



PDU

PLANO DE DESENVOLVIMENTO DA UNIDADE

2025-2026





RELAÇÃO DOS DIRIGENTES DA ADMINISTRAÇÃO SUPERIOR

REITORIA

João Paulo Sales Macedo

Reitor

Vicente de Paula Censi Borges

Vice-Reitor

ÓRGÃOS SUPLEMENTARES

Moyses Barbosa da Silva Filho

Prefeito Universitário (PREUNI)

Cátia Regina Furtado de Costa

Coordenadora da Biblioteca Central
Professor Cândido Athayde (BCPCA)

Arethusa Dantas Pereira

Diretora da Escola de Aplicação Ministro
Reis Velloso (EAMRV)

Maria Patrícia Freitas de Lemos

Chefe do Museu da Vila (MUV)

Josenildo de Souza e Silva

Chefe da Estação de Aquicultura
(ESTAQ)

Francisco Antonio Machado Araujo

Chefe Editorial da Editora da UFDPa

PRÓ-REITORIAS

Osmar Gomes de Alencar Junior

Pró-Reitor de Planejamento

(PROPLAN)

Rafael Araújo Sousa Farias

Pró-Reitor de Administração
(PRAD)

Aurélío Vinícius Araújo Silva

Pró-Reitor de Gestão de Pessoas
(PROGEP)

Eugênia Bridget Gadelha Figueiredo

Pró-Reitora de Ensino de Graduação
(PREG)

Jefferson Soares de Oliveira

Pró-Reitor de Pós-Graduação, Pesquisa
e Inovação (PROPOPI)

Francisco Jander de Sousa Nogueira

Pró-Reitor de Extensão
(PREX)

Gilvana Pessoa De Oliveira

Pró-Reitora de Assuntos Estudantis
(PRAE)

Silmar Silva Teixeira

Pró-Reitor de Tecnologia da Informação e
Comunicação (PROTIC)



RELAÇÃO DOS DIRIGENTES DA UNIDADE

Aurélio Vinícius Araújo Silva

Pró-Reitor de Gestão de Pessoas

Bruna Seixas da Silva

Secretária Administrativa

Jó Carlos Neves Freitas

Coordenador de Administração de Pessoal

Ricardo José Ferry Sampaio

Chefe da Divisão de Pagamento Pessoal

Kamilla Silva Vieira Mousinho Rocha

Chefe da Divisão de Legislação e Normas

Gustavo Henrique da Silva

Chefe da Divisão de Cadastro, Provisionamento e Controle

Ângela Pereira Lopes de Oliveira

Chefe da Divisão de Promoção de Segurança no Trabalho e Riscos Ambientais

Flávio Rovani de Andrade

Coordenador de Desenvolvimento de Pessoas

Maria do Socorro de Araújo Holanda

Chefe da Divisão de Capacitação e Qualificação Profissional

Clésio Cruz Mélio

Chefe da Divisão de Acompanhamento e Avaliação Docente e Técnico-Administrativo

Lavínia Ribeiro Sousa

Chefe da Divisão de Dimensionamento e Movimentação de Pessoa

Ricardo Neves Couto

Chefe da Divisão de Qualidade de Vida no Trabalho

Glauciane Ramos de Miranda

Chefe da Divisão de Recrutamento e Seleção



UNIVERSIDADE FEDERAL DO DELTA DO PARNAÍBA
PLANO DE DESENVOLVIMENTO DA UNIDADE 2025 - 2026

EQUIPE DE ELABORAÇÃO

[PORTARIA Nº 220, DE 09 DE MAIO DE 2025](#)



UNIVERSIDADE FEDERAL DO DELTA DO PARNAÍBA
PLANO DE DESENVOLVIMENTO DA UNIDADE 2025 - 2026

LISTA DE SIGLAS

CAP	Coordenadoria de Administração de Pessoal
CD	Cargo de Direção
CDP	Coordenadoria de Desenvolvimento de Pessoas
CONSUNI	Conselho Universitário
CPPD	Comissão Permanente de Pessoal Docente
CPPTA	Comissão Permanente de Pessoal Técnico Administrativo
DAADT	Divisão de Acompanhamento e Avaliação Docente e Técnicos Administrativos
DCPC	Divisão de Cadastro, Provisionamento e Controle
DCQP	Divisão de Capacitação e Qualificação Profissional
DLN	Divisão de Legislação e Normas
DPP	Divisão de Pagamento de Pessoal
DPSTRA	Divisão de Promoção de Segurança no Trabalho e Riscos Ambientais
DRS	Divisão de Recrutamento e Seleção
DDMP	Divisão de Dimensionamento e Movimentação de Pessoal
DOU	Diário Oficial da União
DQVT	Divisão de Qualidade de Vida no Trabalho
FG	Função Gratificada
LGPD	Lei Geral de Proteção de Dados
PGD	Plano de Gestão de Desempenho
PROGEP	Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas
SEC	Secretaria
SIGRH	Sistema Integrado de Gestão de Recursos Humanos
SIAPÉ	Sistema Integrado de Administração de Recursos Humanos
SIPAC	Sistema Integrado de Patrimônio, Administração e Contratos
TAE	Técnico-Administrativo em Educação
UFDPa	Universidade Federal do Delta do Parnaíba
UFPI	Universidade Federal do Piauí



LISTA DE ILUSTRAÇÕES, TABELAS E QUADROS

Imagem 1 – Organograma PROGEP

Imagem 2 – Titulação dos Docentes da UFDPAr

Imagem 3 – Etnia dos Docentes da UFDPAr

Imagem 4 – Faixa Etária dos Docentes da UFDPAr

Imagem 5 – Força de Trabalho Docente da UFDPAr

Imagem 6 – Regime de Trabalho Docente da UFDPAr

Imagem 7 – Faixa Etária dos TAEs da UFDPAr

Imagem 8 – Etnia dos TAEs da UFDPAr

Imagem 9 – Força de Trabalho dos TAEs da UFDPAr

Imagem 10 – Jornada de Trabalho dos TAEs da UFDPAr

Imagem 11 – Titulação dos TAEs da UFDPAr

Imagem 12 – Nível dos TAEs da UFDPAr

Imagem 13 – Mapa Estratégico PROGEP

Imagem 14 – Cadeia de Valores PROGEP

Imagem 15 –Custeio - LOA 2025 PROGEP

Imagem 16 – Investimento - LOA 2025 PROGEP

Quadro 1 – Perfil de Pessoal Permanente PROGEP

Quadro 2 – Perfil Terceirizado PROGEP

Quadro 3 – Perfil de Pessoal Bolsista PROGEP

Quadro 4 – Detalhamento da Infraestrutura Administrativa PROGEP

Quadro 5 – Análise SWOT PROGEP

Quadro 6 – Balanced Scorecard(BSC) PROGEP

Quadro 7 – Planejamento Estratégico PROGEP

Quadro 8 – Planejamento Tático PROGEP

Quadro 9 – Planejamento Operacional PROGEP



SUMÁRIO

1 APRESENTAÇÃO	8
1.1 Introdução	8
1.2 Missão	8
1.3 Visão	8
1.4 Valores	8
2 ORGANIZAÇÃO ADMINISTRATIVA	9
2.1 Organograma	9
2.2 Estrutura Hierárquica Da Unidade	9
2.3 Perfil do Quadro de Pessoal Permanente	13
2.4 Perfil do Quadro Terceirizado	16
2.5 Perfil do Quadro de Pessoal Bolsista	16
3 ORGANIZAÇÃO ACADÊMICA	17
3.1 Perfil do Corpo Docente	17
3.1.3 Etnia dos Docentes da UFDPAr	17
3.1.3 Faixa Etária dos Docentes da UFDPAr	17
3.1.4 Força de Trabalho Docente da UFDPAr	18
3.1.5 Regime de Trabalho Docente da UFDPAr	18
3.2 Perfil dos Servidores Técnicos Administrativos	19
3.2.1 Faixa Etária dos TAEs da UFDPAr	19
3.2.2 Etnia dos TAEs da UFDPAr	19
3.2.3 Força de Trabalho dos TAEs da UFDPAr	20
3.2.4 Jornada de Trabalho dos TAEs da UFDPAr	20
3.2.5 Titulação dos TAEs da UFDPAr	20
3.2.6 . Nível dos TAEs da UFDPAr	21
4 INFRAESTRUTURA FÍSICA	21



UNIVERSIDADE FEDERAL DO DELTA DO PARNAÍBA
PLANO DE DESENVOLVIMENTO DA UNIDADE 2025 - 2026

4.1 Detalhamento da Infraestrutura Administrativa	21
5 PLANEJAMENTO DO SETOR	23
5.1 Estruturação do Planejamento do Setor	23
5.2 Mapa Estratégico	24
5.3 Cadeia de Valores	25
5.4 Análise SWOT	25
5.5 Balanced Scorecard (BSC)	26
5.6 Alinhamento estratégico de objetivos e metas	28
5.7 Planejamento Estratégico (5W2H)	28
5.8 Planejamento Tático (5W2H)	29
5.9 Planejamento Operacional (5W2H)	30
6 GESTÃO DE COMPRAS E CONTRATAÇÕES	31
6.1 Plano Anual de Contratações (PAC) de bens, serviços, obras e TIC	31
7 CONSIDERAÇÕES FINAIS	32
REFERÊNCIAS	35



1 APRESENTAÇÃO

A Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEP) da UFDPAr foi criada em 06 de março de 2020, com a nomeação da primeira pró-reitora para exercer o encargo de Pró-Reitora pró tempore, a partir de 09 de março de 2020 (DOU edição 46, seção 2, página 30).

1.1 Introdução

A Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEP) da UFDPAr foi criada em 06 de março de 2020, com a nomeação da primeira pró-reitora para exercer o encargo de Pró-Reitora pró tempore, a partir de 09 de março de 2020 (DOU edição 46, seção 2, página 30) e com o seu regimento interno aprovado pela Resolução CONSUNI Nº 08/2021, de 20 de outubro de 2021.

1.2 Missão

A PROGEP tem como MISSÃO desenvolver políticas e ações de planejamento, organização, execução e avaliação de resultados no âmbito da gestão de pessoas promovendo ações capazes de favorecer ambientes de trabalho mais saudáveis, constituindo-se como setor estratégico na valorização do trabalhador. Além disso, conduzir os processos com excelência, transparência e celeridade, obedecendo aos critérios legais e as prioridades estabelecidas no Plano de Desenvolvimento Institucional da UFDPAr.

1.3 Visão

A VISÃO é ser referência na gestão estratégica de pessoas, entre as instituições de ensino superior, pelos resultados organizacionais e individuais obtidos em conformidade legal normativa.

1.4 Valores

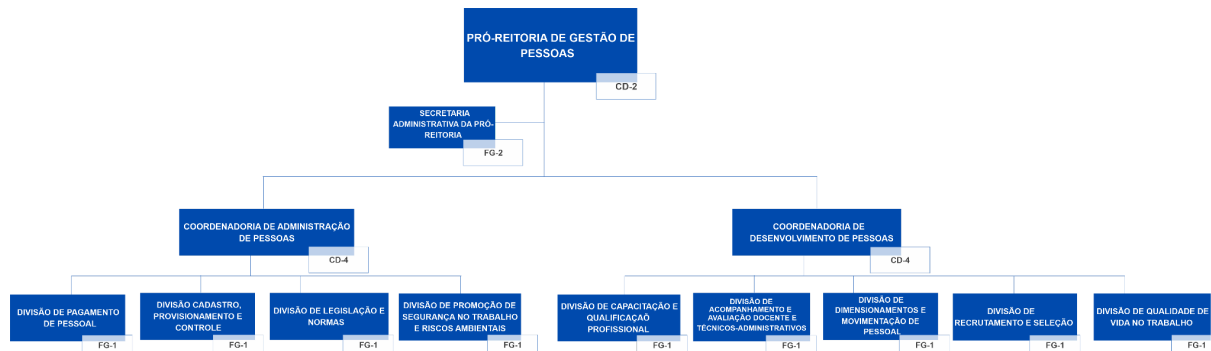
Os VALORES são: ética, excelência, conformidade legal, criatividade, desburocratização, respeito, transparência, equidade, responsabilidade socioambiental, integridade e trabalho em equipe.

2 ORGANIZAÇÃO ADMINISTRATIVA

2.1 Organograma

A Resolução CONSUNI Nº 08/2021, de 20 de outubro de 2021, em seu art. 2º dispõe sobre estrutura organizacional da PROGEP, representada abaixo:

Imagem 1 – Organograma PROGEP



Fonte: PROGEP/UFDPar (2025)

2.2 Estrutura Hierárquica Da Unidade

De acordo com a Resolução CONSUNI Nº 08/2021, de 20 de outubro de 2021, compete à PROGEP:

I. assessorar a Reitoria no planejamento e no desenvolvimento das atividades institucionais inerentes a área de pessoal;

II. assessorar na elaboração da documentação e das normas internas relativas à área de gestão de pessoas, e na instrução dos processos administrativos de sua competência;

III. orientar os servidores e seus dependentes sobre as legislações, normativos e procedimentos administrativos inerentes à aposentadoria, abono de permanência, licença prêmio, conversão de tempo insalubre, anuênio, averbação de tempo de serviço, pensão civil e previdência complementar dos servidores públicos federais do poder executivo;

IV. realizar atualizações, adequações e controle das normas internas da PROGEP; e as normas relacionadas à temática de pessoal;

V. assessorar no atendimento às demandas de órgãos de controle e judiciais;

VI. supervisionar as ações e os programas de capacitação e aperfeiçoamento dos servidores da UFDPar;

VII. controlar assentamentos funcionais e folha de pagamento da UFDPar;



VIII. supervisionar as ações e os programas de capacitação e aperfeiçoamento dos servidores da UFDPAr;

IX. supervisionar as ações relativas à saúde e à qualidade de vida do servidor.

X. acompanhar e realizar estudos de implantação das tecnologias e sistemas lançados pelo governo federal e que contribuam para o aprimoramento dos processos inerentes à PROGEP, através da modernização, automatização e racionalização dos fluxos de trabalho;

XI. acompanhar a elaboração e a implementação de indicadores de desempenho na PROGEP;

XII. acompanhar a elaboração dos relatórios de Gestão, fazer a condensação dos dados dos setores da PROGEP e análise dos resultados de forma unificada.

A Secretaria de Pró-Reitoria dará suporte à Pró-Reitoria e suas Subunidades na elaboração de relatórios de gestão e na obtenção de dados estatísticos e gerenciais relativos às atividades de gestão de pessoas, por meio dos seus núcleos de trabalho: Comunicação, Sistema de Tecnologia da Informação, Projetos Especiais, Governança e Controle Interno e Gestão Estratégica, dentre outras atribuições.

É a Coordenadoria de Administração de Pessoal (CAP), unidade responsável pelo planejamento, coordenação e execução de todas as matérias relacionadas à administração de pessoal da UFDPAr.

Compete à CAP:

I. coordenar as ações de registro de informações de servidores, nos sistemas de controle e operações de processamento da folha de pagamento;

II. acompanhar as ações de planejamento e de orçamento referentes às despesas com pessoal;

III. acompanhar, avaliar e redimensionar o quadro de servidores da UFDPAr;

IV. analisar e controlar os processos referentes à concessão de vantagens, descontos legais e obrigatórios, bem como seus pagamentos no exercício e em exercícios anteriores;

V. planejar e implementar ações de registro, controle e movimentação de pessoas;

VI. conferir e controlar os processos de concessão de benefícios de seguridade social dos servidores;



VII. executar os procedimentos funcionais e administrativos relativos aos servidores e estagiários;

VIII. acompanhar e realizar estudos de implantação das tecnologias e sistemas lançados pelo governo federal e que contribuam para o aprimoramento dos processos inerentes à PROGEP, através da modernização, automatização e racionalização dos fluxos de trabalho;

IX. zelar pela atualização do sistema de Recursos Humanos da UFDPAr (SIGRH), bem como, pela integração com os sistemas governamentais conforme orientações emanadas pelos órgãos de controle externos;

X. elaborar e implementar indicadores de desempenho para o setor; e

XI. elaboração de Relatório de Gestão.

A CAP é constituída pelas seguintes Divisões:

I. Divisão de Legislação e Normas;

II. Divisão de Pagamento de Pessoal;

III. Divisão de Programação de Segurança no Trabalho e Riscos Ambientais; e

IV. Divisão de Cadastro, Provisionamento e Controle.

Cada Divisão subordinada a CAP é dirigida por um chefe nomeado pela Reitoria. Todas as divisões possuem competências específicas.

A Coordenadoria de Desenvolvimento de Pessoas (CDP) é a unidade responsável por realizar a gestão das ações relativas a planejamento, acompanhamento, capacitação e avaliação dos servidores da UFDPAr, bem como desenvolver ações de assistência quanto à Qualidade de Vida no Trabalho.

Compete à CDP:

I. propor políticas e aplicar métodos e instrumentos de gestão para a avaliação de desempenho, acompanhamento funcional, estágio probatório e desenvolvimento de carreira;

II. planejar, coordenar e avaliar ações que promovam o desenvolvimento e o aprimoramento do servidor;

III. elaborar o plano anual de capacitação da UFDPAr;

IV. propor políticas que assegurem a melhoria do desempenho gerencial, funcional e institucional;

V. propor, através da Divisão de Qualidade de Vida no Trabalho, programas de orientação, acompanhamento e preparação para a aposentadoria dos servidores;



VI. propor, programas de orientação, acompanhamento e integração de estagiários;

VII. planejar e implementar as políticas de seleção e admissão;

VIII. coordenar, planejar e acompanhar o perfil de vagas, a demanda e o dimensionamento de pessoal;

IX. acompanhar o processo de recrutamento, seleção e admissão, por meio de concurso público ou processo seletivo, em parceria com as unidades acadêmicas.

A CDP é constituída pelas seguintes Divisões:

I. Divisão de Capacitação e Qualificação Profissional;

II. Divisão de Qualidade de Vida no Trabalho;

III. Divisão de Acompanhamento e Avaliação Docente e Técnico Administrativo;

IV. Divisão de Recrutamento e Seleção;

V. Divisão de Dimensionamentos e Movimentação de Pessoal.

Cada divisão é dirigida por um chefe e possui atribuições específicas.

Da Comissão Permanente de Pessoal Docente e Técnico Administrativo CPPD e CPPTA:

A Comissão Permanente de Pessoal Docente (CPPD) é órgão vinculado à Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas - PROGEP, com a atribuição de colaborar para a formulação e alteração da política de pessoal docente, bem como acompanhar sua execução.

A Comissão Permanente de Pessoal Técnico Administrativo (CPPTA) é órgão vinculado à Pró Reitoria de Gestão de Pessoas - PROGEP, com a atribuição de colaborar para a formulação e alteração da política de pessoal técnico administrativo, bem como acompanhar sua execução. As atribuições e formas de funcionamento da CPPD e CPPTA serão objeto de regulamentação pelo conselho superior.



UNIVERSIDADE FEDERAL DO DELTA DO PARNAÍBA
PLANO DE DESENVOLVIMENTO DA UNIDADE 2025 - 2026

2.3 Perfil do Quadro de Pessoal Permanente

Quadro 1 – Perfil de Pessoal Permanente PROGEP

UNIDADE	SIGLA	CATEGORIA	CARGA HORÁRIA	NOME DO SERVIDOR	CARGO	NÍVEL	FORMAÇÃO	TITULAÇÃO	FUNÇÃO
Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas	PROGEP	Técnico	40h	Aurélio Vinícius Araújo Silva	Assistente em Administração	D	Direito	Especialista	CD02
Secretaria	SECPROGEP	Técnico	40h	Bruna Seixas da Silva	Assistente em Administração	D	Letras Português	Bacharel	FG02
Coordenação de Administração de Pessoas	CAP	Técnico	40h	Jó Carlos Neves Freitas	Tradutor e Intérprete de Libras	D	Letras Português	Especialista	CD04
Coordenação de Desenvolvimento de Pessoas	CDP	Docente	DE	Flávio Rovani de Andrade	Professor do Magisterio Superior	C-002	Filosofia	Doutor	CD04
Divisão de Pagamento Pessoal	DPP	Técnico(Cedido)	40h	Ricardo José Ferry Sampaio	Profissional de Serviços Aeroportuário	-	Administração	Especialista	FG01
Divisão de Pagamento Pessoal	DPP	Técnico	40h	Regiane Pereira da Silva	Assistente em Administração	D	Administração	Especialista	-
Divisão de Legislação e Normas	DLN	Técnico	40h	Kamilla Silva Vieira Mousinho Rocha	Assistente em Administração	D	Direito	Especialista	FG01



UNIVERSIDADE FEDERAL DO DELTA DO PARNAÍBA
PLANO DE DESENVOLVIMENTO DA UNIDADE 2025 - 2026

Divisão de Legislação e Normas	DLN	Técnico	20h (Carga Horária Especial)	Dalilian Carla Soares de Alencar Trindade	Assistente em Administração	D	Direito	Mestre	-
Divisão de Cadastro, Provisionamento e Controle	DCPC	Técnico	40h	Gustavo Henrique da Silva	Assistente em Administração	D	Administração	Bacharel	FG01
Divisão de Cadastro, Provisionamento e Controle	DCPC	Técnico	40h	Denis Augusto da Silva Lima	Assistente em Administração	D	Contabilidade	Especialista	-
Divisão de Cadastro, Provisionamento e Controle	DCPC	Técnico	40h	Keila Santos de Araujo	Assistente em Administração	D	Administração	Mestre	-
Divisão de Promoção de Segurança no Trabalho e Riscos Ambientais	DPSTRA	Técnico(Cedido)	36h	Ângela Pereira Lopes de Oliveira	Enfermeira	-	Enfermagem	Mestre	FG01
Divisão de Promoção de Segurança no Trabalho e Riscos Ambientais	DPSTRA	Técnico	20h	Matheus Pinho Bezerra	Médico	E	Medicina	Especialista	-
Divisão de Capacitação e	DCQP	Técnico(Cedido)	40h	Maria do Socorro de Araújo Holanda	Técnica em	D	Contabilidade	Especialista	FG01



UNIVERSIDADE FEDERAL DO DELTA DO PARNAÍBA
PLANO DE DESENVOLVIMENTO DA UNIDADE 2025 - 2026

Qualificação Profissional					Contabilidade				
Divisão de Acompanhamento e Avaliação Docente e Técnico-Administrativo	DAAD T	Docente(Cedido)	DE	Clésio Cruz Mélio	Professor do Magisterio Superior	-	Engenharia Mecânica	Doutor	FG01
Divisão de Dimensionamento e Movimentação de Pessoal	DDMP	Técnico	40h	Lavínia Ribeiro Sousa	Assistente em Administração	D	Nível Médio	-	FG01
Divisão de Qualidade de Vida no Trabalho	DQVT	Docente	DE	Ricardo Neves Couto	Professor do Magisterio Superior	A-001	Psicologia	Doutor	FG01
Divisão de Recrutamento e Seleção	DRS	Técnico	40h	Glauciane Ramos de Miranda	Assistente em Administração	D	Administração	Bacharel	FG01

2.4 Perfil do Quadro Terceirizado

Quadro 2 – Perfil Terceirizado PROGEP

UNIDADE DE LOTAÇÃO	SIGLA	NOME DO FUNCIONÁRIO	CARGO	FORMAÇÃO	TITULAÇÃO	ATRIBUIÇÕES
Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas	PROGEP	Francisco Júlio Nascimento de Araujo	Atendente	Administração	Especialista	Atendimento presencial; Apoio administrativo.



UNIVERSIDADE FEDERAL DO DELTA DO PARNAÍBA
PLANO DE DESENVOLVIMENTO DA UNIDADE 2025 - 2026

2.5 Perfil do Quadro de Pessoal Bolsista

Quadro 3 – Perfil de Pessoal Bolsista PROGEP

UNIDADE DE LOTAÇÃO	SIGLA	BOLSISTA	CURSO
Coordenadoria de Desenvolvimento de Pessoas	CDP	Chaiane da Silva Monteiro	Administração
Divisão de Legislação e Normas	DLN	Gustavo Reis de Carvalho Pereira	Psicologia
Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas	PROGEP	Maria Clara Araújo Vasconcelos	Ciências Econômicas

3 ORGANIZAÇÃO ACADÊMICA

3.1 Perfil do Corpo Docente

3.1.2 Titulação dos Docentes da UFDPAr

Imagem 2 – Titulação dos Docentes da UFDPAr

Titulação dos Docentes da UFDPAr	
Classificação	Quantidade
Doutorado	179
Mestrado	75
Especialização	27
TOTAL	281

3.1.3 Etnia dos Docentes da UFDPAr

Imagem 3 – Etnia dos Docentes da UFDPAr

Etnia dos Docentes da UFDPAr	
Classificação	Quantidade
Amarela	3
Branca	142
Indígena	2
Parda	118
Preta	16
TOTAL	281

3.1.3 Faixa Etária dos Docentes da UFDPAr

Imagem 4 – Faixa Etária dos Docentes da UFDPAr

Faixa etária dos Docentes da UFDPAr	
Classificação	Quantidade
25 a 33 anos	24
34 a 42 anos	99
43 a 51 anos	108
52 a 60 anos	39
61 a 69 anos	8
70 a 78 anos	3
Total	279

3.1.4 Força de Trabalho Docente da UFDPAr

Imagem 5 – Força de Trabalho Docente da UFDPAr

Força de Trabalho Docente da UFDPAr	
Ativos	Quantidade
EST.01 – Ativo Permanente	235
CDT.52 - Substitutos	44
EST.03 - Requisitado	1
EST.41 - COLAB PCCTAE E MAGIS	1
TOTAL	281
Inativos	Quantidade
EST.02 - Aposentados	5

3.1.5 Regime de Trabalho Docente da UFDPAr

Imagem 6 – Regime de Trabalho Docente da UFDPAr

Regime de Trabalho Docente da UFDPAr	
REGIME	Quantidade
Dedicação Exclusiva	198
40h	72
20h	11
TOTAL	281

3.2 Perfil dos Servidores Técnicos Administrativos

3.2.1 Faixa Etária dos TAEs da UFDPAr

Imagem 7 – Faixa Etária dos TAEs da UFDPAr

Faixa etária dos TAEs da UFDPAr	
Faixa-Etária	Quantidade
22 a 28 anos	26
29 a 35 anos	46
36 a 42 anos	45
43 a 49 anos	20
50 a 56 anos	3
57 a 63 anos	7
64 a 70 anos	3
TOTAL	150

3.2.2 Etnia dos TAEs da UFDPAr

Imagem 8 – Etnia dos TAEs da UFDPAr

Etnia dos TAEs da UFDPAr 2024	
Classificação	Quantidade
Amarela	1
Branca	52
Indígena	1
Parda	81
Preta	15
TOTAL	150

3.2.3 Força de Trabalho dos TAEs da UFDPAr

Imagem 9 – Força de Trabalho dos TAEs da UFDPAr

Força de Trabalho dos TAEs da UFDPAr	
Ativos	Quantidade
EST.01 – Ativo Permanente	150
EST.03 - Requisitado	3
EST.04 – Nomeado Cargo Comissionado	1
EST. 44 - EXERC. §7º ART93 8112	2
EST. 18 - EXERC DESCENT CARREI	1
EST.14 – Req. De Outros Órgãos	9
TOTAL	166
Inativos	Quantidade
EST.02 - Aposentados	1

3.2.4 Jornada de Trabalho dos TAEs da UFDPAr

Imagem 10 – Jornada de Trabalho dos TAEs da UFDPAr

Jornada de Trabalho dos TAEs da UFDPAr	
Classificação	Quantidade
20h Sem	2
30h Sem	2
40h Sem	146
TOTAL	150

3.2.5 Titulação dos TAEs da UFDPAr

Imagem 11 – Titulação dos TAEs da UFDPAr

Titulação dos TAEs da UFDPAr	
Classificação	Quantidade
Ensino Fundamental Incompleto	3
Ensino Médio	19
Graduação (Nível Superior Completo) (T)	43
Especialização Nível Superior (T)	54
Mestrado (T)	20
Doutorado (T)	11
TOTAL	150

3.2.6 . Nível dos TAEs da UFDPAr

Imagem 12 – Nível dos TAEs da UFDPAr

Nível dos TAEs da UFDPAr	
NÍVEL	Quantidade
A	1
B	1
C	2
D	86
E	60
TOTAL	150



4 INFRAESTRUTURA FÍSICA

4.1 Detalhamento da Infraestrutura Administrativa

Quadro 4 – Detalhamento da Infraestrutura Administrativa PROGEP

UNIDADE	DESCRIÇÃO DO AMBIENTE	QUANTIDADE
Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas	Gabinete do Pró-Reitor, Secretária e Sala da Divisão de Legislação e Normas	3
Coordenadoria de Administração de Pessoal	Sala do Coordenador, Sala da Divisão de Pagamento de Pessoal e Espaço para as Divisão de Recrutamento e Seleção e Divisão de Cadastro, Provisionamento e Controle.	3
Coordenadoria de Desenvolvimento de Pessoas	Espaço para o Coordenador e as Divisões: DAADT, DDMP, DCQP, DQVT, DPSTRA.	1
TOTAL (SOMA DAS QUANTIDADES)		7



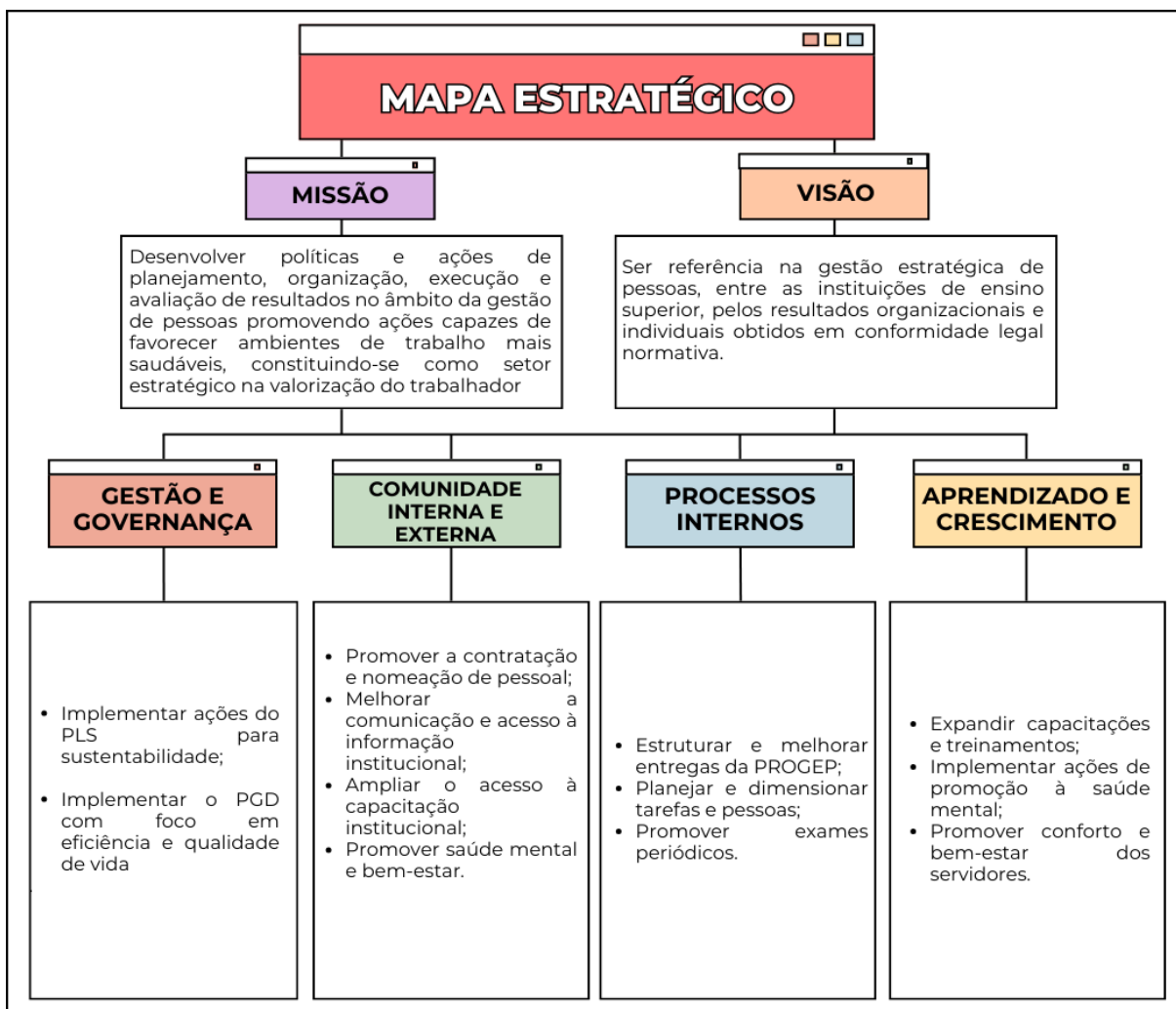
5 PLANEJAMENTO DO SETOR

5.1 Estruturação do Planejamento do Setor

As ferramentas de planejamento utilizadas para a estruturação do Plano de Desenvolvimento da Unidade (PDU) da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas, como o mapa estratégico, a cadeia de valor, a análise SWOT, o Balanced Scorecard (BSC) e o 5W2H, são essenciais para estruturar e guiar as ações de um setor. O mapa estratégico apresenta visualmente os objetivos organizacionais e suas relações institucionais, facilitando o alinhamento estratégico. A cadeia de valor identifica atividades que agregam valor ao serviço ou produto, otimizando processos. A análise SWOT permite entender o ambiente interno e externo ao identificar forças, fraquezas, oportunidades e ameaças. O BSC traduz a estratégia em objetivos mensuráveis distribuídos em quatro perspectivas, promovendo o monitoramento de desempenho. Já o 5W2H organiza a execução das ações ao detalhar o que será feito, por que, onde, quando, por quem, como e quanto custará, tornando o planejamento mais prático e efetivo.

5.2 Mapa Estratégico

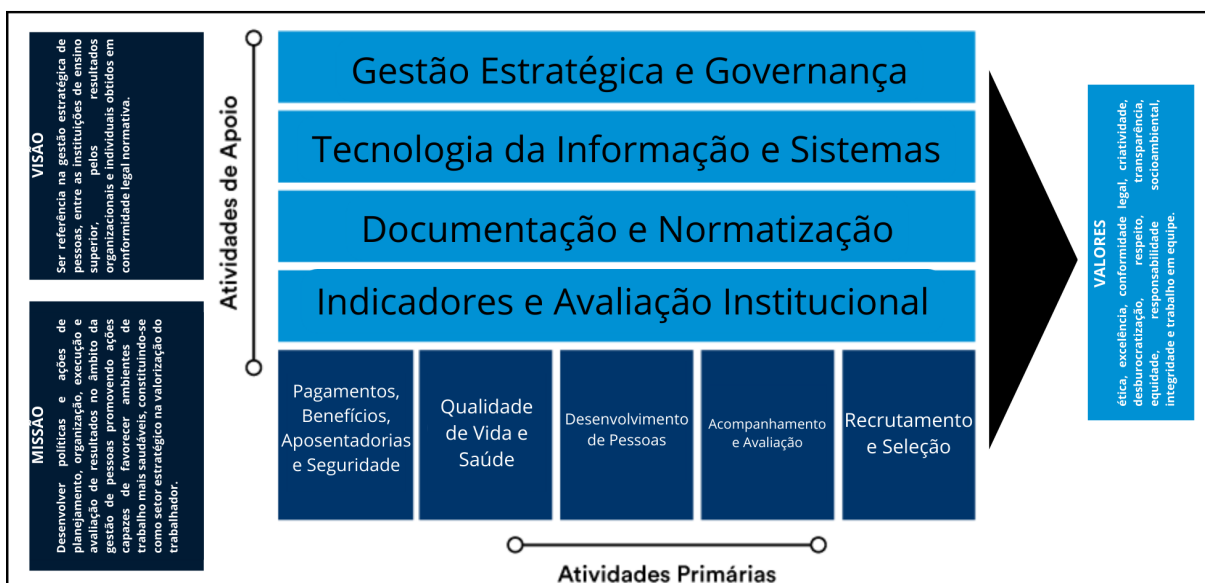
Imagem 13 – Mapa Estratégico PROGEp



Fonte: PROGEp/UFDPAr (2025).

5.3 Cadeia de Valores

Imagem 14 – Cadeia de Valores PROGEF



Fonte: PROGEF/UFDPAR (2025).

5.4 Análise SWOT

Quadro 5 – Análise SWOT PROGEF

	POSITIVO	NEGATIVO
	FORÇAS	FRAQUEZAS
I N T E R N O	Espírito de equipe	Espaço físico insuficiente
	Equipe competente e de comunicação ativa	Excesso de divisões por coordenadoria
	Conhecimento do público-alvo	Falta de aparelhos adequados a reuniões on-line (fones, microfones, câmeras, etc.)
	Proatividade	Falta de espaços para atendimentos individualizados e reuniões reservadas
	Resiliência	Escassez de pessoal técnico-administrativo.
	Criatividade	Dificuldade na mensuração de resultados
	Capacidade de dialogar com outros setores	
	Capacidade de realizar parcerias com outras instituições	
E X T E R N O	Bolsistas de ótimo nível	
	OPORTUNIDADES	AMEAÇAS
	Orçamento para capacitação	Ausência de dispositivo de ciência inequívoca
	Aprimorar as normativas	Assédio por parte de servidores
	Fortalecimento e expansão do Clube de benefícios.	Restrições orçamentárias constantes
	Parcerias com outras Pró-Reitorias finalísticas ou meios para efetivar ações, campanhas e planejamento.	Alterações na legislação

	Fomento à saúde e qualidade de vida no trabalho	Desvalorização do serviço público
	Mudança cultural nas instituições públicas, Ex: PGD	Burocracia e rigidez normativa
	Valorização crescente da transparência e da comunicação institucional	Crescimento das demandas com quadro limitado

5.5 Balanced Scorecard (BSC)

Quadro 6 – Balanced Scorecard(BSC) PROGEP

Objetivos da Unidade	Indicador	Metas da Unidade
OU1 - Implementar ações do PLS para sustentabilidade	Nº de campanhas e ações realizadas	MU01 - 2 campanhas e 2 ações (Copos e Sustentabilidade)
OU2 - Implementar o PGD com foco em eficiência e qualidade de vida	PGD implantado	MU02 - Implementar o PGD
OU3 - Aprimorar a elaboração e atualização de normas institucionais para garantir coerência, legalidade e eficiência administrativa.	Nº de normativos elaborados	MU03 - Elaborar e aprovar a Resolução que regulamenta os concursos públicos para provimento de cargos efetivos da Universidade até o final do exercício de 2025.
		MU04 - Elaborar e aprovar a Resolução que regulamenta progressão funcional
		MU05 - Revisar a resolução de professor substituto
		MU06 - Elaborar e aprovar minuta de resolução estágio probatório TAEs
		MU07 - Elaboração da resolução para eleição CPPD
OU4 - Ampliar o acesso à capacitação institucional	Nº de cursos/capacitações oferecidos	MU08 - Implementação do PROGEP Itinerante
		MU09 - Capacitar ao menos 20 servidores no PGD
OU5 - Promover saúde mental e bem-estar	Nº de ações realizadas	MU10 - Rodas de conversa e levantamento de vivências laborais
		MU11 - Realizar pesquisa institucional para identificar os aspectos relacionados à saúde mental dos servidores até o final de 2025, visando subsidiar ações de promoção do bem-estar e prevenção de adoecimento.



UNIVERSIDADE FEDERAL DO DELTA DO PARNAÍBA
PLANO DE DESENVOLVIMENTO DA UNIDADE 2025 - 2026

		MU12 - Implementar, até dezembro de 2026, um plano institucional de promoção da saúde mental dos servidores, elaborado com base nos resultados da pesquisa institucional realizada em 2025, contemplando ações de prevenção, acolhimento psicossocial, capacitação e acompanhamento contínuo, com monitoramento anual dos indicadores de bem-estar e redução de adoecimento mental. MU13 - Realizar, até dezembro de 2026, a Semana da Saúde e Qualidade de Vida do Servidor, com programação institucional estruturada contemplando ações educativas, preventivas e de promoção do bem-estar físico e mental, alcançando pelo menos 60% de participação dos servidores nas atividades e garantindo a aplicação de instrumento de avaliação para medir satisfação e impacto das ações, com índice mínimo de 85% de aprovação.
OU6 - Estruturar e melhorar entregas da PROGEF	Nº Manual publicado	MU14 - Criar um manual e publicizar no site da UFDPar/ PROGEF com direitos e deveres dos servidores.
OU7 - Planejar e dimensionar tarefas e pessoas	Relatório de dimensionamento	MU15 - Realizar o dimensionamento de docentes
OU8 - Expandir capacitações e treinamentos com caráter contínuo	Nº de servidores capacitados	MU16 - Capacitar ao menos 30 (Trinta) servidores no 1º quadrimestre de 2025 e 30 (trinta) no 2º quadrimestre de 2026

5.6 Alinhamento estratégico de objetivos e metas

UFDPar	PROGEF	
OBJETIVOS INSTITUCIONAIS (PDI)	OBJETIVOS DA UNIDADE (PDU)	METAS DA UNIDADE (PDU)
OBJ06	OU1	MU01
OBJ06	OU2	MU02
OBJ06	OU3	MU03
		MU04
		MU05
		MU06
		MU07
OBJ06	OU4	MU08
		MU09
OBJ06	OU5	MU10



UNIVERSIDADE FEDERAL DO DELTA DO PARNAÍBA
PLANO DE DESENVOLVIMENTO DA UNIDADE 2025 - 2026

		MU11
		MU12
		MU13
OBJ06	OU6	MU14
OBJ01	OU7	MU15
OBJ06	OU8	MU16

Onde:

OBJ	Objetivo Institucional do PDI
OU	Objetivo da Unidade (PDU)
MU	Meta da Unidade (PDU)

5.7 Planejamento Estratégico (5W2H)

Quadro 7 – Planejamento Estratégico PROGEP

Meta	O quê (What)	Por quê (Why)	Onde (Where)	Quando (When)	Quem (Who)	Como (How)	Quant o (How Much)
MU02 - Implementar o PGD	Avaliar e estabilizar modelo PGD implantado	Garantir qualidade, produtividade e bem-estar	Ambientes administrativos da UFDPAr	1º trimestre de 2026	PROGEP, TI e gestores	Avaliação de resultados, melhorias contínuas	Não se aplica
MU03 - Elaborar e aprovar a Resolução que regulamenta os concursos públicos para provimento de cargos efetivos da Universidade até o final do exercício de 2025	Desenvolver, revisar e aprovar a Resolução institucional que define normas, critérios e procedimentos para a realização de concursos públicos para cargos efetivos, em conformidade com a legislação vigente	Para assegurar a legalidade, padronização e transparência dos procedimentos de concursos públicos para cargos efetivos na Universidade	Universidade Federal do Delta do Parnaíba - UFDPAr	1º trimestre de 2026.	PROGEP	Criação de comissão, levantamento de normas correlatas, elaboração de minutas, análises jurídicas e aprovação pelo conselho superior	Não se aplica
MU04 - Elaborar e aprovar a Resolução que regulamenta a progressão funcional	Desenvolver, revisar e aprovar a Resolução institucional que define normas, critérios e procedimentos para a progressão funcional em	Para assegurar a legalidade, padronização e transparência dos procedimentos para a progressão funcional na Universidade	Universidade Federal do Delta do Parnaíba - UFDPAr	1º trimestre de 2025	PROGEP	Criação de comissão, levantamento de normas correlatas, elaboração de minutas, análises jurídicas e aprovação pelo conselho superior	Não se aplica



UNIVERSIDADE FEDERAL DO DELTA DO PARNAÍBA
PLANO DE DESENVOLVIMENTO DA UNIDADE 2025 - 2026

	conformidade com a legislação vigente						
MU05 - Revisar a resolução de professor substituto	Desenvolver, revisar e aprovar a Resolução institucional que define normas, critérios e procedimentos para a contratação de professor substituto em conformidade com a legislação vigente	Para assegurar a legalidade, padronização e transparência dos procedimentos para a contratação de professor substituto na Universidade	Universidade Federal do Delta do Parnaíba - UFDP	3º trimestre de 2025	PROG EP	Criação de comissão, levantamento de normas correlatas, elaboração de minutas, análises jurídicas e aprovação pelo conselho superior	Não se aplica
MU06 - Elaborar e aprovar minuta de resolução estágio probatório TAEs	Desenvolver, revisar e aprovar a Resolução institucional que define normas, critérios e procedimentos para a avaliação de estágio probatório dos servidores TAEs em conformidade com a legislação vigente	Para assegurar a legalidade, padronização e transparência dos procedimentos para a avaliação de estágio probatório dos servidores TAEs na Universidade	Universidade Federal do Delta do Parnaíba - UFDP	1º trimestre de 2026	PROG EP	Criação de comissão, levantamento de normas correlatas, elaboração de minutas, análises jurídicas e aprovação pelo conselho superior	Não se aplica
MU07 - Elaboração da resolução para eleição	Desenvolver, revisar e aprovar a Resolução	Para assegurar a legalidade, padronização e transparência	Universidade Federal do Delta	3º trimestre de	PROG EP	Criação de comissão, levantamento de normas	Não se aplica



UNIVERSIDADE FEDERAL DO DELTA DO PARNAÍBA
PLANO DE DESENVOLVIMENTO DA UNIDADE 2025 - 2026

CPPD	institucional que define normas, critérios e procedimentos para a eleição de membros da CPPD em conformidade com a legislação vigente	dos procedimentos para a realização de eleição para membros da CPPD na Universidade	do Parnaíba - UFDP	2025		correlatas, elaboração de minutas, análises jurídicas e aprovação pelo conselho superior	
MU13 - Realizar, até dezembro de 2026, a Semana da Saúde e Qualidade de Vida do Servidor, com programação institucional estruturada contemplando ações educativas, preventivas e de promoção do bem-estar físico e mental, alcançando pelo menos 60% de participação dos servidores nas atividades e garantindo a aplicação de instrumento de avaliação para medir satisfação e impacto das ações, com índice mínimo	Realizar a Semana da Saúde e Qualidade de Vida do Servidor com programação institucional estruturada, contemplando ações educativas, preventivas e de promoção do bem-estar físico e mental, com mecanismos de monitoramento e avaliação	Promover saúde, qualidade de vida e bem-estar dos servidores; prevenir adoecimento físico e mental; fortalecer políticas de atenção à saúde do trabalhador; estimular ambiente de trabalho saudável e produtivo; cumprir diretrizes institucionais de QVT	Em toda a instituição, abrangendo unidades administrativas e acadêmicas; atividades presenciais, híbridas e virtuais, conforme necessidade e alcance desejado	2º trimestre de 2026	PROG EP	Elaborar programação com palestras, oficinas, rodas de conversa, atividades físicas e ações de cuidado psicológico; Mobilizar servidores e gestores; Garantir suporte técnico, logístico e estrutural; Aplicar instrumento de avaliação de satisfação e impacto; Sistematizar resultados em relatório institucional	Não se aplica

de 85% de aprovação							
---------------------	--	--	--	--	--	--	--

5.8 Planejamento Tático (5W2H)

Quadro 8 – Planejamento Tático PROGEp

Meta	O quê (What)	Por quê (Why)	Onde (Where)	Quando (When)	Quem (Who)	Como (How)	Quanto (How Much)
MU01 - campanhas e ações (Copos e Sustentabilidade)	Reduzir uso de copos descartáveis; Conscientização ambiental.	Promover cultura de sustentabilidade ; Integrar ações do PLS com a comunidade.	Unidades da UFDPAr	2º quadrimestre de 2026	PROGEp	Campanha “Pensa Bem, Vai Pegar Mais Um?” - Campanha Copo Zero; - Cursos de sustentabilidade com 10 vagas até 3º quadrimestre com Campanhas educativas; 2 campanhas socioambientais internas	Não se aplica
MU08 - Implementação do PROGEp Itinerante	Oferecer capacitação em vida funcional nos setores de forma contínua	Levar conhecimento direto aos servidores	Unidades da UFDPAr	2º quadrimestre de 2026	PROGEp/CDP	Rodas de conversa sobre direitos e deveres dos servidores	Não se aplica
MU09 - Capacitar ao menos 20 servidores no PGD	Preparar servidores para o novo modelo de trabalho	Preparar os servidores para que executem suas tarefas com segurança e eficiência	Todas as unidades da UFDPAr	2º quadrimestre de 2025	PROGEp / Comissões	Curso com carga horária definida	Não se aplica
MU11 - Realizar pesquisa institucional para identificar os	Aplicação de pesquisa institucional junto aos servidores para	Para compreender o estado atual da saúde mental dos servidores,	Universidade Federal do Delta do	3º quadrimestre de 2025	PROGEp	Mediante elaboração e aplicação de questionário institucional,	Não se aplica



UNIVERSIDADE FEDERAL DO DELTA DO PARNAÍBA
PLANO DE DESENVOLVIMENTO DA UNIDADE 2025 - 2026

aspectos relacionados à saúde mental dos servidores até o final de 2025, visando subsidiar ações de promoção do bem-estar e prevenção de adoecimento	identificar fatores de risco e proteção à saúde mental, bem como aspectos que influenciam o bem-estar no ambiente de trabalho	identificar demandas prioritárias e embasar o planejamento de ações e políticas institucionais voltadas à promoção do bem-estar e à prevenção de adoecimento ocupacional	Parnaíba - UFDPAr			análise dos resultados e divulgação de relatório diagnóstico sobre a saúde mental e o bem-estar dos servidores	
MU12 - Implementar , até dezembro de 2026, um plano institucional de promoção da saúde mental dos servidores, elaborado com base nos resultados da pesquisa institucional realizada em 2025, contemplando ações de prevenção, acolhimento psicossocial, capacitação e acompanhamento contínuo, com monitoramento anual dos indicadores	Analisar os resultados da pesquisa institucional sobre saúde mental dos servidores e implementar um Plano Institucional de Promoção à Saúde Mental, com ações estruturadas de prevenção, cuidado e acompanhamento.	Subsidiar decisões e políticas de saúde ocupacional; promover bem-estar; reduzir adoecimento psíquico e afastamentos; cumprir diretrizes de atenção à saúde do servidor e fortalecer um ambiente de trabalho saudável	Todas as unidades da Universidade Federal do Delta do Parnaíba - UFDPAr	3º trimestre 2026	PROG EP	Sistematizar e analisar os dados coletados; Identificar fatores de risco, proteção e prioridades; Definir e implantar ações: campanhas educativas, apoio psicológico, protocolos de acolhimento, capacitação de gestores, programas preventivos; Estabelecer indicadores de saúde mental e qualidade de vida; Monitorar e avaliar	Estimativa conforme realidade institucional: Materiais ,campanhas educativas e custos com capacitações.



UNIVERSIDADE FEDERAL DO DELTA DO PARNAÍBA
PLANO DE DESENVOLVIMENTO DA UNIDADE 2025 - 2026

de bem-estar e redução de adoecimento mental.						periodicamente os resultados.	
MU14 - Criar um manual e publicizar no site da UFDPa/PROGEP com direitos e deveres dos servidores.	Elaborar e disponibilizar no site da PROGEP/UFDPa um manual consolidado que reúna de forma clara e organizada os direitos e deveres dos servidores.	Para padronizar informações, promover transparência, orientar servidores sobre seus direitos e responsabilidades e apoiar a gestão ao reduzir dúvidas e demandas recorrentes.	Site da UFDPa	1º Quadrimestre de 2026	PROGEP	Por meio do levantamento e consolidação da legislação aplicável, elaboração do conteúdo em linguagem acessível, revisão técnica pelas áreas responsáveis, formatação do manual e publicação no site da PROGEP/UFDPa.	Não se aplica
MU15 - Realizar o dimensionamento de docentes	Elaborar relatório de dimensionamento do corpo docente para identificação das necessidades de pessoal e adequação do quadro às demandas acadêmicas.	Para assegurar a distribuição adequada da força de trabalho docente, subsidiar decisões de gestão, otimizar recursos e garantir a continuidade e qualidade das atividades acadêmicas.	Corpo docente da UFDPa	3º Quadrimestre de 2025	PROGEP/CDP	Por meio da coleta e análise de dados sobre carga horária, oferta de disciplinas, necessidades dos cursos, normas de distribuição docente e projeções de demanda, elaborando relatórios que subsidiem a tomada de decisão da gestão.	Não se aplica

5.9 Planejamento Operacional (5W2H)

Quadro 9 – Planejamento Operacional PROGEP

Meta	O quê (What)	Por quê (Why)	Onde (Where)	Quando (When)	Quem (Who)	Como (How)	Quanto (How Much)
MU10 - Rodas de conversa e levantamento de vivências laborais	Realização de rodas de conversa e levantamento de vivências laborais com os servidores, visando identificar fatores que impactam a saúde mental e o bem-estar no ambiente de trabalho.	Para compreender as percepções, necessidades e desafios vivenciados pelos servidores, subsidiando o planejamento de ações institucionais de promoção da saúde mental, prevenção do adoecimento e melhoria do clima organizacional.	Universidade Federal do Delta do Parnaíba - UFDPAr	3º trimestre de 2025	PROGEP	Mediante encontros em formato de rodas de conversa, conduzidos por equipe técnica, com registro e análise das vivências laborais relatadas pelos servidores.	Não se aplica
MU16 - Capacitar ao menos 30 (Trinta) servidores no 1º quadrimestre de 2025 e 30 (trinta) no 2º quadrimestre de 2026	Realizar ações de formação promovidas pela PROGEP através de cursos.	Fortalecer competências, melhorar o desempenho institucional, promover o desenvolvimento profissional contínuo e atender as demandas de capacitação dos servidores.	Formato presencial ou online na UFDPAr.	1º Quadrimestre de 2025 e 2º quadrimestre de 2026	Coordenadoria de Desenvolvimento de Pessoas (CDP)	Por meio de planejamento e execução de cursos, oficinas e treinamentos presenciais ou online, elaborados ou ofertados em parcerias com setores internos e instituições externas, com inscrições e	5 (cinco) cursos.



UNIVERSIDADE FEDERAL DO DELTA DO PARNAÍBA
PLANO DE DESENVOLVIMENTO DA UNIDADE 2025 - 2026

						acompanham ento pela PROGEP.	
--	--	--	--	--	--	------------------------------------	--





7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

7.1 Resultados do Exercício Anterior

No exercício anterior, a Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEP) da UFDPAr alcançou importantes avanços no fortalecimento da gestão de pessoas e na valorização dos servidores. Dentre as principais ações realizadas, destaca-se a concretização do concurso público para provimento de 70 códigos de vagas destinados a técnicos administrativos em educação, o que representa um marco relevante para a renovação e ampliação do quadro técnico da instituição. Como desdobramento desse processo e por meio também de mecanismos como redistribuições e aproveitamentos de outras instituições federais, foi possível nomear mais de 20 servidores técnicos administrativos para compor as diversas unidades da Universidade.

Outro resultado expressivo foi a ativação da Divisão de Acompanhamento e Avaliação Docente e Técnico-Administrativo com o objetivo de fortalecer os processos de avaliação e desenvolvimento institucional. Além disso, a Universidade conta hoje com a atuação de um médico do trabalho, que responde pelas perícias médicas, bem como pela análise de pedidos relacionados a insalubridade e periculosidade, garantindo suporte técnico às demandas de saúde ocupacional dos servidores.

No que se refere à modernização da gestão, destaca-se a implementação do Programa de Gestão de Desempenho (PGD), cujo III Ciclo já está em andamento, contemplando diferentes setores da UFDPAr. A iniciativa visa promover uma cultura de resultados, alinhamento institucional e valorização das entregas dos servidores, consolidando-se como um instrumento estratégico de gestão.

Esses resultados refletem o compromisso contínuo da PROGEP com o desenvolvimento institucional, a valorização do corpo técnico e docente, e o fortalecimento das práticas de gestão de pessoas, contribuindo diretamente para a consolidação da UFDPAr como uma instituição pública de excelência e comprometida com a qualidade dos serviços prestados à sociedade.

7.2 Resultados Esperados

Os objetivos estabelecidos pela PROGEP refletem um planejamento estratégico voltado à valorização do servidor, à eficiência da gestão de pessoas e ao



fortalecimento institucional. A correlação com as metas definidas para o ano de 2025 demonstra o compromisso da Pró-Reitoria com a execução de ações concretas e mensuráveis que contribuem diretamente para o alcance dos resultados esperados.

O objetivo de promover a contratação e nomeação de pessoal está diretamente relacionado às metas de elaboração da resolução de eleição para coordenadores e subcoordenadores de curso, bem como à elaboração da resolução de concurso para professor efetivo e à revisão da resolução do processo seletivo para professor substituto, ações essenciais para o provimento e regularização do quadro funcional da universidade.

Quanto ao planejamento e dimensionamento de tarefas e pessoas, destaca-se a implementação do Programa de Gestão e Desempenho (PGD) até o segundo quadrimestre de 2025, conforme a Meta 14 do Plano de Logística Sustentável (PLS), e a capacitação de 20 servidores no primeiro quadrimestre para atuar dentro desse novo modelo de gestão. Essas iniciativas promovem uma alocação mais estratégica de recursos humanos e a melhoria da produtividade, com foco em resultados.

A meta de capacitar servidores e promover ações formativas, como o projeto PROGEP Itinerante: Capacitação em Vida Funcional e a articulação para oferta de cursos com temática em sustentabilidade com, no mínimo, 10 vagas para a DA/PRAD, reforça o objetivo de expandir e promover ações de capacitação e treinamento. Essas ações visam o desenvolvimento contínuo dos servidores e a disseminação de práticas alinhadas à sustentabilidade institucional.

No campo da saúde do servidor, o objetivo de promover exames periódicos será atendido com a implementação desses exames até dezembro de 2025, garantindo conformidade com o Decreto nº 6.856/2009 e promovendo a saúde ocupacional. Adicionalmente, a realização de rodas de conversa sobre saúde mental, aliada ao levantamento institucional de vivências laborais, está em consonância com o objetivo de implementar ações de promoção à saúde mental, fator essencial para a qualidade de vida no trabalho.

O objetivo de promover conforto e bem-estar na ampliação dos espaços e de estruturar e melhorar as entregas institucionais está refletido em ações como a elaboração e revisão de manuais, minutas de atos normativos e editais, os quais



visam garantir clareza e eficiência na comunicação com a comunidade interna e externa.

Por fim, a implementação do PLS, por meio de metas como as campanhas “Pensa Bem, Vai Pegar Mais Um?” e “Copo Zero”, bem como a organização de campanhas de conscientização sobre temas socioambientais, contribui diretamente para a construção de uma cultura institucional mais consciente, sustentável e comprometida com o meio ambiente, consolidando o objetivo de aderir a políticas sustentáveis com foco em qualidade de vida e responsabilidade ambiental.

Dessa forma, a PROGEP evidencia que suas metas para 2025 não apenas estão alinhadas com os objetivos institucionais, mas também reforçam um modelo de gestão centrado no servidor, na eficiência dos processos e na sustentabilidade das ações administrativas.



REFERÊNCIAS

UFDPAr. Estatuto da Universidade Federal do Delta do Parnaíba. UFDPAr, Parnaíba/PI, 2021. Disponível em:

https://www.ufpi.br/arquivos_download/arquivos/Parnaiba/2021/Outros_Publica%C3%A7%C3%A3o/Estatuto_UFDPAr_342_2021_Retificada.pdf

UFDPAr. Resolução CONSUNI N° 08/2021. UFDPAr, Parnaíba/PI, 2021. Disponível em:

https://www.ufpi.br/arquivos_download/arquivos/Parnaiba/2021/CONSUNI/RESOLU%C3%87%C3%83O_08_2021_CONSUNI.pdf