



UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS
PRÓ-REITORIA DE RECURSOS HUMANOS

NOTA TÉCNICA Nº 1/2025/PRORH-GAB/UFMG

Assunto

Minuta de Portaria que altera a Portaria nº 7384, de 18 de agosto de 2023, que instituiu, no âmbito da Universidade Federal de Minas Gerais, o Programa de Gestão e Desempenho (PGD) e estabeleceu procedimentos gerais relativos à sua implementação.

Sumário Executivo

1. Esta Nota Técnica trata da Minuta para nova Portaria referente à implementação, no âmbito UFMG, do PGD, tendo por base o já estabelecido pela Portaria nº 7384, de 18 de agosto de 2023, que instituiu o PGD e estabeleceu procedimentos gerais relativos à sua implementação; os resultados apontados pelos instrumentos adotados para avaliação do projeto piloto do PGD da UFMG, que atestam o atendimento do interesse público aliado ao fomento da modernização da máquina pública; e os normativos vigentes que regem a matéria, a saber, o [Decreto nº 11.072/2022](#), a [Instrução Normativa Conjunta SGPRT-SEGES/MGI nº 24/2023](#) (IN nº 24/23), alterada pela Instrução Normativa nº [21/2024](#) e pela Instrução Normativa nº [20/2025](#) e a [Instrução Normativa Conjunta SGP-SRT-SEGES/MGI nº 52/2023](#).

2. A implementação do PGD visa a melhorar o desempenho do serviço público, alinhando estratégias, entregas e atividades das organizações públicas. Por meio de um ciclo de planejamento, execução, monitoramento e avaliação, o PGD busca proporcionar uma estrutura lógica que guie a entrega de resultados, mantendo um foco consistente nas demandas e destinatários dos serviços, assim como na contribuição de cada membro da equipe.

Contextualização

3. Aplicável à administração pública federal direta, autárquica e fundacional, o PGD encontra-se disciplinado no Decreto nº 11.072/2022.

4. A instituição do PGD, objeto da presente minuta de portaria, compete a cada autarquia, fundação pública ou unidade da administração direta de nível não inferior ao de Secretaria ou equivalente, conforme estabelece o art. 6º da IN nº 24/23, *in verbis*:

Art. 6º O ato de instituição do PGD, de competência das autoridades definidas no art. 4º do Decreto nº 11.072, de 2022, deverá conter:

I - os tipos de atividades que poderão ser incluídas no PGD;

II - as modalidades e regimes de execução;

III - o quantitativo de vagas expresso em percentual, por modalidade, em relação ao total de agentes públicos da unidade instituidora;

IV - as vedações à participação, se houver;

V - o conteúdo mínimo do TCR; e

VI - o prazo de antecedência mínima para convocações presenciais.

5. No âmbito da UFMG, o PGD foi instituído em 18 de agosto de 2023 por meio da Portaria nº 7.384 que autorizou, em caráter experimental, a realização de projeto piloto com duração de seis meses. O piloto teve início em 1º de agosto de 2024, quando o sistema informatizado, Polare, estava configurado e disponível para uso.

6. O Projeto Piloto elegeu as seguintes áreas: setores de tecnologia da informação sem atendimento ao público, contabilidade e finanças, ouvidoria, apoio técnico à Procuradoria Federal junto à UFMG, revisão de texto, convênios, análise de processos de gestão de pessoas e acadêmicos, além da operacionalização do Sistema Integrado de Administração de Recursos Humanos (SIAPE) e elaboração de projetos de edificações. Esses setores foram selecionados para avaliar os benefícios e resultados do teletrabalho na UFMG, conforme os objetivos do programa.

7. Para subsidiar a avaliação do Projeto PGD na UFMG, foi realizada uma pesquisa com diretores de unidades, chefias de setores e servidores participantes. O objetivo foi identificar pontos fortes, desafios e áreas de melhoria do PGD, contribuindo para seu aprimoramento.

8. A pesquisa realizada no período de 03/12/2024 a 31/12/2024 contou com 190 respondentes e os resultados demonstraram uma percepção positiva quanto ao impacto e eficácia do PGD e apontaram um alto nível de concordância sobre a conveniência e oportunidade de ampliar o PGD para outros setores da UFMG.

9. A modalidade de teletrabalho parcial foi preferida por todos os grupos analisados (diretores, chefias e servidores). Quanto à combinação de dias presenciais e em teletrabalho, a maioria dos diretores optou pelo padrão 3x2 (três dias presenciais e dois dias em teletrabalho), enquanto chefias imediatas e servidores preferiram o padrão 2x3 (dois dias presenciais e três dias em teletrabalho), sinalizando uma demanda por maior flexibilidade.

10. Os respondentes destacaram como principais pontos de melhoria: ampliação do PGD para outros setores, maior flexibilidade na quantidade de dias de teletrabalho, inclusão das chefias no programa, simplificação dos processos no sistema Polare, oferta de mais treinamento e melhoria na comunicação entre servidores e gestão.

11. Considerando o exposto e o estabelecido nos normativos vigentes que regem a matéria, foi elaborada a minuta da nova portaria, anexada a esta nota técnica, conforme a análise detalhada a seguir.

Análise

12. O art. 1º da minuta dá continuidade ao PGD no âmbito da UFMG. O parágrafo único, que especifica o público-alvo como servidores técnico-administrativos em educação em exercício na UFMG, foi mantido.

13. O art. 2º, que versa sobre os tipos de atividades que poderão ser incluídas no PGD, conforme determina o inciso I do art. 6º da IN nº 24/23, foi mantido sem alterações, estabelecendo que o PGD somente abrangerá atividades que possam ser executadas de forma remota, com recursos tecnológicos, e que permitam a mensuração da produtividade e dos resultados das unidades e do desempenho dos participantes.

14. O art. 3º, igualmente mantido sem alterações, esclarece que tanto a implementação quanto a manutenção do PGD serão realizadas no interesse da administração, não constituindo direito do servidor.

15. O art. 4º, que apresenta os resultados e benefícios esperados do programa, foi ajustado sem prejuízos ao conteúdo original.

16. O art. 5º, em consonância com o disposto no inciso II do artigo 6º da IN nº 24/23, estabelece as modalidades e os regimes de execução do Programa, incluindo novas disposições para os regimes de execução parcial e integral (apenas em casos excepcionais). Para o regime parcial estabelece, como regra geral, no mínimo três dias de trabalho presencial por semana. Adicionalmente, o parágrafo único do artigo em questão condiciona a autorização para a participação em regimes de teletrabalho parcial com jornada

inferior à estabelecida ou em regime de teletrabalho integral à prévia apresentação e aprovação de proposta devidamente justificada pela Unidade e submetida à Comissão de Acompanhamento e Avaliação.

17. Os artigos 6º e 7º tratam das condições para ingresso na modalidade de teletrabalho. O art. 6º estabelece que apenas servidores que tenham completado um ano de estágio probatório podem ingressar no teletrabalho, salvo exceções previstas nos normativos vigentes. O artigo 7º determina que servidores movimentados para a UFMG ou dentro da UFMG só podem ingressar no teletrabalho após seis meses da movimentação, salvo exceções previstas nos normativos vigentes. Conforme estabelece o art. 10. da IN nº 24/23, alterada pela IN nº 21/2024 e pela IN nº 20/2025, *in verbis*:

"Art. 10.

§ 2º Os servidores públicos efetivos, durante o primeiro ano do estágio probatório, não poderão ser selecionados para a modalidade teletrabalho, em regime de execução integral ou parcial, sendo facultada a ampliação desse prazo no ato de instituição do PGD.

§ 3º Quando se movimentarem entre órgãos ou entidades, os agentes públicos só poderão ser selecionados para a modalidade teletrabalho seis meses após o início do exercício no órgão ou entidades de destino, independentemente da modalidade em que se encontrava antes da movimentação.

§ 4º Poderão ser dispensadas do disposto nos §§2º e 3º as pessoas:

I - com deficiência;

II - que possuam dependente com deficiência;

III - idosas;

IV - acometidas de moléstia profissional, tuberculose ativa, alienação mental, esclerose múltipla, neoplasia maligna, cegueira, hanseníase, paralisia irreversível e incapacitante, cardiopatia grave, doença de Parkinson, espondiloartrose anquilosante, nefropatia grave, hepatopatia grave, estados avançados da doença de Paget (osteíte deformante), contaminação por radiação, ou síndrome da imunodeficiência adquirida;

V - gestantes; e

VI - lactantes de filha ou filho de até dois anos de idade." (NR)

VII - contratadas por tempo determinado nos termos da Lei nº 8.745, de 9 de dezembro de 1993." (NR)

18. O art. 8º, que estabelece que a participação no PGD considerará as atribuições do cargo e respeitará a jornada de trabalho do participante, foi mantido sem alterações.

19. O art. 9º, que define as situações em que o teletrabalho não é permitido, foi alterado para manter a delimitação do escopo dessa modalidade de trabalho, garantindo sua aplicação adequada e a eficiência e qualidade dos serviços prestados pela Universidade. Foram preservados os incisos que estipulam que o teletrabalho não pode comprometer a capacidade da Universidade de atender seus públicos interno e externo, nem gerar custos adicionais ou prejuízos à Administração. Contudo, a restrição para a participação de servidores ocupantes de cargos de chefia no programa foi removida. Os normativos vigentes que regem a matéria não restringem a participação de chefias no PGD, e essa questão foi destacada na pesquisa de avaliação como relevante para o aprimoramento do programa. O PGD inclui uma série de atividades de planejamento, homologação de entregas e avaliação de planos atribuídas às chefias, que podem ser executadas em teletrabalho sem prejuízos. Foram feitos ajustes na escrita do parágrafo único do artigo, sem alteração de sentido.

20. Com o objetivo de assegurar a continuidade do atendimento presencial, o art. 10 estabelece que os setores cujas atividades são elegíveis para adesão ao PGD e atendam a qualquer tipo de demanda espontânea presencial devem garantir uma escala adequada para assegurar que não haja redução do horário de atendimento ao público em nenhum dia da semana. Essa medida visa a prevenir lacunas no atendimento e garantir a qualidade dos serviços prestados à comunidade universitária e ao público.

21. O art. 11, que anteriormente se referia aos setores elegíveis para o piloto, agora estabelece as atividades elegíveis para participação no PGD. A nova redação expande o escopo do programa, incluindo atividades nas áreas de auditoria, operacionalização e gerenciamento dos serviços administrativos dos processos de pessoal, gerenciamento de processos acadêmicos de graduação e pós-graduação, registro e controle acadêmico, implementação e acompanhamento de bolsas, comunicação e gerenciamento das redes sociais institucionais, processos de orçamento e compras, produção, edição, revisão, design e diagramação de textos, atividades de apoio à educação a distância, atividades de assessoria e apoio administrativo, além de gestão e tratamento de arquivos digitais e documentos institucionais. Essa ampliação, contudo, deve respeitar as limitações estabelecidas no artigo 9º.

22. O art. 12 redefine a instância responsável pela análise das propostas de implantação do PGD, transferindo essa atribuição da PRORH para a Comissão de Acompanhamento e Avaliação do PGD. A inclusão de representantes de diferentes unidades garante que as particularidades e desafios de cada área sejam considerados na avaliação das propostas e no acompanhamento da implementação do PGD, enriquecendo o debate e contribuindo para a tomada de decisões. O §1º do artigo foi simplificado para incluir apenas a informação de que as propostas serão submetidas por meio de um processo específico no Sistema Eletrônico de Informações (SEI). A base de conhecimento do processo no SEI conterá detalhamento dos procedimentos necessários. O §2º foi mantido sem alterações.

23. O disposto no art. 13 da minuta, referente ao quantitativo de vagas, segue os termos do inciso III do artigo 6º da IN nº 24/23. O *caput* do artigo foi simplificado para indicar que o número de vagas disponíveis para o PGD atenderá ao interesse institucional. A limitação de vagas não é uma exigência dos normativos vigentes. Foi incluído um parágrafo único que, caso haja limitação de vagas, estabelece a necessidade de prever critérios de priorização para situações em que a demanda exceda a oferta, assegurando o cumprimento da legislação vigente e a transparência no processo de seleção.

24. O art. 14 estabelece as etapas a serem seguidas após a autorização do PGD na unidade. Essas etapas incluem a formalização do plano estratégico vinculado ao Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) da UFMG, a elaboração e homologação do plano gerencial para o setor, a elaboração e homologação do plano individual do servidor e a assinatura do Termo de Ciência e Responsabilidade (TCR). Em atendimento ao inciso V do art. 6º da IN nº 24/23, o modelo de TCR foi anexado à minuta da portaria. O parágrafo único reforça a necessidade de utilizar um sistema informatizado adequado, adotado pela UFMG, para acompanhar e controlar o cumprimento das metas e dos resultados esperados.

25. O art. 15 estabelece a necessidade de avaliação mensal do plano individual dos servidores participantes do programa, conforme previsto no Art. 21 da IN nº 24/2023, com o objetivo de garantir o acompanhamento contínuo do desempenho. No parágrafo único, é previsto que, em casos de avaliação do plano individual como inadequado, devido à execução abaixo do esperado, ou como não executado, parcial ou integralmente, serão aplicadas as sanções previstas nos normativos vigentes. Conforme estabelecido pela IN nº 52/2023, *in verbis*:

Art. 3º No caso de plano de trabalho avaliado como inadequado por execução abaixo do esperado, nos moldes do inciso IV do §1º do art. 21 da Instrução Normativa Conjunta SEGES-SGPRT/MGI nº 24, de 2023, deverá haver o registro no Termo de Ciência e Responsabilidade - TCR, de que trata o art. 15 da Instrução Normativa Conjunta SEGES-SGPRT/ MGI nº 24, de 2023, das ações de melhoria a serem observadas pelo participante, bem como indicação de outras possíveis providências.

Art. 4º No caso de plano de trabalho avaliado como inadequado por inexecução parcial ou não executado nos moldes dos incisos IV e V do §1º do art. 21 da Instrução Normativa Conjunta SEGES-SGPRT/MGI nº 24, de 2023, o plano de trabalho do período subsequente deverá prever a compensação da carga horária correspondente, observando o disposto no art. 5º desta Instrução Normativa Conjunta.

Parágrafo único. O disposto no *caput* deverá ser acompanhado do prazo para compensação a ser definido pela chefia da unidade de execução e registrado no TCR.

Art. 5º Em caso de necessidade de compensação de carga horária, o somatório dos percentuais previstos no inciso II do *caput* do art. 19 da Instrução Normativa Conjunta SEGES-SGPRT/MGI nº 24, de 2023, poderá superar à carga horária ordinária do participante disponível para o período, de que

trata o §1º do art. 19 da Instrução Normativa Conjunta SEGES-SGPRT/ MGI nº 24, de 2023, observados os limites de jornada estabelecidos em normativos específicos.

Art. 6º Caberá o desconto na folha de pagamento nos casos de:

I - plano de trabalho avaliado como inadequado por inexecução, parcial ou integral, cuja justificativa não foi apresentada ou não foi acatada pela chefia da unidade de execução, nos termos do inciso II do §5º do art. 21 da Instrução Normativa Conjunta SEGES-SGPRT/ MGI nº 24, de 2023; e

II - não compensação, parcial ou integral, da carga horária prevista, nos termos do art. 5º desta Instrução Normativa Conjunta.

§ 1º O desconto considerará a distribuição percentual do trabalho, de que dispõe o inciso II do art. 19 da Instrução Normativa Conjunta SEGES-SGPRT/MGI nº 24, de 2023, e corresponderá à carga horária das atividades não executadas, parcial ou integralmente, no caso dos incisos I e II do caput.

§ 2º A chefia da unidade de execução deverá encaminhar para a unidade de gestão de pessoas do seu órgão ou entidade todas as informações necessárias para o desconto em folha.

Art. 7º A inobservância das regras do PGD poderá ensejar a apuração de responsabilidade no âmbito correcional.

26. O art. 16 estabelece a necessidade de avaliação do plano gerencial após o encerramento de sua vigência, conforme previsto no art. 22 da IN nº 24/2023.

27. O art. 17, que estabelece o prazo mínimo de antecedência para convocação presencial, conforme previsto no inciso VI do artigo 6º da IN nº 24/23, permanece inalterado.

28. O art. 18, que trata da designação da Comissão de Acompanhamento e Avaliação do PGD, foi mantido com ajustes no nome da Comissão, anteriormente chamada de Comissão Permanente de Avaliação e Acompanhamento. Além disso, foi incluído um parágrafo único referente à duração do mandato dos membros e à possibilidade de recondução. A inclusão de representantes das unidades confere maior legitimidade às decisões da Comissão, pois estas são tomadas com base em um amplo consenso que considera diferentes perspectivas dos envolvidos. A PRORH, como órgão responsável pela gestão de pessoas, possui a expertise necessária para liderar e coordenar os trabalhos da Comissão.

29. O art. 19 dispõe sobre as competências da referida comissão, compreendendo o apoio e o acompanhamento das unidades da UFMG na implementação do PGD; a análise das solicitações de adesão ao programa; a elaboração de pareceres fundamentados para subsidiar a deliberação da autoridade máxima da instituição; o monitoramento e a avaliação anual dos resultados do PGD, com divulgação em sítio eletrônico oficial; e a prestação de esclarecimentos e orientações necessárias à execução do presente normativo.

30. O art. 20 dispõe que a Comissão de Acompanhamento e Avaliação do PGD designará uma Comissão de Suporte Técnico PGD, composta por cinco representantes de unidades participantes do programa, com a finalidade de oferecer suporte técnico, promover a capacitação, facilitar a comunicação entre as unidades e auxiliar na implementação e no acompanhamento do PGD, garantindo a uniformidade e a efetividade das ações.

31. O art. 21 define as competências da Comissão de Suporte Técnico PGD, atribuindo-lhe a responsabilidade de prestar apoio técnico e operacional à Comissão de Acompanhamento e Avaliação do PGD, bem como aos servidores, gestores e Agentes PGD das unidades. Suas funções incluem ainda a organização de capacitações, a realização de plantões de dúvidas e a elaboração de materiais orientativos, além da padronização e disseminação de boas práticas. A comissão também deve acompanhar a implementação do PGD, propor melhorias e contribuir para o desenvolvimento de sistemas e ferramentas de gestão. Adicionalmente, é responsável pela manutenção e atualização do site do PGD, assegurando a comunicação eficaz e a disponibilização de informações essenciais para a execução do programa.

32. O art. 22 determina que as unidades participantes do PGD devem indicar dois servidores para atuarem como Agentes PGD. Designados por portaria do Diretor da Unidade, esses agentes serão devidamente capacitados para apoiar a implementação do programa, tendo sua atuação reconhecida e incorporada em seus planos individuais. A presença de Agentes PGD em diferentes unidades possibilita a criação de uma rede de apoio e troca de experiências, fortalecendo a cultura de colaboração e aprendizado mútuo. Essa

rede desempenha um papel fundamental na disseminação de boas práticas e na padronização dos procedimentos relacionados ao PGD.

33. O art. 23 estabelece as atribuições do Agente PGD, que incluem a participação nas ações de capacitação e treinamento promovidas pela Comissão de Suporte Técnico PGD; a aplicação dos conhecimentos adquiridos para apoiar a implementação, execução e acompanhamento do PGD na unidade; o suporte direto aos servidores e chefias da unidade, esclarecendo dúvidas e orientando sobre procedimentos; o encaminhamento de dúvidas ou questões não resolvidas para a Comissão de Suporte Técnico PGD; a participação nos plantões de dúvidas promovidos pela Comissão de Suporte Técnico PGD; a atuação como multiplicador de conhecimentos sobre o PGD, compartilhando informações e boas práticas; e o monitoramento das dificuldades na aplicação do PGD, sugerindo ajustes e melhorias quando necessário.

34. O Art. 24 estabelece que as unidades que já fazem parte do PGD, devido à sua inclusão no projeto piloto, não precisam realizar uma nova solicitação de adesão ao programa. O parágrafo único do artigo dispõe, contudo, que essas unidades ainda devem designar servidores para atuarem como agentes PGD, conforme art. 22.

35. O conteúdo do Art. 25, que aborda a suspensão ou revogação do programa, já estava presente na portaria original e foi mantido, em conformidade com o § 4º do Art. 6º da IN nº 24/2023.

36. O art. 26 dispõe sobre a vedação de adesão ao banco de horas, nos termos do artigo 18 da IN nº 52/2023, *in verbis*:

Art. 18. Fica vedada aos participantes a adesão ao banco de horas de que tratam os arts. 23 a 29 da Instrução Normativa nº 2, de 12 de setembro de 2018, do órgão central do Sipec.

§ 1º A existência de débito ou crédito em banco de horas deverá constar no TCR para que o participante possa compensar ou usufruir o equivalente em horas no prazo de até seis meses contados do seu ingresso no PGD.

37. A inclusão do art. 27, que trata do registro de comparecimento, é fundamental para garantir a transparência, o controle e a eficiência na gestão do auxílio-transporte no âmbito do PGD, conforme previsto no § 5º do Art. 6º da IN nº 24/2023, *in verbis*:

"Art. 6º.

§ 5º O procedimento de registro de comparecimento de participantes para fins de pagamento de auxílio transporte ou outras finalidades, quando for o caso, deverá estar previsto no ato de que trata o caput.

38. O art. 28 atribui à Comissão de Acompanhamento e Avaliação do PGD a responsabilidade de apreciar os casos omissos no normativo ou não amparados pela legislação pertinente. Anteriormente, essa responsabilidade era da PRORH.

39. O art. 29 trata da data de entrada em vigor da portaria.

40. Os anexos apresentam o modelo de TCR adotado, elaborado conforme o conteúdo obrigatório estabelecido na IN nº 24/2023, e um modelo de portaria para designação de agentes PGD.

Conclusão

41. Esta Nota Técnica apresenta os fundamentos que justificam a minuta de Portaria, cujo objetivo é assegurar a continuidade do PGD na UFMG, com base na avaliação do projeto piloto, além de viabilizar sua ampliação para novos setores.

42. Considerando o exposto, propõe-se o encaminhamento da minuta de Portaria à Reitora da UFMG para deliberação.

Belo Horizonte, 17 de fevereiro de 2025.

PROFA. MARIA MÁRCIA MAGELA MACHADO

Presidente da Comissão de Avaliação e Acompanhamento do projeto Piloto do Programa de Gestão e Desempenho da UFMG

Pró-Reitora de Recursos Humanos



Documento assinado eletronicamente por **Maria Marcia Magela Machado, Pró-reitor(a)**, em 17/02/2025, às 16:16, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 5º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site https://sei.ufmg.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **3978349** e o código CRC **EA95D72A**.