



UNIVERSIDADE
FEDERAL DO PIAUÍ

Auditoria Interna

RELATÓRIO FINAL DE AUDITORIA

Avaliação do Programa de Gestão de Desempenho (PGD)
na Universidade Federal do Piauí.

Tipo: Consultoria

Exercício 2025.

Teresina - Pi
2025



UNIVERSIDADE
FEDERAL DO PIAUÍ

Auditoria Interna

AÇÃO PAINT 2024 PROGRAMA DE GESTÃO DE DESEMPENHO

Unidade auditada: Universidade Federal do Piauí (UFPI)

Tipo de relatório: Relatório de Consultoria

Número do relatório: 002/2025

Período de realização dos trabalhos: janeiro a julho de 2025

Abrangência temporal da análise: 2024 e 2025

Auditor responsável pela ação: Mábio Darlan Rodrigues Italiano



UNIVERSIDADE
FEDERAL DO PIAUÍ

Auditoria Interna

MISSÃO, VISÃO E VALORES

A missão da AUDIN consiste em agregar valor à gestão da Universidade Federal do Piauí mediante a realização das atividades de avaliação, consultoria e apuração de sua gestão: governança, controles internos, programas, planos.

A AUDIN visa a tornar-se referência nacional na atividade de auditoria interna governamental na área de educação.

Constituem valores da Unidade:

- Integridade
- Foco em resultados
- Transparência
- Inovação

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	4
2 O PROGRAMA DE GESTÃO E DESEMPENHO (PGD).....	6
2.1 Definição e natureza do PGD	6
2.2 Objetivos que podem ser alcançados com a implementação do PGD.....	7
2.3 Prováveis consequências do PGD	9
3 CONTROLE POR ENTREGA E CONTROLE POR FREQUÊNCIA.....	9
4 RESULTADO DA ANÁLISE DA CONFORMIDADE	10
5 ACHADOS DA ANÁLISE DE CONFORMIDADE	13
6 CONSIDERAÇÕES FINAIS	18

1 INTRODUÇÃO

De acordo com o previsto no Planejamento Anual de Auditoria Interna – PAINTE 2024, realizou-se ação de consultoria sobre o Programa de Gestão e Desempenho (PGD), no período de janeiro a julho de 2025, objetivando avaliar a conformidade e apresentar um diagnóstico preliminar sobre o processo de implementação do PGD no âmbito da Universidade Federal do Piauí.

Conforme o Manual de Orientações Técnicas da Atividade de Auditoria Interna Governamental do Poder Executivo Federal (MOT), a consultoria é uma atividade de auditoria interna governamental que consiste em assessoramento, aconselhamento e outros serviços prestados à Alta Administração com o objetivo de agregar valor e de otimizar os processos de governança, de gerenciamento de riscos e os controles internos da gestão.

Frisa-se que o Tribunal de Contas da União (TCU) já atuou na temática, avaliando o modelo de teletrabalho, do Poder Executivo Federal, inserido nas diretrizes do Programa de Gestão e Desempenho, assim, como a realização de benchmarking com a finalidade de identificar as melhores práticas e o aprimoramento dos normativos, expedindo os Acórdãos 2564/2022 e 526/2025.

Este trabalho de auditoria foi conduzido em consonância com o Manual de Orientações Técnicas da Atividade de Auditoria Interna Governamental do Poder Executivo Federal (MOT). O método de coleta de dados envolveu o levantamento de documentos diversos (legislação pertinente, registros institucionais), com o intuito de obter informações neles contidos. Apresentam-se, a seguir, os dispositivos legais relacionados à temática que subsidiaram esta análise de conformidade, uma vez que fundamentam os procedimentos a serem observados pela Administração Pública Federal:

Constituição Federal

- **Artigo 37** – Estabelece os princípios da administração pública, incluindo legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência, fundamentais para o PGD.

Leis e Medidas Provisórias

- **Lei nº 8.112/1990** – Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos federais e estabelece normas gerais de gestão de desempenho.

- **Lei nº 14.129/2021** – Regula a digitalização da administração pública e estabelece diretrizes para inovação e gestão baseada em resultados.
- **Medida Provisória nº 927/2020** – Autoriza a adoção do teletrabalho como resposta à pandemia de COVID-19, influenciando a estruturação do PGD.

Decretos

- **Decreto nº 11.072/2022** – Atualiza e moderniza o PGD, estabelecendo novas regras sobre modalidades de trabalho, produtividade e controle de desempenho.

Instruções Normativas

- **IN nº 1/2018** – Primeira regulamentação específica sobre o PGD, definindo conceitos e orientações para sua implementação.
- **IN nº 65/2020** – Estabelece diretrizes para o teletrabalho na administração pública federal, sendo fundamental para a estruturação do PGD.
- **IN Conjunta SEGES-SGPRT/MGI nº 24/2023** – Define o PGD como mecanismo de melhoria de desempenho institucional e amplia sua aplicação.
- **IN Conjunta SGP-SRT-SEGES/MGI nº 52/2023** – Regulamenta temas de gestão de pessoas no PGD, como avaliação de desempenho e banco de horas.
- **IN Conjunta SEGES-SGP-SRT/MGI nº 21/2024** – Altera a IN nº 24/2023, trazendo ajustes na regulamentação do PGD.

Portarias, Notas Técnicas e Acórdãos

- **Portaria nº 267/2021** - Autoriza a implementação do Programa de Gestão pelas unidades do Ministério da Educação-MEC e de suas entidades vinculadas.
- **Nota Técnica SEI nº 42.668/2023/MGI** – Esclarece sobre a adesão ao PGD com ingresso imediato na modalidade teletrabalho em casos de movimentação de servidores.
- **Nota Conjunta SEI nº 14/2023/DEPRO/DECAR/SGP-MGI** – Regula a adesão ao teletrabalho para servidores em Licença para Acompanhamento de Cônjuge.
- **Acórdão TCU nº 2564/2022 - Plenário (TC 020.822/2022-7)** – Apresenta diagnóstico preliminar da implementação do teletrabalho na administração pública federal.
- **Acórdão TCU nº 526/2025 - Plenário (TC 037.255/2023-1)** - Apresenta levantamento sobre o trabalho remoto na Administração Pública Federal (três poderes e órgãos autônomos), em cumprimento a determinação feita por meio de acórdão proferido em levantamento anterior que objetivou obter um diagnóstico preliminar acerca da

implementação de teletrabalho no âmbito do serviço público civil do Poder Executivo Federal.

Normativos no âmbito da Universidade Federal do Piauí

- **Parecer 185/0222 – PF-UFP/PGF/AGU** – Tratando-se da minuta do PGD
- **Resolução CAD/UFPI n.º 88/2022** – Estabelece procedimentos para servidores técnico-administrativos e gestores na implementação do PGD.
- **Ato da Reitoria n.º 591/2022** - Designa os servidores para comporem a Comissão do Programa de Gestão e Desempenho - PGD da Universidade Federal do Piauí – UFPI.
- **Ato da Reitoria n.º 745/2022** - Designa a Presidente da Comissão do Programa de Gestão e Desempenho - PGD da Universidade Federal do Piauí – UFPI.
- **Ato da Reitoria n.º 1277/22** - Reconstitui a Comissão do Programa de Gestão e Desempenho - PGD da Universidade Federal do Piauí – UFPI.
- **Ato da Reitoria n.º 080/2023** - Reconstitui a Comissão do Programa de Gestão e Desempenho - PGD da Universidade Federal do Piauí – UFPI.
- **Ato da Reitoria n.º 099/2023** - Reconstitui a Comissão do Programa de Gestão e Desempenho - PGD da Universidade Federal do Piauí – UFPI.
- **Ato da Reitoria n.º 1048/2023** - Reconstitui a Comissão do Programa de Gestão e Desempenho – PGD da Universidade Federal do Piauí – UFPI.
- **Ato da Reitoria n.º 1495/2023** - Constitui a Comissão Permanente do Programa de Gestão e Desempenho – PGD da Universidade Federal do Piauí – UFPI.
- **Ato da Reitoria n.º 141/2024** - Reconstitui a Comissão Permanente do Programa de Gestão e Desempenho – PGD da Universidade Federal do Piauí – UFPI.
- **Portaria GR/UFPI n.º 598/2024** – Autoriza, institui e regulamenta os procedimentos a serem observados pelos servidores da UFPI relativos ao PGD na UFPI.

2 O PROGRAMA DE GESTÃO E DESEMPENHO (PGD)

2.1 Definição e natureza do PGD

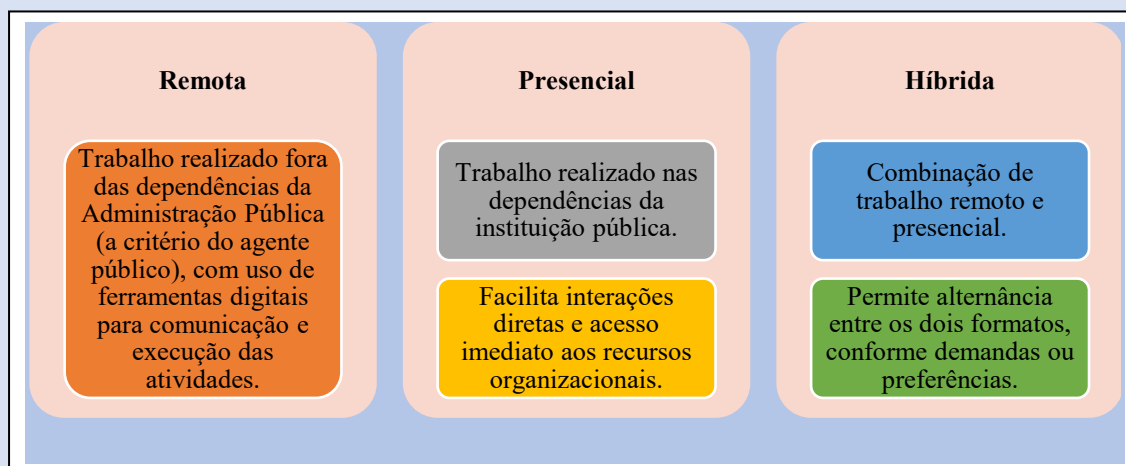
Em consonância com a Instrução Normativa Conjunta SEGES-SGPRT /MGI nº 24/2023, o PGD é um programa de gestão indutor de melhoria de desempenho no serviço público, focado na vinculação entre o trabalho dos agentes públicos, as entregas das unidades e as estratégias organizacionais, visando maior eficiência na prestação do serviço público.

O PGD é um programa inovador, cujo foco é o resultado das entregas pelos agentes públicos, em detrimento ao controle de ponto (horários de entrada e de saída), promovendo, assim, maior flexibilidade, autonomia, eficácia e mudança da cultura organizacional.

Por sua vez, é um “regime de trabalho por aferição de resultados, que já se encontra incorporado, de forma irreversível, tanto na esfera pública como na iniciativa privada, é um importante instrumento de gestão administrativa, que deve ser adotado de maneira apropriada e com foco principal nos interesses da sociedade.” (Acórdão TCU-Plenário nº 526/2025, p.1-2).

A Escola Nacional de Administração Pública (ENAP) no curso Fundamentos do Programa de Gestão e Desempenho (PGD) expõe que o PGD reflete uma mudança estratégica na administração pública, e não deve ser confundido com a modalidade de trabalho escolhida, posto que não é sinônimo de **teletrabalho** ou **home office**, mas um modelo único de trabalho, podendo coexistir modalidades remotas, híbridas e presenciais em uma mesma unidade. (ENAP, 2024). Apresenta-se na Figura 1, as modalidades de trabalho no PGD.

Figura 1 - Modalidades de trabalho no PGD



Fonte: ENAP (2024).

2.2 Objetivos que podem ser alcançados com a implementação do PGD

Considerando que a implementação do PGD implica na mudança da cultura organizacional, é crucial a compreensão, por parte dos agentes públicos, de 10 (dez) benefícios esperados com a sua adoção e as razões que justificam esse esforço. (ENAP, 2024).

- I. Estimular a cultura de planejamento institucional:**

Por meio do alinhamento entre estratégias organizacionais, entregas das unidades e planos de trabalho, promovendo a prática contínua e sistemática do planejamento institucional.
- II. Promover a gestão orientada a resultados:**

A partir da obtenção de resultados concretos e mensuráveis, com base em evidências.
- III. Aprimorar o desempenho institucional, das equipes e dos indivíduos:**

A partir do conhecimento dos objetivos, das metas e do planejamento, das entregas é possível promover a cultura de responsabilidade e de colaboração entre os agentes públicos.
- IV. Incentivar a cultura da inovação:**

Por meio da criação de um ambiente flexível e dinâmico que valoriza o aprendizado a partir da entrega dos resultados.
- V. Fomentar a transformação digital:**

Recorrendo à adoção e à integração de tecnologias digitais, como sistemas informatizados para gestão e controle.
- VI. Otimizar a gestão dos recursos públicos:**

Ao combinar planejamento, transparência e uso de tecnologias para análise da utilização dos recursos públicos, e o custo-benefício dos resultados obtidos pela instituição.
- VII. Contribuir para o dimensionamento da força de trabalho:**

Mediante reflexão sobre a quantidade e a qualidade da força de trabalho necessária para o alcance das metas pactuadas e entregas realizadas pelas equipes de trabalho.
- VIII. Atrair e reter talentos:**

Por meio da autonomia e da participação ativa na elaboração de planos de trabalho, aumentando engajamento, satisfação, produtividade e inovação.
- IX. Contribuir para a saúde e qualidade de vida no trabalho:**

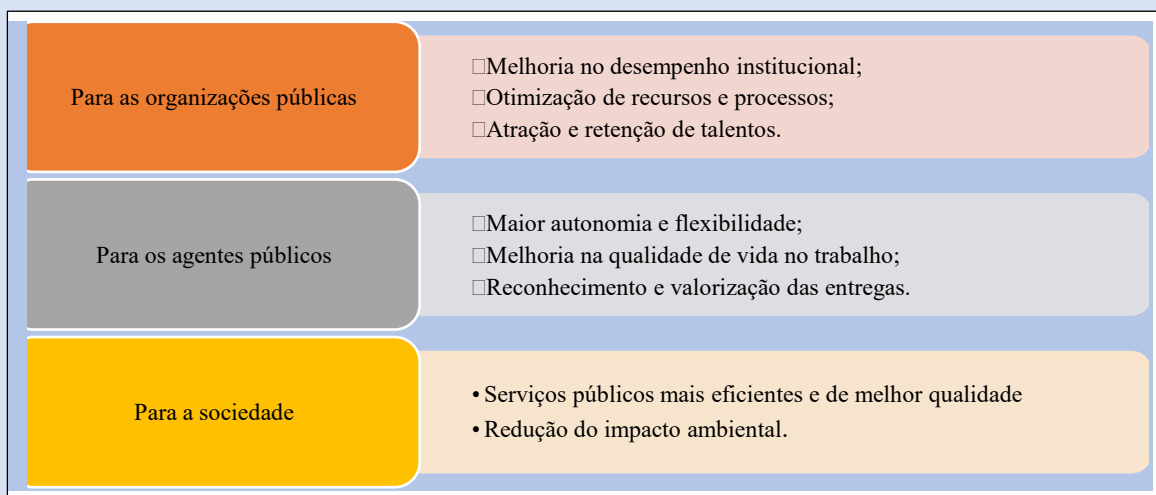
Promovendo autonomia, reconhecimento, flexibilidade, valorização e equilíbrio entre a vida profissional e a pessoal.
- X. Contribuir para a sustentabilidade ambiental:**

Mediante a redução de emissões de gases de efeito estufa e otimizando o uso de recursos, especialmente nas modalidades de teletrabalho e híbrido.

2.3 Prováveis consequências do PGD

Foram evidenciadas na Figura 2, as prováveis consequências com a implementação do PGD para as organizações e aos agentes públicos e para a sociedade.

Figura 2 - Possíveis consequências do PGD



Fonte: ENAP (2024).

3 CONTROLE POR ENTREGA E CONTROLE POR FREQUÊNCIA

As principais diferenças entre **controle por entrega** e **controle por frequência** no contexto do **Programa de Gestão e Desempenho (PGD)** são as seguintes:

3.1 Foco da Avaliação:

- **Controle por entrega:** Avalia o desempenho com base nos resultados e entregas realizadas. O foco está na produtividade e no cumprimento dos objetivos organizacionais.
- **Controle por frequência:** Mede o tempo de permanência no ambiente de trabalho, sem necessariamente vincular a presença ao desempenho ou qualidade das entregas.

3.2 Forma de Monitoramento:

- **Controle por entrega:** Os servidores são monitorados por meio de **planos de trabalho e planos de entregas**, nos quais são estabelecidos prazos e critérios de avaliação.

- **Controle por frequência:** O monitoramento ocorre pelo **registro de ponto (eletrônico ou manual)**, sem uma exigência clara de definição de entregáveis específicos.

3.3 Flexibilidade e Autonomia:

- **Controle por entrega:** Oferece **maior autonomia** ao servidor, permitindo que ele organize sua rotina para atingir os objetivos dentro do prazo estabelecido.
- **Controle por frequência:** Limita a autonomia, pois exige que o servidor cumpra horários fixos, independentemente da produtividade.

3.4 Cultura Organizacional:

- **Controle por entrega:** Estimula uma cultura de **gestão por resultados**, inovação e eficiência no serviço público.
- **Controle por frequência:** Mantém a abordagem tradicional de controle de assiduidade, podendo gerar foco excessivo na presença física, sem garantia de produtividade.

3.5 Impacto na Produtividade:

- **Controle por entrega:** Permite avaliar o desempenho de maneira mais objetiva e mensurável, alinhando os esforços do servidor às metas institucionais.
- **Controle por frequência:** Não necessariamente reflete a produtividade real, pois um servidor pode cumprir o horário exigido sem alcançar os resultados esperados.

Em resumo, o **PGD prioriza o controle por entrega**, pois ele **foca no desempenho e na qualidade do serviço prestado**, enquanto o **controle por frequência** apenas garante a presença física sem assegurar efetividade no trabalho.

4 RESULTADO DA ANÁLISE DA CONFORMIDADE

A partir do levantamento dos documentos que abordam a temática, foi possível analisar a conformidade da três fases do processo de implementação do PGD na UFPI.

4.1 Primeira Fase: Preparação para a implementação do PGD

Nesta etapa, foram realizadas ações para garantir uma base sólida para a implementação do PGD, envolvendo aspectos legais, administrativos e operacionais.

Atividades e conformidade legal

Conforme o painel de implementação do PGD (disponível em: <https://www.gov.br/servidor/pt-br/assuntos/programa-de-gestao/painelimplementacaopgd>, acesso em 9/6/2025 às 11:33h), a UFPI atendeu a todos os quesitos estabelecidos na IN 24/2023, apresentando Índice de Implementação de 100%. Tal índice é composto pela média aritmética de 6 indicadores (atos de autorização e atos de instituição comunicados ao Comitê Executivo do PGD no MGI, representantes da entidade na Rede PGD indicados ao MGI, página web de transparência sobre o PGD publicada, sistema informatizado de gestão e controle do PGD adequado à IN 24/2023 implementado e dados sobre a execução do PGD enviados ao MGI) que tem a finalidade de promover a transparência, a eficiência e a melhoria contínua.

Elencam-se, a seguir, as etapas que foram seguidas para que a UFPI obtivesse o Índice de Implementação de 100%.

Portaria de autorização:

- O PGD na UFPI foi autorizado pelo Decreto nº 11.072, de 17 de maio de 2022, que estabelece diretrizes para o programa no âmbito da administração pública federal (pág. 19).
- Além disso, a Portaria nº 267, de 30 de abril de 2021, do MEC, autorizou a implementação do PGD nas universidades federais (pág. 19).

Portaria de implementação:

- A formalização do PGD na UFPI ocorreu por meio da Resolução CAD/UFPI nº 88/2022, regulamentando o programa (pág. 33).
- O Ato da Reitoria nº 591/2022, de 09 de junho de 2022, instituiu a Comissão responsável pelo desenvolvimento e implantação do PGD (pág. 6).

Apoio da alta administração:

- O Gabinete da Reitoria acompanhou o desenvolvimento do programa, garantindo respaldo institucional (pág. 5).

Plano de comunicação:

- Foram realizadas reuniões institucionais para apresentação do PGD aos servidores e esclarecimento de dúvidas (pág. 17).
- Informações foram disponibilizadas no portal da UFPI, incluindo cartilhas explicativas e perguntas frequentes (pág. 17).

Alinhamento com as lideranças:

- Os gestores participaram de encontros para compreender a estrutura do programa e orientar suas equipes (pág. 12).

Mobilização das equipes:

- Criado o "Plantão PGD", encontros semanais para esclarecer dúvidas sobre o funcionamento do programa (pág. 17).

Definição do sistema informatizado:

- O Sistema SISPG foi adotado para cadastro, acompanhamento e gestão dos planos de trabalho (pág. 25).

Capacitação:

- Foram disponibilizadas capacitações para os servidores aprenderem a utilizar o sistema e compreenderem os critérios de avaliação de desempenho (pág. 22).

Comunicação:

- Divulgação de informativos internos e vídeos explicativos para facilitar a adesão ao PGD (pág. 17).

4.2 Segunda Fase: Implementação do PGD

Essa fase focou na operacionalização do programa, com a introdução de um projeto-piloto para avaliar sua eficácia antes da implementação total.

Atividades e conformidade legal**Apoio da alta administração:**

- A reitoria acompanhou e avaliou os resultados preliminares da experiência-piloto (pág. 5).

Experiência-piloto:

- O projeto-piloto ocorreu entre fevereiro e agosto de 2023, envolvendo sete unidades (pág. 27).

Capacitação:

- Os servidores participaram de treinamentos sobre o uso do Sistema SISPG e diretrizes do PGD (pág. 22).

Comunicação:

- Foram realizados encontros periódicos e envios de comunicados institucionais para esclarecer dúvidas (pág. 17).

Monitoramento:

- Aplicação de questionários de satisfação e desempenho aos servidores participantes (pág. 31).

4.3 Terceira Fase: Consolidação do PGD

Após os resultados positivos do projeto-piloto, o PGD foi consolidado e expandido para outras unidades da UFPI.

Atividades e conformidade legal**Apoio da alta administração:**

- O PGD foi validado e regulamentado como parte da estratégia de gestão da universidade (pág. 5).

Capacitação:

- Foram mantidas capacitações contínuas para novos servidores que aderem ao programa (pág. 22).

Comunicação:

- O "Plantão PGD" foi mantido para suporte contínuo aos servidores (pág. 17).

Monitoramento:

- O Sistema SISPG passou a ser utilizado inicialmente para registrar e avaliar planos de trabalho (pág. 25).
- Relatórios gerenciais foram enviados à Superintendência de Recursos Humanos (SRH) para acompanhamento contínuo (pág. 35).

5 ACHADOS DA ANÁLISE DE CONFORMIDADE

Apresentam-se nesta seção, os principais achados decorrentes da análise da conformidade da implementação do PGD na UFPI.

5.1 Achado 1 – Baixa adesão ao PGD e coexistência de dois sistemas de gestão

De acordo com o Memorando Eletrônico 01/2025- CPGD até o mês de maio de 2025, 428 servidores, pouco menos de 50%, aderiram ao PGD, enquanto os demais continuam utilizando o controle de frequência. Essa coexistência de dois sistemas

distintos (gestão por entregas e controle de frequência) impacta a efetividade da gestão baseada em resultados, pode comprometer a cultura organizacional voltada para a produtividade e dificultar a elaboração de relatórios específicos sobre os impactos financeiros com a adoção do PGD.

Consequências:

- Manutenção de dois sistemas distintos de avaliação de trabalho (controle de frequência x gestão por resultados).
- Dificuldade na gestão unificada de desempenho e produtividade.
- Redução do impacto do PGD na instituição devido à baixa adesão.
- Ausência de plano de racionalização da utilização dos espaços físicos.
- Ausência de estudos sobre a variação dos gastos com a implementação do PGD.

Justificativa Legal:

- De acordo com a Instrução Normativa Conjunta SEGES-SGP-SRT/MGI nº 24/2023, o PGD deve ser implementado conforme as diretrizes institucionais, podendo ser compulsório na modalidade presencial.
- O Decreto nº 11.072/2022 estabelece a possibilidade de adoção do PGD com foco na gestão por resultados.

Recomendação:

- Implementar ações de conscientização e incentivo à adesão ao PGD.
- Avaliar a viabilidade de tornar o PGD obrigatório na modalidade presencial para determinadas funções.
- Elaboração de relatórios que abordem possíveis economias e/ou geração de novas despesas relacionadas ao PGD.

Justificativa da Recomendação:

- A adoção ampla do PGD melhora a eficiência e a transparência da gestão pública.
- Unificar a forma de mensuração de desempenho permite melhor controle dos resultados e otimização da força de trabalho.
- Cumprimento da norma e da política das consequências adequadas para o descumprimento das normas (importantes para garantir a integridade das atividades realizadas e a cultura da responsabilidade individual e coletiva).
- Criação de indicadores que possam mensurar a presença dos agentes públicos e estabelecer correlações entre o PGD e a redução de despesas.

5.2 Achado 2 – Obrigatoriedade do PGD na modalidade presencial, mas não no teletrabalho

O gestor pode incluir todos os servidores no PGD, mas não pode obrigá-los a aderir à modalidade remota. No entanto, o PGD pode ser compulsório na modalidade presencial, garantindo que todos os servidores estejam submetidos à gestão baseada em entregas, independentemente do local de trabalho. Além disso, algumas atividades podem não ser compatíveis com o teletrabalho, exigindo a definição de critérios claros para adesão ao PGD.

Consequências:

- Falta de clareza na implementação pode gerar insegurança entre gestores e servidores.
- Potencial resistência dos servidores que preferem o trabalho presencial.
- Risco de decisões arbitrárias sobre quem pode ou não aderir ao PGD.

Justificativa Legal:

- A Instrução Normativa Conjunta SEGES-SGP-SRT/MGI nº 24/2023 define que a inclusão no PGD deve respeitar a natureza da função e a viabilidade operacional
- O PGD pode ser compulsório apenas na modalidade presencial, enquanto a modalidade remota exige consentimento mútuo.

Recomendação:

- Criar critérios objetivos para a adesão ao PGD e divulgar amplamente.
- Estabelecer diretrizes claras sobre quais atividades são elegíveis para teletrabalho.

Justificativa da Recomendação:

- Garantir transparência e equidade na inclusão dos servidores no PGD.
- Evitar conflitos administrativos e melhorar a adesão ao programa.

5.3 Achado 3 – Falta de mensuração de desempenho para servidores que seguem controle de frequência

A existência de duas modelagens de trabalho com lógicas distintas (controle de frequência *versus* controle de desempenho), pode comprometer a equidade na avaliação de desempenho e dificultar a comparação de resultados entre servidores submetidos a diferentes formas de controle, uma vez que os servidores que aderiram ao PGD têm suas

atividades mensuradas por meio de planos de trabalho e entregas, enquanto os servidores que seguem o controle de frequência não possuem um sistema equivalente de avaliação de produtividade.

Desta forma, há uma expectativa de produtividade e da qualidade do serviço realizada, apenas pelo servidor que está no PGD, e que não deve ser almejada pelo servidor que não aderiu ao Programa, uma vez que o crucial para este é o registro da frequência.

Ademais, é importante frisar que a coexistência de tais modelagens pode influenciar na gestão integrada entre os níveis operacional e estratégico interferindo no cumprimento da missão da UFPI.

Consequências:

- Dificuldade em comparar a produtividade entre servidores que seguem regimes diferentes.
- Falta de padronização na avaliação do desempenho.
- Risco de percepção de desigualdade entre os servidores.
- Dinâmicas de trabalho divergentes que podem interferir no alcance das metas institucionais.

Justificativa Legal:

- O Decreto nº 11.072/2022 enfatiza a gestão por resultados como princípio do PGD.
- A IN nº 24/2023 reforça a necessidade de monitoramento e avaliação de desempenho de todos os servidores.

Recomendação:

- Implementar indicadores de desempenho para todos os servidores, independentemente da adesão ao PGD.
- Criar um sistema de monitoramento para mensuração de entregas dos servidores que ainda utilizam controle de frequência.
- Acompanhamento e avaliação operacional e estratégica das atividades visando identificar barreiras que possam acometer os resultados institucionais.

Justificativa da Recomendação:

- Padronizar a mensuração de produtividade garante equidade na avaliação.
- Facilitar a tomada de decisão com base em dados concretos sobre o desempenho de todos os servidores.

- Elaboração de métricas quantitativas para avaliar o impacto das práticas do trabalho nas duas modalidades (PGD e tradicional) nos objetivos estratégicos e nos resultados organizacionais e métricas qualitativas sobre a satisfação dos públicos interno e externo.

5.4 Achado 4 – Necessidade de ajustes no sistema PETRVS para garantir flexibilidade e alinhamento ao PGD

Para garantir a gestão, o controle e a transparência das entregas realizadas pelos servidores em PGD, fez-se necessário a adoção de sistema informatizado com envio de dados via Interface de Programação de Aplicação (API), conforme determinação da IN 24/2023.

Inicialmente, a UFPI adotou o sistema central SISPG, e em novembro/2024 passou a utilizar o sistema Petrvs. O sistema escolhido deve enviar dados do PGD para os órgãos centrais, além de auxiliar no planejamento, no monitoramento, na avaliação e na governança do Programa, sendo “a principal fonte de informação para a gestão do PGD” (Acórdão 526/2025, p. 41).

No entanto, algumas funcionalidades do novo sistema necessitam de ajustes para oferecer maior flexibilidade, garantindo que a ferramenta atenda à lógica da gestão por entregas e não seja confundida com um mecanismo de controle de frequência. A adaptação do sistema é essencial para alinhar o monitoramento do PGD aos princípios de gestão orientada a resultados.

Consequências:

- Risco de descontinuidade ou dificuldades na adaptação ao novo sistema.
- Resistência dos servidores devido às mudanças constantes na plataforma.
- Possível confusão entre controle de frequência e gestão por entregas.

Justificativa Legal:

- A Instrução Normativa nº 24/2023 estabelece a necessidade de ferramentas adequadas para a implementação do PGD
- O princípio do PGD é a gestão baseada em resultados, e não no controle de frequência

Recomendação:

- Revisar e adaptar o sistema PETRVS para garantir flexibilidade e alinhamento com os princípios do PGD.

- Oferecer treinamentos contínuos sobre o uso do novo sistema.

Justificativa da Recomendação:

- Facilitar a adaptação ao novo sistema reduz resistências e melhora a eficiência operacional.
- A flexibilidade no sistema garante que o PGD mantenha seu foco na gestão de entregas e resultados, e não na simples presença do servidor.
- Transparência e divulgação de informações sobre o Programa de Gestão (garantia da integridade e da *accountability*)

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A implementação do Programa de Gestão e Desempenho (PGD) na Universidade Federal do Piauí (UFPI) representou um avanço significativo na modernização da gestão institucional, priorizando a avaliação por entregas em detrimento do controle tradicional de frequência. O processo foi conduzido de maneira estruturada, passando por três fases distintas: preparação, implementação e consolidação. No entanto, os achados identificados ao longo desta auditoria evidenciam desafios que requerem atenção para garantir a eficácia e a equidade do programa.

Entre os principais desafios observados, destaca-se a baixa adesão ao PGD, o que resulta na coexistência de dois sistemas de gestão de desempenho, comprometendo a uniformidade e a cultura organizacional voltada para a produtividade. Além disso, a ausência de critérios objetivos para adesão ao programa, especialmente na modalidade de teletrabalho, pode gerar insegurança entre gestores e servidores. Soma-se a isso a falta de métricas para mensuração do desempenho dos servidores que ainda seguem o controle de frequência, criando um cenário de avaliação desigual dentro da instituição.

Outro ponto crucial identificado foi a transição do sistema SISPG para o PETRVS, que, embora represente uma tentativa de aprimoramento tecnológico, necessita de ajustes para alinhar-se plenamente aos princípios do PGD, garantindo flexibilidade e eficiência na gestão orientada a resultados.

Diante desse cenário, recomenda-se que a UFPI adote medidas para fortalecer a adesão ao PGD, tornando-o uma ferramenta mais efetiva na promoção da eficiência e da inovação no serviço público. A definição de critérios claros para participação, a ampliação da capacitação dos servidores e a otimização do sistema PETRVS são passos fundamentais para consolidar o programa.

Por fim, é importante ressaltar que este relatório não esgota o assunto. Considerando que o SISPG detinha a maior parte dos dados e foi recentemente substituído pelo sistema PETRVS, será necessária uma futura avaliação para acompanhar os ajustes realizados e verificar o impacto das recomendações sugeridas. Dessa forma, a evolução do PGD na UFPI poderá ser monitorada de forma contínua, garantindo que ele cumpra seu objetivo de aprimorar a gestão institucional e fortalecer a cultura de resultados na universidade.

Feitas essas considerações, encaminho este Relatório de Auditoria – Versão Final, para que o Chefe da Unidade de Auditoria Interna o aprove e determine as formalidades de praxe.

Este é o relatório.

Mábio Darlan Rodrigues Italiano
Auditor Interno

Evangelina da Silva Sousa
Chefe Interina da Auditoria Interna