

PGR

PLANO DE GESTÃO DE RISCOS 2025-2026

PRÓ-REITORIA DE GESTÃO
DE PESSOAS - PROGEP





**UNIVERSIDADE FEDERAL DO DELTA DO PARNAÍBA
PLANO DE GESTÃO DE RISCOS 2025 - 2026**

RELAÇÃO DOS DIRIGENTES DA ADMINISTRAÇÃO SUPERIOR

João Paulo Sales Macedo

Reitor

Vicente de Paula Censi Borges

Vice-Reitor

PRÓ-REITORIAS

Osmar Gomes de Alencar Júnior

Pró-Reitora de Planejamento
(PROPLAN)

Rafael Araújo de Sousa Farias

Pró-Reitor de Administração
(PRAD)

Aurélio Vinicius Araújo Silva

Pró-Reitora 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)



**UNIVERSIDADE FEDERAL DO DELTA DO PARNAÍBA
PLANO DE GESTÃO DE RISCOS 2025 - 2026**

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, Provisão 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

Flávio Gálio Araújo Dutra

Chefe da Divisão de Acompanhamento e Avaliação Docente e

Técnico-Administrativo

Lavínia Ribeiro Sousa

Chefe da Divisão de Dimensionamento e Movimentação de Pessoal

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 GESTÃO DE RISCOS 2025 - 2026**

EQUIPE DE ELABORAÇÃO

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



UNIVERSIDADE FEDERAL DO DELTA DO PARNAÍBA
PLANO DE GESTÃO DE RISCOS 2025 - 2026

LISTA DE SIGLAS

BSC	Balanced ScoreCard
CAP	Coordenadoria de Administração de Pessoal
CDP	Coordenadoria de Desenvolvimento de Pessoas
CONSUNI	Conselho Universitário
CPPD	Comissão Permanente de Pessoal Docente
CPPTA	Comissão Permanente de Pessoal Técnico Administrativo
DCQP	Divisão de Capacitação e Qualificação Profissional
DOU	Diário Oficial da União
DQVT	Divisão de Qualidade de Vida no Trabalho
LGPD	Lei Geral de Proteção de Dados
PDU	Plano de Desenvolvimento da Unidade
PGD	Plano de Gestão de Desempenho
PROGEP	Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas
SIGRH	Sistema Integrado de Gestão de Recursos Humanos
UFDPAr	Universidade Federal do Delta do Parnaíba



LISTA DE QUADROS, TABELAS E FIGURAS

Imagem 1 - Organograma PROGEP

Imagem 2 - Mapa Estratégico PROGEP

Imagem 3 - Cadeia de Valores PROGEP

Quadro 1 - Objetivos PROGEP

Quadro 2 - Metas PROGEP

Quadro 3 - Análise SWOT PROGEP

Quadro 4 - Balanced Scorecard (BSC) PROGEP

Quadro 5 - Planejamento Estratégico PROGEP

Quadro 6 - Planejamento Tático PROGEP

Quadro 7 - Planejamento Operacional PROGEP

Quadro 8 - Escala de probabilidade com os respectivos scores e descrição dos atributos para o cálculo do risco

Quadro 9 - Escala de impacto com os respectivos scores e descrição dos atributos para o cálculo de risco

Quadro 10 - Reconhecimento e Classificação dos Riscos Institucionais

Quadro 11 - Avaliação dos Riscos Institucionais

Quadro 12 - Verificação de Controles de Riscos

Quadro 13 - Melhoria e/ou Implementação de Sistemas de Controles de Riscos

Quadro 14 - Monitoramento dos Riscos Institucionais

Quadro 15 - Tratamento dos Riscos Institucionais



SUMÁRIO

1 APRESENTAÇÃO DO SETOR	7
2 ESTRUTURA ORGANIZACIONAL ADMINISTRATIVA DA UNIDADE	8
2.1 ORGANOGRAMA DA UNIDADE	8
2.2 PRINCIPAIS NORMAS DIRECIONADORES DA UNIDADE	8
2.3 COMPETÊNCIAS DAS SUBUNIDADES E SETORES DA UNIDADE	8
3 OBJETIVOS E METAS	9
3.1 OBJETIVOS	9
3.2 METAS	9
4 ESTRATÉGIA E DESEMPENHO DO SETOR	10
4.1 ESTRUTURA	10
4.2 DIAGNÓSTICO DO SETOR	10
5 RESULTADOS	11
6 CONSIDERAÇÕES FINAIS	12
REFERÊNCIAS	13



1 APRESENTAÇÃO DO SETOR

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).

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.

Sua 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.

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

Os valores dão suporte à consecução dos objetivos institucionais e setoriais da UFDPAr e da PROGEP como um todo. Perante a autonomia administrativa da UFDPAr, a Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas tem a faculdade de auxiliar e dar suporte administrativo para a execução de atividades elencadas no Capítulo III do Estatuto da UFDPAr art. 4º incisos III; V; VII; VIII; IX; X; XI.

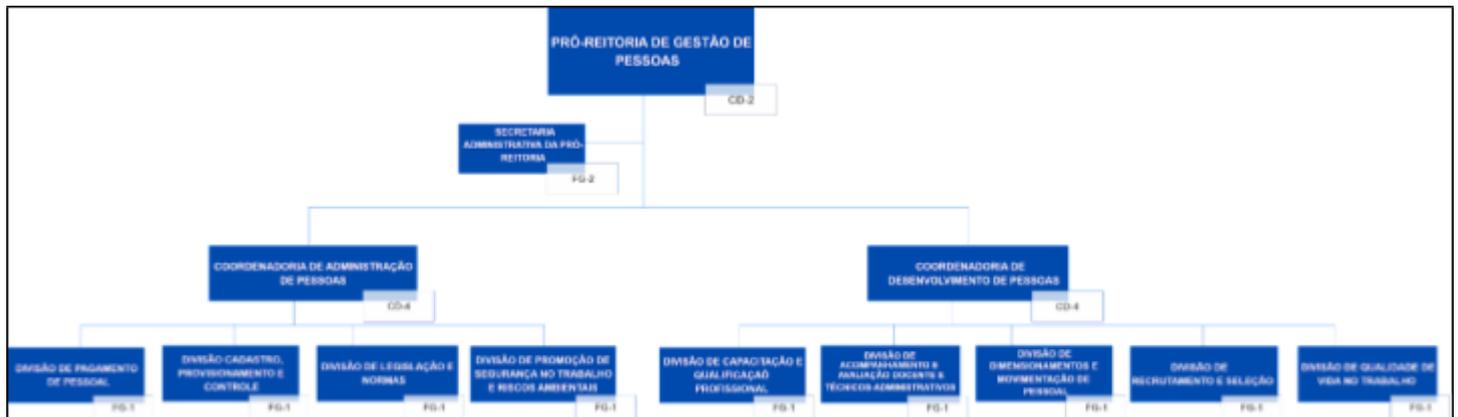
A PROGEP - UFDPAr possui a seguinte estrutura organizacional:

- I. Pró Reitoria de Gestão de Pessoas;
- II. Secretaria da Pró Reitoria;
- III. Coordenadoria de Administração de Pessoal e suas respectivas divisões;
- IV. Coordenadoria Desenvolvimento de Pessoas e suas respectivas divisões;
- V. Comissão Permanente de Pessoal Docente;
- VI. Comissão Permanente de Pessoal Técnico Administrativo.

2 ESTRUTURA ORGANIZACIONAL ADMINISTRATIVA DA UNIDADE

2.1 ORGANOGRAMA DA UNIDADE

Imagem 1 - Organograma PROGEP



2.2 PRINCIPAIS NORMAS DIRECIONADORES DA UNIDADE

A PROGEP, diretamente subordinada à Reitoria, é o órgão responsável pelo planejamento, coordenação, supervisão, execução e avaliação das ações de administração de pessoal, desenvolvimento e atenção à saúde dos servidores da UFDPAr.

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.

2.3 COMPETÊNCIAS DAS SUBUNIDADES E SETORES DA UNIDADE

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.

1.1.1 Coordenadoria de Administração de Pessoal (CAP)

É a 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; acompanhar as ações de planejamento e de orçamento referentes às despesas com pessoal;
- II. acompanhar, avaliar e redimensionar o quadro de servidores da UFDPAr;
- III. analisar e controlar os processos referentes à concessão de vantagens, descontos legais e obrigatórios, bem como seus pagamentos no exercício e em exercícios anteriores;
- IV. planejar e implementar ações de registro, controle e movimentação de pessoas;
- V. conferir e controlar os processos de concessão de benefícios de seguridade social dos servidores;
- VI. executar os procedimentos funcionais e administrativos relativos aos servidores e estagiários;
- VII. 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;
- VIII. 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;
- IX. elaborar e implementar indicadores de desempenho para o setor; e
- X. 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.

1.1.2 Coordenadoria de Desenvolvimento de Pessoas (CDP)

A Coordenadoria de Desenvolvimento de Pessoas (CDP) é a unidade responsável por realizar a gestão das ações relativas a planejamento,



UNIVERSIDADE FEDERAL DO DELTA DO PARNAÍBA
PLANO DE GESTÃO DE RISCOS 2025 - 2026

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.

2.1.3 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.



UNIVERSIDADE FEDERAL DO DELTA DO PARNAÍBA
PLANO DE GESTÃO DE RISCOS 2025 - 2026

A Comissão Permanente de Pessoal Técnico Administrativo (CPPTA) é órgão



UNIVERSIDADE FEDERAL DO DELTA DO PARNAÍBA
PLANO DE GESTÃO DE RISCOS 2025 - 2026

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 já encontram-se em fase de conclusão de minutas de resoluções que regulamentam sua composição e funcionamento e CPPTA será objeto de regulamentação pelo conselho superior.



3 OBJETIVOS E METAS

3.1 OBJETIVOS

IDENTIFICADOR	OBJETIVOS DA UNIDADE	OBJETIVOS INSTITUCIONAIS (PDI)	METAS DO PE
OU1	Promover a contratação e nomeação de pessoal.	OBJ6	M52
OU2	Planejamento e Dimensionamento de tarefas e pessoas.	OBJ6	M52
OU3	Expandir e Promover ações, capacitações e treinamentos na organização.	OBJ6	M49 M50 M51 M52 M53
OU4	Promover exames periódicos, conforme Decreto nº 6856/2009, junto aos nossos servidores efetivos.	OBJ6	M53 M54 M55 M56 M57
OU5	Promover conforto e bem-estar na ampliação dos espaços para acomodar os colaboradores internos.	OBJ6	M53
OU6	Estruturar e Melhorar as entregas, como: elaboração/revisão de manuais e informações para a comunidade interna e externa.	OBJ6	M53
OU7	Aderir ao PGD com o objetivo de que as metas sejam alcançadas e os colaboradores tenham qualidade de vida e sejam eficientes para administração.	OBJ6	M53 M54 M55
OU8	Elaboração de minutas de atos normativos e/ou manuais elaborados e/ou revisados e editais	OBJ1 OBJ6	M13 M48
OU9	Implementação do PLS, efetivando as ações propostas no Plano de Ação, de forma a alcançar as metas estabelecidas.	OBJ6	M54
OU10	Implementar ações de promoção à saúde mental	OBJ6	M54 M55 M56 M57

Nota: OU: Objetivo da Unidade, OBJ; Objetivo Institucional do Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI), M: Metas do Planejamento Estratégico (PE)



**UNIVERSIDADE FEDERAL DO DELTA DO PARNAÍBA
PLANO DE GESTÃO DE RISCOS 2025 - 2026**

Quadro 1 - Objetivos PROGEP

OBJETIVOS PROGEP
Promover a contratação e nomeação de pessoal.
Planejamento e Dimensionamento de tarefas e pessoas.
Expandir e Promover ações, capacitações e treinamentos na organização.
Promover exames periódicos, conforme Decreto nº 6856/2009, junto aos nossos servidores efetivos.
Promover conforto e bem-estar na ampliação dos espaços para acomodar os colaboradores internos.
Estruturar e Melhorar as entregas, como: elaboração/revisão de manuais e informações para a comunidade interna e externa.
Aderir ao PGD com o objetivo de que as metas sejam alcançadas e os colaboradores tenham qualidade de vida e sejam eficientes para administração.
Elaboração de minutas de atos normativos e/ou manuais elaborados e/ou revisados e editais.
Implementação do PLS, efetivando as ações propostas no Plano de Ação, de forma a alcançar as metas estabelecidas.
Implementar ações de promoção à saúde mental



3.2 METAS

Quadro 2 - Metas PROGEP

METAS PROGEP
Capacitar 20 servidores no 1º quadrimestre de 2025 em PGD.
Implementar o PGD até o 2º quadrimestre de 2025 conforme estabelece a META 14 do PLS
Implementar os exames periódicos junto aos servidores da UFDPAr até dezembro de 2025.
Elaboração de resolução de eleição para coordenadores e sub coordenadores de curso até 1º quadrimestre
Elaboração de minuta de resolução de progressão funcional docente.
Implementar o projeto PROGEP INTINERANTE: Capacitação em vida funcional
Articular com a gestão da universidade a promoção de cursos de capacitação com, no mínimo, 10 vagas para DA/PRAD no tema sustentabilidade até o final do 2º quadrimestre.
Promover a campanha: PENSA BEM, VAI PEGAR MAIS UM?, para redução de copos descartáveis e CAMPANHA COPO ZERO até o final do 2º quadrimestre.
Organizar pelo menos 2 (duas) campanhas de conscientização sobre temas socioambientais até o final do 2º quadrimestre.
Realizar roda de conversa sobre temas de saúde mental no primeiro quadrimestre.
Levantamento institucional de vivências laborais.
Elaboração de Resolução de Concurso para Professor Efetivo até o final do 2º quadrimestre.
Revisão da Resolução de Processo Seletivo para Professor Substituto até o final do 2º quadrimestre.



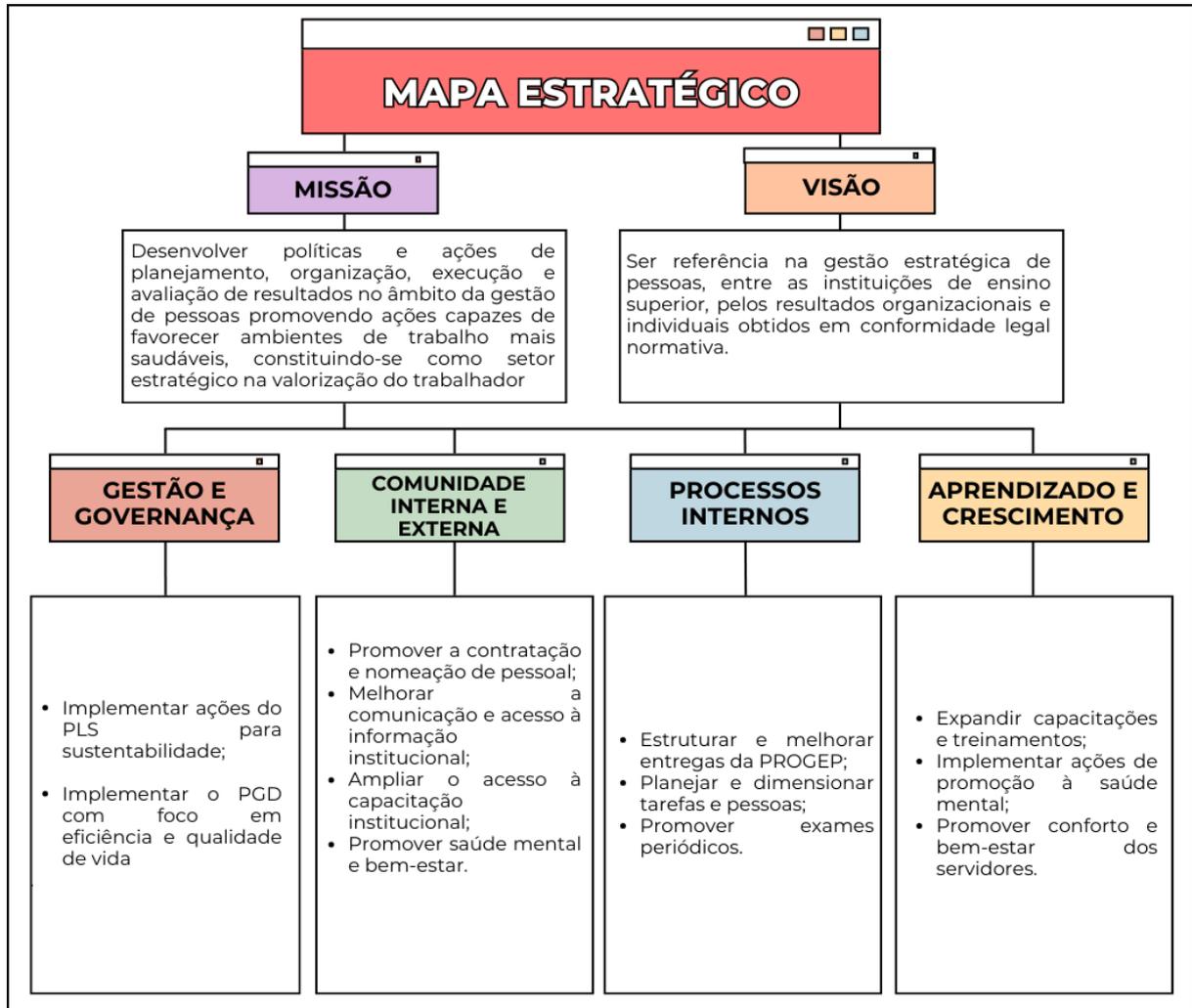
4 ESTRATÉGIA E DESEMPENHO DO SETOR

4.1 ESTRUTURA

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.

4.1.1 Mapa Estratégico

Imagem 2 - Mapa Estratégico PROGEP



Fonte: PROGEP/UFDPAr (2025).

4.1.2 Cadeia de Valores

Imagem 3 - Cadeia de Valores PROGEP



Fonte: PROGEP/UFDPAr (2025).

4.1.3 Análise SWOT

Quadro 3 - Análise SWOT PROGEP

	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	
	Bolsistas de ótimo nível	
E X T E R N O	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

4.1.4 Balanced Scorecard (BSC)

Quadro 4 - Balanced Scorecard (BSC) PROGEP

<p align="center">MISSÃO</p> <p>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.</p>		<p align="center">VISÃO</p> <p>Ser referência na gestão estratégica de pessoas, entre as instituições de ensino superior, pelos resultados organizacionais e individuais obtidos em conformidade legal normativa.</p>		
Perspectivas	Objetivos Estratégicos	Indicadores	Metas	Iniciativas
Gestão e Governança	Implementar ações do PLS para sustentabilidade	Nº de campanhas e ações realizadas	2 campanhas e 2 ações (Copos e Sustentabilidade) até 2º quadrimestre	<ul style="list-style-type: none"> - Campanha “Pensa Bem, Vai Pegar Mais Um?” - Campanha Copo Zero - Cursos de sustentabilidade com 10 vagas
	Implementar o PGD com foco em eficiência e qualidade de vida	PGD implantado	PGD implantado até 2º quadrimestre de 2025	<ul style="list-style-type: none"> - Capacitação de 20 servidores no 1º quadrimestre - Implementação conforme META 14 do PLS
Comunidade Interna e Externa	Promover a contratação e nomeação de pessoal	Nº de normativos elaborados	Resolução de concurso para efetivo até o 2º quadrimestre	<ul style="list-style-type: none"> - Elaboração de resolução de eleição de coordenadores - Resolução de concurso para professor efetivo
	Melhorar a comunicação e acesso à informação	Nº de documentos normativos revisados/elaborados	Minuta de progressão funcional até o 1º semestre	<ul style="list-style-type: none"> - Elaboração de minutas e revisão de resoluções

	institucional			
	Ampliar o acesso à capacitação institucional	Nº de cursos/capacitações oferecidos	Implementação do PROGEP Itinerante	- Capacitação em vida funcional - Cursos de sustentabilidade
	Promover saúde mental e bem-estar	Nº de ações realizadas	Roda de conversa no 1º quadrimestre e levantamento de vivências laborais	- Roda de conversa - Levantamento de vivências laborais
Processos Internos	Estruturar e melhorar entregas da PROGEP	Nº de manuais/documentos atualizados	Manual/revisão até o final do 2º quadrimestre	- Revisão da Resolução de Professor Substituto
	Planejar e dimensionar tarefas e pessoas	Existência de plano de dimensionamento funcional	Documento de dimensionamento atualizado	- Planejamento de tarefas com base no PGD
	Promover exames periódicos	Nº de servidores atendidos	Realizar até dezembro de 2025	- Ações conforme Decreto nº 6856/2009
Aprendizado e Crescimento	Expandir capacitações e treinamentos	Nº de servidores capacitados	20 servidores capacitados no 1º quadrimestre	- Capacitação sobre PGD - PROGEP Itinerante
	Implementar ações de promoção à saúde mental	Nº de ações realizadas	Roda de conversa no 1º quadrimestre	- Saúde mental como foco transversal do planejamento
	Promover conforto e bem-estar dos servidores	Nº de melhorias em espaços físicos	Ações de ampliação de espaços até 2025	- Readequação e ampliação dos espaços internos

4.1.5 Planejamento Estratégico (5W2H)

Quadro 5 - Planejamento Estratégico PROGEP

Objetivo / Meta	O quê (What)	Por quê (Why)	Onde (Where)	Quando (When)	Quem (Who)	Como (How)	Quanto (How Much)
Ampliação	Reformar/ampliar	Melhorar	Prédios	2026	PROG	Projeto de	Não se



**UNIVERSIDADE FEDERAL DO DELTA DO PARNAÍBA
PLANO DE GESTÃO DE RISCOS 2025 - 2026**

de espaços para bem-estar	ar ambientes internos	ambiente de trabalho e conforto dos servidores	da UFDPAr		EP / Infraestrutura	reforma e adequações físicas	aplica
Consolidação de estrutura de PGD	Avaliar e estabilizar modelo PGD implantado	Garantir qualidade, produtividade e bem-estar	Ambientes da UFDPAr	A partir de 2026	PROG EP / TI / Gestores	Avaliação de resultados, melhorias contínuas	Não se aplica

4.1.6 Planejamento Tático (5W2H)

Quadro 6 - Planejamento Tático PROGEP

Objetivo / Meta	O quê (What)	Por quê (Why)	Onde (Where)	Quando (When)	Quem (Who)	Como (How)	Quanto (How Much)
Exames periódicos	Realizar exames ocupacionais	Cumprir Decreto 6856/2009 e garantir saúde ocupacional	SIASS / UFDPAr	Até dezembro de 2025	SIASS / PROG EP	Parceria com rede pública e agendamento	Não se aplica
PGD – Implantação final	Finalizar a implementação do PGD	Cumprir META 14 do PLS e modernizar o trabalho	UFDPAr (presencial e remoto)	Até agosto/2025	PROG EP / Comissões	Regulamentar, implantar plataforma, treinamento	Não se aplica
Cursos sobre sustentabilidade	Oferecer ao menos 1 curso com 10 vagas para DA/PRAD	Cumprir metas do PLS	Ambientes físicos ou EaD	Até agosto/2025	DDPS / DA / PRAD	Parcerias com instituições, convites	Não se aplica
Campanhas 'Copo Zero' e 'Pensa Bem'	Reduzir uso de copos descartáveis	Promover cultura de sustentabilidade	Unidades da UFDPAr	Até agosto/2025	Comissão PLS / PROG EP	Campanhas educativas internas	Não se aplica
2 campanhas socioambientais	Conscientização ambiental	Integrar ações do PLS com a comunidade	UFDPAr	Até agosto/2025	Comissão PLS / PROG EP	Eventos, materiais gráficos e digitais	Não se aplica
Revisão da resolução de	Atualizar normativa	Adequar processo às	PROGEP	Até agosto	Comissão /	Redação, revisão e	Não se aplica



**UNIVERSIDADE FEDERAL DO DELTA DO PARNAÍBA
PLANO DE GESTÃO DE RISCOS 2025 - 2026**

professor substituto	vigente	necessidades e legislações atuais		o/2025	PROG EP	publicação	
Elaboração da resolução de concurso efetivo	Redigir normativa para concurso público	Regular e planejar seleção pública	PROGEP	Até agosto/2025	Comissão / PROG EP	Redação e tramitação interna	Não se aplica

4.1.7 Planejamento Operacional (5W2H)

Quadro 7 - Planejamento Operacional PROGEP

Objetivo / Meta	O quê (What)	Por quê (Why)	Onde (Where)	Quando (When)	Quem (Who)	Como (How)	Quanto (How Much)
Capacitar 20 servidores em PGD	Preparar servidores para o novo modelo de trabalho	Implantar o PGD com qualidade	UFDPAr (presencial ou EaD)	Até abril/2025	Comissão / PROG EP	Curso com carga horária definida	Não se aplica
Roda de conversa (saúde mental)	Promover debate sobre saúde mental	Sensibilizar servidores	Salas internas ou ambiente virtual	1º trimestre/2025	PROG EP	Evento com especialistas	Não se aplica
Elaboração da resolução de eleição	Criar norma para eleição de coordenadores	Garantir legalidade e regularidade	UFDPAr	Até abril/2025	Comissão	Redação e aprovação institucional	Não se aplica
Minuta de progressão docente	Elaborar nova minuta de progressão	Garantir segurança jurídica e transparência	PROGEP	Até maio/2025	Comissão	Redação e validação	Não se aplica
Levantamento de vivências laborais	Aplicar diagnóstico interno sobre ambiente de trabalho	Planejamento de ações futuras	Todos os setores	Até maio/2025	DQVT / PROG EP	Formulários e entrevistas	Não se aplica
PROGEP Itinerante	Oferecer capacitação em vida funcional nos setores	Levar conhecimento direto aos servidores	Setores da UFDPAr	Até junho/2025	DCQP/CDP / PROG EP	Roteiro e material educativo	Não se aplica

4.2 DIAGNÓSTICO DO SETOR

Tomando como base a orientação da Metodologia de Gestão de Riscos, especificada pela CGU (2018), foram calculados os níveis dos riscos identificado para Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas a partir de critérios de probabilidade e impactos, a saber:

Quadro 8 - Escala de probabilidade com os respectivos scores e descrição dos atributos para o cálculo do risco

ESCALA DE PROBABILIDADE		
PROBABILIDADE	PESO	DESCRIÇÃO
Muito Baixa	1	Em situações excepcionais o evento poderá até ocorrer, mas não há histórico conhecido do evento ou não há indícios que sinalizem sua ocorrência, portanto, é improvável que aconteça.
Baixa	2	O histórico conhecido aponta para baixa frequência, podendo o evento ocorrer de forma inesperada ou casual.
Média	3	Repete-se com frequência razoável ou há indícios que possa ocorrer de alguma forma.
Alta	4	Repete-se com elevada frequência ou sua ocorrência é até esperada pois os indícios apontam essa possibilidade.
Muito Alta	5	Os indícios indicam claramente que o, evento ocorrerá, portanto, é praticamente certo.

Fonte: ABNT (2009)

Quadro 9 - Escala de impacto com os respectivos scores e descrição dos atributos para o cálculo de risco

ESCALA DE IMPACTO		
IMPACTO	PESO	DESCRIÇÃO
Muito Baixa	1	Não altera o alcance do objetivo.
Baixa	2	Compromete em alguma medida o alcance do objetivo, mas não impede o alcance da maior parte do atingimento do objetivo.
Média	3	Compromete razoavelmente o alcance do objetivo, porém recuperável.
Alta	4	Compromete a maior parte do atingimento do objetivo, sendo de difícil reversão.
Muito Alta	5	Compromete totalmente ou que totalmente o atingimento do objetivo, de forma irreversível.

Fonte: ABNT (2009)

A multiplicação entre os valores de probabilidade e impacto define o nível do risco inerente, ou seja, o nível do risco sem considerar quaisquer controles que reduzem ou podem reduzir a probabilidade da sua ocorrência ou do seu impacto.

RI = NP x NI, em que:

RI = nível do risco inerente

NP = nível de probabilidade do risco

NI = nível de impacto do risco

A partir do resultado do cálculo, o risco pode ser classificado dentro das seguintes faixas:

Quadro 10 – Classificação do nível de risco a partir da escala dos scores calculados.

CLASSIFICAÇÃO DO NÍVEL DE RISCO	
RISCO	ESCALA
RB (Risco Baixo)	1 – 3
RM (Risco Médio)	4 – 6
RA (Risco Alto)	7 – 12
RE (Risco Extremo)	13 - 25

Fonte: ABNT (2009)



1.1.1 Reconhecimento e Classificação dos Riscos Institucionais

Quadro 10 - Reconhecimento e Classificação dos Riscos Institucionais

Ambiente	Tipos	IDENTIFICAÇÃO DOS RISCOS				
		Objeto Analisado	Unidade/ Subunidade responsável	Riscos	Causa(s)	Consequência(s)
EXTERNO	Macroec onômico	Acompanhar as políticas econômicas e orçamentárias que impactam a contratação e capacitação de servidores.	DIMENSIO NAMENTO/ CDP/PROG EP	Não aprovação da LDO e LOA os pontos que contemplem a universidade	Pode trazer diversos impactos negativos para a universidade, comprometendo sua capacidade de execução de projetos e atividades.	Interrupção ou atraso na contratação de professores e servidores técnicos; Paralisação de obras e projetos de expansão das universidade; Cortes em bolsas estudantis;



**UNIVERSIDADE FEDERAL DO DELTA DO PARNAÍBA
PLANO DE GESTÃO DE RISCOS 2025 - 2026**

		<p>Implementar campanhas como "PENSA BEM, VAI PEGAR MAIS UM?" e "Copo Zero" para reduzir impactos ambientais. (META 41 - PLS)</p>	<p>PRAE; PREG; PROGEP; PROPOPI; PREX; PREUNI.</p>	<p>Baixa adesão: Resistência cultural dos colaboradores a mudanças de hábitos. Falta de fiscalização: Dificuldade em monitorar e garantir o cumprimento das ações.</p>	<p>Continuação do Desperdício de Recursos; Impacto Ambiental Negativo; Comprometimento da Imagem Institucional;</p>	<p>Menor Eficiência Administrativa; Impossibilidade de Certificações Ambientais; Perda de Credibilidade; Afastamento de Potenciais Doadores e Financiadores;</p>
	<p>Ambiental</p>	<p>Promover a conscientização sobre a sustentabilidade nos processos institucionais.</p>	<p>DQVT/CDP/ PROGEP</p>	<p>Falta de apoio da alta gestão: Sem suporte institucional, a iniciativa pode perder força. Dificuldade na implementação: Barreiras burocráticas e operacionais para modificar processos. Alto custo inicial: Mudanças sustentáveis podem exigir investimentos que nem sempre são priorizados.</p>	<p>Desconhecimento e Falta de Comprometimento da Comunidade Acadêmica; Incoerência nas Práticas Institucionais; Imagem Institucional Prejudicada;</p>	<p>Baixa Implementação de Políticas; Dificuldade em Engajar a Comunidade; Atraso nos Resultados Esperados; Limitação no Orçamento;</p>



**UNIVERSIDADE FEDERAL DO DELTA DO PARNAÍBA
PLANO DE GESTÃO DE RISCOS 2025 - 2026**

	Social	Desenvolver programas de bem-estar e qualidade de vida no trabalho, incluindo exames periódicos e promoção da saúde mental.	DQVT/CDP/PROGEP	Baixa adesão dos colaboradores Restrições orçamentárias e logísticas Excesso de carga para as equipes	Falta de Comunicação Clara; Resistência à Mudança; Falta de Motivação ou Incentivos; Priorização de Outras Despesas; Subdimensionamento da Equipe;	Aumento de Problemas de Saúde Física e Mental; Aumento de Licenças Médicas e Afastamentos;
		Realizar rodas de conversa sobre temas socioambientais e saúde mental.	DQVT/CDP/PROGEP	Resistência dos participantes; Falta de mediação adequada; Baixa participação	Medo de Mudanças; Experiências Anteriores Negativas; Desconhecimento das Dinâmicas de Grupo; Falta de Interesse ou Relevância; Excesso de Compromissos;	Dificuldade na Implementação; Baixa Efetividade; Desalinhamento de Objetivos; Ineficiência nas Iniciativas; Impossibilidade de Alcançar Metas; Fragilidade na Cultura Institucional;
	Tecnológico	Incentivar o uso de tecnologias digitais para gestão de pessoas e capacitação.	PROGEP E PROTIC	Dificuldade de adaptação; Custo de implementação	Falta de Capacitação ou Treinamento; Investimentos Iniciais Elevados; Falta de Planejamento Financeiro;	Baixa Efetividade das Mudanças; Atraso nos Resultados Esperados; Comprometimento de Outras Áreas Orçamentárias;



**UNIVERSIDADE FEDERAL DO DELTA DO PARNAÍBA
PLANO DE GESTÃO DE RISCOS 2025 - 2026**

						Impacto na Reputação;
		Implementar o Programa de Gestão e Desempenho (PGD) utilizando ferramentas tecnológicas. Meta 14, PLS/UFDPAr.	PROGEP	Erros na avaliação de desempenho; Falta de engajamento; Dificuldade na adaptação: Mudanças no modelo de trabalho podem gerar impactos na rotina dos funcionários.	Critérios de Avaliação Mal Definidos; Cultura Institucional Negativa; Excesso de Carga de Trabalho ou Falta de Autonomia;	Desmotivação e Desengajamento; Decisões de Gestão Inadequadas; Alta Rotatividade de Funcionários; Desinteresse por Inovações; Aumento do Estresse e Desmotivação;
	Legal	Garantir a conformidade com normas e decretos, como o Decreto nº 6856/2009 para exames periódicos.	DLN/CAP/P ROGEP	Descumprimento das exigências legais; Risco de sanções e penalidades;	Falta de Conhecimento ou Atualização sobre Legislação; Fiscalização Deficiente ; Gestão Ineficiente de Documentos e Processos;	Multas e Multas Administrativas ; Implicações Legais;
		Revisar e elaborar resoluções e editais de seleção e progressão funcional.	DLN/CAP/P ROGEP	Mudanças/alterações na legislação	Reformas Legislativas;	Necessidade de Adequação Rápida; Risco de Sanções e Penalidade; Insegurança Jurídica;



UNIVERSIDADE FEDERAL DO DELTA DO PARNAÍBA
PLANO DE GESTÃO DE RISCOS 2025 - 2026

INTERNO	Financeiro	Garantir a eficácia na aplicação de recursos destinados à capacitação e infraestrutura de trabalho.	PROGEP	Restrições orçamentárias	Corte de Recursos Públicos; Crise Econômica; Prioridades de Investimentos;	Corte de Bolsas de Estudo e Pesquisas; Aumento da Desigualdade no Acesso ao Ensino Superior;
		Otimizar recursos para ampliação e melhoria dos espaços para os servidores. Meta 8, PLS/UFDPAr.	PROGEP/PROPLAN	Restrições orçamentárias	Corte de Recursos Públicos; Crise Econômica; Prioridades de Investimentos; Crise Econômica;	Corte de Bolsas de Estudo e Pesquisas; Aumento da Desigualdade no Acesso ao Ensino Superior;
	Ambiental	Adotar medidas internas para redução do uso de materiais descartáveis. Meta 41, PLS/UFDPAr.	PROGEP	Resistência dos Colaboradores; Falta de Alternativas Adequadas; Custo Inicial Elevado; Desafios na Mudança Cultural	Medo da mudança e da perda de estabilidade no ambiente de trabalho; Falta de treinamento adequado para adaptação às novas práticas; Orçamento restrito, dificultando a alocação de recursos para inovação;	Adoção lenta ou falha na implementação de novas políticas e tecnologias; Manutenção de processos ineficientes e defasados; Dificuldade na implementação de metodologias mais eficientes e inovadoras;



UNIVERSIDADE FEDERAL DO DELTA DO PARNAÍBA
 PLANO DE GESTÃO DE RISCOS 2025 - 2026

		Implementar boas práticas ambientais em eventos e atividades institucionais.	DQVT/CDP/PROGEP	Falta de Engajamento e Conscientização; Dificuldade na Logística Sustentável; Fiscalização Ineficiente; Desperdício de Recursos; Clima Organizacional e Cultural.	Ausência de campanhas educativas sobre a importância das mudanças institucionais; Processos de auditoria internos deficientes ou inexistentes; Infraestrutura inadequada para práticas sustentáveis, como coleta seletiva e eficiência energética.	Baixa adesão a projetos de sustentabilidade, inovação e melhoria acadêmica; Crescimento de práticas irregulares ou inadequadas dentro da universidade; Impactos ambientais negativos devido ao excesso de consumo e descarte inadequado;
Social		Estruturar programas de desenvolvimento profissional, incluindo o PROGEP ITINERANTE.	CDP	Dificuldade na Logística e Infraestrutura; Resistência à Mudança; Qualidade dos Conteúdos e Instrutores; Incompatibilidade com a Rotina de Trabalho; Dificuldade em	Falta de planejamento estratégico e políticas institucionais claras; Escassez de recursos financeiros e humanos; Resistência dos servidores e gestores;	Defasagem nas competências técnicas e gerenciais dos servidores; Baixa produtividade e aumento da ineficiência nos processos institucionais; Desmotivação e estagnação profissional; Falta de uniformidade nos procedimentos administrativos;



**UNIVERSIDADE FEDERAL DO DELTA DO PARNAÍBA
PLANO DE GESTÃO DE RISCOS 2025 - 2026**

				Mensurar Resultados; Falta de Continuidade e Sustentabilidade;		
		Capacitar servidores para melhoria na gestão de processos e atendimento à comunidade.	CDP	Falta de Recursos Financeiros; Falta de Infraestrutura e Tecnologia; Falta de Indicadores de Avaliação; Desalinhamento com as Necessidades Reais;	Baixo investimento governamental, dificuldade na captação de recursos privados, ineficiência na gestão orçamentária, dependência excessiva de repasses públicos e redução de verbas destinadas à educação.	Cortes em programas acadêmicos, redução no quadro de professores, queda na qualidade do ensino e da pesquisa, diminuição da oferta de bolsas de estudo e aumento da evasão estudantil.
	Tecnológico	Melhorar sistemas de informação para otimização dos processos administrativos.	PROGEP/PROTIC	Resistência dos Usuários; Segurança da Informação ; Falta de Suporte Técnico Adequado;	Falta de familiaridade com novas tecnologias, receio de mudanças nos processos acadêmicos e administrativos, ausência de treinamentos para docentes, alunos e funcionários, além da	Adoção limitada de ferramentas digitais, dificuldade na modernização dos processos educacionais e administrativos, desmotivação de professores, técnicos administrativos e estudantes e redução da eficiência acadêmica e



**UNIVERSIDADE FEDERAL DO DELTA DO PARNAÍBA
PLANO DE GESTÃO DE RISCOS 2025 - 2026**

					cultura institucional tradicionalista.	gerencial.
		Digitalizar procedimentos para aumentar a eficiência e transparência da gestão.	PROGEP/P ROTIC	Resistência à Mudança; Dificuldades na Capacitação dos Usuários; Segurança da Informação;	Cultura institucional tradicionalista, falta de incentivos para inovação, receio de impactos negativos na rotina acadêmica e administrativa, desconhecimento sobre os benefícios das novas práticas e ausência de treinamentos eficazes; Falta de investimentos em infraestrutura de TI, desconhecimento sobre boas práticas de segurança digital, sistemas defasados e vulneráveis, além da ausência de políticas institucionais claras para proteção de dados;	Risco de vazamento de dados sensíveis, ataques cibernéticos que podem comprometer informações acadêmicas e administrativas, perda de credibilidade da instituição e interrupções em serviços essenciais como matrículas, notas e comunicação acadêmica; Dificuldade na implementação de novas metodologias de ensino, atraso na digitalização dos processos acadêmicos, desmotivação de alunos e docentes, além da perda de competitividade da instituição em relação a universidades mais inovadoras;



UNIVERSIDADE FEDERAL DO DELTA DO PARNAÍBA
PLANO DE GESTÃO DE RISCOS 2025 - 2026

	Legal	Elaborar e revisar normativas internas, incluindo resoluções e minutas de atos administrativos.	DLN/CAP/P ROGEP	Falta de Clareza e Coesão Normativa; Desalinhamento com a Legislação Superior; Falta de Atualização e Revisão Contínua; Impacto na Rotina Administrativa;	Elaboração de normas genéricas ou contraditórias, ausência de padronização na redação de regulamentos internos, dificuldade na interpretação e aplicação das regras e falta de integração entre diferentes setores na formulação normativa; Falta de acompanhamento das mudanças legais, desconhecimento das diretrizes estabelecidas por órgãos reguladores, demora na adaptação das normas internas e resistência a modificações exigidas por novas regulamentações;	Insegurança jurídica, aumento de conflitos administrativos, dificuldades na tomada de decisão, divergências na aplicação das normas e necessidade frequente de reinterpretação dos regulamentos; Risco de invalidade de atos administrativos, sanções por descumprimento de normas, prejuízo à credibilidade da instituição e entraves em processos;
--	-------	---	--------------------	--	---	---



UNIVERSIDADE FEDERAL DO DELTA DO PARNAÍBA
PLANO DE GESTÃO DE RISCOS 2025 - 2026

		Assegurar que as ações da PROGEP estejam alinhadas às diretrizes institucionais e legais vigentes.	PROGEP	Falta de Atualização das Normas Legais e Institucionais; Interpretação Equivocada das Diretrizes; Burocracia Excessiva; Falta de Monitoramento e Avaliação de Conformidade; Dificuldade em Gerir Conflitos de Prioridades; Mudanças Rápidas nas Normas Legais;	Falta de acompanhamento contínuo das mudanças regulatórias, ausência de uma equipe especializada para revisão normativa, demora na adaptação de regulamentos internos às novas legislações e resistência a alterações estruturais; Falta de capacitação dos gestores e servidores, linguagem ambígua ou complexa nos regulamentos, ausência de suporte jurídico adequado e divergências na interpretação entre diferentes setores da universidade;	Aplicação de normas desatualizadas, insegurança jurídica, risco de sanções por descumprimento de regras, dificuldades na obtenção de credenciamento e reconhecimento de cursos e ineficiência nos processos administrativos; Tomada de decisões inconsistentes, conflitos internos na aplicação das normas, retrabalho na execução de processos administrativos e acadêmicos e comprometimento da transparência institucional;
--	--	--	--------	---	---	---

1.1.2 Avaliação dos Riscos Institucionais

Quadro 11 - Avaliação dos Riscos Institucionais

Ambiente	Tipos	IDENTIFICAÇÃO DOS RISCOS	AVALIAÇÃO DOS RISCOS				
			Probabilidade (P)		Impacto (I)		Nível de Risco Inerente
			Riscos	Grau de Ocorrência	Nível I	Grau de Impacto	Nível I
EXTERNO	Macroeconômico	Acompanhar as políticas econômicas e orçamentárias que impactam a contratação e capacitação de servidores	Muito Alta	5	Alto	4	20
	Ambiental	Implementar campanhas como "PENSA BEM, VAI PEGAR MAIS UM?" e "Copo Zero" para reduzir impactos ambientais. (META 41 - PLS)	Alta	4	Baixo	2	8
	Ambiental	Promover a conscientização sobre a sustentabilidade	Alta	4	Baixo	2	8



UNIVERSIDADE FEDERAL DO DELTA DO PARNAÍBA
PLANO DE GESTÃO DE RISCOS 2025 - 2026

		nos processos institucionais					
	Social	Desenvolver programas de bem-estar e qualidade de vida no trabalho, incluindo exames periódicos e promoção da saúde mental	Média	3	Médio	3	9
	Social	Realizar rodas de conversa sobre temas socioambientais e saúde mental.	Média	3	Baixo	2	6
	Tecnológico	Incentivar o uso de tecnologias digitais para gestão de pessoas e capacitação	Média	3	Médio	3	9
	Tecnológico	Implementar o Programa de Gestão e Desempenho (PGD) utilizando ferramentas tecnológicas.	Alta	4	Médio	3	12



**UNIVERSIDADE FEDERAL DO DELTA DO PARNAÍBA
PLANO DE GESTÃO DE RISCOS 2025 - 2026**

		Meta 14, PLS/UFDPAr					
	Legal	Garantir a conformidade com normas e decretos, como o Decreto nº 6856/2009 para exames periódicos	Alta	4	Médio	3	12
	Legal	Revisar e elaborar resoluções e editais de seleção e progressão funcional	Alta	4	Baixo	2	8
INTERNO	Financeiro	Garantir a eficácia na aplicação de recursos destinados à capacitação e infraestrutura de trabalho	Alta	4	Médio	3	12
	Financeiro	Otimizar recursos para ampliação e melhoria dos espaços para os	Média	3	Médio	3	9



**UNIVERSIDADE FEDERAL DO DELTA DO PARNAÍBA
PLANO DE GESTÃO DE RISCOS 2025 - 2026**

		servidores. Meta 8, PLS/UFDPa					
	Ambiental	Adotar medidas internas para redução do uso de materiais descartáveis. Meta 41, PLS/UFDPa	Média	3	Baixo	2	6
	Ambiental	Implementar boas práticas ambientais em eventos e atividades institucionais	Média	3	Baixo	2	6
	Social	Estruturar programas de desenvolvimento profissional, incluindo o PROGEP ITINERANTE	Alta	4	Médio	3	12
	Social	Capacitar servidores para melhoria na gestão de processos e atendimento à comunidade.	Alta	4	Médio	3	12
	Tecnológico	Melhorar sistemas de	Média	3	Médio	3	9



UNIVERSIDADE FEDERAL DO DELTA DO PARNAÍBA
PLANO DE GESTÃO DE RISCOS 2025 - 2026

		informação para otimização dos processos administrativos					
Tecnológico		Digitalizar procedimentos para aumentar a eficiência e transparência da gestão.	Média	3	Baixo	2	6
Legal		Elaborar e revisar normativas internas, incluindo resoluções e minutas de atos administrativos	Alta	4	Baixo	2	8
Legal		Assegurar que as ações da PROGEP estejam alinhadas às diretrizes institucionais e legais vigentes.	Alta	4	Baixo	2	8



1.1.3 Verificação de Controles de Riscos

Quadro 12 - Verificação de Controles de Riscos

Ambiente	Tipos	IDENTIFICAÇÃO DOS RISCOS	VERIFICAÇÃO DE CONTROLES DE RISCOS
		Riscos	Existência de Controle (POSSIBILIDADES DE RESPOSTAS: SIM OU NÃO)
EXTERNO	Macroeconômico	Acompanhar as políticas econômicas e orçamentárias que impactam a contratação e capacitação de servidores	NÃO
	Ambiental	Implementar campanhas como "PENSA BEM, VAI PEGAR MAIS UM?" e "Copo Zero" para reduzir impactos ambientais. (META 41 - PLS	SIM
	Ambiental	Promover a conscientização sobre a sustentabilidade nos processos institucionais	SIM



UNIVERSIDADE FEDERAL DO DELTA DO PARNAÍBA
PLANO DE GESTÃO DE RISCOS 2025 - 2026

	Social	Desenvolver programas de bem-estar e qualidade de vida no trabalho, incluindo exames periódicos e promoção da saúde mental	SIM
	Social	Realizar rodas de conversa sobre temas socioambientais e saúde mental	SIM
	Tecnológico	Incentivar o uso de tecnologias digitais para gestão de pessoas e capacitação	SIM
	Tecnológico	Implementar o Programa de Gestão e Desempenho (PGD) utilizando ferramentas tecnológicas	SIM
	Legal	Garantir a conformidade com normas e decretos, como o Decreto nº 6856/2009 para exames periódicos	SIM
	Legal	Revisar e elaborar resoluções e editais	SIM



UNIVERSIDADE FEDERAL DO DELTA DO PARNAÍBA
PLANO DE GESTÃO DE RISCOS 2025 - 2026

		de seleção e progressão funcional	
INTERNO	Financeiro	Garantir a eficácia na aplicação de recursos destinados à capacitação e infraestrutura de trabalho	SIM
	Financeiro	Otimizar recursos para ampliação e melhoria dos espaços para os servidores. Meta 8, PLS/UFDPAr	SIM
	Ambiental	Adotar medidas internas para redução do uso de materiais descartáveis. Meta 41, PLS/UFDPAr	SIM
	Ambiental	Implementar boas práticas ambientais em eventos e atividades institucionais	SIM
	Social	Estruturar programas de desenvolvimento profissional, incluindo o PROGEP ITINERANTE	SIM
	Social	Capacitar servidores para melhoria na gestão de processos	SIM



UNIVERSIDADE FEDERAL DO DELTA DO PARNAÍBA
PLANO DE GESTÃO DE RISCOS 2025 - 2026

		e atendimento à comunidade.	
	Tecnológico	Melhorar sistemas de informação para otimização dos processos administrativos	SIM
	Tecnológico	Digitalizar procedimentos para aumentar a eficiência e transparência da gestão.	SIM
	Legal	Elaborar e revisar normativas internas, incluindo resoluções e minutas de atos administrativos	SIM
	Legal	Assegurar que as ações da PROGEP estejam alinhadas às diretrizes institucionais e legais vigentes	SIM



1.1.4 Melhoria e/ou Implementação de Sistemas de Controles de Riscos

Quadro 13 - Melhoria e/ou Implementação de Sistemas de Controles de Riscos

Ambiente	Tipos	IDENTIFICAÇÃO DOS RISCOS	MELHORIA E/OU IMPLANTAÇÃO DE MEDIDAS DE CONTROLE DE RISCOS		
			Medidas de Melhoria de Controles Existentes (caso necessário)	Medidas de Controle a serem implementadas	Avaliação de Controles Existentes (P x I x FA)
EXTERNO	Macroeconômico	Acompanhar as políticas econômicas e orçamentárias que impactam a contratação e capacitação de servidores	Não podemos propor melhorias, pois não está sob nosso controle.	Não temos controle sob o objeto analisado	20
	Ambiental	Implementar campanhas como "PENSA BEM, VAI PEGAR MAIS UM?" e "Copo Zero" para reduzir impactos	Reforço da Comunicação e Conscientização; Monitoramento do Consumo; Incentivo ao Uso de Alternativas Sustentáveis;	Política Interna de Sustentabilidade; Sistema de Recompensas e Penalidades; Campanhas Contínuas e Engajamento da Comunidade;	4



**UNIVERSIDADE FEDERAL DO DELTA DO PARNAÍBA
PLANO DE GESTÃO DE RISCOS 2025 - 2026**

		ambientais. (META 41 - PLS			
	Ambiental	Promover a conscientização sobre a sustentabilidade nos processos institucionais	Reforço na Comunicação e Capacitação; Monitoramento e Transparência; Aprimoramento da Gestão de Resíduos; Otimização do Consumo de Recursos Naturais	Engajamento dos Colaboradores e Incentivos; Parcerias com Fornecedores Sustentáveis; Redução do Uso de Materiais Descartáveis; Eventos e Ações de Conscientização;	4
	Social	Desenvolver programas de bem-estar e qualidade de vida no trabalho, incluindo exames periódicos e promoção da saúde mental	Aprimoramento das Ações de Saúde Mental; Melhoria na Ergonomia e Condições de Trabalho; Fortalecimento das Campanhas de Promoção da Saúde;	Programa de Apoio Psicológico Contínuo; Monitoramento da Qualidade de Vida no Trabalho; Incentivo à Prática de Atividades Físicas;	4,5
	Social	Realizar rodas de conversa sobre temas socioambientais e saúde mental	Melhoria na Seleção de Temas e Especialistas; Criação de um Espaço Seguro para Discussões; Monitoramento do Impacto e Feedback	Criação de um Comitê de Sustentabilidade e Saúde Mental; Incentivo à Participação e Inclusão no Processo Decisório;	4,8
	Tecnológico	Incentivar o uso de tecnologias digitais para	Otimização das Plataformas de Capacitação; Maior Engajamento e Incentivo	Treinamento Contínuo no Uso das Tecnologias Digitais;	6,3



**UNIVERSIDADE FEDERAL DO DELTA DO PARNAÍBA
PLANO DE GESTÃO DE RISCOS 2025 - 2026**

		gestão de pessoas e capacitação	ao Uso das Tecnologias; Monitoramento e Feedback sobre o Uso das Tecnologias;	Automatização de Processos Administrativos e de Desenvolvimento Profissional; Segurança e Proteção de Dados no Uso das Tecnologias Digitais;	
	Tecnológico	Implementar o Programa de Gestão e Desempenho (PGD) utilizando ferramentas tecnológicas	Aprimoramento dos Processos de Avaliação de Desempenho; Capacitação de Gestores e Colaboradores; Melhoria na Transparência e Comunicação do PGD;	Automatização dos Relatórios de Desempenho; Monitoramento Contínuo e Ajustes na Implementação;	6
	Legal	Garantir a conformidade com normas e decretos, como o Decreto nº 6856/2009 para exames periódicos	Revisão e Atualização dos Procedimentos Internos; Fortalecimento do Monitoramento e Auditoria Interna; Capacitação e Treinamento sobre Legislação e Normas;	Monitoramento Contínuo e Indicadores de Conformidade; Parcerias com Clínicas e Profissionais de Saúde; Adoção de Medidas para Garantir a Participação dos Colaboradores; Adequação à LGPD na Gestão de Dados Médicos;	6
	Legal	Revisar e elaborar resoluções e	Aprimoramento da Transparência e Clareza nos Editais e Resoluções;	Monitoramento e Auditoria Contínua do Processo de Seleção e	4



**UNIVERSIDADE FEDERAL DO DELTA DO PARNAÍBA
PLANO DE GESTÃO DE RISCOS 2025 - 2026**

		editais de seleção e progressão funcional	Otimização do Processo de Publicação e Divulgação; Melhoria nos Critérios de Avaliação e Progressão;	Progressão; Capacitação de Gestores e Candidatos sobre os Critérios de Seleção e Progressão; Garantia da Equidade e Prevenção de Conflitos de Interesse;	
INTERNO	Financeiro	Garantir a eficácia na aplicação de recursos destinados à capacitação e infraestrutura de trabalho	Aprimoramento do Planejamento Orçamentário; Adoção de Mecanismos de Avaliação e Retorno sobre o Investimento; Fortalecimento da Governança e Controle Interno;	Automação dos Processos de Controle Financeiro; Monitoramento Contínuo e Auditoria dos Investimentos; Indicadores de Desempenho para Avaliação da Eficiência dos Recursos; Adoção de Práticas Sustentáveis na Aplicação de Recursos;	6
	Financeiro	Otimizar recursos para ampliação e melhoria dos espaços para os servidores. Meta 8, PLS/UFDPAr	Avaliação das Condições Atuais dos Espaços de Trabalho; Melhoria no Controle de Manutenção Preventiva; Aprimoramento da Gestão de Espaços Compartilhados;	Plano de Expansão e Modernização dos Espaços; Monitoramento e Indicadores de Uso dos Espaços; Parcerias para Captação de Recursos e Sustentabilidade;	4,5



**UNIVERSIDADE FEDERAL DO DELTA DO PARNAÍBA
PLANO DE GESTÃO DE RISCOS 2025 - 2026**

	Ambiental	Adotar medidas internas para redução do uso de materiais descartáveis. Meta 41, PLS/UFDPAr	Conscientização e Engajamento dos Colaboradores; Melhoria no Controle de Estoques e Compras; Aprimoramento na Gestão de Resíduos;	Proibição Gradual do Uso de Itens Descartáveis; Monitoramento e Relatórios sobre Redução de Descartáveis; Parcerias com Fornecedores Sustentáveis; Criação de Pontos de Apoio para Redução de Descartáveis;	3
	Ambiental	Implementar boas práticas ambientais em eventos e atividades institucionais	Redução do Uso de Materiais Descartáveis e Impressos; Aprimoramento na Gestão de Resíduos; Melhoria na Eficiência Energética e Redução de Emissões;	Certificação e Monitoramento de Eventos Ecológicos; Adoção de Materiais e Produtos Sustentáveis; Treinamento e Sensibilização dos Colaboradores e Organizadores; Monitoramento e Relatórios de Impacto Ambiental;	3
	Social	Estruturar programas de desenvolvimento profissional, incluindo o	Ampliação do Acesso à Capacitação; Fortalecimento da Avaliação de Impacto das Capacitações;	Monitoramento e Indicadores de Desempenho; Automação da Gestão de Treinamentos; Expansão da	6



**UNIVERSIDADE FEDERAL DO DELTA DO PARNAÍBA
PLANO DE GESTÃO DE RISCOS 2025 - 2026**

		PROGEP ITINERANTE		Capilaridade do PROGEP ITINERANTE; Auditorias e Ajustes Periódicos no Programa;	
Social	Capacitar servidores para melhoria na gestão de processos	Ampliação do Acesso às Capacitações; Otimização dos Recursos Destinados à Capacitação; Aprimoramento da Avaliação de Impacto;		Monitoramento do Desempenho dos Servidores Capacitados; Criação de um Programa de Multiplicadores Internos; Parcerias para Formação Contínua;	6
Tecnológico	Melhorar sistemas de informação para otimização dos processos administrativos	Revisão e Atualização dos Sistemas Existentes; Aprimoramento da Segurança da Informação; Capacitação de Servidores no Uso dos Sistemas;		Monitoramento e Indicadores de Eficiência; Auditorias e Avaliações Periódicas;	4,5
Tecnológico	Digitalizar procedimentos para aumentar a eficiência e transparência da gestão.	Mapeamento e Revisão dos Processos Administrativos; Capacitação dos Servidores para Uso de Ferramentas Digitais;		Portal de Transparência e Acesso à Informação; Monitoramento de Eficiência e Transparência;	3
Legal	Elaborar e revisar normativas	Revisão e Atualização das Normativas Vigentes; Aprimoramento da Análise		Monitoramento e Controle de Conformidade;	4



UNIVERSIDADE FEDERAL DO DELTA DO PARNAÍBA
PLANO DE GESTÃO DE RISCOS 2025 - 2026

		internas, incluindo resoluções e minutas de atos administrativos	Jurídica e Técnica; Melhoria na Comunicação e Divulgação Interna; Capacitação dos Servidores Envolvidos na Elaboração Normativa;	Consulta Pública e Participação de Servidores; Relatórios Periódicos sobre a Gestão Normativa;	
Legal	Assegurar que as ações da PROGEP estejam alinhadas às diretrizes institucionais e legais vigentes	Revisão e Atualização de Normas e Procedimentos Internos; Aprimoramento da Comunicação Institucional; Capacitação dos Servidores sobre Conformidade Legal; Fortalecimento da Análise Jurídica e Administrativa;	Plano de Gestão e Conformidade da PROGEP; Relatórios Periódicos de Conformidade; Consulta e Participação Institucional;	4	



1.1.5 Monitoramento dos Riscos Institucionais

Quadro 14 - Monitoramento dos Riscos Institucionais

Ambiente	Tipos	IDENTIFICAÇÃO DOS RISCOS	MONITORAMENTO DOS RISCOS
		Riscos	Relação de medidas (relatórios, documentos, portfólios, entre outros)
EXTERNO	Macroeconômico	Acompanhar as políticas econômicas e orçamentárias que impactam a contratação e capacitação de servidores	NÃO TEM COMO MONITORAR
	Ambiental	Implementar campanhas como "PENSA BEM, VAI PEGAR MAIS UM?" e "Copo Zero" para reduzir impactos	RELATÓRIOS/PORTIFÓLIOS;



UNIVERSIDADE FEDERAL DO DELTA DO PARNAÍBA
PLANO DE GESTÃO DE RISCOS 2025 - 2026

		ambientais. (META 41 - PLS	
	Ambiental	Promover a conscientização sobre a sustentabilidade nos processos institucionais	RELATÓRIOS/PORTIFÓLIOS;
	Social	Desenvolver programas de bem-estar e qualidade de vida no trabalho, incluindo exames periódicos e promoção da saúde mental	RELATÓRIOS/PORTIFÓLIOS;
	Social	Realizar rodas de conversa sobre temas socioambientais e saúde mental	RELATÓRIOS/PORTIFÓLIOS;
	Tecnológico	Incentivar o uso de tecnologias digitais para gestão de pessoas e capacitação	RELATÓRIOS;
	Tecnol[ogico	Implementar o Programa de Gestão e	PORTARIAS E RELATÓRIOS;



**UNIVERSIDADE FEDERAL DO DELTA DO PARNAÍBA
PLANO DE GESTÃO DE RISCOS 2025 - 2026**

		Desempenho (PGD) utilizando ferramentas tecnológicas	
	Legal	Garantir a conformidade com normas e decretos, como o Decreto nº 6856/2009 para exames periódicos	PORTARIAS E PROCESSOS;
	Legal	Revisar e elaborar resoluções e editais de seleção e progressão funcional	PORTARIAS E RELATÓRIOS;
INTERNO	Financeiro	Garantir a eficácia na aplicação de recursos destinados à capacitação e infraestrutura de trabalho	RELATÓRIOS.
	Financeiro	Otimizar recursos para ampliação e melhoria dos espaços para os servidores. Meta 8, PLS/UFDPar	RELATÓRIOS



UNIVERSIDADE FEDERAL DO DELTA DO PARNAÍBA
PLANO DE GESTÃO DE RISCOS 2025 - 2026

	Ambiental	Adotar medidas internas para redução do uso de materiais descartáveis. Meta 41, PLS/UFDPAr	RELATÓRIOS
	Ambiental	Implementar boas práticas ambientais em eventos e atividades institucionais	DOCUMENTOS/RELATÓRIOS
	Social	Estruturar programas de desenvolvimento profissional, incluindo o PROGEP ITINERANTE	RELATÓRIOS/PORTIFÓLIOS;
	Social	Capacitar servidores para melhoria na gestão de processos	RELATÓRIOS/PORTIFÓLIOS;
	Tecnológico	Melhorar sistemas de informação para otimização dos processos administrativos	RELATÓRIOS



UNIVERSIDADE FEDERAL DO DELTA DO PARNAÍBA
PLANO DE GESTÃO DE RISCOS 2025 - 2026

	Tecnológico	Digitalizar procedimentos para aumentar a eficiência e transparência da gestão.	RELATÓRIOS
	Legal	Elaborar e revisar normativas internas, incluindo resoluções e minutas de atos administrativos	PORTARIAS/RELATÓRIOS
	Legal	Assegurar que as ações da PROGEP estejam alinhadas às diretrizes institucionais e legais vigentes	RELATÓRIOS

1.1.6 Tratamento dos Riscos Institucionais

Quadro 15 - Tratamento dos Riscos Institucionais

Ambiente	Tipos	IDENTIFICAÇÃO DOS RISCOS	TRATAMENTO DO RISCO					
			Tipo de Risco			Ações de Tratamento		
			Riscos	Estratégico	Operacional	Orçamentário/ Financeiro	Ação (POSSIBILIDADES DE RESPOSTAS: EVITAR; TRANSFERIR; MITIGAR; ACEITAR)	Unidade/ Subunidade responsável
EXTERNO	Macroeconômico	Acompanhar as políticas econômicas e orçamentárias que impactam a contratação e capacitação de servidores			X	ACEITAR	PROGEP	2026
	Ambiental	Implementar campanhas como "PENSA BEM, VAI PEGAR MAIS UM?" e "Copo		X	X	EVITAR	PRAE; PREG; PROGEP; PROPOPI; PREX; PREUNI.	2025



**UNIVERSIDADE FEDERAL DO DELTA DO PARNAÍBA
PLANO DE GESTÃO DE RISCOS 2025 - 2026**

		Zero" para reduzir impactos ambientais. (META 41 - PLS						
	Ambiental	Promover a conscientização sobre a sustentabilidade de nos processos institucionais		X	X	MITIGAR	DQVT/CDP/PROGEP	2025
	Social	Desenvolver programas de bem-estar e qualidade de vida no trabalho, incluindo exames periódicos e promoção da saúde mental	X	X	X	TRANSFERIR	DQVT/CDP/PROGEP	2025
	Social	Realizar rodas de conversa sobre temas socioambientais e saúde mental		X	X	MITIGAR	DQVT/CDP/PROGEP	2025



UNIVERSIDADE FEDERAL DO DELTA DO PARNAÍBA
PLANO DE GESTÃO DE RISCOS 2025 - 2026

	Tecnológico	Incentivar o uso de tecnologias digitais para gestão de pessoas e capacitação		X	X	MITIGAR	PROGEP E PROTIC	2025
	Tecnológico	Implementar o Programa de Gestão e Desempenho (PGD) utilizando ferramentas tecnológicas				MITIGAR	PROGEP	2025
	Legal	Garantir a conformidade com normas e decretos, como o Decreto nº 6856/2009 para exames periódicos	X	X		EVITAR	DLN/CAP/PROGEP	2025
	Legal	Revisar e elaborar resoluções e editais de seleção e progressão funcional				EVITAR	DLN/CAP/PROGEP	2025



UNIVERSIDADE FEDERAL DO DELTA DO PARNAÍBA
PLANO DE GESTÃO DE RISCOS 2025 - 2026

INTERNO	Financeiro	Garantir a eficácia na aplicação de recursos destinados à capacitação e infraestrutura de trabalho	X	X	X	ACEITAR	CDP/PROGEP	2025
	Financeiro	Otimizar recursos para ampliação e melhoria dos espaços para os servidores. Meta 8, PLS/UFDPAr				ACEITAR	PROGEP/PROPLAN	2025
	Ambiental	Adotar medidas internas para redução do uso de materiais descartáveis. Meta 41, PLS/UFDPAr	X	X	X	MITIGAR	DQVT/CDP/PROGEP	2025
	Ambiental	Implementar boas práticas ambientais em eventos e atividades institucionais		X		MITIGAR	DQVT/CDP/PROGEP	2025



**UNIVERSIDADE FEDERAL DO DELTA DO PARNAÍBA
PLANO DE GESTÃO DE RISCOS 2025 - 2026**

	Social	Estruturar programas de desenvolvimento profissional, incluindo o PROGEP ITINERANTE	X		X	MITIGAR	CDP	2025
	Social	Capacitar servidores para melhoria na gestão de processos	X	X	X	MITIGAR	CDP	2025
	Tecnológico	Melhorar sistemas de informação para otimização dos processos administrativos	X	X	X	ACEITAR	PROGEP/PROTIC	2025
	Tecnológico	Digitalizar procedimentos para aumentar a eficiência e transparência da gestão.		X	X	ACEITAR	PROGEP/PROTIC	2025
	Legal	Elaborar e revisar		X		MITIGAR	DLN/CAP/PROGEP	2025



UNIVERSIDADE FEDERAL DO DELTA DO PARNAÍBA
PLANO DE GESTÃO DE RISCOS 2025 - 2026

		normativas internas, incluindo resoluções e minutas de atos administrativos						
	Legal	Assegurar que as ações da PROGEP estejam alinhadas às diretrizes institucionais e legais vigentes	X	X		MITIGAR	PROGEP	2025



5 RESULTADOS

O marco regulatório instituído pela Instrução Normativa Conjunta MP/CGU N° 1, de 10 de maio de 2016, e pelo Decreto 9.203, de 22 de novembro de 2017, trouxe diretrizes fundamentais para a estruturação da governança, da gestão de riscos e dos controles internos no âmbito do Poder Executivo Federal. Essas normativas impuseram à administração pública federal direta, autárquica e fundacional a necessidade de adotar medidas sistemáticas e coordenadas para garantir maior eficiência, transparência e responsabilidade na gestão pública.

A Instrução Normativa Conjunta MP/CGU N° 1/2016 estabeleceu procedimentos e requisitos para a implementação da gestão de riscos e do controle interno nas instituições federais. Entre seus principais pontos, destaca-se a necessidade de identificação, avaliação, tratamento e monitoramento dos riscos institucionais, garantindo a efetividade das políticas públicas e prevenindo falhas que possam comprometer os objetivos organizacionais. Além disso, o normativo incentiva a criação de um ambiente de controle robusto, no qual responsabilidades sejam claramente definidas e os processos internos sejam continuamente aprimorados.

Por sua vez, o Decreto 9.203/2017 consolidou a política de governança da administração pública federal, estabelecendo princípios como capacidade de resposta, integridade, confiabilidade, melhoria regulatória, prestação de contas e transparência. O decreto reforça a necessidade de que as instituições adotem práticas de gestão de riscos como parte essencial do processo decisório, promovendo a eficiência na alocação de recursos e na execução de políticas públicas.

A implementação efetiva desses normativos requer um comprometimento institucional que envolva liderança, cultura organizacional e capacitação dos servidores. É necessário que os órgãos e entidades federais desenvolvam mecanismos de monitoramento e avaliação contínuos, garantindo que as diretrizes sejam aplicadas de maneira consistente e eficaz.

Dessa forma, o cumprimento das exigências estabelecidas pela Instrução Normativa Conjunta MP/CGU N° 1/2016 e pelo Decreto 9.203/2017 é essencial para fortalecer a governança pública, promover maior eficiência na gestão de recursos e



assegurar que a administração federal atue de maneira responsável, transparente e orientada para resultados.

O Plano de Gestão de Riscos da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEP) apresenta uma abordagem técnica e sistemática voltada à identificação, análise, tratamento e monitoramento de riscos que possam comprometer o alcance dos objetivos institucionais. Foram mapeados riscos de natureza interna e externa, destacando-se: resistência à mudança por parte dos colaboradores, restrições orçamentárias, deficiência na infraestrutura tecnológica, lacunas na comunicação institucional, e baixa adesão às políticas e iniciativas estratégicas.

As causas desses riscos envolvem fatores estruturais e operacionais, como a ausência de normativas atualizadas, desconhecimento técnico, processos burocráticos ineficientes, e fragilidades nos mecanismos de governança e controle. As consequências associadas incluem a paralisação de projetos, desperdício de recursos públicos, ineficiência na gestão de pessoas e processos, impactos negativos na imagem institucional e dificuldades no cumprimento das metas pactuadas.

Para mitigação dos riscos identificados, o plano propõe ações como: implantação de programas de capacitação continuada; promoção da saúde mental e do bem-estar no ambiente de trabalho; incorporação de tecnologias para digitalização e automação de processos; fortalecimento da cultura organizacional voltada à inovação e sustentabilidade; e ampliação da transparência e do controle social por meio da melhoria nos canais de comunicação institucional.

Entre os principais desafios identificados estão a escassez de recursos financeiros e humanos, a resistência a mudanças, a desarticulação entre setores administrativos e a ausência de políticas institucionais integradas. Diante desse cenário, recomenda-se o fortalecimento do planejamento estratégico baseado em evidências, com definição clara de responsabilidades, estabelecimento de indicadores de desempenho, e criação de mecanismos permanentes de acompanhamento e avaliação dos riscos.

Por fim, destaca-se a importância do alinhamento das ações à legislação vigente, às políticas públicas setoriais e às demandas sociais e ambientais contemporâneas. A efetividade do plano depende da atualização contínua dos riscos



**UNIVERSIDADE FEDERAL DO DELTA DO PARNAÍBA
PLANO DE GESTÃO DE RISCOS 2025 - 2026**

identificados, do compromisso institucional com a gestão orientada para resultados e da adoção de práticas sustentáveis, transparentes e responsáveis.



6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A gestão de riscos, quando realizada de forma estruturada e integrada, é essencial para fortalecer a capacidade institucional de prevenir ameaças, aproveitar oportunidades e aprimorar seus processos. O plano apresentado demonstrou que, ao identificar riscos internos e externos como: resistência a mudanças, restrições orçamentárias e falhas operacionais. E, propor ações mitigadoras específicas, é possível aumentar a previsibilidade e a eficácia das iniciativas.

Mais do que evitar perdas e problemas, a gestão de riscos deve ser vista como uma ferramenta estratégica para apoiar decisões, promover inovação e garantir sustentabilidade. Ao alinhar riscos à gestão estratégica, a instituição fortalece sua cultura organizacional, torna-se mais resiliente e preparada para lidar com incertezas.

Assim, reforça-se a importância de uma abordagem proativa, orientada por dados e integrada ao planejamento institucional, como base para alcançar resultados duradouros e impulsionar o desenvolvimento sustentável da organização.



REFERÊNCIAS

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. NBR ISO 31000: **Gestão de Riscos – Diretrizes**. Rio de Janeiro, 17 p., 2018.

BRASIL. **Ministério do Planejamento; Controladoria-Geral da União**. Instrução Normativa Conjunta MP/CGU nº 1, de 10 de maio de 2016. Dispõe sobre controles internos, gestão de riscos e governança no âmbito do Poder Executivo federal. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 11 maio 2016.

BRASIL. **Presidência da República**. Decreto nº 9.203, de 22 de novembro de 2017. Dispõe sobre a governança pública. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 23 nov. 2017.

Brasil. **Tribunal de Contas da União**. Manual de gestão de riscos do TCU / Tribunal de Contas da União. – Brasília : TCU, Secretaria de Planejamento, Governança e Gestão (Seplan), 2020. 46 p.: il.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO DELTA DO PARNAÍBA. **Resolução CONSUNI UFDPAR nº 29/2022, de 2 de dezembro de 2022**. Aprova a Política de Gestão de Riscos da Universidade Federal do Delta do Parnaíba – UFDPAR. Parnaíba, PI, 2022.