

INSTRUMENTO DE AVALIAÇÃO DO PROGRAMA DE GESTÃO E DESEMPENHO (PGD)

IDENTIFICAÇÃO DO ÓRGÃO OU ENTIDADE

 Nome do órgão ou entidade	UNIVERSIDADE FEDERAL DE CAMPINA GRANDE
 Sigla do órgão ou entidade	UFCG
 Pessoa responsável pelo preenchimento	Isaac George de Almeida; Jandmara de Oliveira Lima; Julyana Ferreira Bello
 Função da pessoa responsável	Coordenador do Serviço de Tecnologia da Informação ; Coordenadora de dimensionamento e Gestão de Desempenho
 E-mail de contato da pessoa responsável	jandmara.oliveira@tecnico.ufcg.edu.br
 Telefone de contato da pessoa responsável (incluir DDD)	(83) 99166-9004

ORIENTAÇÕES GERAIS PARA O PREENCHIMENTO

- 1 Preencha os campos de identificação acima antes de iniciar o preenchimento dos indicadores.
- 2 Cada indicador possui uma aba própria (Ind_01 a Ind_07). Navegue pelas abas na parte inferior da planilha.
- 3 As perguntas qualitativas estão nas abas Qual_i, Qual_ii, Qual_iii e Qual_iv.
- 4 Considere o período de referência especificado nas fichas dos indicadores e das perguntas para a coleta de dados.
- 5 No item "Insira os dados" disponível na aba de cada indicador, preencha os valores numéricos nos campos em amarelo-claro. O resultado final é calculado automaticamente no item "Resultado calculado".
- 6 Caso não seja possível preencher algum indicador, marque a opção correspondente e informe, no campo disponível, as dificuldades enfrentadas para a apuração dos dados. O instrumento poderá ser enviado mesmo que haja indicadores não preenchidos.
- 7 A aba 'Resumo' mostra o status de preenchimento de todos os indicadores e perguntas.
- 8 Ao concluir, **salve o arquivo com o nome: SIGLA_Instrumento_PGD_2025.xlsx** (ex.: MGI_Instrumento_PGD_2025.xlsx).
- 9 Em caso de dúvidas, entre em contato pelo e-mail avaliapgd@gestao.gov.br

 Indicador 01 · Taxa de alinhamento das entregas ao planejamento estratégico e aos macroprocessos

 FICHA DO INDICADOR

 Finalidade	Indicar em que medida as contribuições dos níveis operacionais estão ancoradas nas prioridades institucionais, seja pelo planejamento estratégico e seus instrumentos (projetos, iniciativas etc.), seja pelos macroprocessos (cadeia de valor).
 Relevância	Informa sobre o grau de integração entre a execução operacional e as diretrizes institucionais, sinalizando se o esforço das equipes está ancorado nas prioridades estratégicas e na cadeia de valor do órgão ou entidade.
 Aspectos a considerar	Cada entrega é classificável, de forma excludente, em apenas uma categoria: vinculada ao planejamento estratégico OU vinculada aos macroprocessos (cadeia de valor) OU sem vinculação. Ou seja, não há dupla contagem. Os resultados não refletem necessariamente o rigor das vinculações feitas e seu uso para fins de monitoramento gerencial.
 Fonte de dados	Sistema informatizado para gestão do PGD (art. 28 da IN nº 24/2023).
 Unidade de medida	Percentual (%)
 Período de referência	1º de janeiro a 31 de dezembro de 2025.

 MÉTODO DE APURAÇÃO

No PASSO 1, selecione na lista suspensa o instrumento de planejamento estratégico adotado: “Planejamento Estratégico Institucional (PEI) ou instrumento equivalente” OU “Outro tipo de instrumento de planejamento (Plano Plurianual - PPA, Plano Setorial, etc.)”.

Em seguida identifique o número total de entregas pactuadas nos planos de entregas de todas as unidades de execução do PGD no período de referência (1º de janeiro a 31 de dezembro de 2025). Classifique cada entrega, de forma excludente, em uma das três categorias: (a) vinculada ao planejamento estratégico; (b) vinculada aos macroprocessos (cadeia de valor); OU (c) sem vinculação.

No PASSO 2, registre o número de entregas pactuadas vinculadas ao instrumento de planejamento estratégico adotado.

No PASSO 3, registre o número de entregas pactuadas vinculadas aos macroprocessos (cadeia de valor).

No PASSO 4, registre o número de entregas pactuadas sem vinculação.

Considere os seguintes critérios ao realizar os cálculos:

- Considere as entregas com data de início de execução dentro do período de referência, ou seja, de 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2025, independentemente da data de término da execução.
- Não contabilize entregas canceladas.
- Se na sua organização for possível que uma entrega esteja vinculada simultaneamente ao planejamento estratégico e aos macroprocessos, identifique qual é a vinculação mais forte/mais pertinente e considere apenas esta vinculação. Por exemplo, se uma entrega estiver diretamente relacionada ao planejamento estratégico e indiretamente a um macroprocesso, classifique-a como vinculada ao planejamento estratégico.

 FÓRMULA DE CÁLCULO

$$\left(\left(\text{Nº de entregas pactuadas vinculadas ao instrumento de planejamento} + \text{Nº de entregas pactuadas vinculadas aos macroprocessos} \right) \div \text{Nº total de entregas pactuadas} \right) \times 100$$

 INSIRA OS DADOS

PASSO 1	Instrumento de planejamento estratégico adotado (selecione uma opção na lista suspensa ao lado ▼)	
PASSO 2	Nº de entregas pactuadas vinculadas ao instrumento de planejamento adotado	
PASSO 3	Nº de entregas pactuadas vinculadas aos macroprocessos (cadeia de valor)	
PASSO 4	Nº de entregas pactuadas sem vinculação	

! No PASSO 1, selecione o instrumento de planejamento na lista suspensa e preencha os campos em amarelo (PASSOS 2, 3 e 4). Os resultados são calculados automaticamente. Atenção: a soma dos PASSOS 2, 3 e 4 deverá corresponder ao nº total de entregas pactuadas.

 RESULTADO CALCULADO

 Nº total de entregas pactuadas	← soma dos PASSOS 2, 3 e 4 (calculado automaticamente)	
 Taxa de alinhamento (%)	← calculado automaticamente	
 Alinhadas ao instrumento de planejamento (%)	← desdobramento (calculado automaticamente)	
 Alinhadas aos macroprocessos (%)	← desdobramento (calculado automaticamente)	
 Sem alinhamento (%)	← desdobramento (calculado automaticamente)	
 Verificação	← soma dos desdobramentos	

 REGISTRO DA IMPOSSIBILIDADE DE PREENCHIMENTO

Caso não seja possível preencher este indicador, marque a caixa ao lado e informe, na linha a seguir, as dificuldades enfrentadas para a apuração dos dados:	FALSE
A instituição se prepara para treinar os gestores como fazer essa vinculação. Até este ano ela não estava sendo feita.	

Indicador 02 · Percentual de entregas com metas alcançadas

FICHA DO INDICADOR	
Finalidade	Indicar a capacidade do conjunto de unidades de execução do órgão ou entidade de alcançar o desempenho pactuado.
Relevância	Orienta decisões sobre priorização de entregas e contribui para a melhoria do desempenho organizacional, ao promover o aperfeiçoamento da execução das entregas e o cumprimento de metas.
Aspectos a considerar	Os resultados não refletem necessariamente a complexidade, relevância estratégica ou impacto das entregas pactuadas.
Fonte de dados	Sistema informatizado para gestão do PGD (art. 28 da IN nº 24/2023).
Unidade de medida	Percentual (%)
Período de referência	1º de janeiro a 31 de dezembro de 2025.

MÉTODO DE APURAÇÃO
Identifique o número total de entregas de todas as unidades de execução do PGD do seu órgão ou entidade, com data final de execução no período de referência (1º de janeiro a 31 de dezembro de 2025), independentemente da data fim de vigência dos respectivos planos de entregas. Em seguida, verifique quantas dessas entregas tiveram suas metas integralmente alcançadas . Entregas com data de início anterior ao período de referência, mas data final de execução dentro do período de referência, devem ser incluídas. Exclua da análise as entregas canceladas. Com essas informações, aplique a fórmula de cálculo.

FÓRMULA DE CÁLCULO
(Nº de entregas com meta alcançada ÷ Nº total de entregas com data final de execução no período de referência) × 100

INSIRA OS DADOS		
PASSO 1	Nº de entregas com meta alcançada	1.207
PASSO 2	Nº total de entregas com data final de execução no período de referência	1.513

RESULTADO CALCULADO		
✓ Percentual de entregas com metas alcançadas (%)	← calculado automaticamente	79,78%

ⓘ Preencha os campos em amarelo. O resultado é calculado automaticamente.

REGISTRO DA IMPOSSIBILIDADE DE PREENCHIMENTO	
Caso não seja possível preencher este indicador, marque a caixa ao lado e informe, na linha a seguir, as dificuldades enfrentadas para a apuração dos dados:	FALSE
(Breve relato sobre as dificuldades enfrentadas)	

Indicador 03 · Nota média de satisfação de usuários de serviços públicos

FICHA DO INDICADOR

Finalidade	Indicar o nível de satisfação dos usuários com o conjunto de serviços prestados pelo órgão ou entidade integrados à ferramenta de Avaliação de Satisfação disponibilizada pela Secretaria de Governo Digital do MGI.
Relevância	Sinaliza oportunidades de melhoria na prestação de serviços e induz o alinhamento das entregas às necessidades dos usuários.
Aspectos a considerar	Os resultados podem sofrer influência da adesão dos usuários aos mecanismos de avaliação e da abrangência dos serviços avaliados. Do mesmo modo, o painel cobre apenas parte dos serviços, podendo não representar o conjunto das atividades da instituição.
Fonte de dados	Painel de monitoramento dos serviços federais (https://www.gov.br/governodigital/pt-br/estrategias-e-governanca-digital/transformacao-digital/central-de-qualidade/painel-de-monitoramento-de-servicos-federaisv2).
Unidade de medida	Nota média indicada no painel (variação de 1 a 5 com duas casas decimais)
Período de referência	1º de janeiro a 31 de dezembro de 2025.

MÉTODO DE APURAÇÃO

Acesse o Painel de Monitoramento dos Serviços Federais disponível em: <https://www.gov.br/governodigital/pt-br/estrategias-e-governanca-digital/transformacao-digital/central-de-qualidade/painel-de-monitoramento-de-servicos-federaisv2> (Página “Governo Digital”, no caminho: Estratégias e Governança Digital > Transformação Digital > Central de Qualidade > Painel de monitoramento de serviços federais).

No painel, no filtro “Órgão”, desmarque primeiro o quadrado da opção “Selecionar tudo” antes de escolher a sua instituição. Na sequência, selecione o nome do seu órgão ou entidade. Ao lado, no filtro Serviços, escolha a opção “Selecionar tudo”.

Em seguida, selecione, no botão “Escolha outro período”, o período de referência da avaliação (1º de janeiro a 31 de dezembro de 2025).

Após a aplicação dos filtros, role a página e localize a “nota média das avaliações”. Registre a nota média do seu órgão ou entidade no campo “Insira os dados”.

[Abra o Painel de Monitoramento dos Serviços Federais](#)

FÓRMULA DE CÁLCULO

Nota média das avaliações constante do painel de monitoramento dos serviços federais
--

INSIRA OS DADOS

PASSO 1	Nota média das avaliações no painel de monitoramento dos serviços federais (1 a 5)	
---------	--	--

RESULTADO CALCULADO

✓ Nota média de satisfação	← calculado automaticamente	
----------------------------	-----------------------------	--

Preencha os campos em amarelo. O resultado é calculado automaticamente.

REGISTRO DA IMPOSSIBILIDADE DE PREENCHIMENTO

Caso não seja possível preencher este indicador, marque a caixa ao lado e informe, na linha a seguir, as dificuldades enfrentadas para a apuração dos dados:	FALSE
--	-------

Não existem avaliações respondidas no sistema "Painel de monitoramento dos serviços federais", o painel de dados "PGD - Painel de Dados" disponível em <https://paineis.sti.ufcg.edu.br/> mostra as informações de atendimento e feedback do PGD na instituição.

Indicador 04 · Abrangência do PGD na organização

FICHA DO INDICADOR	
Finalidade	Mensurar a proporção de agentes públicos elegíveis que participam do PGD no órgão ou entidade.
Relevância	Subsidiar deliberações sobre expansão, ajustes e identificação de assimetrias na adoção do PGD entre unidades com o fim de estimular a cultura de planejamento.
Aspectos a considerar	Diferenças nos critérios de elegibilidade e nas estratégias de implementação do PGD podem influenciar comparações entre órgãos e entidades.
Fonte de dados	SIAPE
Unidade de medida	Percentual (%)
Período de referência	Em 31 de dezembro de 2025.

MÉTODO DE APURAÇÃO
Identifique o número total de agentes públicos elegíveis ao PGD no seu órgão ou entidade, na data de referência (em 31 de dezembro de 2025). A contagem é pontual nessa data de referência; não corresponde a uma média nem a um acumulado do ano. Em seguida, verifique quantos desses agentes elegíveis eram participantes do PGD na data de referência (em 31 de dezembro de 2025). Com essas informações, aplique a fórmula de cálculo. Observações: 1) segundo o art. 2º do Decreto nº 11.072/2022, são elegíveis ao PGD somente: servidores públicos ocupantes de cargo efetivo; servidores públicos ocupantes de cargo em comissão; empregados públicos em exercício na administração pública federal direta, autárquica e fundacional; contratados por tempo determinado (Lei nº 8.745/1993); e estagiários (Lei nº 11.788/2008). 2) caso o seu órgão ou entidade estabeleça em normativo próprio outras restrições à elegibilidade ao PGD, estas devem ser consideradas. 3) não devem ser contabilizados: servidores públicos cedidos a outros órgãos ou organismos internacionais e servidores públicos afastados, nos casos dos afastamentos que não são computados como de efetivo exercício, nos termos do art. 103 da Lei nº 8.112/1990.

FÓRMULA DE CÁLCULO
(Nº de agentes participantes do PGD ÷ Nº de agentes elegíveis ao PGD) × 100

INSIRA OS DADOS		
PASSO 1	Nº de agentes públicos participantes do PGD	409
PASSO 2	Nº de agentes públicos elegíveis ao PGD no órgão/entidade	1.166

RESULTADO CALCULADO		
Abrangência do PGD na organização (%)	← calculado automaticamente	35,08%

Preencha os campos em amarelo. O resultado é calculado automaticamente.

REGISTRO DA IMPOSSIBILIDADE DE PREENCHIMENTO	
Caso não seja possível preencher este indicador, marque a caixa ao lado e informe, na linha a seguir, as dificuldades enfrentadas para a apuração dos dados:	FALSE
(Breve relato sobre as dificuldades enfrentadas)	

 Indicador 05 · Percentual de chefias imediatas que concluíram ações de desenvolvimento voltadas para o exercício da liderança no âmbito do PGD, oferecidas pelo próprio órgão ou entidade

FICHA DO INDICADOR	
Finalidade	Apurar a proporção de chefias imediatas que concluíram ações de desenvolvimento, em temas relacionados ao exercício da liderança no âmbito do PGD, por meio de iniciativas do próprio órgão ou entidade.
Relevância	Orienta definições de fortalecimento das capacidades de liderança, motivando ações de qualificação gerencial.
Aspectos a considerar	O indicador não reflete necessariamente o impacto da ação de desenvolvimento no comportamento da chefia e não considera a existência das condições necessárias à aplicação prática no contexto de trabalho.
Fonte de dados	Registros de participações em ações de desenvolvimento mantidos pelo órgão ou entidade.
Unidade de medida	Percentual (%)
Período de referência	1º de janeiro a 31 de dezembro de 2025.

MÉTODO DE APURAÇÃO

Identifique o número total de chefias imediatas que gerenciaram participantes do PGD no órgão ou entidade, no período de referência. Em seguida, verifique quantas dessas chefias imediatas **concluíram ações de desenvolvimento** relacionadas ao exercício da liderança, no contexto do PGD, **promovidas exclusivamente pelo seu órgão ou entidade, no período de referência**.
Consideram-se, para efeitos deste indicador, as seguintes definições:
- **Chefia imediata que gerenciou participante do PGD:** agente público responsável por, no mínimo, um participante ativo em PGD durante o período de referência, independentemente de ter exercido a função de chefia durante todo o período de referência.
- **Chefia imediata que concluiu ação de desenvolvimento:** chefia imediata que tenha concluído ao menos uma ação de desenvolvimento relacionada ao exercício de liderança, durante o ano de referência.
Mesmo que a data de conclusão da ação de desenvolvimento não coincida com o período de exercício da chefia, considera-se essa chefia concluinte de ação de desenvolvimento. **Múltiplas ações de desenvolvimento concluídas pela mesma chefia são contadas uma única vez.**
- **Ação de desenvolvimento em liderança:** ação formalmente registrada (com lista de presença e/ou certificado), em temáticas relacionadas ao exercício da liderança, por exemplo: estratégia e planejamento; gestão de equipes; gestão de equipes em teletrabalho e trabalho híbrido; gestão de projetos; pactuação, monitoramento e avaliação de entregas; feedback; comunicação interpessoal; gestão de conflitos; e negociação.
- Ações plurianuais devem ser contabilizadas somente no ano de conclusão.
Observação: não considerar ações de desenvolvimento da Enap, exceto as que tenham sido contratadas para atendimento exclusivo do seu órgão ou entidade.

FÓRMULA DE CÁLCULO

(Nº de chefias imediatas que concluíram ações de desenvolvimento voltadas ao exercício da liderança no âmbito do PGD, oferecidas pelo próprio órgão ou entidade ÷ Nº total de chefias imediatas que gerenciaram participantes do PGD) × 100

INSIRA OS DADOS		
PASSO 1	Nº de chefias imediatas que concluíram ações de desenvolvimento voltadas ao exercício da liderança no âmbito do PGD oferecidas pelo órgão ou entidade	35
PASSO 2	Nº total de chefias imediatas que gerenciaram participantes do PGD	87

RESULTADO CALCULADO		
✓ Percentual de chefias que concluíram ações de desenvolvimento	← calculado automaticamente	40,23%

Preencha os campos em amarelo. O resultado é calculado automaticamente.

REGISTRO DA IMPOSSIBILIDADE DE PREENCHIMENTO

Caso não seja possível preencher este indicador, marque a caixa ao lado e informe, na linha a seguir, as dificuldades enfrentadas para a apuração dos dados:

FALSE

(Breve relato sobre as dificuldades enfrentadas)

Indicador 06 · Percentual de avaliações de Planos de Entregas registradas

FICHA DO INDICADOR	
Finalidade	Apurar a taxa de avaliação dos Planos de Entregas concluídos no órgão ou entidade.
Relevância	Verifica se a avaliação formal dos Planos de Entregas está sendo efetivada como prática gerencial sistemática. Apoia diagnósticos sobre lacunas nos processos de supervisão e feedback das unidades.
Aspectos a considerar	O indicador mede o cumprimento da obrigatoriedade de registro das avaliações dos Planos de Entregas, não refletindo necessariamente a qualidade dessas avaliações.
Fonte de dados	Sistema informatizado para gestão do PGD (art. 28 da IN nº 24/2023).
Unidade de medida	Percentual (%)
Período de referência	1º de janeiro a 31 de dezembro de 2025.

MÉTODO DE APURAÇÃO
Identifique, em todas as unidades de execução do PGD do seu órgão ou entidade, o número total de avaliações de planos de entregas cujo prazo para registro esteja compreendido no período de referência (1º de janeiro a 31 de dezembro de 2025), independentemente da data de início dos planos. Não deverão ser considerados os planos de entregas das unidades instituidoras, uma vez que estão dispensadas dessa avaliação, nos termos do § 2º do art. 22 da IN nº 24/2023. Em seguida, verifique quantas das avaliações devidas foram efetivamente registradas pelas autoridades competentes. Crítérios a serem observados: Deverão ser contabilizadas as avaliações dos planos de entregas com data-fim de vigência em 2024, desde que essas avaliações tenham sido registradas no período de referência (1º de janeiro a 31 de dezembro de 2025), e obedeam ao disposto nos §§ 1º e 3º do art. 22 da IN nº 24/2023. Avaliações de planos de entregas registradas antes do período de referência (antes de 1º de janeiro de 2025) não deverão ser consideradas no cálculo deste indicador. Assim, se a autoridade competente registrou em dezembro de 2024 a avaliação de um plano de entregas cujo prazo para registro se estendia até janeiro de 2025, essa avaliação não deverá compor o cálculo deste indicador (nem no numerador, nem no denominador). Com essas informações, aplique a fórmula de cálculo.

FÓRMULA DE CÁLCULO
(Nº total de avaliações de planos de entregas registradas no período de referência ÷ Nº total de avaliações de planos de entregas que deveriam ser registradas no período de referência) × 100

⇌ INSIRA OS DADOS		
PASSO 1	Nº total de avaliações de planos de entregas registradas no período de referência	62
PASSO 2	Nº total de avaliações de planos de entregas que deveriam ser registradas no período de referência	87

RESULTADO CALCULADO		
✔ Percentual de avaliações de Planos de Entregas registradas (%)	← calculado automaticamente	71,26%

I Preencha os campos em amarelo. O resultado é calculado automaticamente.

REGISTRO DA IMPOSSIBILIDADE DE PREENCHIMENTO	
Caso não seja possível preencher este indicador, marque a caixa ao lado e informe, na linha a seguir, as dificuldades enfrentadas para a apuração dos dados:	FALSE
(Breve relato sobre as dificuldades enfrentadas)	

 Indicador 07 · Percentual de avaliações de Planos de Trabalho registradas

 FICHA DO INDICADOR

 Finalidade	Apurar a taxa de avaliação dos Planos de Trabalho no órgão ou entidade.
 Relevância	Complementa o monitoramento do ciclo de gestão de desempenho no nível individual, indicando o percentual de registro das avaliações da execução dos planos de trabalho dos participantes do PGD. Orienta intervenções voltadas à melhoria da cultura de feedback e acompanhamento gerencial.
 Aspectos a considerar	O indicador mede o cumprimento da obrigatoriedade de registro das avaliações de execução dos planos de trabalho dos participantes do PGD, não refletindo necessariamente a qualidade dessas avaliações.
 Fonte de dados	Sistema informatizado para gestão do PGD (art. 28 da IN nº 24/2023).
 Unidade de medida	Percentual (%)
 Período de referência	1º de janeiro a 31 de dezembro de 2025.

 MÉTODO DE APURAÇÃO

Identifique, em todas as unidades de execução do PGD do seu órgão ou entidade, o número total de **avaliações de planos de trabalho** cujo **prazo para registro esteja compreendido no período de referência** (1º de janeiro a 31 de dezembro de 2025), **independentemente da data de início dos planos**. Em seguida, verifique quantas dessas avaliações foram efetivamente registradas pelas chefias dessas unidades.

Critérios a serem observados:
No caso de planos de trabalho plurimensais (duração maior que 1 mês), considere como "avaliação de plano de trabalho registrada" cada avaliação informada pela chefia referente ao período avaliativo correspondente. Assim, para um plano de trabalho com duração de 2 meses, são esperadas 2 avaliações.
Deverão ser contabilizadas as avaliações dos planos de trabalho com data-fim de vigência em 2024, desde que sejam registradas no período de referência (1º de janeiro a 31 de dezembro de 2025), e obedeçam ao § 1º do art. 20 e ao § 1º do art. 21 da IN nº 24/2023.
Avaliações de planos de trabalho registradas **antes** do período de referência (antes de 1º de janeiro de 2025) **não deverão ser consideradas para o cálculo deste indicador**. Assim, **se a chefia da unidade** de execução registrou, em dezembro de 2024, uma avaliação cujo prazo se estendia até janeiro de 2025, essa avaliação não deverá compor o cálculo deste indicador (nem no numerador, nem no denominador).
Da mesma forma, avaliações de planos de trabalho que **poderiam** ser registradas no sistema em 2026, nos termos do § 1º do art. 20 e do § 1º do art. 21 da IN nº 24/2023, mas que tenham sido registradas **antecipadamente em 2025**, não deverão compor o cálculo deste indicador (nem no numerador, nem no denominador).
Com essas informações, aplique a fórmula de cálculo.

 FÓRMULA DE CÁLCULO

(Nº total de avaliações de planos de trabalho registradas no período de referência ÷ Nº total de avaliações de planos de trabalho que deveriam ser registradas no período de referência) × 100

 INSIRA OS DADOS

PASSO 1	Nº total de avaliações de planos de trabalho registradas no período de referência	4.882
PASSO 2	Nº total de avaliações de planos de trabalho que deveriam ser registradas no período de referência	5.178

 RESULTADO CALCULADO

 Percentual de avaliações de Planos de Trabalho registradas (%)	← calculado automaticamente	94,28%
---	-----------------------------	--------

i Preencha os campos em amarelo. O resultado é calculado automaticamente.

 REGISTRO DA IMPOSSIBILIDADE DE PREENCHIMENTO

Caso não seja possível preencher este indicador, marque a caixa ao lado e informe, na linha a seguir, as dificuldades enfrentadas para a apuração dos dados:	FALSE
(Breve relato sobre as dificuldades enfrentadas)	

Pergunta Qualitativa I · O PGD contribuiu para a racionalização do uso de recursos administrativos no seu órgão ou entidade? (pergunta obrigatória)

FICHA DA PERGUNTA

Finalidade	Analisar de que forma o PGD contribuiu para a racionalização do uso de recursos administrativos.
Relevância	Orienta definições sobre a racionalização do uso de recursos administrativos, incentivando ajustes em despesas de custeio e aprimorando a eficiência na gestão dos recursos públicos.
Fonte de dados	SIAFI, sistemas próprios de gestão, relatórios internos sobre despesas/gastos.
Período de referência	1º de janeiro a 31 de dezembro de 2025.

ORIENTAÇÕES PARA O PREENCHIMENTO

Responda à pergunta “O PGD contribuiu para a racionalização do uso de recursos administrativos no seu órgão ou entidade?”, selecionando uma das opções do menu.

Se a sua resposta for “Sim”, registre no campo “Descrição da racionalização de recursos” **as evidências que podem ser relacionadas à implementação do PGD no órgão ou entidade.** Sempre que possível, quantifique as principais mudanças observadas e informe a metodologia adotada.

Por exemplo, considere o valor das despesas administrativas liquidadas entre 1º de janeiro e 31 de dezembro de 2025, em comparação com anos anteriores, no seu órgão ou entidade. Considere, por exemplo, os seguintes subelementos de despesa:

33.90.30 – Material de Consumo: por exemplo, material de expediente, papel e insumos de impressão e suprimentos de escritório.

33.90.37 – Locação de Mão de Obra: por exemplo, copeiragem, apoio administrativo, limpeza e conservação e vigilância.

33.90.39 – Outros Serviços de Terceiros – Pessoa Jurídica: por exemplo, energia elétrica, água e esgoto, aluguéis de imóveis, condomínio, manutenção predial, serviços de impressão, telefonia fixa e móvel, serviços postais.

Podem ser mencionadas outras despesas ou formas de racionalização de recursos administrativos associadas à implementação do PGD. Aponte os fatores relacionados a essas mudanças (por exemplo, redução de despesas com aluguéis de imóveis em virtude da modalidade teletrabalho parcial e/ou integral).

Responda em no máximo 6000 caracteres.

Se a sua resposta for “Não”, passe para a próxima pergunta (Quali_II).

Se a sua resposta for “Não sei informar”, registre eventuais dificuldades na obtenção das informações no campo “Registro da impossibilidade de preenchimento”

O PGD CONTRIBUIU PARA A RACIONALIZAÇÃO DO USO DE RECURSOS ADMINISTRATIVOS NO SEU ÓRGÃO OU ENTIDADE?

Selecione “Sim”, “Não” ou “Não sei informar” ▼. Caso tenha respondido “Sim”, siga as orientações para o preenchimento.

DESCRIÇÃO DA RACIONALIZAÇÃO DE RECURSOS

Limite: aprox. 6.000 caracteres (= 2 páginas Word)

Caracteres utilizados: 0 / 6000

REGISTRO DA IMPOSSIBILIDADE DE PREENCHIMENTO

Caso não seja possível responder este item, marque a caixa ao lado e registre, na linha a seguir, as dificuldades na obtenção das informações sobre racionalização no uso de recursos administrativos relacionadas ao PGD: FALSE

Não conseguimos obter as informação em tempo habil para o envio

Pergunta Qualitativa II · Qual foi a maior contribuição do PGD para a melhoria do Desempenho Organizacional? (pergunta opcional)

FICHA DA PERGUNTA

Finalidade	Compreender o principal valor do PGD para o aprimoramento do desempenho organizacional na visão dos órgãos e entidades.
Relevância	Captura percepções institucionais sobre os ganhos mais significativos gerados pelo PGD, oferecendo insumos qualitativos que os indicadores quantitativos não conseguem revelar.
Fonte de dados	Relatórios, registros ou pesquisas internas.
Período de referência	1º de janeiro a 31 de dezembro de 2025.

ORIENTAÇÕES PARA O PREENCHIMENTO

Descreva a maior contribuição do PGD para a melhoria do desempenho organizacional, entendido como: *grau em que uma organização atinge objetivos previamente definidos*. Não são estabelecidas áreas ou temáticas predefinidas, cabendo a cada instituição indicar a contribuição que considere mais relevante em seu contexto. Ao responder, o órgão deve informar a metodologia utilizada para a coleta dos dados, registrando a respectiva fonte. Responda em no máximo 3000 caracteres.

DESCRIÇÃO DA CONTRIBUIÇÃO PARA O DESEMPENHO ORGANIZACIONAL

Limite: aprox. 3.000 caracteres (= 1 página Word)

Sem dúvida, a maior contribuição do PGD tem sido o estabelecimento e fortalecimento de uma cultura de planejamento, embora esta também seja nossa maior dificuldade para melhoria do desempenho organizacional. Percebemos nossos gestores envolvidos com atividades também operacionais e não apenas de coordenação e planejamento. Como parte do processo de implantação do PGD, realizamos uma capacitação com os gestores das unidades interessadas. Orientamos a respeito da elaboração dos planos de entregas, em conformidade com as diretrizes do Guia disponibilizado pelo MGI. Após essa capacitação, as unidades podem agendar atendimentos específicos com nossa equipe para esclarecer dúvidas e fortalecer o entendimento sobre planejamento e execução do PGD. Um dos nossos critérios para adesão da unidade ao PGD é a realização do curso Elaboração dos Planos de entrega e de trabalho, oferecido pela ENAP. Este deve ser realizado pelos gestores (Instrução Normativa SRH/UFMG n.01/ 2025), além da capacitação oferecida por nossa equipe. Além disso, é exigido que cada candidato ao PGD realize o curso Execução e Avaliação dos Planos de entrega e de trabalho, também oferecido pela ENAP. Anualmente, cada gestor deve realizar uma oficina de atualização. Embora ainda verifiquemos dificuldades neste aspectos, visualizamos na prática um excelente desenvolvimento da nossa instituição.

Caracteres utilizados: 1375 / 3000

Pergunta Qualitativa III · Qual é o principal desafio a ser enfrentado para que o PGD atinja o seu potencial para melhorar o Desempenho Organizacional? (pergunta opcional)

FICHA DA PERGUNTA	
Finalidade	Compreender o principal obstáculo, na visão dos órgãos e entidades, para o atingimento da finalidade do PGD de melhoria do desempenho organizacional.
Relevância	Revela os principais obstáculos percebidos pelos órgãos na implementação do PGD, permitindo ao órgão central identificar gargalos recorrentes, priorizar apoio técnico e ajustar normativos e orientações.
Fonte de dados	Relatórios, registros ou pesquisas internas.
Período de referência	1º de janeiro a 31 de dezembro de 2025.

ORIENTAÇÕES PARA O PREENCHIMENTO

Descreva o principal desafio a ser enfrentado para que o PGD atinja o seu potencial para melhorar o Desempenho Organizacional, entendido como: *grau em que uma organização atinge objetivos previamente definidos*.

Não são estabelecidas áreas ou temáticas predefinidas, cabendo a cada instituição indicar o desafio que considere mais relevante em seu contexto.

Ao responder, o órgão deve informar a metodologia utilizada para a coleta dos dados, registrando a respectiva fonte.

Responda em no máximo 3000 caracteres

DESCRIÇÃO DO PRINCIPAL DESAFIO A SER ENFRENTADO

Limite: aprox. 3.000 caracteres (= 1 página Word)

Em nossa instituição, um dos principais desafios para melhoria do desempenho organizacional tem sido a ausência de uma cultura consolidada de planejamento. Nesse contexto, o PGD tem promovido avanços significativos na implantação e fortalecimento dessa cultura. Conforme observado em nosso painel de monitoramento, contudo, ainda são recorrentes algumas lacunas nos registros relacionados a execução e ao acompanhamento das atividades, como a ausência de registros de entregas e a avaliação de planos de trabalho, por exemplo. Esses aspectos indicam a necessidade de continuar aprimorando os processos de aprendizagem, monitoramento e avaliação, de modo a consolidar gradualmente essa cultura e contribuir para o fortalecimento do desempenho organizacional.

Pergunta Qualitativa IV · Boas práticas implementadas (opcional)

FICHA DA PERGUNTA	
Finalidade	Levantar informações sobre boas práticas adotadas em decorrência do PGD.
Relevância	Alimenta um banco de soluções organizacionais replicáveis, permitindo a disseminação horizontal de experiências bem-sucedidas na implementação do PGD entre órgãos e entidades.
Fonte de dados	Relatórios, registros ou pesquisas internas.
Período de referência	1º de janeiro a 31 de dezembro de 2025.

ORIENTAÇÕES PARA O PREENCHIMENTO

Considere como boas práticas as iniciativas de gestão relacionadas ao PGD que tenham contribuído para o aprimoramento da implementação do Programa. Entre as iniciativas que podem ser caracterizadas como boas práticas, destacam-se a criação de rotinas próprias de acompanhamento e avaliação dos resultados do PGD, o desenvolvimento de guias, manuais ou outros materiais de apoio destinados a gestores e participantes, bem como a implementação de ações voltadas ao fortalecimento da integração, da comunicação e da colaboração entre as equipes.

Esses exemplos não são exaustivos, podendo ser consideradas outras iniciativas, desde que tenham sido implementadas para enfrentar desafios relacionados ao PGD e apresentem evidências de sua implementação, dos recursos empregados e dos resultados alcançados.

Com base nisso, nomeie e descreva a(s) boa(s) prática(s) implementada(s), tendo como base as seguintes perguntas norteadoras:

- Qual era o desafio na execução do PGD no seu órgão ou entidade que levou à implementação da boa prática?
- O que foi feito para resolvê-lo (como)?
- Quais os recursos investidos (não-financeiros e financeiros)?
- Quais foram os resultados obtidos no período de referência?
- Quais aspectos ainda não foram superados (se houver)?

Considere o período de referência (1º de janeiro a 31 de dezembro de 2025). Ao responder, o órgão deve informar a metodologia utilizada para o mapeamento da(s) boa(s) prática(s). Responda em no máximo 6000 caracteres.

HOUVE IMPLEMENTAÇÃO DE BOA(S) PRÁTICA(S)?

Sim	Selecione "Sim", "Não" ou "Não sei informar". Caso tenha respondido "Sim", siga as orientações para o preenchimento.
-----	--

DESCRIÇÃO DA(S) BOA(S) PRÁTICA(S) IMPLEMENTADA(S)

Limite: aprox. 6.000 caracteres (= 2 páginas Word)

1 - Capacitação e atualização dos gestores por meio de oficinas de adesão e atualização promovidas pelo Núcleo Gestor do PGD e Secretaria de Recursos Humanos; 2 - Monitoramento automático de inconsistências de registros no PETRVs e automação de e-mails e processos que notifiquem o participante; 3 - Realização do encontro anual dos participantes do PGD para atualização sobre a legislação e mudanças no sistema PETRVs;

Caracteres utilizados: 419 / 6000

 PAINEL DE ACOMPANHAMENTO			
 Nome da instituição	UNIVERSIDADE FEDERAL DE CAMPINA GRANDE	 Sigla do órgão ou entidade	UFCG

 INDICADORES			
Nº	Nome do Indicador	Valor Apurado	Situação
1	Taxa de alinhamento das entregas ao planejamento estratégico e aos macroprocessos		● Pendente
2	Percentual de entregas com metas alcançadas	79,78%	✓ Preenchido
3	Nota média de satisfação de usuários de serviços públicos		● Pendente
4	Abrangência do PGD na organização	35,08%	✓ Preenchido
5	Percentual de chefias imediatas que concluíram ações de desenvolvimento voltadas para o exercício da liderança no âmbito do PGD, oferecidas pelo próprio órgão ou entidade	40,23%	✓ Preenchido
6	Percentual de avaliações de Planos de Entregas registradas	71,26%	✓ Preenchido
7	Percentual de avaliações de Planos de Trabalho registradas	94,28%	✓ Preenchido

 PERGUNTAS		
Nº	Tema	Situação
I.a	Contribuição do PGD para a racionalização do uso de recursos administrativos — Situação resposta	⊘ Impossibilidade de preenchimento
I.b	Contribuição do PGD para a racionalização do uso de recursos administrativos — Descrição no campo aberto	⊘ Impossibilidade de preenchimento
II	Maior contribuição do PGD para a melhoria do Desempenho Organizacional	✓ Preenchido
III	Principal desafio para que o PGD atinja seu potencial de melhoria do Desempenho Organizacional	✓ Preenchido
IV.a	Boas práticas implementadas — Situação resposta	✓ Respondido
IV.b	Boas práticas implementadas — Descrição no campo aberto	✓ Preenchido

