte: Controle interno Citsmart NPGD/UFF

7. Conclusão

O monitoramento realizado ao longo de 2025 evidenciou o compromisso institucional da Universidade Federal Fluminense com o aprimoramento contínuo do Novo Programa de Gestão e Desempenho (NPGD/UFF), em consonância com as diretrizes estabelecidas pelo Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos (MGI) e com as normativas vigentes. As três rodadas de monitoramento permitiram não apenas a identificação de inconsistências relevantes entre as bases do Petrvs e do SouGov, mas também a implementação de ações corretivas efetivas, resultando em expressiva melhoria da qualidade, da confiabilidade e da aderência dos registros sistêmicos às exigências normativas.

Observou-se evolução significativa na regularização de Planos de Trabalho, na redução de divergências de modalidade, na correção de registros incorretos e na mitigação de inconsistências relativas ao teletrabalho no exterior. Destaca-se que, na terceira rodada, foi alcançado o índice de 99,95% de servidores no Programa de Gestão com ao menos um Plano de Trabalho ativo ou

executado no período analisado, evidenciando elevado grau de conformidade operacional. Ainda que tenha sido identificada divergência entre os dados apurados internamente e aqueles informados pelo MGI, a situação foi devidamente formalizada pela Progepe, demonstrando transparência, responsabilidade técnica e compromisso com o alinhamento metodológico.

Os dados consolidados de dezembro de 2025 revelam ampla adesão institucional ao Programa, com 307 unidades de execução participantes e 2218 servidores(as) integrados(as) ao Programa de Gestão, predominando a modalidade de teletrabalho parcial. O funcionamento estruturado dos canais oficiais de comunicação e suporte, especialmente o Citsmart, mostrou-se estratégico para a consolidação do Programa, assegurando orientação tempestiva às unidades e aos(as) servidores(as), com tempo médio de resposta satisfatório e baixo índice de demandas pendentes.

Ao se estabelecer um paralelo com o desempenho do ano de 2024, verifica-se uma trajetória consistente de amadurecimento institucional. Em 2024, o Programa consolidou-se como instrumento de transformação cultural, reforçando a lógica de gestão orientada a resultados e ampliando significativamente a adesão das unidades e servidores. Em 2025 observa-se o avanço para um estágio mais estruturado pelo fortalecimento dos mecanismos de monitoramento, pela qualificação das bases de dados e pela plena adequação às diretrizes federais. Assim, podemos afirmar que 2024 representou a consolidação do modelo de gestão por entregas no âmbito da Universidade, enquanto 2025 marcou seu aprofundamento técnico-operacional e sua consolidação como um marco institucional estruturante.

Dessa forma, conclui-se que o Programa de Gestão se afirma como uma proposta estratégica e valiosa para a modernização da gestão do trabalho na Universidade Federal Fluminense. Ao promover maior alinhamento entre planejamento, execução e monitoramento das entregas, fortalecer a cultura de responsabilidade e transparência e valorizar a autonomia com foco em resultados, o Programa contribui para o aprimoramento da eficiência administrativa, da qualidade dos serviços prestados e da sustentabilidade institucional, consolidando-se como um eixo importante da política de gestão de pessoas e de desempenho na Universidade.

Niterói, 26 de março de 2026.

Juliana Silva Chambela Domingues
Presidente da Comissão de Acompanhamento do Novo Programa de Gestão e Desempenho