

Avaliação dos 6 (seis) meses do início da execução do PGD 2.0

Universidade Federal do Espírito Santo

2026

- 1 Resolução
- 2 Questionário
- 3 Resultados
- 4 Manifestação Técnica da CCPGD





Resolução

- Resolução nº 102/2024-CUn/Ufes

Art. 39. Decorridos 6 (seis) meses do início da execução do PGD, adequado às normas desta Resolução, o dirigente da unidade instituidora, em conjunto com a CLPGD, elaborará relatório, contendo:

I - o comprometimento dos participantes na execução das atividades previstas no plano de trabalho e a efetividade das atividades desenvolvidas;

II - os benefícios e prejuízos para a unidade;

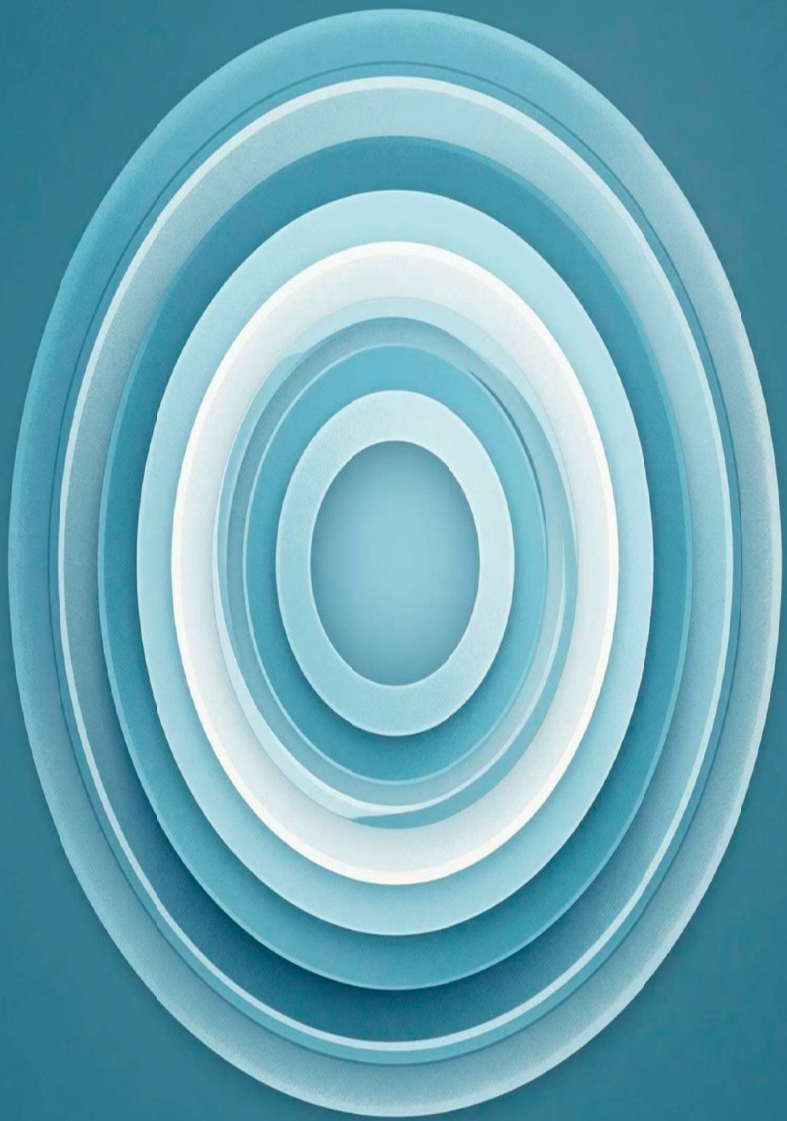
III - as facilidades e as dificuldades verificadas na utilização do sistema de que trata o art. 37; e

IV - a conveniência e a oportunidade da manutenção do Programa de Gestão e Desempenho, fundamentada em critérios técnicos e considerando o interesse da administração.

§ 1º O relatório a que se refere o caput será submetido à manifestação técnica da CCPGD.

§ 2º As manifestações técnicas de que trata o art. 39, § 1º, poderão indicar a necessidade de reformulação da norma de procedimentos gerais para corrigir eventuais falhas ou disfunções identificadas no PGD



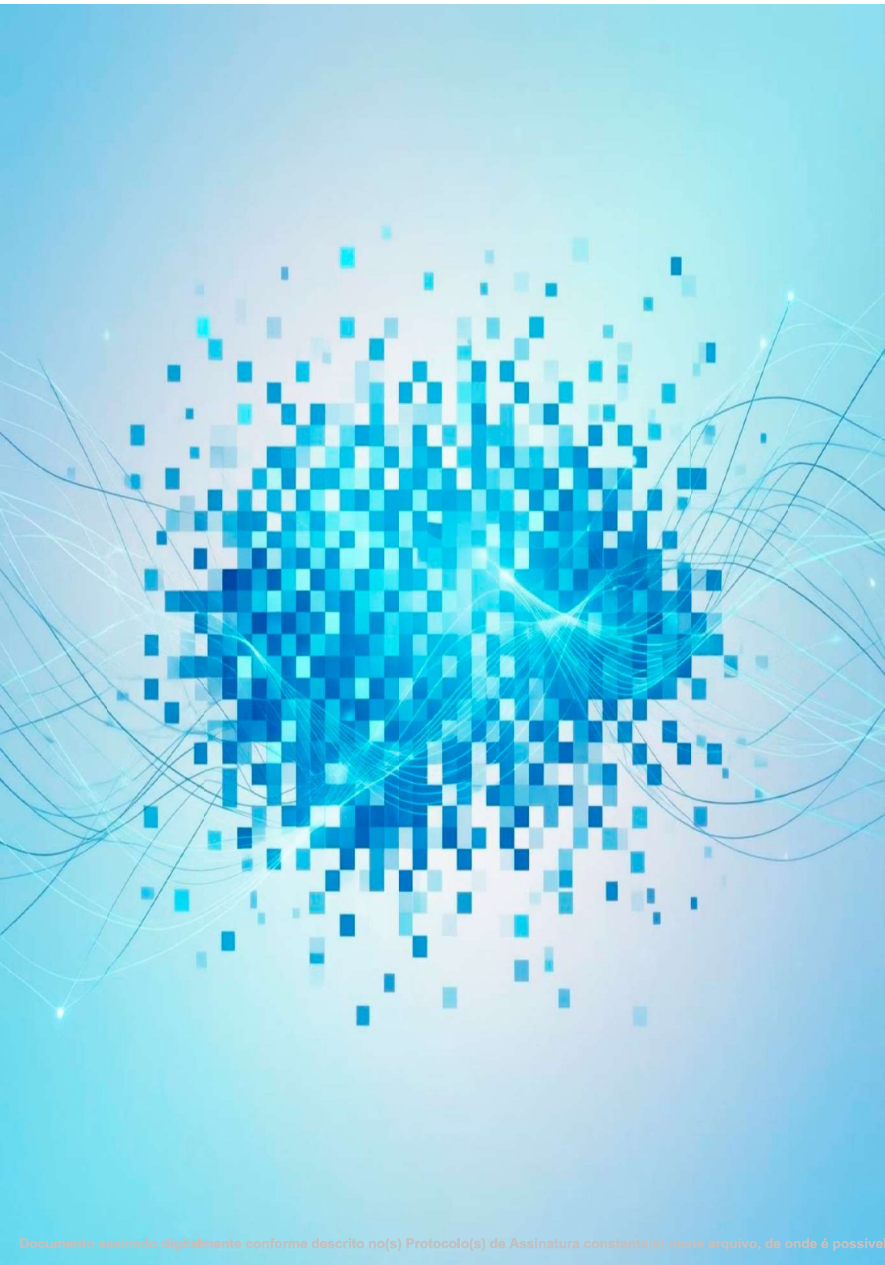


Questionário

- O questionário foi aplicado pela CCPGD, garantindo a uniformidade das perguntas e facilitando a análise das respostas;
- As respostas foram elaboradas em conjunto com a CLPGD e o dirigente da unidade instituidora;

Pergunta	Respostas
No geral, como foi o nível de comprometimento dos participantes com as atividades previstas nos planos de trabalho individuais?	[Ótimo; Bom; Regular; Baixo; Ruim]
Avalie a efetividade das atividades desenvolvidas no período.	Campo Aberto
Houve casos significativos de não cumprimento das entregas pactuadas? Se sim, explique brevemente as causas e as medidas adotadas.	Campo Aberto
Na percepção do gestor e da CLPGD, o PGD contribuiu para a melhoria do desempenho institucional da unidade?	[Sim; Indiferente; Não]
Quais benefícios foram observados com a execução do PGD para a unidade?	Campo Aberto
Quais prejuízos foram observados com a execução do PGD para a unidade?	Campo Aberto
Quais facilidades foram identificadas na utilização do sistema Polare?	Campo Aberto
Quais dificuldades ou limitações foram enfrentadas na utilização do sistema Polare ?	Campo Aberto
Há necessidade de aprimoramento técnico ou funcional do Sistema Polare? Se sim, descreva.	Campo Aberto
Considerando os resultados observados, a unidade considera conveniente e oportuna a manutenção do PGD?	[Sim; Sim, com ajustes; Não]
Justifique sua resposta anterior, apresentando critérios técnicos e observações relevantes.	Campo Aberto
Há propostas de alteração no plano de entregas da unidade ou no número de vagas de participantes? Se sim, descreva.	Campo Aberto
Caso tenham sido feitas revisões de planos, metas ou vagas no semestre, descreva brevemente as motivações e resultados.	Campo Aberto
Sugestões da unidade para melhoria do PGD na UFES.	Campo Aberto
Outras observações pertinentes sobre o PGD na UFES, especialmente no que tange às normas e procedimentos gerais.	Campo Aberto





Resultados

Resultados

- A base de dados utilizada foi o conjunto de todas as respostas;
- A metodologia utilizada foi a Análise temática qualitativa, orientada por padrões de recorrência semântica e convergência conceitual, com inspiração nos princípios de redução dimensional da análise fatorial exploratória, com auxílio de IA.



Resultados

- Das 39 unidades, apenas a SIAC não respondeu, assim totalizando 38 respostas.
- As respostas das unidades podem ser consultadas de maneira individual em forma de relatório pelo Lepisma, conforme a seguir:

UNIDADE ESTRATÉGICA	DOCUMENTO AVULSO COM RELATÓRIO FINAL ASSINADO
AUDIN - Auditoria Interna	23068.068222/2025-15
BC - Biblioteca Central	23068.070002/2025-43
CAR - Centro de Artes	23068.069928/2025-96
CCAIE - Centro de Ciências Agrárias e Engenharias	23068.067831/2025-49
CCE - Centro de Ciências Exatas	23068.000795/2026-14
CCENS - Centro de Ciências Exatas, Naturais e da Saúde	23068.068710/2025-14
CCHN - Centro de Ciências Humanas e Naturais	23068.003526/2026-18
CCJE - Centro de Ciências Jurídicas e Econômicas	23068.001568/2026-14
CCS - Centro de Ciências da Saúde	23068.068906/2025-17
CE - Centro de Educação	23068.000547/2026-73
CEFD - Centro de Educação Física e Desportos	23068.000753/2026-83
CEUNES - Centro Universitário Norte do Espírito Santo	23068.000125/2026-06
CT - Centro Tecnológico	23068.067481/2025-11
DGCI - Diretoria de Governança, Controles Internos e Integridade	23068.070990/2025-21
DPMC - Diretoria de Prevenção, Mediação de Conflitos e de Correição	23068.067841/2025-84
EDUFES - Editora Universitária	23068.067160/2025-16
IOUFES - Instituto de Odontologia	23068.000928/2026-52
OUV - Ouvidoria	23068.071011/2025-51
PF - Procuradoria Federal	23068.000519/2026-56



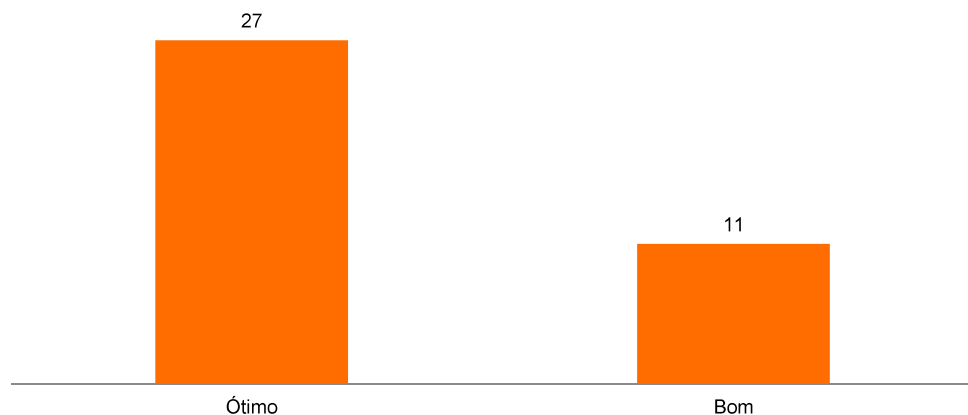
Resultados

UNIDADE ESTRATÉGICA	DOCUMENTO AVULSO COM RELATÓRIO FINAL ASSINADO
PROAD - Pró-Reitoria de Administração	23068.070153/2025-00
PROGEP - Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas	23068.070259/2025-03
PROGRAD - Pró-Reitoria de Graduação	23068.000532/2026-13
PROPAES - Pró-Reitoria de Políticas Afirmativas e Assistência Estudantil	23068.069709/2025-15
PROPLAN - Pró-Reitoria de Planejamento e Desenvolvimento Institucional	23068.000771/2026-65
PRPPG - Pró-Reitoria de Pesquisa e Pós-Graduação	23068.000648/2026-44
SAAD - Secretaria de Ações Afirmativas e Diversidade	23068.000630/2026-42
SEAD - Superintendência de Educação a Distância	23068.000161/2026-61
SEAVIN - Secretaria de Avaliação Institucional	23068.069204/2025-42
SECOM - Secretaria de Comunicação	23068.070449/2025-12
SECULT - Secretaria de Cultura	23068.070998/2025-97
SI - Superintendência de Infraestrutura	23068.070661/2025-80
SOCS - Secretaria de Órgãos Colegiados Superiores	23068.068394/2025-81
SPIN - Superintendência de Projetos e Inovação	23068.070962/2025-11
SRI - Secretaria de Relações Internacionais	23068.000567/2026-44
STI - Superintendência de Tecnologia da Informação	23068.070330/2025-40
DRI - Diretoria de Relações Interinstitucionais	23068.016991/2026-19
GR - Gabinete Reitoria	23068.011658/2026-13
PROEX - Pró-Reitoria de Extensão	23068.013680/2026-90



Resultados – Avaliação da Execução das Atividades (Art. 39, I)

- No geral, como foi o **nível de comprometimento** dos participantes com as atividades previstas nos planos de trabalho individuais?



** As opções “Regular”, “Baixo” e “Ruim” não tiveram menção.*



Resultados – Avaliação da Execução das Atividades (Art. 39, I)

- Avalie a **efetividade** das atividades desenvolvidas no período.

Fator Temático	Resumo	Número de Menções	Exemplos
Cumprimento de metas, prazos e entregas	É o fator mais dominante. A maioria das respostas destaca que as atividades foram concluídas dentro dos prazos pactuados, muitas vezes antes do previsto, sem registros de descumprimento.	~38	“As atividades pactuadas no Plano de Trabalho foram concluídas integralmente dentro dos prazos.”
Qualidade técnica / excelência das entregas	Além de cumprir prazos, várias respostas ressaltam qualidade elevada, ausência de retrabalho e, em alguns casos, desempenho acima do esperado.	~26	“As entregas apresentaram nível elevado tecnicamente.”
Produtividade e eficiência operacional	As respostas indicam aumento ou manutenção da produtividade, mesmo diante de aumento de demanda, mudanças de equipe ou fatores externos.	~24	“Houve aumento da produtividade e agilidade no atendimento.”
Comprometimento e responsabilidade dos servidores	Muitas avaliações associam a efetividade ao engajamento, responsabilidade e postura profissional das equipes.	~20	“Pode-se concluir que houve comprometimento na execução das atividades.”
Organização, planejamento e governança	Aparece em respostas mais analíticas, associando efetividade à organização dos processos, planejamento, documentação e governança institucional	~14	“Melhoria na organização das demandas.”
Limitações, ressalvas e pontos de atenção	Minoritário, mas relevante. Aponta desafios pontuais que não invalidam a efetividade geral, mas indicam oportunidades de melhoria.	~8	“Nem sempre é claro o quanto as atividades executadas se afinam com as registradas no sistema.”



Resultados – Avaliação da Execução das Atividades (Art. 39, I)

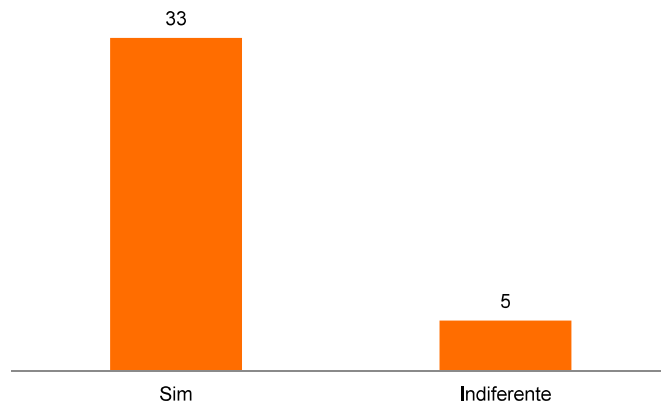
- Houve **casos significativos de não cumprimento** das entregas pactuadas? Se sim, explique brevemente as causas e as medidas adotadas.

Fator Temático	Resumo	Número de Menções	Exemplos
Inexistência de casos significativos	Fator absolutamente dominante. A grande maioria das respostas afirma explicitamente que não houve casos significativos de não cumprimento das entregas.	~30	“Não houve casos significativos.”
Ocorrências pontuais, sem impacto estrutural	Casos isolados e excepcionais, sem caráter sistêmico, prontamente tratados e regularizados.	~7	Esquecimento de registro no sistema (Polare)
Limitações de sistema/processo	Parte das ocorrências esteve ligada a dificuldades operacionais , especialmente no uso do sistema Polare.	~3	Dificuldade de uso do sistema
Casos graves com medidas estruturais	Casos raros que exigiram medidas mais contundentes.	~2	Cancelamento do PGD após diálogo com o servidor
Estratégias preventivas e de aprimoramento	Algumas respostas usam a pergunta para destacar boas práticas preventivas , mesmo sem haver descumprimento relevante.	~4	Escalas de disponibilidade bem definidas



Resultados – Avaliação dos Benefícios e Prejuízos para a Unidade (Art. 39, II)

- Na percepção do gestor e da CLPGD, o PGD contribuiu para a **melhoria do desempenho institucional** da unidade?



Resultados – Avaliação dos Benefícios e Prejuízos para a Unidade (Art. 39, II)

- Quais **benefícios** foram observados com a execução do PGD para a unidade?

Fator Temático	Resumo	Número de Menções	Indicadores Recorrentes
Qualidade de vida e bem-estar	Fator mais recorrente. Relaciona redução de estresse, melhor equilíbrio vida pessoal-profissional, economia de tempo e impactos positivos na saúde mental.	~30	.Redução de estresse; .Economia de tempo com deslocamento; .Maior convivência familiar; .Bem-estar e saúde mental; .Satisfação no trabalho.
Produtividade, eficiência e foco	Ganhos claros de produtividade, melhor concentração e maior rapidez na execução e entrega das atividades.	~28	.Aumento da produtividade; .Maior foco nas atividades; .Redução de interrupções; .Agilidade nas entregas e respostas.
Flexibilidade (tempo, espaço, carga)	Benefícios relacionados à clareza das tarefas, planejamento setorial, acompanhamento das entregas e previsibilidade de prazos.	~26	.Melhor organização da rotina; .Planejamento mensal e setorial; .Rastreabilidade das entregas; .Padronização de processos.
Organização, planejamento e previsibilidade	Flexibilidade aparece como variável estruturante, viabilizando outros ganhos (qualidade de vida, produtividade, engajamento).	~22	.Flexibilidade de horário; .Flexibilidade de local de trabalho; .Ajuste da carga de trabalho ao longo do mês; .Possibilidade de reuniões e atividades remotas.
Gestão por resultados e transparência	Mudança cultural do controle de presença para foco em entregas, com maior visibilidade do trabalho realizado.	~18	.Gestão orientada a resultados; .Acompanhamento sistemático das entregas; .Transparência para chefias; .Uso do Polare e métricas de desempenho.
Comunicação, integração e clima organizacional	Melhoria na comunicação institucional e no relacionamento das equipes, redução de conflitos e fortalecimento do clima organizacional.	~15	.Melhor comunicação entre equipes e chefias; .Integração entre servidores presenciais e remotos; .Redução de conflitos; .Clima organizacional mais saudável.
Economia institucional e uso de recursos	Benefícios financeiros e materiais para a instituição: menos custos fixos, melhor uso do espaço físico e insumos.	~14	.Redução de custos operacionais; .Economia com espaço físico, energia, materiais; .Otimização da infraestrutura existente.
Retenção de talentos e engajamento	O PGD aparece como fator de permanência, motivação e comprometimento dos servidores.	~12	.Retenção de talentos; .Maior engajamento; .Motivação e proatividade; .Menor absentismo.



Resultados – Avaliação dos Benefícios e Prejuízos para a Unidade (Art. 39, II)

- Quais **prejuízos** foram observados com a execução do PGD para a unidade?

Fator Temático	Resumo	Número de Menções	Indicadores Recorrentes
Ausência de prejuízos relevantes	Fator amplamente dominante. A maioria absoluta das respostas afirma que não houve prejuízos, ou que os efeitos negativos foram inexistentes ou irrelevantes para a unidade.	~22	-
Redução da convivência e interação social	Principal prejuízo apontado quando existente. Envolve diminuição do contato espontâneo, interação informal e convivência presencial cotidiana.	~14	.Menor convivência; .Redução da socialização; .Diminuição do vínculo social; .Menor integração interpessoal.
Desafios de comunicação e alinhamento	Dificuldades pontuais de comunicação, especialmente em situações que exigem interação imediata, alinhamento rápido ou articulação entre presencial e remoto.	~12	.Falhas pontuais de comunicação; .Dificuldade de interação síncrona; .Necessidade de alinhamentos adicionais; .Divulgação não imediata das informações.
Aumento da demanda gerencial	O PGD exige maior esforço das chefias no acompanhamento das entregas, validação das atividades e coordenação de equipes híbridas.	~6	.Maior carga de gestão; .Necessidade de acompanhamento contínuo; .Ajustes frequentes de metas e planos.
Limitações operacionais pontuais	Casos específicos envolvendo sistemas, atendimento imediato ou organização do presencial.	~6	.Esquecimento de registro no Polare; .Indisponibilidade eventual de atendimento imediato; .Dificuldade de acesso a sistemas (ex.: SIE); .Falta pontual no dia presencial.
Cultura organizacional / percepção da presencialidade	Prejuízos simbólicos ligados à imagem do servidor remoto e à cultura organizacional ainda ancorada na presencialidade.	~4	.Visão equivocada de que o servidor remoto “não está trabalhando”; .Sobrecarga dos servidores presenciais; .Redução da vivência acadêmica.



Resultados – Avaliação das Facilidades e Dificuldades no uso do Sistema Polare (Art. 39, III)

- Quais **facilidades** foram identificadas na utilização do sistema Polare?

Fator Temático	Resumo	Número de Menções	Indicadores Recorrentes
Intuitividade, usabilidade e navegação	Fator mais dominante. O Polare é amplamente percebido como intuitivo, com navegação simples, interface clara e facilidade de uso tanto para servidores quanto para chefias.	~28	.Interface intuitiva; .Fácil navegação e Uso simples; .Layout claro; .Sistema compreensível.
Duplicação de entregas, tarefas e planos	Uma das funcionalidades mais valorizadas. Permite reaproveitamento de estruturas mensais, agilidade no registro e redução de retrabalho.	~26	.Replicar e Duplicar entregas; .Copiar planos; .Registro célere; .Repetição automática de estruturas.
Gestão por entregas (sem controle de horas)	Mudança estrutural em relação ao SISGP. Valorização do foco em entregas, com eliminação do controle de carga horária por atividade.	~20	.Não contabilização de horas; .Foco na entrega e Liberdade de registro; .Gestão orientada a resultados; .Subentregas / microentregas.
Acompanhamento, transparência e controle	O sistema facilita o acompanhamento das entregas pelas chefias, melhora a rastreabilidade e amplia a transparência institucional.	~22	.Acompanhamento das atividades; .Avaliação das entregas; .Transparência e Rastreabilidade ; .Visualização clara das metas.
Organização, planejamento e padronização	Facilidades ligadas à estruturação do trabalho, organização das informações e padronização dos registros.	~18	.Centralização das informações; .Padronização dos registros; .Organização dos planos e Previsibilidade; .Planejamento das atividades.
Integração com outros sistemas	Benefícios relacionados à integração sistêmica.	~14	.Integração com SIE; .Integração com SREF; .Registro automático de férias/licenças; .Comunicação com gestão de pessoas.
Evolução contínua e suporte técnico	Reconhecimento de melhoria progressiva do sistema e do suporte institucional.	~8	.Sistema em evolução; .Agilidade do suporte técnico; .Comunicação direta com equipe de apoio; .Aprimoramentos contínuos.
Curva de aprendizado inicial	Embora não seja "facilidade", aparece como fator complementar: dificuldades iniciais superadas com adaptação.	~5	.Sistema pouco compreensível no início; .Complexidade inicial; .Adaptação progressiva; .Aprendizado com o uso.



Resultados – Avaliação das Facilidades e Dificuldades no uso do Sistema Polare (Art. 39, III)

- Quais **dificuldades ou limitações** foram enfrentadas na utilização do sistema Polare?

Fator Temático	Resumo	Número de Menções	Indicadores Recorrentes
Instabilidade e indisponibilidade do sistema	Fator mais recorrente e crítico. Envolve quedas do sistema, lentidão, erros na execução de comandos e indisponibilidade em períodos sensíveis (início e fim do mês).	~24	.Sistema fora do ar e Instabilidade frequente; .Lentidão; .Erros ao executar comandos; .Problemas em picos de acesso.
Rigidez de prazos / falta de retroatividade	Limitação amplamente citada. O sistema não permite registros retroativos, ajustes de datas ou flexibilidade em casos justificados (esquecimento, afastamento, erro de digitação).	~22	.Não permite registro retroativo e Datas rígidas; .Necessidade de justificativa formal; .Dificuldade com férias, licenças e afastamentos; .Divisão artificial do mês.
Interface pouco intuitiva / usabilidade complexa	Dificuldade de navegação, excesso de cliques, caminhos confusos e baixa intuitividade, especialmente para chefias e novos usuários.	~20	.Interface pouco intuitiva; .Caminhos rígidos e Muitos cliques; .Dificuldade para localizar pendências; .Curva de aprendizado elevada.
Limitações na gestão, avaliação e homologação	Dificuldades específicas das chefias e gestores no acompanhamento, avaliação e homologação das entregas.	~15	.Difícil identificar planos avaliados/homologados; .Avaliação "por pessoa" em vez de "por entrega"; .Falta de visão consolidada e Ausência de relatórios gerenciais; .Dificuldade de acompanhamento global.
Falta de integração com outros sistemas	Limitações na integração com sistemas institucionais e de gestão do trabalho.	~12	.Falta de integração com SREF; .Não integração com Redmine; .Retrabalho de registro; .Sistemas isolados.
Limitações na padronização e reutilização	Dificuldades para reaproveitar planos, blocos de entregas, subentregas e versões de planos anteriores.	~10	.Não permite criar versões a partir de planos anteriores; .Falta de blocos padronizados; .Dificuldade de padronização de entregas; .Começar "do zero" a cada ciclo.
Curva de aprendizado / capacitação	Dificuldades iniciais de compreensão da lógica do sistema, exigindo tempo e suporte para adaptação.	~8	.Dificuldades iniciais; .Necessidade de leitura de manuais; .Dependência de suporte técnico; .Adaptação progressiva.
Nenhuma dificuldade identificada	Pequeno grupo que não identificou dificuldades relevantes.	~3	-



Resultados – Avaliação das Facilidades e Dificuldades no uso do Sistema Polare (Art. 39, III)

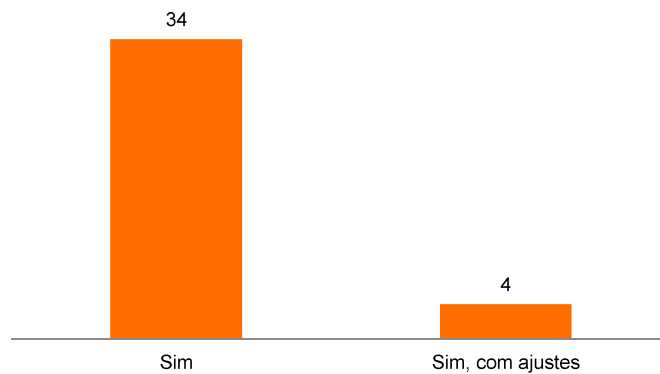
- Há necessidade de aprimoramento técnico ou funcional do Sistema Polare? Se sim, descreva.

Fator Temático	Resumo	Número de Menções	Indicadores Recorrentes
Instabilidade técnica e bugs	É o fator mais recorrente. Relatos frequentes de falhas, quedas, lentidão e erros que impactam diretamente o uso cotidiano.	~26	.Bugs que exigem refazer lançamentos; .Sistema fora do ar em períodos críticos (fechamento do mês); .Lentidão e falhas de salvamento; .Erros em homologação e cálculo de metas.
Rigidez de prazos / retroatividade	Fortemente demanda por maior flexibilidade no registro e encerramento das entregas.	~22	.Permitir registros retroativos com justificativa; .Tolerância de 1 a 3 dias para ajustes; .Flexibilização em casos de férias, licenças e afastamentos; .Evitar duplicidade de lançamentos no mesmo mês.
Usabilidade e interface	O sistema é visto como funcional, porém pouco intuitivo, com excesso de cliques e caminhos pouco claros.	~20	.Interface mais simples, direta e menos etapas intermediárias; .Organização visual das entregas; .Pastas ou arquivamento por mês/processo; .Melhor visualização de pendências.
Integração com outros sistemas	Reivindicação consistente por integração do Polare com outros sistemas da UFES e sistemas federais.	~16	.SIE; .SREF; .Login único (senha institucional); .Políticas e diretrizes do MGI.
Atividades contínuas / recorrentes	Dificuldade do sistema em lidar com atividades contínuas, rotineiras ou não vinculadas a uma entrega única.	~12	.Atendimento ao público diário; .Reuniões recorrentes; .Atividades administrativas permanentes; .Necessidade de registrar a mesma entrega repetidamente.
Monitoramento e relatórios gerenciais	Limitações para acompanhamento estratégico por chefias e gestores.	~11	.Relatórios consolidados de entregas; .Filtros e ordenação de pendências; .Visão global por tarefa, e não apenas por servidor; .Melhor identificação do que já foi homologado.
Comunicação, alertas e suporte	Necessidade de mecanismos de apoio ao uso correto do sistema.	~10	.Alertas automáticos por e-mail e Lembretes de prazos; .Links diretos para pendências; .Manuais mais didáticos e passo a passo; .Reuniões com gestores para coleta de sugestões.
Inovação e funcionalidades avançadas	Menções pontuais, porém relevantes, a melhorias estruturais de médio/longo prazo.	~4	.Módulos de Inteligência Artificial; .Relação de dependência entre tarefas; .Associação entre entregas e processos; Planejamento anual e versionamento de planos.



Resultados – Avaliação da Manutenção do PGD (Art. 39, IV)

- Considerando os resultados observados, a unidade considera **conveniente e oportuna a manutenção do PGD?**



Resultados – Avaliação da Manutenção do PGD (Art. 39, IV)

- Justifique sua resposta anterior, apresentando critérios técnicos e observações relevantes.

Fator Temático	Resumo	Número de Menções	Indicadores Recorrentes
Cumprimento das metas e produtividade	Fator absolutamente dominante. As respostas indicam execução efetiva das atividades, cumprimento integral das metas e aumento ou manutenção da produtividade.	~36	Cumprimento integral das metas e Entregas no prazo e com qualidade; Alto desempenho e Aumento da efetividade; Não houve redução de produtividade; Resultados superiores ao modelo de controle de frequência.
Organização, planejamento e acompanhamento	O PGD é visto como indutor de melhores práticas de gestão, planejamento institucional e acompanhamento das entregas.	~30	Melhor organização do trabalho; Planejamento de atividades e Rastreabilidade das entregas; Acompanhamento pela chefia e Gestão orientada a resultados; Uso do Polare como ferramenta de controle.
Qualidade de vida e clima organizacional	Benefícios humanos aparecem de forma recorrente e articulada ao desempenho institucional.	~29	Melhoria da qualidade de vida; Bem-estar e Satisfação no trabalho; Redução do absenteísmo e Melhoria do clima organizacional; Equilíbrio entre vida pessoal e profissional.
Flexibilidade e adequação das atividades	Argumentação técnica de que as atividades são compatíveis com o teletrabalho, sobretudo em setores digitais, intelectuais ou sem atendimento contínuo ao público.	~27	Atividades compatíveis com trabalho remoto; Execução segura e sem prejuízo às entregas; Flexibilidade operacional e Modelo híbrido eficiente; Limitação de espaço físico e Escalas presenciais bem definidas.
Eficiência institucional e economicidade	O PGD é justificado como instrumento de racionalização administrativa e uso eficiente de recursos públicos.	~23	Redução de custos operacionais; Economicidade e Sustentabilidade; Redução de despesas públicas e Eficiência orçamentária; Liberação de espaço físico.
Governança, legitimidade e alinhamento institucional	O PGD é tratado como política pública madura, alinhada aos princípios da eficiência, da gestão por resultados e das políticas institucionais.	~22	Conveniência, oportunidade e Alinhamento com políticas institucionais; Princípio da eficiência e Instrumento moderno de gestão; Consolidação da cultura de planejamento; Retrocesso caso descontinuado.
Comunicação, integração e acompanhamento (ajustes necessários)	Mesmo com avaliação positiva, surgem observações críticas construtivas.	~20	Necessidade de melhor acompanhamento pela chefia e Mais diálogo entre gestores e comissões; Avaliações periódicas e Integração PGD–Polare ; Clareza sobre dias presenciais e Divulgação de horários de disponibilidade; Mais encontros presenciais pontuais.
Tecnologia e sistema Polare	O sistema é reconhecido como essencial, mas ainda carece de melhor integração e clareza.	~15	Melhor convergência PGD x Polare; Acompanhamento mais claro; Melhor visibilidade de entregas; Necessidade de evolução do sistema.



Resultados – Avaliação da Manutenção do PGD (Art. 39, IV)

- Há propostas de alteração no plano de entregas da unidade ou no número de vagas de participantes? Se sim, descreva.

Fator Temático	Resumo	Número de Menções	Indicadores Recorrentes
Manutenção do plano e das vagas (sem alterações)	Fator dominante. Grande parte das unidades entende que o plano de entregas e o quantitativo de vagas atendem adequadamente às demandas atuais.	~21	-
Ampliação futura do número de participantes	Propostas condicionadas à entrada de novos servidores, reorganizações internas ou decisões institucionais futuras.	~14	.Ampliação de vagas com novos servidores; .Adequação ao quantitativo disponibilizado pela PROGEP; .Transferências internas; .Novas coordenações/setores.
Ajustes e aprimoramentos no plano de entregas	Propostas de refinamento técnico do plano, sem alteração do modelo geral.	~13	.Inclusão de atividades esporádicas; .Melhor especificação das entregas e Criação de métricas mais claras; .Ajustes nas descrições das atividades; .Simplificação de processos e Adequação a mudanças internas.
Adequações por mudanças organizacionais	Alterações vinculadas a reestruturações institucionais, mudanças de atribuições ou reorganização de diretorias/setores.	~7	.Alterações no plano estratégico; .Impactos em planos gerenciais e individuais; .Mudanças em diretorias (ex.: PROAD, DCOS, DPI, DMP, DSAN); .Readequação por movimentações internas.
Alterações no regime de trabalho / métricas	Propostas mais estratégicas, envolvendo aumento do teletrabalho, redefinição de métricas e maior previsibilidade das entregas.	~4	.Ampliação do período em teletrabalho; .Definição de novas métricas; .Maior transparência; .Ajustes na carga horária.



Resultados – Avaliação da Manutenção do PGD (Art. 39, IV)

- Caso tenham sido feitas revisões de planos, metas ou vagas no semestre, descreva brevemente as motivações e resultados.

Fator Temático	Resumo	Número de Menções	Indicadores Recorrentes
Ausência de revisões (modelo mantido)	Fator claramente dominante. A maioria das unidades informou não ter realizado revisões de planos, metas ou vagas no semestre.	~23	-
Inclusão de novos servidores	Revisões motivadas principalmente pela entrada de novos servidores, seja após estágio probatório, transferência, adesão tardia ou mudança de regime.	~10	.Fim do período de estágio probatório; .Novos ingressos ou movimentações internas; .Opção posterior pelo PGD (inclusive presencial); .Ampliação orgânica das vagas.
Ajustes no plano de entregas/atividades	Revisões voltadas ao aperfeiçoamento do conteúdo dos planos, sem alteração estrutural do PGD.	~7	.Inclusão de atividades identificadas posteriormente; .Exclusão de atividades que deixaram de ser executadas; .Maior aderência entre plano e prática e Simplificação de processos; .Adequação às rotinas reais do setor.
Reorganizações institucionais	Alterações motivadas por mudanças estruturais, reorganização de horários, novos processos de trabalho ou ajustes setoriais.	~5	.Alteração de plano gerencial por reorganização interna; .Inclusão de novos processos de trabalho; .Adequações para viabilizar adesão ao PGD; .Ajustes relacionados à movimentação de pessoal.
Ampliação de vagas por amadurecimento do PGD	Revisões motivadas pela maior aceitação e confiança no PGD ao longo do tempo.	~3	.Receio inicial superado; .Maior adesão espontânea; .Pedido de aumento de vagas; .Avaliação positiva da implantação.



Resultados – Considerações Finais

- Sugestões da unidade para melhoria do PGD na UFES.

Fator Temático	Resumo	Número de Menções	Indicadores Recorrentes
Aprimoramento do Sistema Polare	Fator mais recorrente. O Polare aparece como elemento central para a consolidação do PGD, com forte demanda por melhorias técnicas e funcionais.	~32	.Melhorar estabilidade e desempenho. Tornar a navegação mais intuitiva; .Ampliar automação e simplificação operacional. Flexibilizar períodos de avaliação; .Melhorar cadastro, acompanhamento e avaliação das entregas; .Integrar Polare com SREF, SIE e sistema de ponto; .Permitir cadastro antecipado dos planos do ano seguinte.
Capacitação contínua	Forte ênfase na necessidade de formação permanente, tanto técnica quanto gerencial.	~25	.Cursos contínuos para servidores e chefias; .Manuais detalhados (passo a passo), Vídeos explicativos e tutoriais atualizados; .Formação em gestão remota, comunicação e feedback; .Capacitação específica para uso do Polare. Treinamentos online e gravados.
Padronização de critérios e métricas	Demandas por maior uniformidade institucional para reduzir assimetrias entre unidades.	~23	.Padronização de indicadores, métricas e atividades dos setores; .Critérios objetivos para avaliação das entregas; .Normativos claros para avaliação dos planos; .Alinhamento entre planos estratégicos, gerenciais e individuais; .Orientações claras sobre recessos, feriados e compensações.
Comunicação institucional e transparência	Sugestões voltadas ao fortalecimento da legitimidade do PGD junto à comunidade universitária.	~20	.Divulgação periódica dos resultados do PGD; .Painéis de gestão à vista (economia, produtividade, saúde); .Divulgação de horários e contatos dos servidores em PGD; .Atualização dos sites institucionais; .Campanhas de conscientização sobre o trabalho remoto; .Divulgação das normas do PGD.
Governança do PGD (chefias/comissões)	Ênfase no papel estratégico das comissões e das chefias na condução do programa.	~18	.CLPGD mais atuante; .Reuniões periódicas com participantes; .Maior envolvimento das chefias no monitoramento; .Canal permanente de dúvidas; .Avaliações periódicas do PGD; .Espaços de escuta e troca de experiências.
Padronização dos canais de comunicação	Necessidade de organização dos meios de contato interno e externo.	~16	.Padronização dos canais institucionais de comunicação; .Uso prioritário de ferramentas integradas (Google Workspace); .Implantação de canal institucional único (chat, Telegram etc.); .Disponibilização de telefones institucionais; .Uso obrigatório de chat institucional no teletrabalho.
Simplificação e ampliação do teletrabalho	Sugestões de natureza mais estrutural e normativa.	~11	.Desburocratização da adesão ao PGD; .Ampliação de setores 100% em teletrabalho; .Melhor acompanhamento das entregas no remoto e presencial; .Melhor articulação intersetorial.
Sem sugestões	Pequeno conjunto de respostas indicando satisfação plena.	~5	

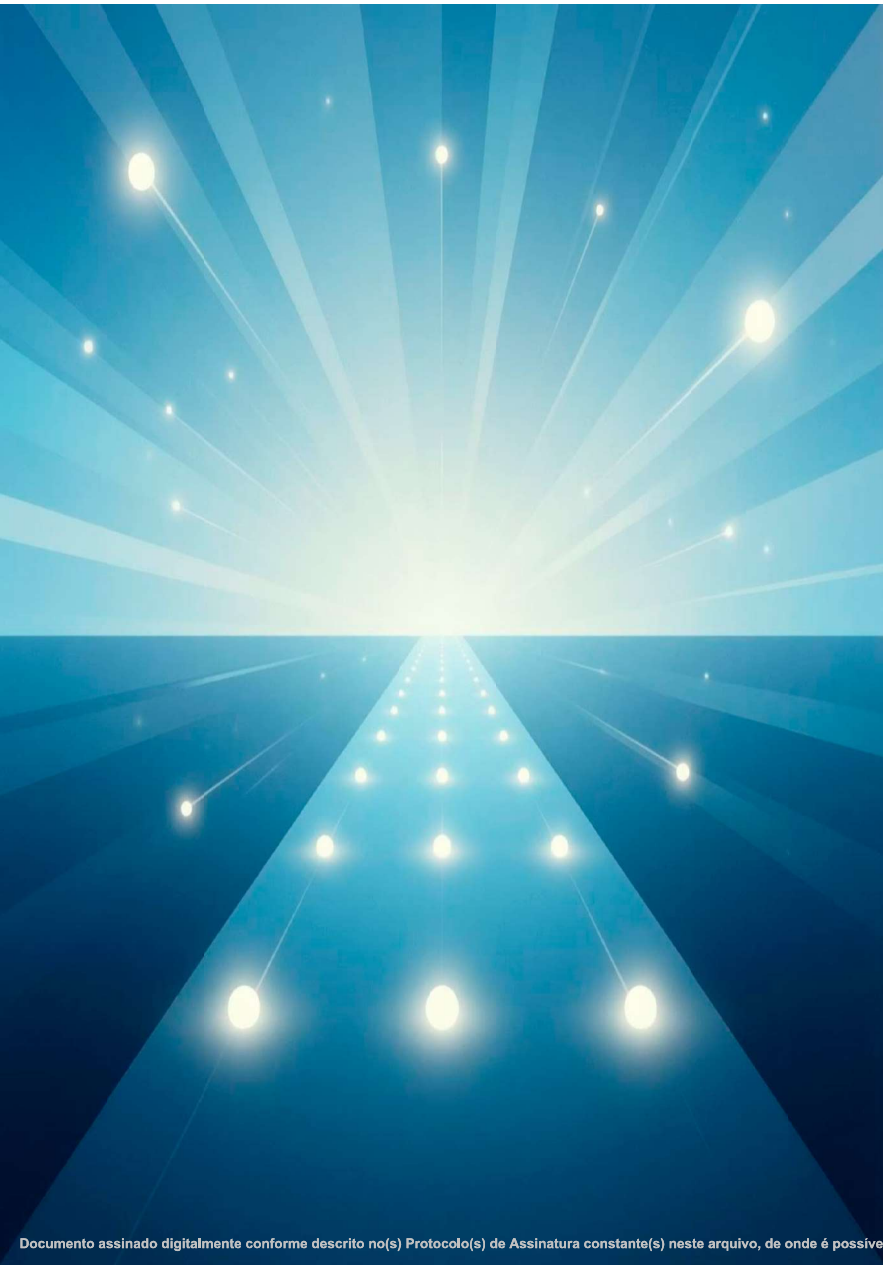


Resultados – Considerações Finais

- Outras observações pertinentes sobre o PGD na UFES, especialmente no que tange às normas e procedimentos gerais.

Fator Temático	Resumo	Número de Menções	Indicadores Recorrentes
Ausência de observações adicionais	O fator mais recorrente. A maioria das unidades declara explicitamente não ter observações adicionais, sugerindo estabilidade normativa e aceitação institucional do PGD.	~24	-
Comunicação institucional e legitimidade	Conjunto relevante de respostas que aponta a necessidade de reforçar a comunicação institucional do PGD, especialmente para a comunidade universitária mais ampla.	~10	.Divulgação periódica de relatórios institucionais de impacto; .Demonstração da efetividade coletiva (e não apenas individual); .Estratégias de comunicação para combater críticas baseadas em desconhecimento; .Compartilhamento de boas práticas; .Produção de tutoriais institucionais.
Padronização de atendimento e procedimentos	Demandas por uniformização de regras operacionais entre unidades.	~7	.Padronização de horários de funcionamento; .Regras comuns para atendimento ao público; .Procedimentos claros para metrificação das atividades; .Padronização de entregas transversais; .Definição institucional de procedimentos mínimos por setor.
Infraestrutura tecnológica e condições operacionais	Observações relacionadas às condições materiais para execução do PGD.	~6	.Garantia de internet e equipamentos adequados; .Problemas pontuais com atendimento telefônico; .Necessidade de canais de contato mais eficientes; .Disponibilização de contatos institucionais dos servidores em teletrabalho.
Governança, fiscalização e aderência normativa	Grupo menor, porém estratégico, que reforça o cumprimento e fiscalização das normas existentes.	~5	.Cumprimento integral do Art. 8º da Resolução CUN/UFES nº 102/2024; .Garantia da capacidade plena de atendimento ao público; .Clareza normativa e orientações periódicas; .Avaliação institucional do cumprimento das regras.
Flexibilização administrativa e gestão de força de trabalho	Observações estruturais sobre gestão de pessoas e arranjos organizacionais.	~5	.Menos burocracia para criação/movimentação de vagas em PGD; .Formalização do conceito de "time volante"; .Gestão mais ágil para demandas sazonais; .Ajustes rápidos em função de ingresso de novos servidores.





Manifestação Técnica da CCPGD

Manifestação Técnica da CCPGD

Considerando os resultados apresentados no relatório de acompanhamento dos seis meses iniciais de execução do Programa de Gestão e Desempenho (PGD 2.0), observa-se, de forma geral, uma avaliação positiva quanto ao comprometimento dos participantes, à efetividade das atividades desenvolvidas e à contribuição do programa para o desempenho institucional das unidades. Os dados indicam o cumprimento das metas pactuadas e a ausência de prejuízos relevantes à dinâmica organizacional.

No que se refere aos principais desafios identificados, recomenda-se o fortalecimento das estratégias de comunicação institucional, com a consolidação das diretrizes de padronização já estabelecidas e a implementação do conceito de escritório digital, visando maior integração e transparência das informações. Quanto à redução da convivência presencial, sugere-se a adoção de ações estruturadas de integração periódica entre equipes, de modo a mitigar possíveis efeitos de isolamento social e preservar o vínculo organizacional. Em relação aos sistemas, destaca-se a importância da evolução contínua do Polare, com a implementação de nova versão que contemple melhorias de usabilidade, estabilidade e funcionalidades gerenciais.



Manifestação Técnica da CCPGD

Por fim, no que tange à carga gerencial das chefias, recomenda-se o aprimoramento da política de avaliação no âmbito do PGD, aliado a melhorias no Termo de Compromisso e Responsabilidade (TCR), de modo a possibilitar que o gestor formalize acordos com os servidores, ajustando as pactuações à realidade do setor, com a redefinição de responsabilidades, a adequada distribuição das demandas e o alinhamento das entregas às condições efetivas de execução.

Ressalta-se, contudo, que este acompanhamento possui caráter inicial e diagnóstico, não esgotando a análise dos impactos institucionais, gerenciais e organizacionais do PGD. Eventuais limitações identificadas, especialmente aquelas relacionadas ao uso e ao aprimoramento do sistema Polare, serão objeto de monitoramento contínuo.

Nesse sentido, a avaliação anual prevista permitirá uma análise mais abrangente e aprofundada, incorporando séries históricas mais longas, indicadores consolidados e maior maturidade do processo de implementação, de modo a subsidiar eventuais ajustes normativos, procedimentais e tecnológicos necessários ao aperfeiçoamento do programa.

A Comissão Central do PGD agradece sua colaboração!





UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO

PROTOCOLO DE ASSINATURA



O documento acima foi assinado digitalmente com senha eletrônica através do Protocolo Web, conforme Portaria UFES nº 1.269 de 30/08/2018, por
GUILHERME GUSTAVO HOLZ PERONI - MATRÍCULA 1772910
Presidente - COMISSÃO CENTRAL DO PGD 2.0
Em 08/04/2026 às 14:52

Para verificar as assinaturas e visualizar o documento original acesse o link: <https://api-lepisma.prod.ufes.br/arquivos-assinados/1313975?tipoArquivo=O>



UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO

PROTOCOLO DE ASSINATURA



O documento acima foi assinado digitalmente com senha eletrônica através do Protocolo Web, conforme Portaria UFES nº 1.269 de 30/08/2018, por
CHEENA LOPES BAHIA - SIAPE 2396268
Chefe da Divisão de Gestão e Acompanhamento do PGD
Divisão de Gestão e Acompanhamento do PGD - DGAPGD/PROGEP
Em 08/04/2026 às 15:21

Para verificar as assinaturas e visualizar o documento original acesse o link: <https://api-lepisma.prod.uks.ufes.br/arquivos-assinados/1314032?tipoArquivo=O>