UNIVERSIDADE FEDERAL DO DELTA DO PARNAÍBA
PRÓ-REITORIA DE GESTÃO DE PESSOAS

PGD
Programa de Gestão e Desempenho da UFDPar

RELATÓRIO CONSOLIDADO DE AMBIENTAÇÃO

CICLOS I A IV (DADOS PARCIAIS DO CICLO IV)

JANEIRO DE 2026



EQUIPE TÉCNICA DE ELABORAÇÃO

PRÓ-REITORIA DE GESTÃO DE PESSOAS - PROGEP
Aurélio Vinícius Araújo Silva
Pró-reitor e representante titular da UFDPar na Rede PGD

COMISSÃO PERMANENTE DO PROGRAMA DE GESTÃO E DESEMPENHO - CPPGD
Isaias Ribeiro Gonçalves
Rodrigo Ramos da Cruz
Pedro Bastos de Macedo Carneiro
Valter Antônio de Lima Cavalcante
Luiz Gonzaga Alves dos Santos Filho
Antônio da Silva Soares Junior
Ana Tereza dos Santos Silva
Pedro Diógenes da Silveira Filho
Agustin Gonzalez Magalhães

Kauan dos Santos Gomes
Estagiário bolsista

SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO 04
1 HISTÓRICO 05
2 EVOLUÇÃO DO PGD NA UFDPAR 05
3 RESULTADOS DO PGD UFDPAR 07
3.1 PLANOS DE ENTREGAS DO SETORES 07
3.2 PLANOS DE TRABALHO DOS SERVIDORES 08
3.3 GOVERNANÇA BASEADA EM EVIDÊNCIAS E CONCLUSÃO 08
4 RELATÓRIO DA PESQUISA DE SATISFAÇÃO DA FASE DE AMBIENTAÇÃO 09
4.1 Processo de pactuação 09
4.2 Alinhamento estratégico 10
4.3 Vantagem do PGD em relação ao sistema de ponto eletrônico 11
4.4 Avaliação em relação às expectativas e resultados alcançados 11
4.5 Percepção sobre o teletrabalho 12
4.6 Sistema Petrvs (Plataforma Eletrônica de Trabalho Remoto e Visão Sistêmica) e suporte 13
4.7 Qualidade de vida 13
4.8 Percepções e sugestões de melhorias (usuários) 14
4.9 Ex-participantes do PGD 14
4.10 Análise SWOT 15
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS 16

APRESENTAÇÃO

A Comissão Permanente do Programa de Gestão e Desempenho (CPPGD) da UFDPar apresenta o relatório da fase de Ambientação do PGD, em cumprimento ao disposto no artigo 32 da Resolução CONSUNI nº 61, de 26 de fevereiro de 2024, que instituiu o PGD na UFDPar e estabeleceu as bases normativas para sua implementação, acompanhamento e avaliação sistemática.

A tarefa de elaboração deste relatório alinha-se às determinações normativas que atribuem à CPPGD a responsabilidade pelo monitoramento, avaliação e proposição de ajustes no programa. Conforme previsto no § 1º do artigo 32, este documento será submetido ao exame e à manifestação técnica da PROGEP, podendo subsidiar a indicação de necessidade de revisão da Resolução para corrigir eventuais falhas ou disfunções identificadas durante a fase de ambientação. Este trabalho representa um exercício de gestão baseada em evidências, no qual dados quantitativos, percepções qualitativas e análises possam subsidiar decisões estratégicas da alta administração.

Ao longo dos quatro ciclos de Ambientação, a CPPGD, em suas variadas composições, realizou consultas às unidades administrativas, articulou com chefias imediatas, aplicou pesquisas de satisfação, fez tratamento estatístico de dados extraídos do sistema PETRVS e analisou o conteúdo das percepções dos servidores. Esse esforço coletivo permitiu acompanhar a implementação do programa e compreender suas dinâmicas, identificar fragilidades e reconhecer oportunidades de aperfeiçoamento.

Os resultados apresentados neste relatório demonstram que o PGD é um instrumento efetivo de modernização administrativa. A execução dos planos de entrega, a avaliação positiva por parte de servidores e chefias, a equivalência de desempenho entre modalidades de trabalho e os impactos mensuráveis na produtividade e na qualidade de vida dos participantes atestam a força dessa ferramenta de gestão.

Contudo, a análise crítica também revela pontos de atenção que demandam intervenção institucional, necessidade de revisão do modelo de seleção, aprimoramento da capacitação e fortalecimento do alinhamento estratégico entre os planos de trabalho e os instrumentos de planejamento institucional. Tais achados, conforme previsto na Resolução, poderão fundamentar eventuais atualizações nas normas internas ao término do período de ambientação, assegurando o aperfeiçoamento contínuo do programa.

Ao submeter este relatório à apreciação da Reitoria da UFDPar, a PROGEP e a CPPGD reafirmam seu compromisso com a construção de uma cultura organizacional orientada por resultados e alinhada às melhores práticas de gestão pública contemporânea.

1 HISTÓRICO

O Programa de Gestão por Desempenho (PGD) na Universidade Federal do Delta do Parnaíba (UFDPar) está diretamente associado ao processo de consolidação institucional da universidade e às transformações recentes na gestão de pessoas no âmbito da Administração Pública Federal. A adoção do PGD na UFDPar apresenta-se como uma alternativa para transição de um modelo tradicional de controle do trabalho, centrado predominantemente na carga horária em jornada presencial, para um modelo orientado por resultados, entregas e responsabilização institucional.

O PGD na UFDPar foi formalmente instituído por meio da Resolução CONSUNI nº 61, de 26 de fevereiro de 2024, ato normativo que estabelece o Programa de Gestão no âmbito da universidade. A edição dessa resolução configura o primeiro marco normativo interno do PGD, conferindo base legal para sua implementação através da criação das condições normativas necessárias para que a universidade pudesse avançar de forma gradual, planejada e institucionalmente segura na adoção do novo modelo de gestão.

Na sequência desse processo, foi instituído o Ciclo de Ambientação do PGD, por meio da Portaria nº 465, de 29 de outubro de 2024. Ao instituir o ciclo de ambientação, a UFDPar reconhece que a implementação do PGD demanda um período de adaptação e aprendizagem organizacional, tanto para as unidades administrativas quanto para servidores e chefias, especialmente em uma instituição universitária caracterizada pela diversidade de atividades, ritmos de trabalho e especificidades funcionais. Trata-se, portanto de um momento voltado à internalização dos conceitos do PGD, à familiarização com os instrumentos operacionais e à construção de uma cultura administrativa orientada ao planejamento, à pactuação de entregas e ao acompanhamento sistemático do desempenho.

2 EVOLUÇÃO DO PGD NA UFDPAR

Acredita-se que a UFDPar tem avançado de forma consistente na adoção da Gestão por Desempenho como instrumento de modernização da gestão pública. Do ponto de vista quantitativo, observa-se que, do universo de 151 servidores técnico-administrativos em exercício na instituição, 40 encontram-se atualmente participando do Programa de Gestão por Desempenho (PGD), o que corresponde a aproximadamente 26% do total. Esse quantitativo representa o acumulado dos servidores selecionados ao longo dos quatro ciclos de ambientação: 5 no Ciclo I (piloto, sem edital), 25 no Ciclo II, 42 no Ciclo III e 40 no Ciclo IV, considerando-se os desligamentos e substituições ocorridos no período. Essa adesão ainda parcial mostra-se compatível com o estágio de implementação do programa, que se encontra em fase piloto, caracterizada por uma expansão gradual, controlada e estrategicamente planejada.

Nesse contexto, evidencia-se a existência de margem para ampliação da participação, seja por meio de ajustes nos critérios de oferta de vagas, seja pelo fortalecimento das estratégias institucionais de comunicação e sensibilização junto às unidades administrativas

Gráfico 1 – Mapeamento dos participantes do PGD na UFDPar



Fonte: CPPGD (2026)

Outro aspecto relevante refere-se à distribuição da participação por gênero, na qual se identifica a predominância de servidores do sexo masculino. Desde o primeiro ciclo, implementado inicialmente na PROTIC, unidade com elevado percentual de servidores homens, essa predominância se manteve. Contudo, nos ciclos mais recentes, já se observa o início da adesão das servidoras ao programa, indicando um movimento gradual de diversificação do perfil dos participantes. Ainda assim, o padrão identificado sugere a presença de assimetrias que demandam atenção da gestão, especialmente sob a perspectiva da equidade e da inclusão organizacional.

Nesse sentido, os dados apontam uma oportunidade institucional para ampliar a participação feminina no PGD, contribuindo para um maior equilíbrio de gênero e reforçando o compromisso da UFDPar com práticas de gestão alinhadas à igualdade de oportunidades e ao desenvolvimento equitativo de seus servidores.

A evolução dos editais de seleção do PGD na UFDPar revela um processo de implementação gradual, orientado por critérios de capacidade institucional, governança administrativa e redução de riscos.

Ao longo dos ciclos, observou-se variação entre vagas ofertadas e candidatos inscritos. No Ciclo II, foram disponibilizadas 26 vagas para 27 candidatos, com 25 seleções efetivadas. No Ciclo III, ampliaram-se as vagas para 56, porém com 46 candidatos inscritos, resultando em 42 seleções. O Ciclo IV manteve 55 vagas, registrou 52 inscrições e 40 seleções. Esse padrão de vagas não totalmente preenchidas, especialmente nos Ciclos III e IV, reflete as especificidades das atividades desenvolvidas nas unidades.

Gráfico 2 - Evolução dos Editais

	Período	Nº de Vagas	Nº de Candidatos	Setores	
Ciclo I	Out/24 a jan/25	5	5	1	PROTIC
Ciclo II	Fev/25 a mar/25	26	27	3	PROTIC, PRAD, PREUNI
Ciclo III	Abr/25 a jun/25	56	46	8	PROTIC, PREG, PREUNI, PRAD, PROGEP, PROJUR, CZDP, PROPOPI
Ciclo IV	ago/25 a dez/25	55	52	9	REITORIA, PROTIC, PREG, PREUNI, PRAD, PROGEP, PROJUR, CZDP, PROPOPI

Fonte: CPPGD (2026)

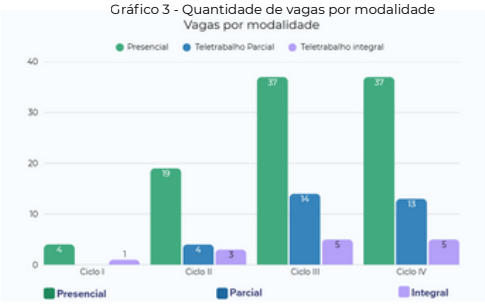
No Ciclo I, o PGD foi implementado em caráter inicial e experimental, sem publicação de edital ou abertura de com processo seletivo, tendo os participantes sido previamente definidos pela administração. Esse ciclo envolveu servidores da PROTIC e teve como finalidade principal a validação do modelo de gestão por desempenho, o ajuste dos fluxos internos e o acompanhamento e controle do sistema adotado pela UFDPar, o PGD Petrvs, disponibilizado pelo MGI aos órgãos e entidades federais que não possuem sistema próprio para o PGD.

A partir do Ciclo II, com a formalização do processo seletivo por meio de edital, observa-se ampliação de unidades participantes e de vagas ofertadas. Nesse ciclo, a relação entre vagas e candidatos mostrou-se equilibrada, com número de inscritos ligeiramente superior ao total de vagas disponíveis e elevado índice de ocupação. Também é importante destacar que houve novas inscrições para as vagas que sobraram, o que mostra o interesse dos servidores e o ajuste da oferta de acordo com a demanda.

Nos Ciclos III e IV, identifica-se a expansão do PGD, caracterizada pelo aumento do quantitativo de vagas ofertadas e pela inclusão de um número maior de unidades administrativas. Entretanto, diferentemente do ciclo anterior, o número de candidatos inscritos passou a ser inferior ao total de vagas disponibilizadas, resultando em vagas não preenchidas. Esse comportamento reflete limites relacionados à natureza das atividades, à necessidade de presencialidade, ao grau de maturidade dos processos de trabalho e à própria cultura organizacional.

De maneira geral, os dados mostram que a ampliação do PGD na UFDPar não aconteceu de forma contínua, acompanhando exatamente a demanda. A definição do quantitativo de vagas, em diversos casos, decorreu de avaliação prévia das chefias quanto à viabilidade de adoção do regime de gestão por desempenho frente a cada tipo de modalidade (presencial, teletrabalho parcial ou teletrabalho integral) e à adequação dos perfis funcionais, ainda que implicasse, em determinados ciclos, a manutenção de vagas não ocupadas. Esse cenário reforça a necessidade de monitoramento contínuo dos indicadores de adesão e de ajustes periódicos na oferta, de modo a assegurar o alinhamento com os objetivos da UFDPar.

Gráfico 3 - Quantidade de vagas por modalidade



Fonte: CPPGD (2026)

Acerca das modalidades de participação ofertadas nos editais do PGD, observa-se predominância da modalidade presencial ao longo dos ciclos, evidenciando alinhamento da política às características operacionais da UFDPar e às exigências de presencialidade inerentes à maior parte das atividades desenvolvidas pelas unidades administrativas.

O Ciclo III configura-se como marco relevante, ao concentrar a ampliação mais significativa do número de vagas, inclusive nas modalidades não presenciais.

Tal inflexão decorreu de atuação coordenada da gestão do PGD, que promoveu consulta estruturada às chefias imediatas, envio de comunicações formais e realização de diálogos orientados à avaliação da viabilidade de ampliação da adesão ao programa. Essa estratégia baseou-se no entendimento de que é necessário harmonizar a modalidade com as atividades a serem executadas e a capacidade de medir objetivamente as entregas ou resultados.

Ressalta-se que o processo de ampliação das modalidades foi precedido pela apresentação do primeiro relatório institucional do PGD à Reitoria, em reunião com participação da alta administração da UFDPar. Na ocasião, foram compartilhados resultados preliminares, discutidos impactos organizacionais e analisados riscos, limitações e oportunidades de aprimoramento do programa. Esse alinhamento estratégico permitiu o aperfeiçoamento dos critérios de disponibilização de vagas por modalidade, que passaram a considerar o nível de maturidade dos processos de trabalho, a exigência de interação presencial, a complexidade das entregas e a viabilidade de monitoramento do desempenho.

Nesse contexto, a distribuição diferenciada de vagas entre as modalidades não se apresenta como distorção, mas como resultado de decisão administrativa fundamentada, orientada à diminuição de riscos, à preservação da continuidade dos serviços e à adequação do PGD às distintas realidades organizacionais da UFDPar. Cabe registrar que, ao longo da implementação dos ciclos, alguns ajustes normativos e operacionais se fizeram necessários, incluindo harmonização entre modalidades autorizadas e ofertadas, bem como adequação dos prazos de vigência dos planos às dinâmicas institucionais, aspectos esses que serão objeto de análise nas considerações finais deste relatório como parte do processo de aprendizagem organizacional.

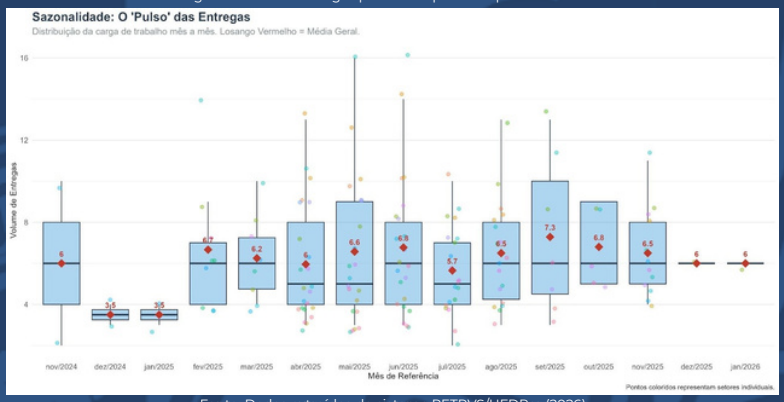
3 RESULTADOS DO PGD UFDPAR

3.1 PLANOS DE ENTREGAS DO SETORES

Ao longo dos quatro Ciclos de Ambientação do Programa de Gestão e Desempenho (PGD) da UFDPar, a instituição consolidou uma transição fundamental: a migração do controle puramente centrado na frequência para uma gestão orientada por resultados. Nesse período, os setores participantes elaboraram 153 planos de entrega, nos quais foram pactuados objetivos, metas e indicadores específicos. Essa estruturação permitiu que as unidades envolvidas alinhassem sua atuação às prioridades institucionais, conferindo maior agilidade administrativa e fomentando uma cultura de accountability que beneficia diretamente a eficiência operacional da universidade.

Durante o exercício de 2025, o planejamento setorial consolidou um total de 965 entregas pactuadas, com uma média de 6,3 ± 2,8 entregas por plano. Este índice revela um esforço contínuo de padronização na mensuração do trabalho institucional. Observou-se que, independentemente da variação no número de setores participantes ou dos ajuste de duração dos planos (que oscilaram entre um e três meses), a média de entregas permaneceu estável. Longe de indicar estagnação, essa constância — mesmo em períodos de execução mais longos — sinaliza um nítido amadurecimento na definição de indicadores (Figura 1). A análise dos gráficos de sazonalidade e consistência demonstra que os setores evoluíram para o abandono da fragmentação de tarefas, optando por produtos de maior complexidade e refinamento técnico. Essa transição para entregas de maior valor agregado reflete a otimização de recursos e a elevação da qualidade dos serviços prestados pela UFDPar.

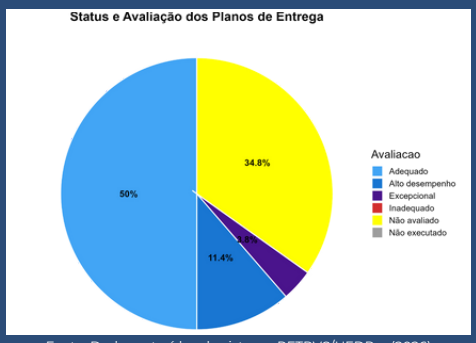
Figura 1: Total de entregas pactuadas por setor por mês de início



Fonte: Dados extraídos do sistema PETRVS/UFDPar (2026)

Os registros do sistema Petrvs confirmam que a totalidade dos Planos de Entrega previstos foi executada com êxito. Contudo, identifica-se um represamento na etapa de homologação: 34,8% dos planos concluídos ainda aguardam avaliação, excedendo o prazo normativo de 30 dias. Isso ocorreu devido às dificuldades de uso do sistema PETRVS por parte das chefias, à ausência de capacitação específica e a limitações de uso do próprio sistema, conforme será detalhado na análise da pesquisa de satisfação. Esse cenário evidencia a necessidade de maior celeridade e amadurecimento institucional no fluxo de monitoramento e feedback dos instrumentos de planejamento. Em contrapartida, a qualidade das entregas já homologadas é incontestável; todos os pareceres emitidos pelas chefias superiores foram favoráveis, ratificando o pleno alinhamento estratégico entre as atividades setoriais e as diretrizes da Universidade (Figura 2).

Figura 2: Distribuição percentual dos resultados das avaliações dos planos de entrega dos setores (Ciclos de Ambientação 2025)



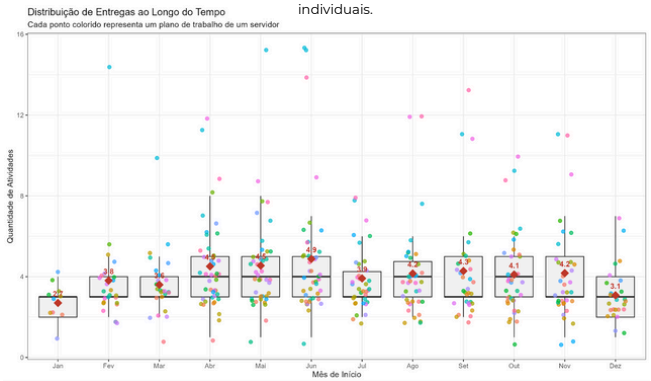
Fonte: Dados extraídos do sistema PETRVS/UFDPar (2026)

3.2 PLANOS DE TRABALHO DOS SERVIDORES

A integração entre o planejamento setorial e a execução individual é um dos maiores benefícios observados, reforçando a resiliência institucional. Com base nos planejamentos dos setores, os 52 servidores participantes formalizaram 390 planos de trabalho, totalizando a proposta de execução de 1612 atividades, que na prática se desdobraram em inúmeras ações individuais. A média de 4,1 ± 2,3 atividades programadas pelos servidores a cada plano demonstra um equilíbrio na carga de trabalho, alinhado às demandas reais dos setores.

Um dado relevante para a gestão foi a diminuição no número médio de atividades programadas nos períodos de férias letivas (julho e dezembro/janeiro), mostrando que os planos de fato refletem as demandas institucionais (Figura 3).

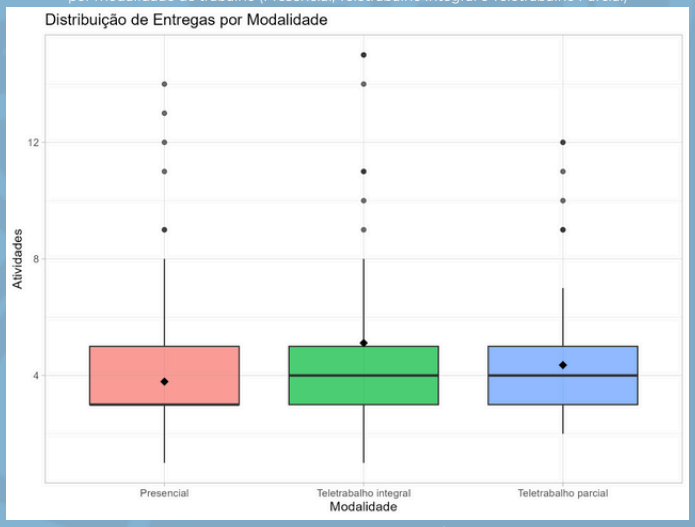
Figura 3: Distribuição de Entregas ao Longo do Tempo. Boxplot mostrando a distribuição das entregas por mês de início, com pontos coloridos representando planos de trabalho individuais.



Fonte: Dados extraídos do sistema PETRVS/UFDPar (2026)

Outro dado de relevância para a governança da UFDPar é a equivalência de desempenho entre as modalidades: embora haja pequenas variações (média de 3,8 para presencial, 4,4 para teletrabalho parcial e 5,1 para teletrabalho integral), não foram identificadas discrepâncias significativas no volume de atividades planejadas, conforme ilustrado no boxplot de distribuição por modalidade (Figura 4). Isso comprova que o PGD assegura a equidade institucional, a manutenção do fluxo de trabalho e a inclusão de servidores remotos, independentemente do local de exercício, contribuindo para a retenção de talentos e a redução de custos operacionais com infraestrutura física.

Figura 4: Distribuição de Entregas por modalidade. Boxplot mostrando a distribuição das atividades por modalidade de trabalho (Presencial, Teletrabalho Integral e Teletrabalho Parcial)

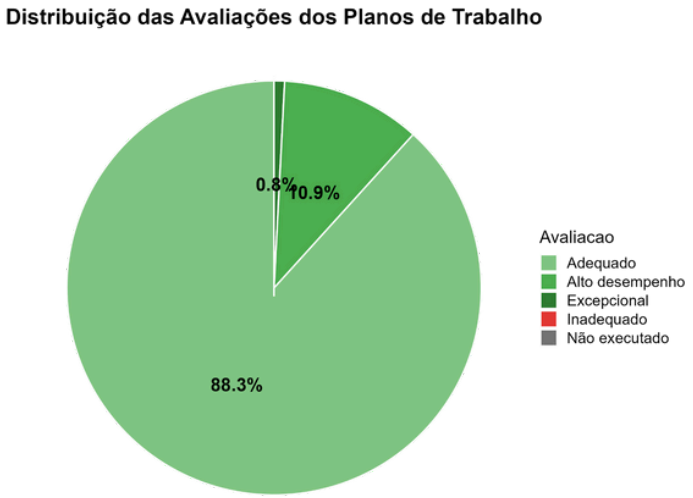


Fonte: Dados extraídos do sistema PETRVS/UFDPar (2026)

Vale ressaltar que todos os planos de trabalho planejados foram efetivamente executados, de acordo com os dados do Petrvs. E todos os planos foram bem avaliados pelas chefias imediatas dos servidores em PGD, o que evidencia a efetividade do programa para os setores (Figura 5).

Os dados demonstram que 100% das atividades pactuadas atingiram ou superaram os critérios de aceitação estabelecidos, com predominância do nível "Adequado" (88,3%) e uma parcela significativa de desempenhos superiores (11,7%)

Figura 5: Distribuição percentual dos resultados das avaliações dos planos de trabalho individuais (Ciclos de Ambientação 2025)..

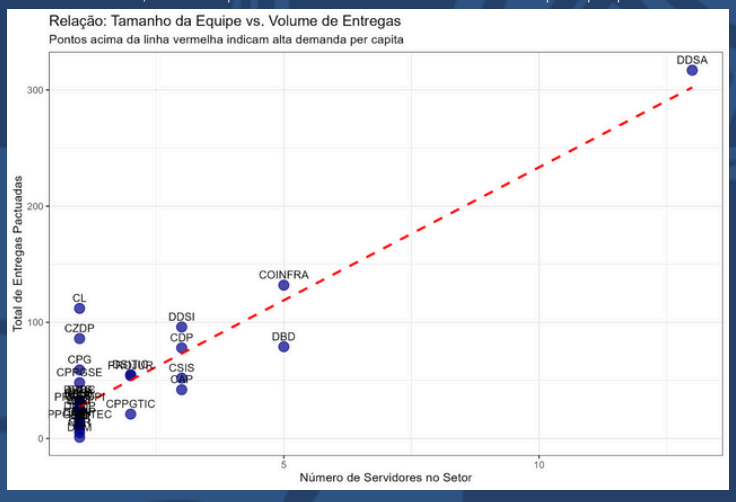


Fonte: Dados extraídos do sistema PETRVS/UFDPar (2026)

3.3 GOVERNANÇA BASEADA EM EVIDÊNCIAS E CONCLUSÃO

Além da eficiência operacional, o PGD trouxe avanços na transparência passiva e ativa, bem como na alocação estratégica de recursos. A catalogação sistemática de atividades — que vão desde análises processuais até atividades técnicas — gera um banco de dados inédito para a Universidade, permitindo identificar gargalos, como setores com alta demanda per capita, e redistribuir forças de trabalho de maneira racional (Figura 6). Essa abordagem baseada em evidências reduz a subjetividade nas decisões gerenciais, promove a inovação e fortalece a accountability, resultando em uma instituição mais ágil e responsiva às demandas da sociedade.

Figura 6: Relação: Tamanho da equipe vs. Volume de entregas. Gráfico de dispersão com linha vermelha de tendência, mostrando pontos acima da linha indicando alta demanda per capita por setor



Fonte: Dados extraídos do sistema PETRVS/UFDPar (2026)

Em conclusão, os dados evidenciam que o PGD da UFDPar transcende a modalidade de teletrabalho, consolidando-se como um robusto instrumento de gestão estratégica que gera benefícios tangíveis, como aumento na produtividade setorial, equidade entre modalidades e otimização de recursos humanos. O programa promove o aperfeiçoamento do planejamento, fortalece a transparência pública e eleva a performance institucional, com impactos mensuráveis na consistência das entregas ao longo do tempo. O sucesso dos Ciclos de Ambientação demonstra que a Universidade está no caminho certo para uma cultura de alta performance, assegurando a continuidade, a excelência e a sustentabilidade dos serviços prestados à sociedade, posicionando a UFDPar como referência em gestão pública inovadora.

4 RELATÓRIO DA PESQUISA DE SATISFAÇÃO DA FASE DE AMBIENTAÇÃO

Entre os dias 14 de novembro de 2025 e 05 de dezembro de 2025, a Comissão Permanente do Programa de Gestão e Desempenho (CPPGD) realizou uma consulta institucional por meio da aplicação de formulários eletrônicos elaborados na plataforma Google Forms, estruturados em quatro categorias distintas.

Foi disponibilizado um formulário destinado aos servidores(as) participantes do Programa de Gestão por Desempenho (PGD); um formulário específico para as chefias imediatas de servidores(as) participantes do programa; um formulário direcionado aos servidores(as) ex-participantes, isto é, aqueles que participaram do PGD em algum momento e posteriormente foram desligados, por decisão própria ou por outras circunstâncias; e, por fim, um formulário voltado aos servidores(as) que nunca participaram do PGD.



Os formulários foram encaminhados por meio do e-mail institucional da comissão, com exceção do instrumento destinado aos servidores(as) que nunca participaram do programa, o qual foi disseminado pela Coordenadoria de Comunicação Institucional, por meio do serviço interno de comunicação conhecido como “todos@ufdpar”.

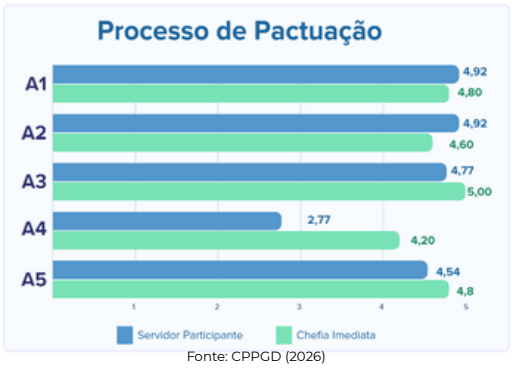
Os dados coletados foram tratados por meio de estatística descritiva simples, com o cálculo da média aritmética das respostas referentes às questões quantitativas, especialmente aquelas estruturadas em escala do tipo Likert. Já os dados qualitativos, considerados fundamentais para o aprofundamento da análise e para a compreensão das percepções dos respondentes acerca do PGD, foram organizados, categorizados e analisados à luz da técnica de análise de conteúdo.

Destaca-se que os questionários aplicados aos servidores participantes e às chefias imediatas foram elaborados com questões praticamente espelhadas, o que permitiu a comparação direta entre as percepções desses dois públicos e a identificação de convergências e possíveis divergências na avaliação do Programa de Gestão por Desempenho.

A seguir, apresentamos os resultados aglomerados dos questionários de servidores(as) participantes e chefias imediatas. As questões foram tabuladas por blocos.

4.1 Processo de pactuação

Gráfico 4 – Análise do processo de pactuação



Fonte: CPPGD (2026)

No que se refere ao **A1 – Processo de pactuação foi colaborativo e eficaz**, observou-se elevados níveis de concordância. As médias próximas ao valor máximo da escala sugerem que o processo vem sendo percebido como um espaço de construção conjunta, onde expectativas, responsabilidades e capacidades são negociadas de maneira transparente.

Em relação ao **A2 – Tenho clareza das metas pactuadas**, observa-se também elevado grau de concordância, sinalizando que o PGD, no contexto da UFDPar, tem conseguido superar uma das dificuldades recorrentes em modelos de gestão por desempenho, que é a definição objetiva e compreensível das metas de trabalho.

Quanto ao **A3 – Percebo alinhamento das metas com os objetivos estratégicos**, os resultados reforçam a maturidade inicial do programa. As médias elevadas demonstram que os participantes reconhecem uma conexão clara entre as metas individuais pactuadas e os objetivos institucionais mais amplos da UFDPar.

O item **A4 – A maior dificuldade foi traduzir atividades rotineiras em metas mensuráveis** apresenta o ponto de maior divergência entre servidores e chefias, além de médias mais baixas, especialmente entre os participantes do PGD. Esse resultado é particularmente objeto de discussão da CPPGD, pois aponta como um desafio operacional relevante do programa, relacionado à capacidade de transformar atividades contínuas, muitas vezes processuais e repetitivas, em entregas mensuráveis e avaliáveis. A diferença de percepção sugere que, enquanto as chefias identificam menor dificuldade nesse processo, os servidores vivenciam de forma mais intensa as limitações práticas dessa tradução, o que aponta para a necessidade de aprimoramento metodológico, capacitações específicas e maior apoio técnico na construção das metas.

Na questão **A5 – Acredito que o ciclo trimestral é mais adequado para minha unidade**, observa-se uma avaliação amplamente positiva por parte de ambos os grupos, indicando que o recorte temporal adotado pelo PGD tem sido considerado adequado à dinâmica de trabalho dos setores. Embora a normativa inicial previsse ciclos bimestrais, a prática institucional adotou o modelo trimestral, o que se mostrou mais fiel às especificidades das unidades e à complexidade das entregas pactuadas. O ciclo trimestral parece oferecer um equilíbrio entre previsibilidade e flexibilidade, permitindo ajustes nas entregas sem comprometer o acompanhamento do desempenho.

Complementarmente, algumas falas dos participantes podem ser destacadas:

FALA AÍ, SERVIDOR

"o meu plano de trabalho foi feito com base em um plano de entrega genérico [...]" (P1)

O relato do participante P1, sugere que, em alguns setores, a pactuação ainda ocorre de forma excessivamente padronizada, o que pode limitar a aderência do plano de trabalho à realidade operacional do servidor e comprometer o potencial do PGD como instrumento de gestão orientado a resultados.

FALA AÍ, SERVIDOR

"Tem o fato ainda de que algumas tarefas estarem sujeitas a fatores externos, como a divulgação e condução [...] ou seja, podem ser afetadas independemente da organização interna da Administração, exigindo a redefinição do prazo da tarefa [...]" (P3)

FALA AÍ, SERVIDOR

"as atividades do meu setor costumam ser rotineiras, portanto, poderiam ser satisfeitas num ciclo mais longo" (P8)

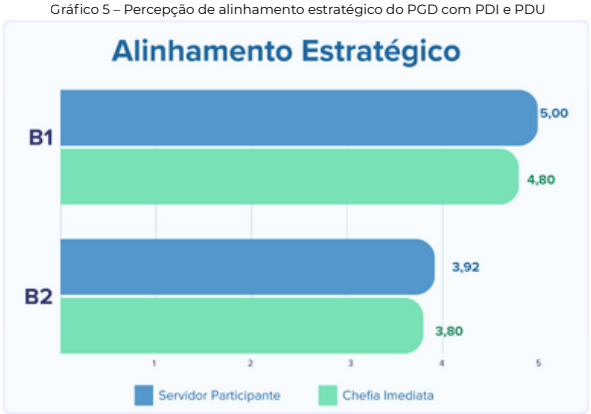
De forma complementar, o depoimento do participante P3 contrasta paradoxalmente com o participante P8, que dialoga diretamente com a discussão do item A5, sugerindo que, embora o ciclo trimestral seja bem avaliado, há setores cuja natureza do trabalho poderia demandar ciclos diferenciados.

4.2 Alinhamento estratégico

No que se refere ao **B1 – Contribuição efetiva do PGD para o PDI e o PDU**, observa-se elevada concordância tanto por parte dos servidores participantes quanto das chefias imediatas, com médias próximas ao valor máximo da escala. Esse resultado indica que o PGD vem sendo percebido como um instrumento que efetivamente contribui para a materialização dos objetivos estratégicos institucionais, estabelecidos no Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) e nos Planos de Desenvolvimento das Unidades (PDU).

A percepção positiva sugere que as metas pactuadas no âmbito do PGD não estão dissociadas do planejamento institucional, mas, ao contrário, são compreendidas como desdobramentos operacionais das diretrizes estratégicas da UFDPar, reforçando a coerência entre planejamento, execução e acompanhamento das ações administrativas.

Gráfico 5 – Percepção de alinhamento estratégico do PGD com PDI e PDU



Fonte: CPPGD (2026)

Em relação ao **B2 – Conhecimento prévio do PDI e do PDU**, os resultados indicam médias inferiores às observadas no item anterior, embora ainda situadas em patamar positivo. Esse dado revela que, apesar de os servidores e chefias reconhecerem a contribuição do PGD para os instrumentos de planejamento institucional, **nem todos possuem conhecimento aprofundado ou sistemático sobre o conteúdo do PDI e dos PDUs**.

Tal constatação aponta para um desafio relevante de gestão, relacionado à disseminação e apropriação dos instrumentos estratégicos no cotidiano das unidades. Nesse sentido, aponta-se uma oportunidade de aprimoramento das estratégias de comunicação institucional e de capacitação, de modo a fortalecer o vínculo entre o PGD e o planejamento estratégico, ampliando a compreensão dos servidores sobre como suas entregas individuais se conectam aos objetivos institucionais mais amplos da UFDPar.

Sobre a contribuição do PGD para o planejamento institucional, destaca-se a fala de uma das chefias:

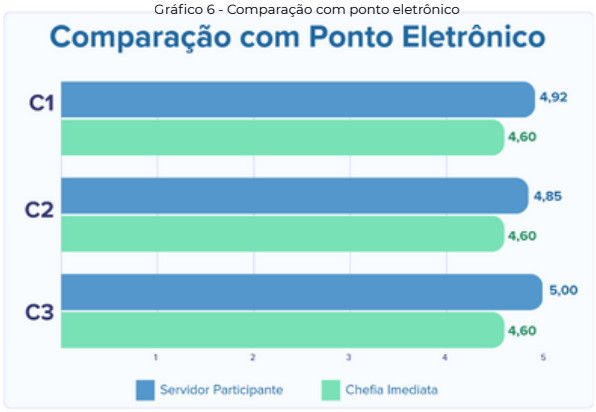
FALA AÍ, CHEFE

"[...] A equipe tem se empenhado para cumprir com as atividades propostas o que tem permitido o setor alcançar a maior parte das metas propostas no PDU para cumprimento do PDI da instituição" (C2)



4.3 Vantagem do PGD em relação ao sistema de ponto eletrônico

Gráfico 6 - Comparação com ponto eletrônico



Fonte: CPPGD (2026)

No que se refere ao **C1 – O PGD proporciona uma avaliação mais justa do que o sistema de ponto eletrônico**, observa-se elevado nível de concordância entre servidores participantes e chefias imediatas. As médias próximas ao valor máximo da escala indicam que o modelo de gestão por desempenho é percebido como mais aderente à realidade do trabalho desenvolvido, especialmente quando comparado a um sistema centrado exclusivamente no controle de frequência. Esse resultado sugere que o PGD amplia a noção de justiça organizacional ao deslocar o foco da presença física para a entrega de resultados, reconhecendo a complexidade, a autonomia e a responsabilidade associadas às atividades administrativas desempenhadas na UFDPar.

Em relação ao **C2 – Melhor transparência em relação às atividades desenvolvidas**, os dados também revelam concordância expressiva por parte dos dois grupos analisados. Esse achado indica que o PGD tem contribuído para tornar mais visíveis as atividades realizadas pelos servidores, favorecendo o acompanhamento das entregas, o diálogo entre servidor e chefia e a clareza quanto às responsabilidades assumidas. A transparência proporcionada pela pactuação e pelo monitoramento das metas tende a reduzir subjetividades na avaliação do trabalho, fortalecendo a confiança mútua e qualificando os processos de gestão, em contraste com modelos baseados predominantemente em registros de entrada e saída.

Já em **C3 – Preferência pelo modelo de gestão por metas**, observa-se o mais elevado grau de concordância entre os servidores participantes, acompanhado também de avaliação positiva pelas chefias imediatas. Esse resultado evidencia uma aceitação consolidada do PGD como modelo de gestão mais alinhado às expectativas contemporâneas da Administração Pública, orientadas por resultados, eficiência e responsabilização. A preferência pelo modelo de gestão por metas indica que o PGD não é percebido apenas como um mecanismo alternativo ao ponto eletrônico, mas como uma mudança paradigmática na forma de organizar, acompanhar e avaliar o trabalho, reforçando seu potencial de consolidação como política institucional permanente na UFDPar.

Sobre o diálogo entre servidor e chefia e a preferência pelo PGD em relação ao ponto eletrônico, destacam-se as seguintes falas de participantes:

FALA AÍ, SERVIDOR

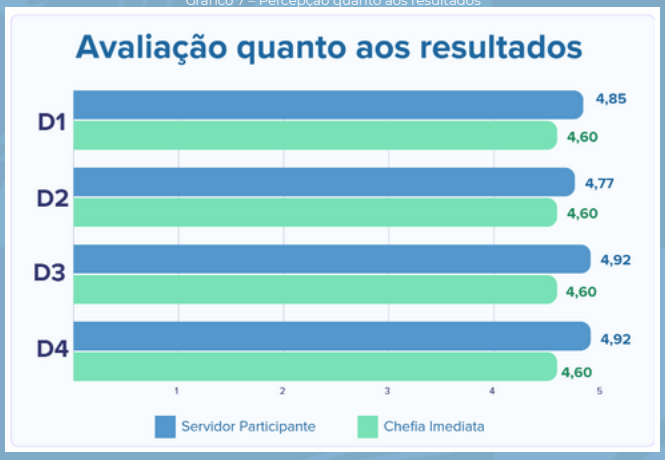
"O PGD pode e deve ser melhorado e uma das melhoras, a meu ver, seria sobre manter diálogo mais eficiente entre o planejador e o executor" (P2)

FALA AÍ, SERVIDOR

"O controle de ponto é ineficaz e arcaico! Ele não garante a efetividade do serviço prestado, ao contrário do PGD, que tem foco em resultados" (P1)

4.4 Avaliação em relação às expectativas e resultados alcançados

Gráfico 7 – Percepção quanto aos resultados



Fonte: CPPGD (2026)

No que se refere ao **D1 – O PGD trouxe impactos positivos no desempenho geral e na produtividade**, observa-se elevado nível de concordância nas duas categorias, sugerindo que o programa vem sendo percebido como um instrumento capaz de qualificar o desempenho institucional, promovendo maior foco nas entregas e racionalização do esforço de trabalho. Esse resultado sugere que a lógica orientada por metas contribui para aumentar a eficiência administrativa, deslocando a atenção do controle de meios para a efetividade dos resultados produzidos no âmbito das unidades.

Em relação ao **D2 – Houve melhoria na distribuição do trabalho**, as respostas também tiveram avaliação amplamente positiva, indicando que o PGD tem favorecido uma organização mais equilibrada das atividades entre os servidores.

A pactuação prévia das entregas parece contribuir para maior clareza na definição de responsabilidades, reduzindo sobrecargas pontuais e favorecendo uma distribuição mais racional das tarefas no interior das equipes.

Em relação ao **D2 – Houve melhoria na distribuição do trabalho**, as respostas também tiveram avaliação amplamente positiva, indicando que o PGD tem favorecido uma organização mais equilibrada das atividades entre os servidores. A pactuação prévia das entregas parece contribuir para maior clareza na definição de responsabilidades, reduzindo sobrecargas pontuais e favorecendo uma distribuição mais racional das tarefas no interior das equipes.

Quanto ao **D3 – Os resultados obtidos com o PGD correspondem às expectativas iniciais**, as médias elevadas revelam que, de modo geral, as expectativas criadas no momento de adesão ao PGD têm sido atendidas.

Relacionado à **D4 – Satisfação com a qualidade dos resultados**, observa-se uma avaliação igualmente elevada por parte de ambos os grupos, indicando que não apenas a quantidade, mas também a qualidade das entregas tem sido percebida de forma positiva. Esse resultado sugere que o PGD tem contribuído para elevar o padrão das entregas administrativas, reforçando práticas orientadas à qualidade e ao aprimoramento contínuo dos processos de trabalho. A satisfação com os resultados alcançados aponta, assim, para o potencial do programa em consolidar uma cultura organizacional voltada ao desempenho, à responsabilização e à melhoria contínua no âmbito da UFDPar.

Sobre a satisfação com o PGD, destacam-se as seguintes falas de participantes:

FALA AÍ, SERVIDOR

"Tenho entusiasmo com o PGD como ferramenta de gestão criada para um fim louvável, mas a aplicação prática, em especial a definição dos planos de entrega chega a frustrar o entusiasmo inicial" (P6)

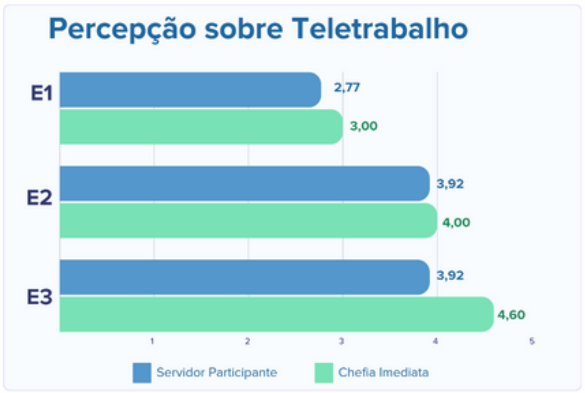
FALA AÍ, SERVIDOR

"O PGD organizou e materializou melhor a minha carga de trabalho" (P9)

4.5 Percepção sobre o teletrabalho

Esse bloco demandou especial atenção aos participantes. No que se refere ao **E1 – O teletrabalho trouxe desafios comunicacionais**, os resultados apontam que a adoção do teletrabalho, no âmbito do PGD, foi acompanhada por dificuldades relacionadas à comunicação, coordenação e interação entre os atores envolvidos. Trata-se de um achado particularmente relevante para a CPPGD, uma vez que o tema do teletrabalho foi objeto de indagações recorrentes ao longo dos ciclos do programa, especialmente no que se refere à manutenção do fluxo de informações, ao alinhamento de expectativas e à preservação do vínculo entre servidor e unidade administrativa.

Gráfico 8 – Percepção sobre o teletrabalho



Fonte: CPPGD (2026)

Em contraponto, investigou-se acerca de **E2 – A qualidade do trabalho no teletrabalho é equivalente à do trabalho presencial**. Esse item teve uma avaliação positiva por parte de ambos os grupos, com médias situadas em patamar elevado. Neste sentido, apesar dos desafios comunicacionais identificados, o teletrabalho não comprometeu a qualidade das entregas realizadas pelos servidores participantes do PGD. A percepção compartilhada por servidores e chefias sugere que o foco em metas e resultados contribuiu para manter o padrão de desempenho esperado, reforçando a ideia de que a modalidade remota pode ser compatível com a eficiência administrativa, desde que acompanhada de mecanismos adequados de pactuação, monitoramento e comunicação.

Já em **E3 – O teletrabalho trouxe mais benefícios do que prejuízos**, os grupos tiveram concordância expressiva, sobretudo por parte das chefias imediatas. Assim, no balanço geral, os ganhos associados ao teletrabalho, como flexibilidade, redução de custos, otimização do tempo e foco nas entregas, superaram os desafios enfrentados durante sua implementação. Para a CPPGD, esse resultado é especialmente significativo, pois fornece evidências empíricas que qualificam o debate institucional sobre o tema, afastando análises baseadas exclusivamente em percepções subjetivas ou resistências iniciais. Assim, o gráfico demonstra que, embora o teletrabalho demande aprimoramentos contínuos, especialmente no campo da comunicação, ele se apresenta como uma alternativa viável e potencialmente benéfica no contexto do PGD da UFDPar.

Sobre o teletrabalho, destacam-se as seguintes falas de dois participantes e de uma chefia:

FALA AÍ, SERVIDOR

"Com a tecnologia atual não há diferença alguma, em termos de resultado, entre trabalhar remotamente e trabalhar localmente. Os benefícios do teletrabalho são: os recursos utilizados são do operador e não da instituição [...], economia para a instituição; despesas com deslocamento e logística pessoais dão imensa satisfação ao operador" (P8)

FALA AÍ, SERVIDOR

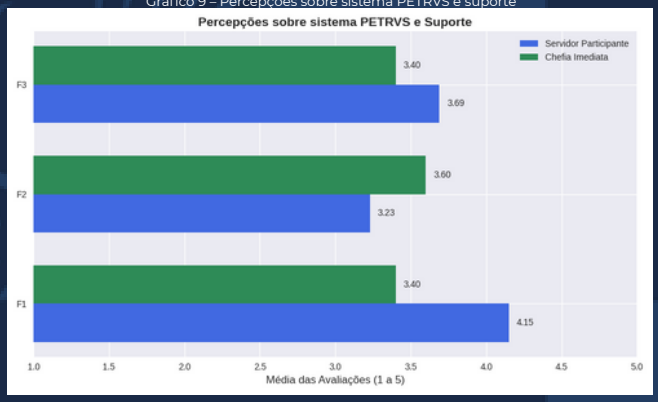
"A qualidade do trabalho realizado em teletrabalho, por vezes, é até melhor do que o trabalho prestado presencialmente, pois no ambiente da universidade recebemos diversas visitas de servidores que querem resolver algo com um colega, o que por vezes atrapalha a concentração" (P10)

FALA AÍ, CHEFE

"[...] Acredito que deva existir mais programas de treinamento para uso e aperfeiçoamento do sistema" (C3)

4.6 Sistema Petrvs (Plataforma Eletrônica de Trabalho Remoto e Visão Sistêmica) e suporte

Gráfico 9 – Percepções sobre sistema PETRVS e suporte



Fonte: CPPGD (2026)

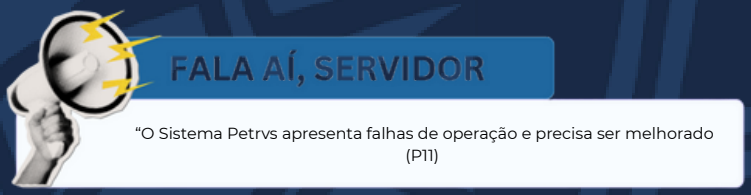
Outro ponto observado pela CPPGD ao longo do ciclo de ambientação foi a dificuldade em lidar com o Sistema Petrvs. Relacionado a **F1 – O Sistema PETRVS atende às necessidades do PGD**, observa-se uma avaliação positiva tanto por parte dos servidores participantes quanto das chefias imediatas, com médias situadas acima do ponto médio da escala. Esse resultado indica que o sistema tem cumprido, de maneira geral, sua função como ferramenta de apoio à operacionalização do Programa de Gestão por Desempenho, permitindo o registro, acompanhamento e monitoramento das pactuações e entregas. Para a CPPGD, esse achado é relevante, pois demonstra que, apesar de eventuais limitações, o PETRVS tem se mostrado funcional e adequado ao estágio atual de implementação do PGD na UFDPar, contribuindo para a institucionalização do programa.

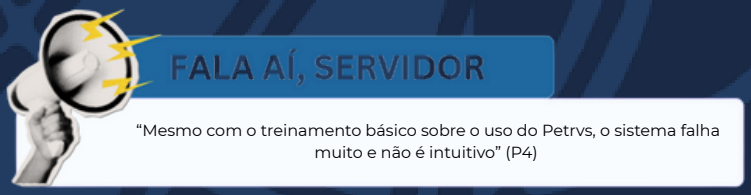
Em relação ao **F2 – O Sistema PETRVS é fácil de usar e intuitivo**, as médias apresentadas são mais moderadas quando comparadas aos demais itens do bloco, especialmente na percepção dos servidores participantes

Assim, é possível apontar dificuldades relacionadas à usabilidade e à experiência do usuário. Tal resultado é estratégico para a CPPGD, pois sugere que parte dos desafios enfrentados na execução do PGD pode não estar relacionada ao modelo de gestão em si, mas às limitações operacionais da ferramenta tecnológica utilizada.

Por fim, no F3 – **A capacitação para a utilização do Sistema PETRVS é adequada**, observa-se avaliação positiva por parte de ambos os grupos, com médias mais elevadas em comparação ao item de usabilidade, indicando que as capacitações indicadas pela comissão possam ter surtido efeito. Ainda assim, reforça-se a importância da capacitação contínua, principalmente relacionado ao sistema Petrvs.

Sobre os problemas do sistema Petrvs, destacam-se as seguintes falas de participantes:





4.7 Qualidade de vida

Também se buscou aspectos relacionados à **Qualidade de Vida**. Construído exclusivamente a partir das percepções dos servidores participantes do PGD, foram revelados impactos majoritariamente positivos do programa sobre dimensões subjetivas e organizacionais do trabalho.

Gráfico 10 – Percepção sobre qualidade de vida pós-PGD



Fonte: CPPGD (2026)

No que se refere ao G1 – **Melhorou o equilíbrio entre vida pessoal e profissional**, observa-se média elevada, próxima ao valor máximo da escala. Em relação ao G2 – **Aumentou minha motivação para realizar minhas tarefas diárias**, a média igualmente elevada indica que o PGD tem exercido efeito positivo sobre o engajamento e a motivação dos servidores.

O item G3 – **Sinto-me sobrecarregado(a) ou pressionado(a) devido às metas** apresenta média significativamente inferior às demais, o que indica baixa concordância dos servidores com essa afirmação. Esse resultado é particularmente relevante, pois sugere que, na percepção dos participantes, o PGD não tem sido vivenciado como um fator de intensificação excessiva do trabalho ou de pressão indevida por resultados.

Já no item **G4 – Melhorou minha satisfação com o trabalho**, observa-se novamente média elevada, confirmando uma avaliação globalmente positiva do PGD no que diz respeito ao bem-estar no trabalho.

A melhoria da satisfação indica que os impactos do programa extrapolam aspectos operacionais e alcançam dimensões mais amplas da experiência laboral, como reconhecimento, sentido do trabalho e qualidade das relações organizacionais. Em conjunto, os resultados desse bloco reforçam que o PGD, sob a ótica dos servidores participantes, tem contribuído para a promoção da qualidade de vida no trabalho, constituindo um elemento relevante para a sustentabilidade e aceitação do programa no âmbito da UFDPar.

Sobre o impacto do PGD na qualidade de vida, destacam-se as seguintes falas de participantes:

FALA AÍ, SERVIDOR

"Apesar das dificuldades, o PGD ainda traz benefícios que o tornam atrativo [...]" (P2)

FALA AÍ, SERVIDOR

"Diante de alguns prazos e circunstâncias administrativas, houve alguns planos de entrega que senti uma sensação de pressão/sobrecarga" (P5)

4.8 Percepções e sugestões de melhorias (usuários)

Aos servidores participantes foi solicitado que indicassem também suas percepções sobre o programa em geral. As respostas foram categorizadas e colocadas na **Figura 01 – Nuvem de palavras**. Atenta-se ao fato de que questões como produtividade, qualidade, organização e vantagens foram elencadas pelos participantes como positivas e de grande incidência.

Adicionalmente, também foi possível identificar um conjunto de sugestões de melhorias apontadas tanto por servidores quanto por chefias. As contribuições concentram-se, principalmente, em demandas relacionadas à ampliação e qualificação das ações de capacitação, ao aprimoramento da ferramenta ou do sistema utilizado para operacionalização do PGD, a ajustes no processo de seleção dos participantes e à ampliação do número de vagas ofertadas.

Também foram mencionadas sugestões voltadas à flexibilização dos prazos dos planos de entregas, à disponibilização de equipamentos adequados e ao fortalecimento da vinculação do programa aos Planos de Desenvolvimento das Unidades (PDU).

Figura 07 – Nuvem de palavras das percepções dos servidores participantes



Fonte: CPPGD (2026)

Entre as sugestões elencadas, destacou-se de maneira particular a proposta de **criação de catálogos de macroatividades ou tarefas**, com o objetivo de reduzir subjetividades e promover maior uniformidade na pactuação das metas.
Embora essa demanda apresente potencial para apoiar servidores e chefias na elaboração dos planos de trabalho, entende-se que a construção de um rol taxativo de atividades pode representar um risco, sobretudo diante da diversidade e da complexidade das funções desempenhadas em uma universidade federal.

Nesse sentido, uma alternativa considerada mais adequada seria a constituição de um grupo de estudos dedicado à análise dos planos de tarefas e entregas já pactuados, visando identificar atividades recorrentes e suas afinidades por macrosetor ou unidade instituidora. Tal estratégia permitiria a construção de referências orientadoras, preservando a flexibilidade do programa e respeitando as especificidades organizacionais da UFDPar, ao mesmo tempo em que contribui para a qualificação e padronização progressiva do processo de pactuação no âmbito do PGD.

Quadro 1 - Possíveis pontos de melhorias elencados pelos participantes

• Capacitação	• Usabilidade do sistema
• Melhoria nas ferramentas/sistema	• Mudança na seleção
• Aumento das vagas	• Ampliação do prazo do plano de entregas
• Criar catálogos de macroatividades	• Disponibilização de equipamentos
• Vinculação ao PDU	• Vagas em teletrabalho
• Padronização de datas nos planos	• Critérios de desempate e seleção nas vagas

4.9 Ex-participantes do PGD

No geral, a experiência dos ex-participantes esteve entre satisfatória ou muito satisfatória (75%). 25% relataram como insatisfatória. Buscou-se tentar compreender a insatisfação mencionada. E ao cruzar os dados com outras questões, percebe-se que a insatisfação esteve ligada à variável "o modelo de trabalho não fazia sentido para mim".

O relato pode ser complementado com a variável qualitativa "a minha modalidade era o PGD presencial. Então eu trabalhava normalmente todos os dias tendo que cumprir as 8h de carga horária presencial e, além disso, havia a carga adicional de trabalho em decorrência da necessidade de preenchimento do PETRUS e da elaboração do plano de trabalho. Então, não fazia sentido".

A insatisfação observada, portanto, relaciona-se menos a falhas estruturais do PGD e mais às dificuldades de adaptação inicial ao modelo de gestão por desempenho, incluindo o domínio do sistema e a reorganização das rotinas de trabalho. Considerando que o PGD pressupõe autogestão, o alinhamento entre o perfil do servidor e as exigências do programa mostra-se um fator crítico para sua efetividade.

Ao serem questionados sobre a possibilidade de permanência no programa mediante ajustes, 100% dos ex-participantes afirmaram que continuariam no PGD. As sugestões concentram-se na melhoria da capacitação para uso do PETRVS, na ampliação de vagas em modalidades remotas, na flexibilização da carga horária presencial e na revisão dos critérios de seleção, incluindo a consideração do histórico de desempenho anterior.

Esses achados reforçam que os desligamentos não necessariamente representam rejeição ao programa, mas indicam pontos objetivos de aprimoramento para sua consolidação institucional.

Sobre sugestão de melhoria do PGD, destaca-se a seguinte fala de ex-participante:

FALA AÍ, SERVIDOR

"Só gostaria que fossem disponibilizadas mais vagas de PGD semipresencial e integral. Infelizmente muitas chefias ainda têm preconceito com essa modalidade de trabalho" (P1)

4.10 Análise SWOT

Com base no diagnóstico acima, elaborou-se a Matriz SWOT para o PGD da UFDPar. Esta ferramenta estratégica cruza o ambiente interno (controlável) com o ambiente externo (não controlável).

Figura 08 – Matriz SWOT / FOFA



Fonte: CPPGD (2026)

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A fase de ambientação do PGD da UFDPar demonstra resultados expressivos que atestam a viabilidade e a efetividade do programa. Os dados quantitativos evidenciam relevante desempenho institucional. A pesquisa de satisfação revela aceitação por parte de servidores e chefias. A equivalência de desempenho entre modalidades presencial, teletrabalho parcial e integral comprova que o PGD transcende a simples flexibilização do trabalho, consolidando-se como instrumento estratégico de modernização administrativa. A adesão do quadro técnico-administrativo, em contexto de implementação gradual e controlada, mostra-se compatível com a natureza piloto do programa e com os critérios de prudência gerencial adotados.

Apesar dos avanços documentados, o processo de ambientação também revelou oportunidades de aprimoramento que podem qualificar ainda mais o programa. Identificaram-se aspectos operacionais que demandam atenção, tais como: a necessidade de harmonização entre as normativas vigentes e os instrumentos de operacionalização, especialmente quanto às modalidades autorizadas e à duração dos ciclos; o fortalecimento das ações de capacitação, de modo a superar dificuldades relacionadas ao uso do sistema PETRVS, conforme evidenciado pelo represamento das homologações e pelas médias moderadas de usabilidade apontadas na pesquisa; o aprimoramento dos mecanismos de pactuação de metas, com atenção especial à tradução de atividades rotineiras em entregas mensuráveis, ponto identificado como desafiador por servidores; a ampliação da representatividade das unidades instituidoras na Comissão Permanente do PGD, visando maior capilaridade e comunicação com os setores; e o refinamento dos processos de seleção de participantes, incorporando critérios mais transparentes e considerando histórico de desempenho.

As evidências coletadas ao longo dos quatro ciclos de ambientação indicam que o modelo baseado em editais competitivos cumpriu sua função como estratégia transitória de implementação gradual, permitindo a aprendizagem organizacional em ambiente controlado. Contudo, os achados também sugerem que a maturidade institucional alcançada autoriza a evolução para um modelo de adesão contínua e descentralizada, mais alinhado aos princípios de flexibilidade, autonomia gerencial e responsabilização preconizados pelas normativas federais. A transição para sistema de demanda contínua, com a atribuição das chefias na identificação e seleção de participantes, permitirá ampliar o acesso ao programa, fortalecer o alinhamento entre planos de trabalho e necessidades setoriais, e consolidar uma cultura de gestão por resultados.

Com base nas análises apresentadas, a CPPGD, visando otimizar e expandir um instrumento que já demonstrou sua capacidade de promover eficiência, transparência, equidade e qualidade de vida, recomenda: a revisão das normativas internas para harmonizar modalidades, prazos e processos à luz da experiência acumulada; a implementação de capacitação continuada sobre gestão por resultados, uso do sistema PETRVS e boas práticas de pactuação, preferencialmente em formato EAD para garantir acesso permanente; o fortalecimento dos mecanismos de alinhamento estratégico obrigatório entre Planos de Entregas, PDU e PDI, assegurando que cada entrega contribua objetivamente para os objetivos institucionais; a ampliação da composição da CPPGD com inclusão de representantes das unidades instituidoras, fortalecendo a governança do programa; a criação de grupo de estudos para mapeamento de atividades recorrentes e elaboração de referências orientadoras que auxiliem servidores e chefias na pactuação de metas, sem engessamento do modelo; e a transição do modelo baseado em editais para sistema de adesão contínua e gestão descentralizada, conforme proposta específica a ser submetida à apreciação da Reitoria e do Conselho Universitário.