



UNIVERSIDADE
FEDERAL DO DELTA
DO PARNAÍBA

PRÓ-REITORIA DE GESTÃO DE PESSOAS - PROGEP

Comissão Permanente do Programa de Gestão e Desempenho - CPPGD

Modelos de Documentos - art. 13 da Portaria nº 111/2026-GR

1

ESTUDO TÉCNICO PARA INSTITUIÇÃO DO PGD PELAS UNIDADES ADMINISTRATIVAS DA UFDPa

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO UNIVERSIDADE FEDERAL DO DELTA DO PARNAÍBA (**_ NOME DA UNIDADE _**)

ESTUDO TÉCNICO PARA INSTITUIÇÃO DO PGD FLUXO CONTÍNUO

1. APRESENTAÇÃO

O presente estudo técnico tem por objetivo fundamentar a instituição do Programa de Gestão e Desempenho (PGD) fluxo contínuo, em conformidade com a Portaria nº 111/2026 - GR, que autoriza a instituição do PGD pelas unidades administrativas da UFDPa.

2. FUNDAMENTAÇÃO LEGAL E NORMATIVA

O PGD é regulamentado pelos seguintes dispositivos legais:

- Decreto nº 11.072, de 17 de maio de 2022;
- Instrução Normativa Conjunta SEGES-SGPRT/MGI nº 24, de 28 de julho de 2023 e suas atualizações;
- Resolução CONSUNI UFDPa nº 61, de 26 de fevereiro de 2024;
- Portaria nº 111/2026 - GR, que autoriza a instituição do PGD pelas unidades administrativas da UFDPa.

3. CARACTERIZAÇÃO DA UNIDADE INSTITUIDORA

3.1. Identificação e estrutura

(ORIENTAÇÃO CPPGD: Descrever a unidade instituidora: nome completo, sigla, posição na estrutura organizacional da UFDPa, vinculações hierárquicas e principais competências institucionais.)

Exemplo: A Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEP) é órgão de assessoramento vinculado diretamente à Reitoria, responsável por planejar, coordenar e supervisionar as políticas de gestão de pessoas da UFDPa, abrangendo as áreas de desenvolvimento de pessoas, qualidade de vida, administração de pessoal e legislação.



PRÓ-REITORIA DE GESTÃO DE PESSOAS - PROGEP

Comissão Permanente do Programa de Gestão e Desempenho - CPPGD

3.2. Composição do quadro de pessoal

(ORIENTAÇÃO CPPGD: Apresentar dados quantitativos sobre o quadro de pessoal da unidade, discriminando por categoria [servidores efetivos TAEs, docentes, cargos em comissão, contratados temporários, estagiários, etc].)

Categoria	Quantidade
Servidores TAE efetivos	(XX)
Docentes	(XX)
Cargos em comissão/FG	(XX)
Outros	(XX)
TOTAL	(XX)

3.3. Unidades administrativas subordinadas

(ORIENTAÇÃO CPPGD: Listar as unidades administrativas que compõem a estrutura da Unidade Instituidora)

4. ANÁLISE DE VIABILIDADE TÉCNICA E OPERACIONAL

4.1. Alinhamento estratégico

A implementação do PGD está alinhada aos seguintes objetivos estratégicos:

- Modernizar a gestão de pessoas, substituindo o controle de frequência pela gestão por resultados;
- Promover maior flexibilidade nos arranjos de trabalho, conciliando as necessidades institucionais com a qualidade de vida dos servidores;
- Fortalecer a cultura de planejamento e avaliação de entregas institucionais;
- Otimizar o uso de recursos públicos e infraestrutura física;
- Contribuir para o alcance das metas previstas no PDI e no PDU da unidade.

4.2. Infraestrutura tecnológica

O sistema informatizado oficial adotado para a gestão do PGD será o Petrvs. Este sistema permitirá:

- O cadastramento e acompanhamento de Planos de Entregas das Unidades de Execução;
- A pactuação e monitoramento de Planos de Trabalho individuais;
- O registro de Termos de Ciência e Responsabilidade (TCR);
- A avaliação de desempenho e cumprimento de entregas;



PRÓ-REITORIA DE GESTÃO DE PESSOAS - PROGEP

Comissão Permanente do Programa de Gestão e Desempenho - CPPGD

- A geração de relatórios gerenciais.

4.3. Capacidade de atendimento ao público

A análise de viabilidade considerou a necessidade de manutenção da capacidade plena de atendimento ao público, tanto interno quanto externo. Para tanto, foram observados os seguintes aspectos:

- Identificação de atividades que exigem atendimento presencial obrigatório;
- Dimensionamento da força de trabalho necessária para cobertura dos horários de funcionamento;
- Garantia de disponibilidade de canais de comunicação alternativos (telefone, e-mail, sistemas institucionais);
- Mecanismos de convocação presencial para situações específicas.

4.4. Mensurabilidade das atividades

Para fins de inclusão de unidades no PGD, as atividades devem permitir a definição clara de entregas, metas e prazos. Cada unidade deverá realizar mapeamento das atividades desenvolvidas, classificando-as quanto à:

- Possibilidade de mensuração objetiva de resultados;
- Necessidade de presença física ou viabilidade de execução remota;
- Dependência de infraestrutura física ou equipamentos específicos;
- Natureza síncrona ou assíncrona das atividades;
- Impacto da ausência física na continuidade dos serviços.

4.4.1. Matriz de Avaliação de Atividades

Para subsidiar a seleção de participantes e a definição da modalidade de execução mais adequada, será utilizada a Matriz de Avaliação de Atividades, ferramenta disponibilizada pela CPPGD/PROGEP que avalia os seguintes eixos estruturantes:

- Natureza da atividade: viabilidade de execução administrativa ou digital;
- Atendimento ao público: necessidade de prestação de serviços presenciais;
- Infraestrutura física: grau de dependência da utilização de espaços ou equipamentos da UFDPa;
- Mensurabilidade: capacidade de definição clara de entregas e metas;
- Impacto da ausência física: garantia da continuidade e excelência na prestação dos serviços;
- Sistemas institucionais: viabilidade de execução do trabalho por plataformas digitais;



PRÓ-REITORIA DE GESTÃO DE PESSOAS - PROGEP

Comissão Permanente do Programa de Gestão e Desempenho - CPPGD

- Segurança da informação: zelo no trato de dados sensíveis e institucionais.

A aplicação da Matriz fornecerá subsídios técnicos objetivos para fundamentar a decisão da chefia imediata quanto à definição da modalidade de execução mais adequada, não sendo o critério exclusivo. A decisão final deverá considerar, cumulativamente: a pontuação obtida na Matriz; o cenário operacional da unidade e a garantia da continuidade dos serviços; e o interesse da Administração e a capacidade de manutenção da qualidade do atendimento.

5. DEFINIÇÃO DE PERCENTUAIS DE VAGAS POR MODALIDADE

Com base na análise de viabilidade realizada, são propostos os seguintes percentuais máximos de vagas para o PGD, aplicados sobre o total de servidores em exercício na unidade:

Modalidade de execução	Percentual máximo
Presencial	Até (XX)%
Teletrabalho Parcial	Até (XX)%
Teletrabalho Integral	Até (XX)%

5.1. Justificativa dos percentuais

(ORIENTAÇÃO CPPGD: A IN 24/2023 não estabelece limites percentuais obrigatórios. A definição dos percentuais é discricionária da unidade instituidora, devendo ser fundamentada e considerar a realidade operacional específica de cada unidade. Pode ser considerado, por exemplo:

- *Natureza das atividades desenvolvidas na unidade;*
- *Necessidade de atendimento presencial ao público;*
- *Disponibilidade de infraestrutura física e tecnológica;*
- *Experiências de outras unidades da UFDPAr ou de outras universidades federais;*
- *Garantia da continuidade dos serviços prestados;*
- *Possibilidade de escalonamento gradual da implementação.)*

6. ATIVIDADES ELEGÍVEIS E VEDAÇÕES

6.1. Tipos de atividades passíveis de execução no PGD

Poderão ser incluídas no PGD as seguintes atividades cujas características permitam a mensuração objetiva do desempenho e estejam alinhadas ao Plano de Desenvolvimento da Unidade (PDU) e ao Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI):



PRÓ-REITORIA DE GESTÃO DE PESSOAS - PROGEP

Comissão Permanente do Programa de Gestão e Desempenho - CPPGD

- Elaboração de relatórios, pareceres e documentos técnicos;
- Análise de processos administrativos;
- Desenvolvimento e manutenção de sistemas informatizados;
- Planejamento estratégico e elaboração de projetos;
- Atividades de pesquisa, levantamento e análise de dados;
- Atendimento ao público (presencial ou remoto);
- *(Outras atividades específicas da unidade.)*

(ORIENTAÇÃO CPPGD: Adaptar a lista de acordo com a realidade da unidade. Quanto mais específica e detalhada, melhor será a compreensão pelos servidores e chefias.)

6.2. Vedações à participação no PGD

Considerando a natureza das atividades desenvolvidas e as necessidades operacionais, fica vedada a participação no PGD, nas modalidades de teletrabalho, aos servidores que se enquadrem nas seguintes situações:

- Servidores cujas atividades exijam exclusivamente a presença física ininterrupta na unidade;
- Servidores responsáveis por atividades que envolvam manuseio de materiais, equipamentos ou bens que não possam ser transportados;
- *(Incluir outras vedações específicas da unidade, se houver).*

7. CRITÉRIOS DE SELEÇÃO DE PARTICIPANTES

A seleção de participantes será conduzida pelas chefias imediatas, mediante decisão fundamentada, observando os seguintes critérios:

7.1. Critérios gerais

- Natureza da atividade desenvolvida;
- Necessidade de atendimento ao público;
- Utilização da infraestrutura física da UFDPar;
- Mensurabilidade das entregas;
- Impacto da ausência física do servidor na continuidade do serviço;
- Utilização dos sistemas informatizados institucionais;
- Segurança da informação.

7.2. Critérios de prioridade

Quando o número de interessados superar o quantitativo de vagas disponíveis, terão prioridade, nesta ordem, conforme a IN 24/2023 e Portaria nº 111/2026 - GR, que autoriza a instituição do PGD pelas unidades administrativas da UFDPar:

- I - com deficiência ou que sejam pais ou responsáveis por dependentes na mesma condição, atestado pela perícia médica;



PRÓ-REITORIA DE GESTÃO DE PESSOAS - PROGEP

Comissão Permanente do Programa de Gestão e Desempenho - CPPGD

- II - idosas;
- III - acometidas de moléstia profissional ou de doenças graves previstas na legislação aplicável;
- IV - gestantes;
- V - lactantes de filha ou filho de até dois anos de idade;
- VI - com mobilidade reduzida, nos termos da Lei nº 10.098/2000;
- VII - que possuem horário especial de trabalho, conforme o art. 98 da Lei nº 8.112/1990;
- VIII - contratadas por tempo determinado, nos termos da Lei nº 8.745, de 9 de dezembro de 1993.

Persistindo o empate entre os interessados após a aplicação dos critérios de prioridade previstos acima, a seleção dar-se-á mediante a aplicação dos seguintes critérios de desempate, sucessivamente:

- I - maior tempo de serviço na Unidade Instituidora;
- II - maior tempo de serviço na UFDPa;
- III - maior tempo de exercício como titular de cargo em comissão ou função gratificada na Unidade Instituidora;
- IV - maior tempo de exercício como titular de cargo em comissão ou função gratificada na UFDPa;
- V - maior tempo de exercício como substituto de cargo em comissão ou função gratificada na Unidade Instituidora;
- VI - maior tempo de exercício como substituto em cargo em comissão ou função gratificada na UFDPa;
- VII - maior carga horária em cursos de capacitação e treinamento em temáticas da Unidade Instituidora;
- VIII - maior carga horária em cursos de capacitação e treinamento em temáticas do serviço público;
- IX - maior participação em comitês, comissões, grupos de trabalho e congêneres na Unidade Instituidora;
- X - maior participação em comitês, comissões, grupos de trabalho e congêneres na UFDPa.

Caso o empate persista mesmo após a aplicação de todos os critérios estabelecidos acima, caberá à chefia definir a seleção por meio de sorteio público, garantindo o devido registro no processo.

7.3. Processo de adesão ao PGD

A adesão ao PGD poderá ser iniciada por duas vias:

a) Por iniciativa da chefia da Unidade de Execução: mediante identificação de servidores cujas atividades sejam compatíveis com o PGD, aplicação da Matriz de Avaliação de Atividades e convite formal aos servidores;





PRÓ-REITORIA DE GESTÃO DE PESSOAS - PROGEP

Comissão Permanente do Programa de Gestão e Desempenho - CPPGD

b) Por solicitação do servidor: o servidor interessado em participar do PGD poderá apresentar proposta de adesão à sua chefia imediata, devidamente justificada, demonstrando a compatibilidade de suas atividades com os critérios de elegibilidade. A chefia analisará a solicitação, aplicará a Matriz de Avaliação de Atividades e fundamentará sua decisão, aprovando ou indeferindo o pedido.

c) Por solicitação da própria chefia (como participante): a chefia (da Unidade Instituidora ou de Execução) interessada em atuar no PGD na condição de participante deverá apresentar proposta de adesão à sua chefia hierarquicamente superior, a quem caberá a análise, aplicação da Matriz de Avaliação e decisão fundamentada.

Em todos os casos, a decisão final cabe à chefia competente, que deverá fundamentá-la observando os critérios estabelecidos neste Estudo Técnico e na Portaria de Instituição, o cenário operacional da unidade e o interesse da Administração.

8. ANÁLISE DE RISCOS E MEDIDAS MITIGADORAS

A implementação do PGD envolve riscos que devem ser identificados e mitigados. Principais riscos identificados:

1. **Risco:** Dificuldades de adaptação ao sistema informatizado.
 - **Mitigação:** Capacitação prévia obrigatória, tutoriais, suporte técnico permanente.
2. **Risco:** Queda na qualidade do atendimento ao público.
 - **Mitigação:** Dimensionamento adequado de vagas, escalonamento de horários, canais alternativos de atendimento, monitoramento contínuo.
3. **Risco:** Resistência cultural à mudança.
 - **Mitigação:** Comunicação institucional transparente, envolvimento das chefias, implementação gradual.
4. **Risco:** Falhas na avaliação de desempenho.
 - **Mitigação:** Capacitação de chefias, utilização da Matriz de Avaliação de Atividades, definição clara de critérios, transparência nos processos.
5. **Risco:** Indisponibilidade de sistemas informatizados.
 - **Mitigação:** Plano de contingência, canal de comunicação com suporte técnico via Central de Serviços.
6. **Risco:** Dificuldades de conectividade dos participantes em teletrabalho.
 - **Mitigação:** Orientação prévia sobre requisitos mínimos de infraestrutura, canais alternativos de comunicação.

9. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo técnico demonstra a viabilidade e a conveniência da instituição do PGD, destacando-se os seguintes pontos:



UNIVERSIDADE
FEDERAL DO DELTA
DO PARNAÍBA

PRÓ-REITORIA DE GESTÃO DE PESSOAS - PROGEP

Comissão Permanente do Programa de Gestão e Desempenho - CPPGD

- A implementação do PGD está alinhada aos objetivos estratégicos da UFDPar e da unidade;
- A infraestrutura tecnológica disponível é adequada para suportar o programa;
- Os percentuais de vagas propostos garantem a manutenção da capacidade de atendimento;
- Os critérios de seleção são objetivos, transparentes e atendem à legislação vigente;
- A estrutura de governança proposta assegura o adequado acompanhamento e avaliação;
- Os riscos identificados possuem medidas mitigadoras eficazes.

Diante do exposto, demonstrada a viabilidade técnica e operacional, propõe-se a instituição do PGD no âmbito desta unidade, nos termos constantes deste estudo técnico.

Parnaíba/PI, ____ de _____ de _____.

(Nome do Dirigente)
(Cargo/Função)