



PROGRAMA DE GESTÃO

Relatório de Ambientação

Período 06.06.2022 a 06.12.2022

COMISSÃO PERMANENTE DO PROGRAMA DE GESTÃO

Glória Maria de Paula Oliveira Damasceno (Presidente)

Thaís Nunes Ferreira (Vice-Presidente)

Verônica da Silva Romeo

Rodrigo Alves Mota

Rosângela Arrabal Thomaz

Patrícia Pereira Bompert Dobbs

Patrícia Paranhos de Oliveira Carneval

Marianna de Aguiar Estevam de Carmo

Leonardo Garcia de Araújo

Leandro Ribeiro de Cicco

Kíssila da Silva Rangel

Juliana Silva Chambela Domingues

Gisele Borges de Faria Souza da Silva

Elton Rodrigues de Oliveira

Daniel Nahum Bruno Bijani

APRESENTAÇÃO

Trata-se de Relatório de Ambientação do Programa de Gestão da Universidade Federal Fluminense – UFF, nos termos previstos no artigo 15 da Instrução Normativa nº 65, de 30 de julho de 2020, do Ministério da Economia.

De acordo com o previsto no dispositivo em questão, após o período de 6 (seis) meses do início do Programa de Gestão, é necessário providenciar relatório apresentando os benefícios e resultados advindos da implementação do Programa, contemplando a avaliação do grau de comprometimento dos servidores públicos participantes; a efetividade no alcance de metas e resultados; os benefícios e prejuízos para a Instituição; e, a conveniência e oportunidade de manutenção do sistema de acompanhamento do Programa de Gestão.

Neste sentido, cumpre destacar que o Programa de Gestão da UFF teve início em 06/06/2022, portanto, o lapso temporal que corresponde ao seu período de ambientação é de 06/06/2022 até 06/12/2022. Logo, os dados e informações constantes do presente relatório referem-se a este intervalo de tempo.

Com o intuito de contextualizar o Programa de Gestão na UFF, faz-se necessário o relato de um breve histórico sobre as etapas prévias à implementação do referido Programa, as quais foram imprescindíveis para viabilizá-lo.

Em 16 de julho de 2020, foi instituído Grupo de Trabalho, formado por servidores de diferentes áreas e realidades da Instituição, com a finalidade de estudar procedimentos, critérios e requisitos para possível implementação do Programa de Gestão de teletrabalho no âmbito da Universidade Federal Fluminense, visando promover a cultura orientada a resultados, com foco no incremento da eficiência e efetividade dos serviços prestados. Este GT foi instituído ainda na vigência da Instrução Normativa nº 01/2018 de 31/08/2018, do então MPDG, que apresentava o Programa de Gestão como possibilidade de implementação por órgãos integrantes do SIPEC, ainda com muitas limitações para adesão.

No mesmo mês da instituição do GT, foi publicada a Instrução Normativa nº 65, do Ministério da Economia, que estabeleceu novas orientações, critérios e procedimentos gerais para a implementação do Programa de Gestão. Este instituto legal define o Programa como ferramenta de gestão autorizada em ato de Ministro de Estado que disciplina o exercício de atividades em que os resultados possam ser efetivamente mensurados, definindo, dentre outros dispositivos, que as atividades que podem ser adequadamente executadas de forma remota e com a utilização de recursos tecnológicos serão realizadas, preferencialmente, na modalidade de teletrabalho parcial ou integral, sem que haja redução da capacidade de atendimento de setores que atendem ao público interno e externo.

O GT UFF utilizou como embasamento para os estudos realizados:

- Instrução Normativa nº 65/2020 do Governo Federal;
- Normativas de Instituições Federais de Ensino e demais órgãos públicos;

- Notas Técnicas do Ministério da Economia do ano de 2021;
- LIVES e debates do Ministério da Economia e FORGEPE (Fórum Nacional de Pró-Reitores de Gestão de Pessoas das IFES)

O resultado dos estudos e, principalmente da adaptação das normativas às necessidades institucionais da Universidade Federal Fluminense, podem ser resumidos em:

1. Definição do processo de adesão das unidades e dos participantes ao Programa de Gestão;
2. Definição dos requisitos essenciais para a elaboração/seleção do sistema;
3. Elaboração de proposta de Instrução Normativa, de Tabela de Atividades e de modelo de Edital de Seleção.

Foi definida como estratégia de formalização de adesão das unidades a implantação de processo específico no SEI e a criação do documento “Plano de Trabalho da Unidade”, o qual demanda análise e validação da CPPG. A partir de então, são gerados o Edital de Seleção e os Termos de Ciência e Responsabilidade, que passam a integrar o Processo. Para a candidatura e acompanhamento do Plano de Trabalho Individual, foi selecionado o sistema Teleport desenvolvido pela STI em parceria com a empresa CentralIT. Oportuno destacar que as ferramentas disponibilizadas pelo governo (SUSEP e CGU-MMA-CADE) foram avaliadas como satisfatórias pelo GT. Entretanto, na verificação dos quesitos técnicos, a STI considerou ser mais adequado o desenvolvimento de uma nova ferramenta para o Programa de Gestão, que garantisse uma melhor manutenção permanente.

Após todas essas etapas preliminares, a implementação de fato do Programa de Gestão – PG na UFF ocorreu com a publicação da Instrução Normativa nº 28, no Boletim de Serviço da UFF em 12 de maio de 2022 (<http://www.noticias.uff.br/bs/2022/05/88-22.pdf>). Essa normativa foi o resultado de todo estudo realizado pelo GT supramencionado, tendo por base o Decreto nº 1.590, de 10 de agosto de 1995, e a Instrução Normativa nº 65 – IN 65, de 30 de julho de 2020, da Secretaria de Gestão e Desempenho de Pessoal do Ministério da Economia.

É importante registrar que, em atendimento ao disposto na IN 28, foi publicada também em 12 de maio de 2022 a Portaria nº 68.352 de 12 de maio de 2022, que constituiu a Comissão Permanente do Programa de Gestão – CPPG (<http://www.noticias.uff.br/bs/2022/05/88-22.pdf>), que manteve o perfil de composição do GT anterior, com ênfase na formação multidisciplinar de seus integrantes e na representação da diversidade da UFF. A principal finalidade da CPPG é assessorar o dirigente máximo da UFF na implantação, desenvolvimento, acompanhamento e avaliação do Programa de Gestão no âmbito da Universidade.

Por último, é fundamental destacar as importantes contribuições de diversas áreas da Universidade para os resultados alcançados até o momento, com destaque para o Gabinete do Reitor, Superintendência de Tecnologia da Informação, Superintendência de Comunicação Social, Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas, Escola de Governança em Gestão Pública, Departamento de Administração de Pessoal, Coordenação de Atenção Integral à Saúde e Qualidade de Vida e Comissão do SEI.

PROCESSOS DE ADESÃO E ACOMPANHAMENTO DO PROGRAMA DE GESTÃO

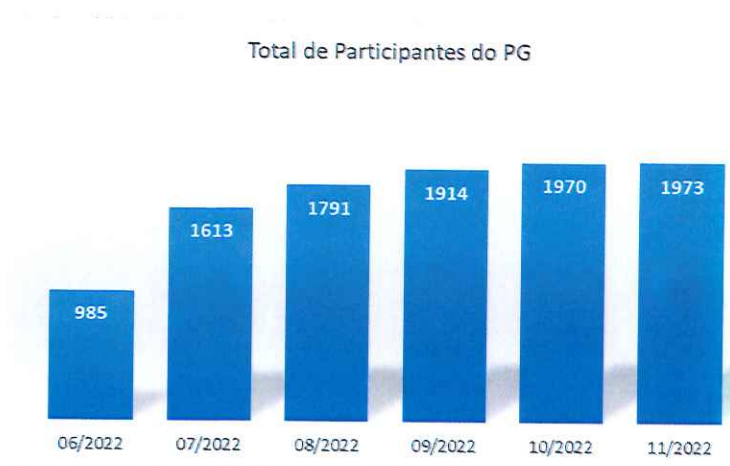
O procedimento de adesão das unidades ao PG depende de abertura de processo eletrônico no Sistema Eletrônico de Informação – SEI. O processo e a base de conhecimento podem ser acessados no endereço: [Adesão ao Programa de Gestão | Universidade Federal Fluminense \(uff.br\)](http://Adesão ao Programa de Gestão | Universidade Federal Fluminense (uff.br)).

No mapeamento e na respectiva Base de Conhecimento, é possível vislumbrar as etapas e as competências dos envolvidos no procedimento de adesão, e que segue resumidamente na tabela abaixo:

Envolvido	Atividades
Gestor Máximo da Unidade Interessada	<ol style="list-style-type: none">1. Inicia o processo para adesão ao Programa, elabora o PTU ou autoriza a elaboração pelos gestores das unidades subordinadas;2. Elabora e publica edital de seleção dos participantes após aprovação do PTU;3. Elabora e publica o resultado da seleção;4. Elabora o relatório anual com avaliação do Programa na Unidade, de acordo com os dados das unidades subordinadas.
CPPG	<ol style="list-style-type: none">1. Analisa se a documentação apresentada no processo das unidades atende às normas pertinentes;2. Elabora parecer quanto à aprovação do PTU com vistas à adesão ao Programa pela Unidade interessada;3. Acompanha e orienta a execução do Programa de Gestão;4. Analisa e concatena os relatórios anuais;5. Propõe atualização na Instrução Normativa e na Tabela de Atividades vigentes.
Chefia imediata	<ol style="list-style-type: none">1. Aceita/Recusa as candidaturas por meio do Sistema Teleport; preenche Termo de Responsabilidade;2. Acompanha e avalia os Planos de Trabalho Individuais (PTIs);3. Elabora o relatório anual com avaliação do Programa de sua Unidade
Participante	<ol style="list-style-type: none">1. Solicita adesão ao Programa por meio do Sistema Teleport;2. Preenche e aceita o Termo de Responsabilidade no SEI;3. Registra e atualiza o PTI.

CENÁRIO ATUAL DO PROGRAMA DE GESTÃO

A partir de 6 de junho de 2022, grande parte dos setores da Universidade aderiu ao PG, totalizando 263 unidades. Atualmente, há 1.973 participantes, segundo dados abaixo obtidos junto à Superintendência de Tecnologia da Informação - STI:



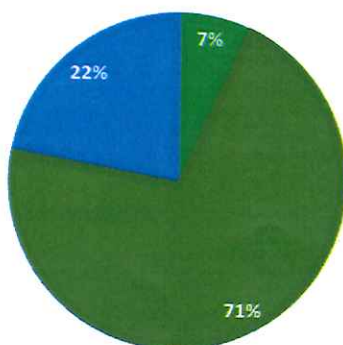
Como o total de servidores técnico-administrativos na UFF é de 3.608, constata-se que 51% está hoje desempenhando suas atividades em acordo com definição estruturada em Plano de Trabalho Individual, previamente acordado junto à sua chefia imediata e em conformidade ao Plano de Trabalho da Unidade elaborado pelo gestor máximo da Unidade. Vale observar que do total de servidores da UFF, 164 possuem carga horária flexibilizada, não podendo aderir ao Programa de Gestão, e 1.002 estão lotados no Hospital Universitário Antônio Pedro, o qual ainda está avaliando a adequação das atividades realizadas ao Programa, através de Grupo de Trabalho próprio. Ao excluirmos estes dois grupos do total de servidores da Universidade, o percentual de adesão passa a ser 81%.

É importante distinguir que a adesão ao PG na UFF pode ocorrer por três modalidades diferentes:

- Teletrabalho total: em que o participante fica submetido ao teletrabalho na totalidade da sua jornada de trabalho;
- Teletrabalho parcial: em que o participante fica submetido a um cronograma que alterna dias de trabalho presencial com dias de trabalho remoto;
- Presencial: em que o participante fica submetido ao trabalho presencial na totalidade da sua jornada de trabalho.

PARTICIPANTES POR MODALIDADE

■ Teletrabalho total ■ Teletrabalho parcial ■ Presencial



Diante deste cenário que demonstra a adesão de grande parte dos servidores da Universidade, foi necessário à CPPG adotar importante protagonismo durante o período de ambientação, visando possibilitar a participantes e a gestores a compreensão deste novo modelo de trabalho e seus impactos na cultura organizacional. Neste sentido, foram adotadas as seguintes iniciativas, que foram planejadas e estruturadas em reuniões semanais, as quais contaram com a parceria fundamental da Superintendência de Comunicação Social (SCS) e da Escola de Governança em Gestão Pública (EGGP/PROGEPE).

- 1) Realização de diversas reuniões com a Gestão da Universidade e participação em reuniões do GT Infraestrutura;
- 2) Disponibilização de e-mail próprio para prestação de orientações e recebimento de sugestões (482 mensagens respondidas de maio a novembro de 2022);
- 3) Criação de página no site da Universidade: [Programa de Gestão | Universidade Federal Fluminense \(uff.br\)](https://uff.br/Programa%20de%20Gestao), com intuito de manter acessíveis as informações sobre o Programa, com disponibilização do seguinte conteúdo: FAQ, divulgação de cursos sobre o tema, cartilhas para o teletrabalho, divulgação de diversos vídeos tutoriais para orientar a correta utilização do Sistema Teleport.
- 4) Realização de divulgação permanente de comunicados sobre o Programa de Gestão, em formato de mala direta para o e-mail dos servidores, com todas as novidades, prestação de informações pontuais sobre e-mail de contato da CPPG, sobre a utilização do Sistema próprio. A política de comunicação permanente também se constitui como excelente ferramenta de conscientização sobre os direitos e deveres de participantes e gestores, que impactam no desempenho institucional e na qualidade dos serviços prestados aos usuários da Universidade;
- 5) Organização e realização de Webinar, objetivando a apresentação à comunidade universitária do Programa de Gestão da Universidade, de forma estruturada, em que foram abordados os seguintes temas:

[Webinar 01 - Programa de Gestão: legislação, conceitos e tabela de atividades - YouTube](#)

[Webinar 02 - PTU e Edital: como fazer documentos e etapas necessárias, processo no SEI, publicação - YouTube](#)

[Webinar 03 - Teleport \(servidor\): adesão ao edital, elaboração do PTI, acompanhamento de atividades - YouTube](#)

[Webinar 04 - Teleport \(chefia\) - YouTube](#)

Oportuno destacar que os vídeos encontram-se disponíveis na Página do Programa de Gestão.

Antes mesmo do término do período de ambientação, e em decorrência do contínuo movimento de estudo do tema, sua adaptação à realidade da Universidade, dos exames das peculiaridades de cada processo de adesão, a CPPG elaborou e publicou três atualizações das Tabelas de Atividades disponíveis no site supracitado, sendo vigente a que consta na Instrução Normativa GAR/RET/UFF nº 46 de 8 de novembro de 2022, publicada no Boletim de Serviço da UFF 209 da mesma data .

Neste mesmo sentido, a CPPG também já está providenciando a revisão e a atualização da IN 28/2022, com foco nas alterações relacionadas ao Decreto 11.072, de 17 de maio de 2022, e na necessidade de aperfeiçoamento da normativa em face da vivência e das necessidades observadas no período de ambientação.

AVALIAÇÃO DO PERÍODO DE AMBIENTAÇÃO

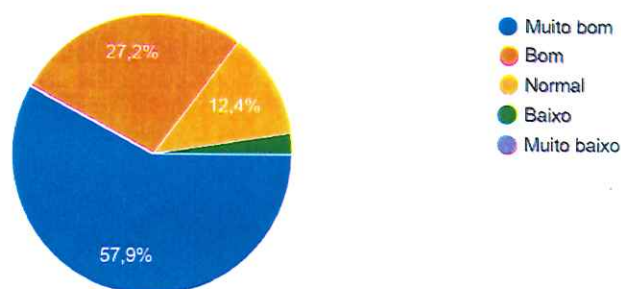
Para prover mais informações para a avaliação deste período de ambientação, foram elaborados: um formulário para avaliação dos gestores e uma pesquisa para todos os servidores da Universidade.

O formulário enviado para os gestores aborda os itens apontados pelos artigos 15 e 16 da IN 65/2020, possibilitando coletar sua percepção, bem como obter uma visão abrangente do Programa de Gestão na Universidade. A partir deste formulário, foram obtidas 203 respostas das chefias das unidades organizacionais participantes do PG que serviram de base para avaliação do período.

Foram considerados também para a avaliação, dados extraídos do sistema Teleport e informações da fase relativa à fase de levantamento de requisitos do sistema.

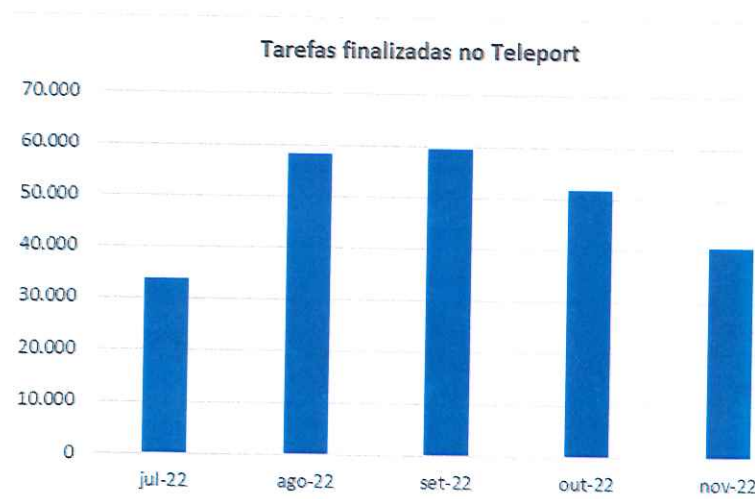
Grau de comprometimento dos participantes

De acordo com a avaliação dos gestores, pode-se observar no gráfico a seguir que há um alto grau de comprometimento dos participantes:



Efetividade no alcance de metas e resultados

No Teleport, os planos de trabalho possuem as tarefas registradas para cada participante. Pode-se verificar que, excluindo os meses de maio e junho quando houve a adesão das unidades, o total de tarefas realizadas está no intervalo de 40 a 60 mil por mês. Considerando o total de participantes inscritos (1.973), a variação da complexidade das tarefas e as dificuldades com a utilização do sistema durante o período, o total de tarefas finalizadas indica uma boa produtividade dos times.



A média das notas atribuídas às tarefas em todo período foi 9,85 e somente 5 participantes obtiveram médias inferiores a 7. A distribuição das médias de notas por mês pode ser observada no gráfico a seguir:



Benefícios da implementação do PG

Os cinco principais benefícios apontados pelos gestores em ordem de relevância são os seguintes:

1. Melhoria na qualidade de vida do servidor
2. Flexibilidade de horários
3. Maior organização individual do tempo de trabalho
4. Melhoria da motivação e comprometimento dos participantes com os objetivos da Instituição
5. Aumento da produtividade

Prejuízos da implementação do PG

Os cinco principais prejuízos apontados pelos gestores em ordem de relevância são os seguintes:

1. Distanciamento/Isolamento social
2. Problemas com infraestrutura
3. Dificuldade de controle de desempenho

4. Dificuldade de manter a comunicação ativa na equipe
5. Dificuldade de priorização das tarefas

Facilidades encontradas no uso do sistema Teleport

No momento de levantamento de requisitos junto à STI, a CPPG identificou as seguintes facilidades relativas ao sistema:

1. Versão inicial já integrada com o IDUFF (login de acesso único aos sistemas na Universidade) e organogram, permitindo acesso fácil ao sistema e definição automática de chefias formais;
2. Maior facilidade de customização em relação aos sistemas já existentes, por se tratar de um sistema novo;
3. Existência de *feed* que registra todas as ações realizadas, trazendo transparência para o participante e a chefia no cotidiano laboral;
4. Possibilidade de agendar tarefas repetitivas que ocorrem mais de uma vez por semana ou semanalmente.
5. Viabilidade de definição de avaliadores que apoiem as chefias no acompanhamento e avaliação dos Planos de Trabalho.

Como esta ferramenta ainda está em evolução, existem funcionalidades a serem desenvolvidas e melhorias técnicas a serem realizadas para que atenda a todos os requisitos, com previsão para término para o primeiro trimestre de 2023.

Dificuldades encontradas no uso do sistema Teleport

As cinco principais dificuldades com o sistema apontadas pelos gestores em ordem de relevância são as seguintes:

1. Instabilidade e lentidão na utilização do sistema
2. Ocorrência de erros durante a utilização do sistema
3. Falta de treinamento específico
4. Os tutoriais não atendem totalmente às necessidades
5. Dificuldades com a interface gráfica

Para compreender como está a evolução da ferramenta e a qualidade do atendimento em relação ao sistema, foi analisado o total de chamados abertos junto à Central de Atendimento da STI. Os totais de requisições e incidentes (erros/falhas) atendidos podem ser observados no quadro abaixo:

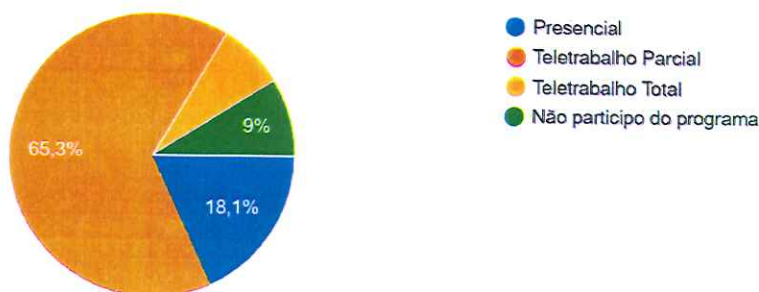
TOTAL CHAMADOS TELEPORT			
MÊS	INCIDENTES	REQUISIÇÕES	TOTAL ATENDIDO
JUNHO	77	99	176
JULHO	74	106	180
AGOSTO	58	38	96
SETEMBRO	93	51	144
OUTUBRO	66	39	105

Considerando a ampliação mensal no número de participantes e a inclusão de novas funcionalidades no sistema ao longo do período de ambientação, é possível observar que o serviço caminha para a

estabilidade pois a quantidade de chamados diminuiu após o mês de julho. Os meses de junho e julho foram os que apresentaram maior quantidade de chamados, pois foram os meses em que ocorreu a maior quantidade de adesões. O mês de setembro registrou um número maior de incidentes, uma vez que houve atualização da versão, ocasionando um problema de repetição das tarefas, o que foi corrigido no mesmo mês.

Pesquisa com os participantes

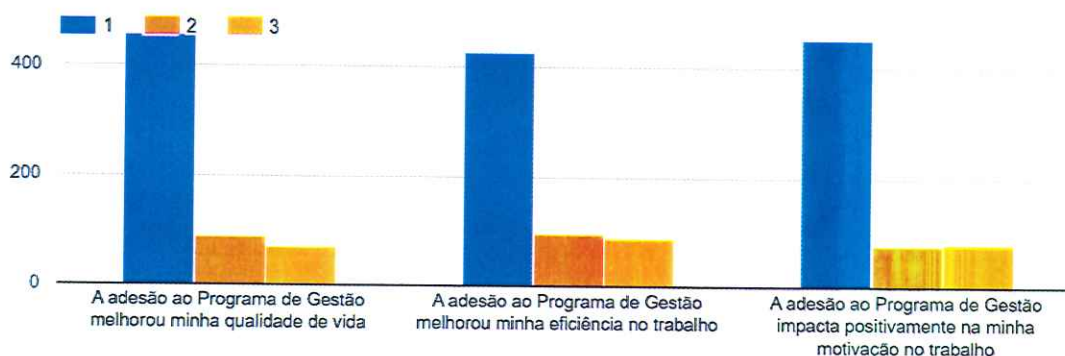
A pesquisa realizada com os servidores alcançou um bom resultado, uma vez que foram obtidas 668 respostas, sendo 56,7% de participantes lotados em unidades acadêmicas e 43,3% de participantes lotados em unidades administrativas. A maior parte dos respondentes estão na modalidade de teletrabalho parcial (65,3%), o que está dentro do esperado, pois a maior parte dos participantes do programa estão nesta modalidade. O gráfico com os percentuais por modalidade pode ser visto a seguir:



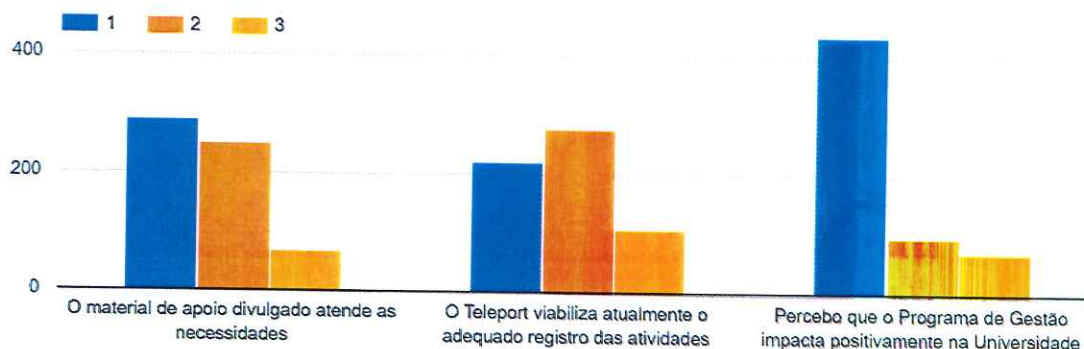
Interessante observar neste gráfico que parte dos respondentes não participam do programa (9%). Dentre os motivos apresentados para a não adesão, os dois principais apontados foram: 'A minha unidade não aderiu ao programa' e 'Não tenho interesse em mudar a organização do meu trabalho'.

Foram propostas sentenças a serem avaliadas pelo participante de acordo com as opções: (1) Sim, concordo totalmente, (2) Sim, concordo parcialmente ou (3) Não concordo.

Quanto ao critério qualidade de vida no trabalho após adesão ao Programa de Gestão, ficou claro que a percepção dos participantes reflete a significativa melhora na qualidade de vida, na eficiência e na motivação, como pode ser constatado a seguir:



Quanto ao Programa de Gestão e suas ferramentas, as respostas deixam claro que a maioria dos respondentes apoiam a continuidade do programa e apontam a necessidade de melhorias no sistema e na documentação:



A pesquisa permitiu que o servidor descrevesse sugestões de melhoria para o Programa de Gestão, tendo sido obtidas 272 respostas. Em sua maioria (aproximadamente 200), as respostas indicaram a necessidade de aprimoramento do Teleport. As solicitações mais recorrentes já foram registradas pela STI para serem priorizadas. Ainda tratando sobre sistemas, foi questionada a possibilidade de integração entre o Teleport e o Velti. A esse respeito, este requisito já está previsto para ser desenvolvido até o final do primeiro trimestre de 2023.

Foram identificados 15 questionamentos de participantes sobre o posicionamento das unidades em relação à seleção da modalidade, uma vez que gostariam de realizar o teletrabalho parcial/total, o que não foi adotado pela Unidade. Em dois casos, os servidores questionaram a não adesão de suas unidades ao Programa.

Quanto às insatisfações dos servidores a respeito da opção da unidade em não aderir ao Programa de Gestão ou em não possibilitar a adesão na modalidade desejada, a CPPG tem buscado esclarecer aos servidores que a decisão sobre a adesão e a definição do perfil é de responsabilidade do gestor da Unidade, pois este deve garantir o adequado atendimento ao público e primar pela eficiência do serviço público. Paralelamente, a CPPG busca esclarecer aos gestores, os benefícios identificados no Programa de Gestão e estimular que as atividades que possam ser teletrabalháveis sejam realizadas nesta modalidade.

As demais respostas contemplam elogios ao Programa de Gestão, solicitação de simplificar o processo de adesão e solicitações de mais treinamento.

CONCLUSÃO

Ante todo o exposto neste relatório, pelo acompanhamento do desenvolvimento do Programa durante o período de ambientação pela CPPG e, sobretudo, pelo esforço de disseminar uma nova cultura na UFF, pelas avaliações dos gestores e de servidores participantes do PG coletadas a partir da pesquisa, é possível constatar uma importante evolução no amadurecimento do Programa na UFF.

No formulário aplicado aos gestores, verifica-se que as unidades administrativas e acadêmicas participantes do PG apontam pela conveniência e oportunidade na manutenção do Programa. De acordo com as chefias, 85,1% dos participantes apresentam grau de comprometimento muito bom ou bom

No resultado da pesquisa realizada junto aos servidores participantes, são apontadas melhorias na qualidade de vida, na eficiência e na motivação para o trabalho. A maioria dos participantes têm a percepção de que o Programa de Gestão impacta positivamente na Universidade (439 concordam totalmente e 104 concordam parcialmente).

Ainda com base nas respostas das pesquisas, observa-se que parte dos participantes ainda não possui conhecimento de todas as funcionalidades do sistema e demonstram necessidade de mais tutoriais ou cursos. Neste sentido, a CPPG propõe a realização de novo Webinar no início de 2023, para a sistematização das atualizações com os participantes e chefias, bem como de desenvolvimento de curso autoinstrucional para uma orientação mais detalhada.

Quanto à efetividade no alcance de metas e resultados, pode-se concluir, com base na boa média de notas dos participantes e nas respostas das chefias que apontaram o aumento da produtividade como um dos benefícios, que o Programa de Gestão não trouxe prejuízo na entrega de serviços da Universidade e ainda acarretou maior produtividade em parte das unidades.

De acordo com os prejuízos apontados pelos gestores na avaliação e as críticas realizadas na pesquisa com os servidores, os resultados apontam para a necessidade capacitar as chefias para uma melhor gestão nesta nova realidade de organização do trabalho e de administração de suas equipes, objetivando garantir uma comunicação eficiente a integração dos servidores e a correta aferição do desempenho. A CPPG buscará divulgar, junto a SCS, os cursos já disponíveis da ENAP sobre o assunto e avaliar outras possibilidades de capacitação com a EGGP.

No que se refere ao sistema Teleport, observa-se pelas avaliações de gestores e participantes uma certa resistência inicial, muito em decorrência de incidentes do sistema que ainda estava instável na versão, mas também pela nova forma de organização do trabalho, que representou uma grande novidade na Universidade. Para promover a melhor utilização das funcionalidades, a CPPG tem mantido constante contato com a equipe desenvolvedora, favorecendo a correção de erros e a implantação de melhorias que favoreçam a melhor usabilidade do sistema e sua aproximação com a realidade da Instituição e de seus usuários.

Com a disponibilização de tutoriais, a realização do Webinar e a disponibilidade da CPPG em tirar dúvidas por e-mail ou em reuniões setoriais com unidades, observa-se que atualmente participantes

e chefias já possuem maior conhecimento do Programa de Gestão e da melhor maneira de organizar o trabalho na ferramenta, minimizando em grande parte a resistência observada inicialmente.

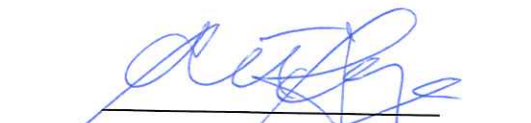
Portanto, pode-se concluir que, em seu período de ambientação, o Programa de Gestão da Universidade Federal Fluminense teve uma boa/excelente receptividade por parte dos servidores técnico-administrativos da Instituição, com a adesão de 81% dos servidores em seis meses de funcionamento. O Programa está em atividade em todos os campi em que a UFF se faz representar e a demanda pela adesão ainda mostra um perfil de crescimento, embora com tendência à estabilidade. Neste ponto, cumpre reforçar que esses dados não incluem os servidores lotados no Hospital Universitário Antônio Pedro - HUAP, pois foi constituído um Grupo de Trabalho para estudar a realidade do HUAP e como ela se enquadra às normativas sobre Programa de Gestão.

Assim sendo, esta CPPG sugere a continuidade do Programa de Gestão da Universidade Federal Fluminense, com a manutenção dos pontos fortes e a amplificação dos benefícios gerados à comunidade universitária e à sociedade como um todo. Em especial, sugere-se a criação de um canal dialógico contínuo e metódico (reuniões mensais ou bimensais) entre a Administração Central, Chefias de Unidade e esta Comissão, na perspectiva de atualização das normativas (gerais e internas à UFF), trocas de informações e avaliações continuadas sobre o PG. Finalmente, faz-se necessário o aperfeiçoamento constante do Programa, principalmente nos pontos que foram avaliados negativamente pelas chefias imediatas, com vistas a potencializar seus benefícios e ampliá-los a um número maior de servidores nos próximos anos.



Glória Maria de Paula Oliveira Damasceno
Presidente da Comissão Permanente do Programa de Gestão
SIAPE: 1464242

Acato o inteiro teor do relatório, aprovando a manutenção do Programa de Gestão no âmbito desta Universidade Federal Fluminense.


Antônio Cláudio Lucas da Nóbrega
Reitor da Universidade Federal Fluminense