



**UNIVERSIDADE  
FEDERAL DO DELTA  
DO PARNAÍBA**

**PLANO DE GESTÃO DE  
RISCOS: PRÓ-REITORIA  
UFDPAr DE GESTÃO DE  
PESSOAS**

**PARNAÍBA, 2022**

## **ROL DE RESPONSÁVEIS**

Alexandro Marinho de Oliveira  
**REITOR**

José Natanael Fontenele de Carvalho  
**VICE-REITOR**

Jorgete Freire de Carvalho  
**PRÓ-REITORA DE GESTÃO DE PESSOAS**

Aurélio Vinícius Araújo Silva  
**COORDENADOR DE ADMINISTRAÇÃO DE PESSOAL**

Maria do Socorro de Araújo Holanda  
**CHEFE DA DIVISÃO DE PAGAMENTO DE PESSOAL**

Moyses Barbosa Da Silva Filho  
**CHEFE DA DIVISÃO DE CADASTRO, PROVISIONAMENTO E CONTROLE**

Samara Dourado dos Santos Moraes  
**COORDENADORA DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS**

Ângela Pereira Lopes de Oliveira  
**CHEFE DA DIVISÃO DE CAPACITAÇÃO E QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL**

Ajamille da Silva Brasil  
**CHEFE DA DIVISÃO DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO**

Valterdes dos Santos Rodrigues  
**CHEFE DA DIVISÃO DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO**

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 – Missão, Visão e Valores da PROGEP .....	6
Figura 2 - Organograma PROGEP .....	7
Figura 3 - Análise SWOT PROGEP .....	11
Figura 4 - Transição UFPI/UFDPAr .....	12
Figura 5 - Restrição orçamentária .....	13
Figura 6 - Legislação Federal.....	14
Figura 7 - Imediatismo de demandas .....	15
Figura 8 - Restrição Orçamentária II .....	16
Figura 9 – Mapa Estratégico PROGEP .....	21

## ÍNDECE DE QUADROS

Quadro 1- Objetivos e Metas.....	8
Quadro 2 - Desempenho do Setor .....	9
Quadro 3 - Identificação do Risco .....	17
Quadro 4 - Avaliação do Risco.....	19
Quadro 5 - Tratamento dos Riscos .....	20

## SUMÁRIO

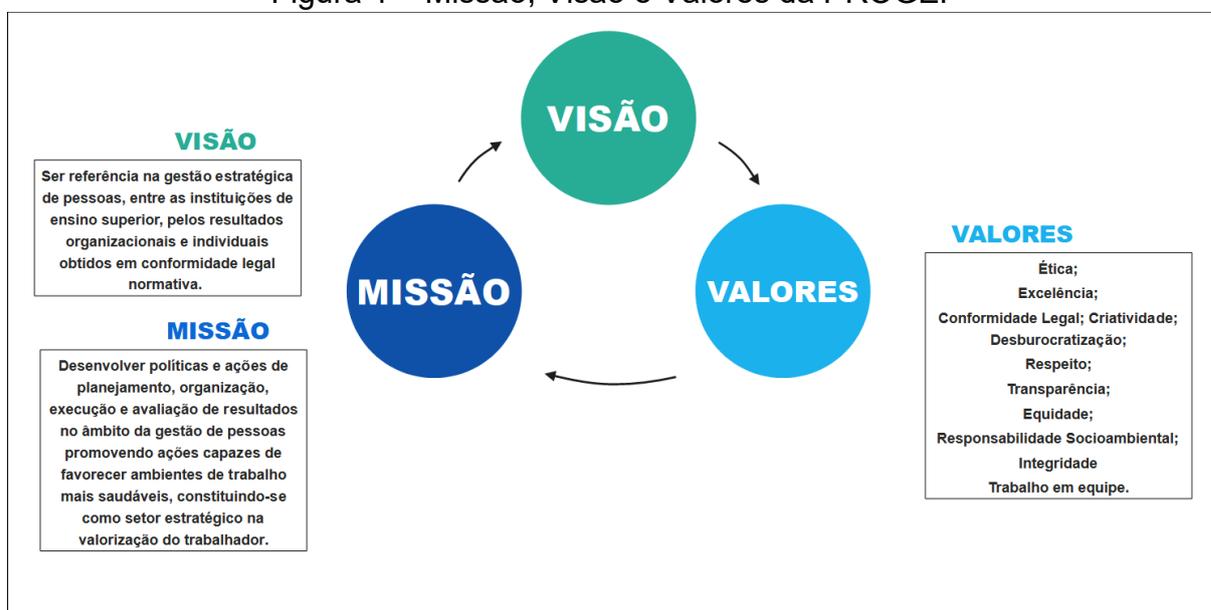
1. APRESENTAÇÃO DO SETOR.....	6
2. OBJETIVOS E METAS.....	8
3. ESTRATÉGIA E DESEMPENHO DO SETOR (ESTRUTURA E ORÇAMENTÁRIA).....	9
4. DIAGNÓSTICO DO SETOR.....	11
4.1 AMBIENTE INTERNO.....	11
4.2 AMBIENTE EXTERNO.....	12
5. RESULTADOS.....	17
REFERÊNCIAS.....	24
ANEXO.....	25

## 1. APRESENTAÇÃO DO SETOR

A Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEP) da UFDPPar foi criada em 06 de março de 2020, com a nomeação da atual 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 Missão, Visão e os Valores da PROGEP foram definidos pela equipe, gerou o processo Nº 23855.000468/2022-79 que aguarda aprovação pelo CONSUNI conforme a Figura 1:

Figura 1 – Missão, Visão e Valores da PROGEP



Fonte: PROGEP/UFDPPar (2022)

Os valores dão suporte à consecução dos objetivos institucionais e setoriais da UFDPPar e da PROGEP como um todo. Perante a autonomia administrativa da UFDPPar, 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 UFDPPar art. 4º incisos III; V; VII; VIII; IX; X; XI.

A PROGEP - UFDPPar possui a seguinte estrutura organizacional:

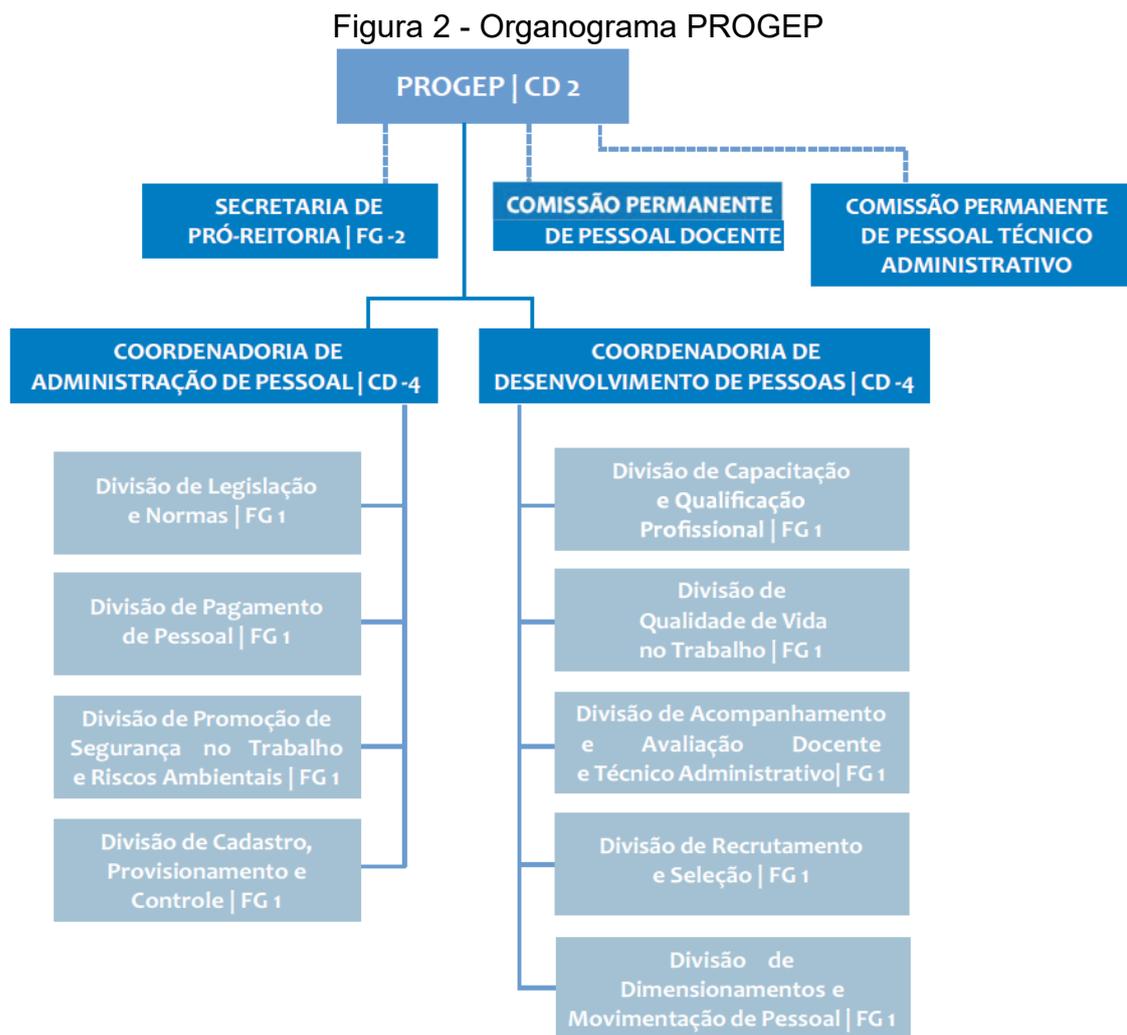
- I. Pró Reitoria de Gestão de Pessoas;
- II. Secretaria da Pró Reitoria;
- III. Coordenadoria de Administração de Pessoal e suas respectivas divisões;

IV. Coordenadoria Desenvolvimento de Pessoas e suas respectivas divisões;

V. Comissão Permanente de Pessoal Docente;

VI. Comissão Permanente de Pessoal Técnico Administrativo.

A Figura 2 apresenta o organograma da Pró Reitoria de Gestão de Pessoas:



Fonte: PROGEP/UFDFPar (2022)

A RESOLUÇÃO N° 08/2021 DE 20 DE OUTUBRO DE 2021 – ([https://www.ufpi.br/arquivos\\_download/arquivos/Parnaiba/2021/CONSUNI/RESOLU%C3%87%C3%83O\\_08\\_2021\\_CONSUNI.pdf](https://www.ufpi.br/arquivos_download/arquivos/Parnaiba/2021/CONSUNI/RESOLU%C3%87%C3%83O_08_2021_CONSUNI.pdf)) aprovou o Regimento Interno que dispõe sobre a organização e competências da PROGEP/UFDFPar.

## 2. OBJETIVOS E METAS

A PROGEP tem como objetivo 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 UFDFPar.

Importante ressaltar que o nosso Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) ainda está em construção. Portanto, nossos objetivos e metas foram fixadas de acordo com o estatuto da UFDFPar ([https://www.ufpi.br/arquivos\\_download/arquivos/Parnaiba/2021/Outros\\_Publica%C3%A7%C3%A3o/Estatuto\\_UFDFPar\\_342\\_2021\\_Retificada.pdf](https://www.ufpi.br/arquivos_download/arquivos/Parnaiba/2021/Outros_Publica%C3%A7%C3%A3o/Estatuto_UFDFPar_342_2021_Retificada.pdf)).

Nesse sentido, exemplificamos esse alinhamento destacando o alinhamento entre estatuto, objetivos e as metas a serem alcançadas. O Quadro 1, mostra a relação entre Estatuto, objetivos e metas.

Quadro 1- Objetivos e Metas

Estatuto UFDFPar - Capítulo III, art. 4º	Objetivos e metas
III - elaborar e reformar os Regimentos dos órgãos de deliberação superior, dos cursos e demais órgãos da Universidade;	Conclusão de 5 resoluções com foco na legislação de pessoal até dezembro de 2022; Aprovar a política de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT);
V - conceber e realizar concurso público para provimento e/ou suprimento de pessoal docente e técnico administrativo, bem como seleção simplificada para contratação, em caráter temporário de professor e técnico-administrativo;	Realização de Concurso Público para 70 vagas até julho de 2023;
VII - dispor, respeitada a legislação específica, sobre o seu pessoal docente e técnico-administrativo, estabelecendo direitos e deveres, bem como normas e condições de seleção e investidura, exercício, avaliação, qualificação, promoção, férias, licenciamento, substituição e demissão;	Ativar a Divisão de Legislação e Normas com alocação de ao menos 1 pessoa até julho de 2023;
VIII - prover cargos permanentes ou temporários, bem como praticar os demais atos de pessoal, conforme legislação aplicável;	Nomeação de 70 vagas até agosto de 2023, movimentação de pessoal de outros órgãos para a UFDFPar e contratação de pessoal;
IX - promover o desenvolvimento dos recursos humanos da Universidade;	Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP) 2023 construir até novembro de 2022.

Fonte: PROGEP/UFDFPar (2022)

### 3. ESTRATÉGIA E DESEMPENHO DO SETOR (ESTRUTURA E ORÇAMENTÁRIA)

Ações para melhorar o desempenho do setor são planejadas e executadas continuamente, e outras tem foco específico em determinado risco, conforme descrição a seguir:

Quadro 2 - Desempenho do Setor

<b>Ações Planejadas</b>	Aprovação da Política de Qualidade de Vida no Trabalho;
	Benchmarking na UFRGS, em Porto Alegre para entender como acontece a implantação de uma escola de desenvolvimento de pessoas.
	Benchmarking em outras Instituições, com vistas a conhecer as melhores práticas de gestão de pessoas.
	Construção dos fluxos dos processos com tempo de resposta para as demandas;
	Lotar pessoas nos 5 (cinco) setores vagos, especialmente na Divisão de Legislação e Normas.
	Articulação Institucional UFDFPar, MEC e ME; e UFDFPar com a UFPI;
	Prorrogação do Termo de Tutoria;
	Ampliar o espaço físico;
	Implantação dos Módulos do SouGov;
	Normalizar Tempo de Resposta das Entregas;
	Autoatendimento SouGov;
	Treinamento dos Módulos do SouGov;
	Automatizar as Tarefas Operacionais;
	Redimensionamento orçamentário de pessoal.
<b>Ações em Andamento</b>	Elaboração de Normatização interna em andamento, resoluções: Concurso Público - Professor de Magistério Superior; Heteroidentificação; Afastamento; Frequência; Jornada de TAEs
	Terceira Etapa do Curso de Integridade em parceria com a PROPLAN;
	Mapeamento de processos;
	Reestruturação do site PROGEP/UFDFPar;
	Acúmulo Provisório das atribuições das divisões da PROGEP vagas pela gestão enquanto aguardamos chegada de pessoal.
	Cursos de Capacitação e Treinamentos;
	Buscar Junto ao MEC a desvinculação do banco de servidores, ainda integrado à UFPI;
	Promover transparência das ações por meio de suas publicações;
	Incentivar Cessão ou Colaboração Técnica de outras IES para a UFDFPar;
	Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP), 2023.

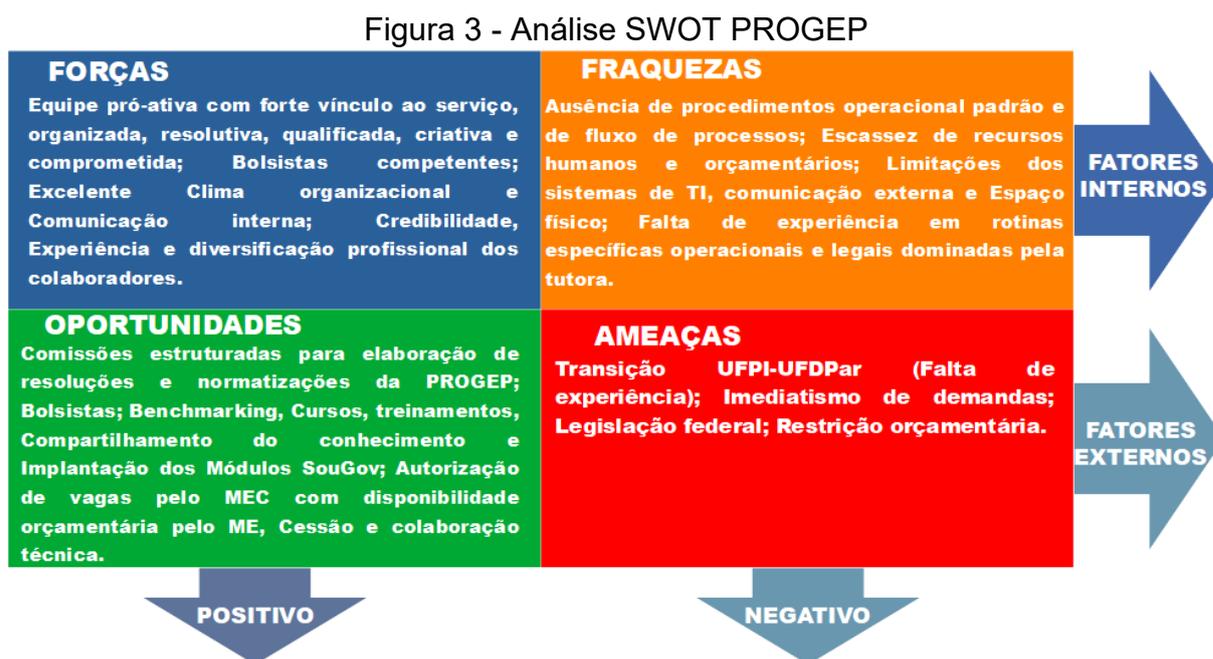
<b>Resoluções</b>	Processo seletivo Prof. Substituto;
	Progressão Docente;
	Carga Horária Docente;
	Funcionamento Interno CPPD (Comissão Permanente de Pessoal Docente).

Fonte: PROGEP/UFDPAr (2022)

#### 4. DIAGNÓSTICO DO SETOR

Como forma de diagnosticar possíveis riscos foram realizadas, como técnicas, reuniões em conjunto com o Brainstorming. Na sequência, aplicaram-se as seguintes ferramentas: Análise de SWOT, Diagrama de Bowtie, Matriz GUT e Balanced Scorecard (Figuras). Após aplicadas as técnicas e ferramentas supracitadas obtivemos o diagnóstico do setor e fizemos a análise das ameaças. De posse de tal análise, sugerimos barreiras de mitigação para os riscos as quais avaliamos através dos indicadores mostrados na Figura X.

Iniciamos o diagnóstico do setor utilizando o resultado das reuniões e do Brainstorming feito com os colaboradores da PROGEP para fazermos a Análise de SWOT. Para uma melhor compreensão dos achados, podemos visualizar a Figura 3 a seguir:



Fonte: PROGEP/UFDPar (2022)

##### 4.1 AMBIENTE INTERNO

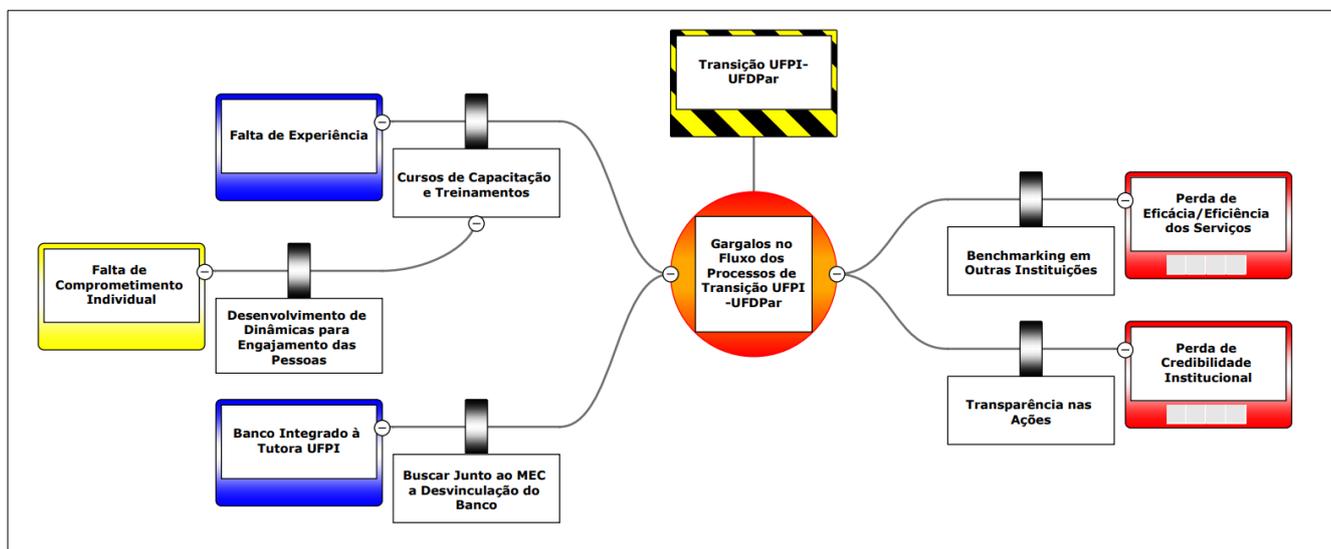
A UFDPar é uma das novíssimas universidades, sua estruturação é um grande desafio, sobretudo para a área de Gestão de Pessoas. Haja vista, o cenário das ameaças detectadas pela análise. Para lidar com elas contamos com uma equipe de colaboradores pró-ativa, qualificada, a grande maioria com especialização, três com

mestrado, os bolsistas complementam nosso time com as mesmas características. Contamos também com excelentes clima organizacional e comunicação interna e, ainda experiência profissional diversificada, o que se traduz em criatividade. De posse de tais atributos, fraquezas como a falta de procedimento padrão operacional e a falta de experiência em rotinas específicas dominadas pela tutora podem ser mitigadas e até eliminadas.

## 4.2 AMBIENTE EXTERNO

Como descrito na Figura 3, foram detectadas 4 ameaças no ambiente externo: Transição UFPI-UFDPar (Falta de experiência); Imediatismo de demandas; Legislação federal e Restrição orçamentária. A partir do resultado da Análise de SWOT, precisamente a categoria ameaças foi submetida a ferramenta Bowtie com o objetivo de identificar e analisar o problema, suas causas e consequências e formas de prevenir a ocorrência do risco e de reduzir as consequências caso ele aconteça. As figuras detalham tal análise.

Figura 4 - Transição UFPI/UFDPar



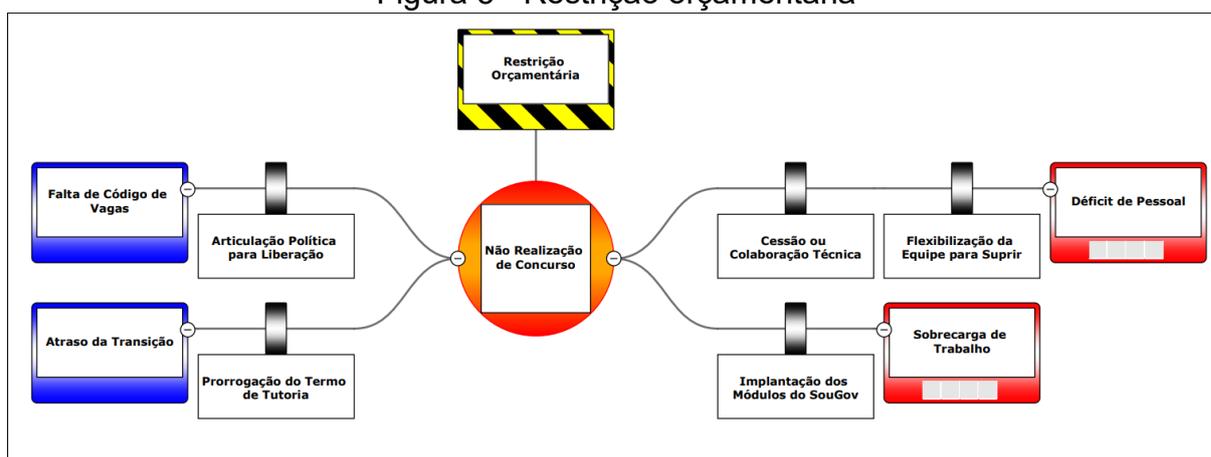
Fonte: PROGEP/UFDPar (2022)

A transição UFPI/UFDPar é um risco que tem como evento topo o gargalo no fluxo dos Processos de Transição. As causas para tal risco são a falta de experiência dos servidores em atividades antes executadas pela tutora e a permanência do nosso banco de servidores e técnicos administrativos que continua integrado à UFPI. Essas

duas causas impactam diretamente na autonomia de gerir, organizar e implementar um fluxo próprio de processos. Nesse sentido, três medidas mitigadoras são sugeridas: cursos de capacitação e treinamento, desenvolvimento de dinâmicas para engajamento das pessoas nas capacitações e buscar junto ao MEC a desvinculação do referido banco.

Já no intuito de conter as consequências do risco que são a perda de eficácia/eficiência dos serviços e a perda de credibilidade institucional, são sugeridas respectivamente duas medidas: benchmarking em outras instituições como forma de adquirir conhecimento das melhores práticas e a transparência das ações pela publicização das ações implementadas para que o risco seja contido. A seguir descreve-se o risco de restrição orçamentária Figura 5.

Figura 5 - Restrição orçamentária



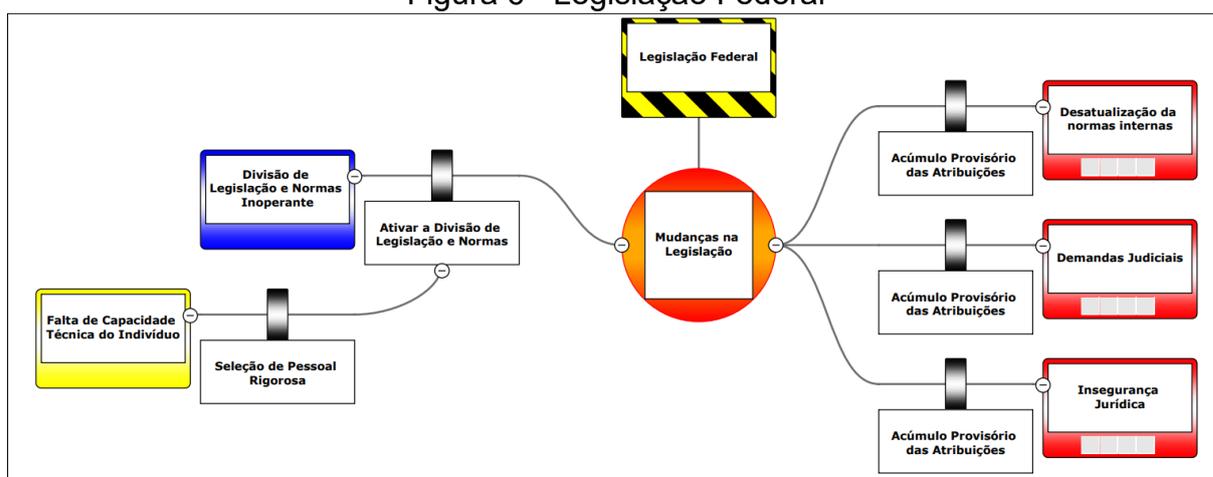
Fonte: PROGEP/UFDPar (2022)

O contexto orçamentário das Instituições de Ensino Superior do Brasil nos últimos anos tem nos imprimido restrições que afetam as Instituições de forma geral, mas principalmente as novíssimas universidades, como é o caso da UFDPar. O evento topo nesse cenário é a não realização de concurso público. Há previsão de liberação de códigos de vagas pelo MEC e orçamento pelo ME para operacionalizar nomeação de 70 vagas ainda em 2022, mais 70 em 2023 e 80 em 2024, todas de técnicos administrativos em educação (TAEs).

Dessa forma, observa-se que a causa para a não realização de concurso público é a falta dos códigos de vaga, ou seja, a não liberação dos códigos de vaga pelo MEC e ME. Nesse contexto, sugere-se a articulação institucional entre UFDPar, MEC e ME no sentido dessa liberação.

Nesse ponto analisa-se que as consequências são: déficit de pessoal, sobrecarga de trabalho e atraso na transição UFDPAr/UFPI. Paralelamente a isso, propomos as seguintes ações: incentivar cessões e colaboração técnica de outras instituições para a UFDPAr; distribuição provisória das atividades das unidades setoriais sem pessoal lotado para as outras unidades ativas e implantação dos módulos do SouGov. Na próxima figura aborda-se o risco legislação federal, Figura 6.

Figura 6 - Legislação Federal

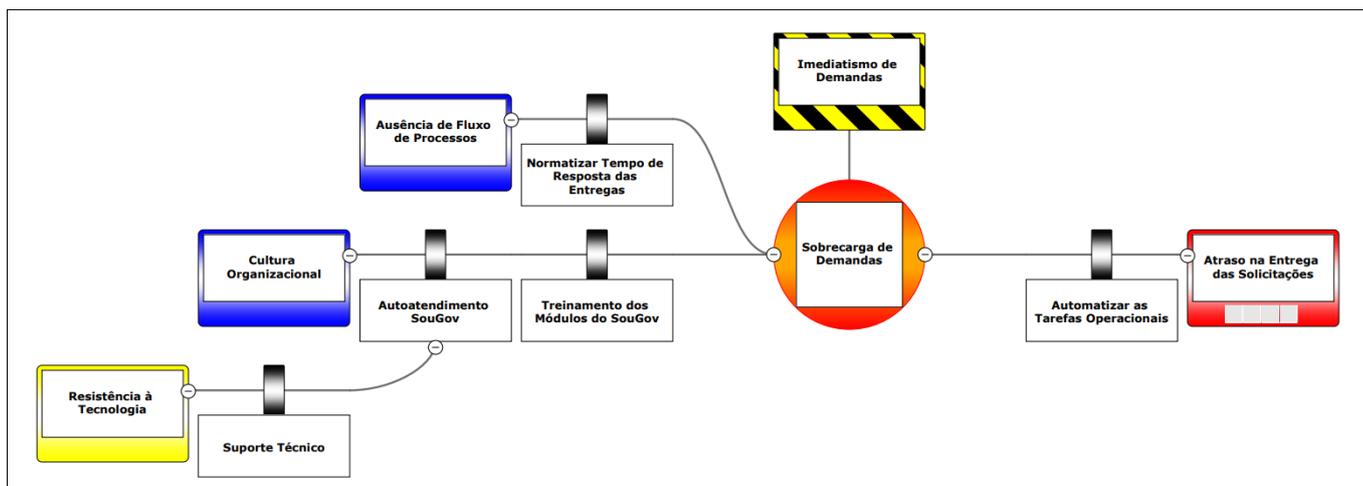


Fonte: PROGEP/UFDPAr (2022)

O aspecto legal permeia todos os setores de um órgão público, a legislação de pessoal não foge a regra e mostra-se bastante dinâmica, pois as mudanças são constantes. As mudanças na legislação é o evento topo que tem como causa a inoperância da Divisão de Legislação e Normas pelo déficit de pessoal. Para o tratamento da causa o entendimento é que tal divisão deve ser ativada, sob seleção rigorosa da pessoa que deverá ter capacidade técnica específica.

Em se tratando das consequências pela falta desse acompanhamento temos: desatualização das normas internas, insegurança jurídica e demandas judiciais. A barreira encontrada para minimizar o risco é o acúmulo provisório dessas atribuições pela gestão da PROGEP. Na sequência analisaremos o risco imediatismo de demandas, Figura 7.

Figura 7 - Imediatismo de demandas



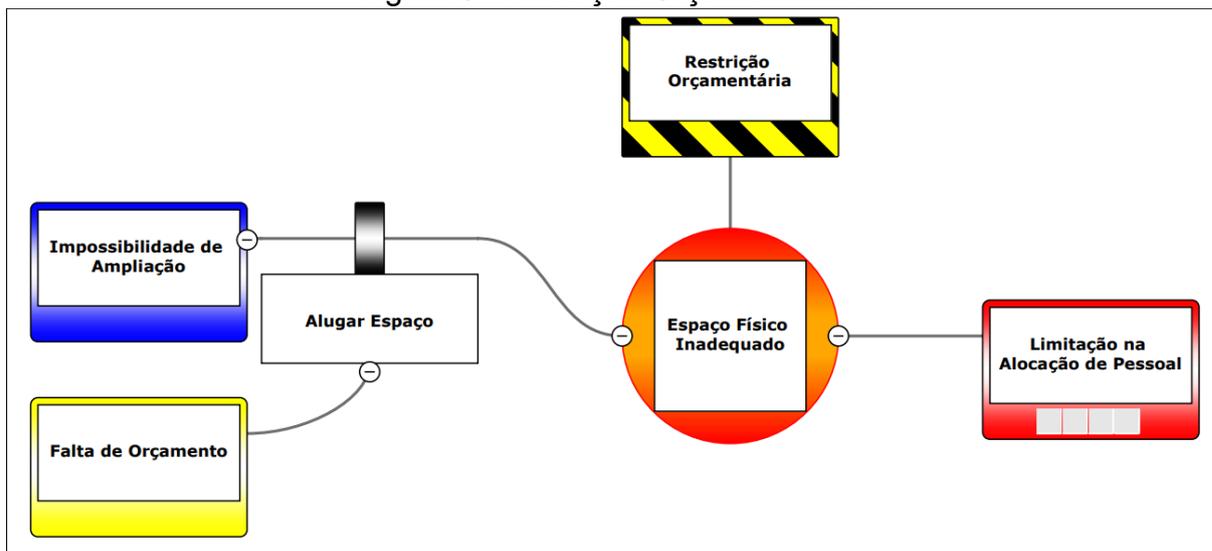
Fonte: PROGEP/UFDPar (2022)

Em um primeiro momento se faz necessário conceituar o que é o imediatismo de demandas. A falta no regramento sobre tempo de resposta para as entregas criou uma cultura organizacional onde as demandas não são solicitadas com antecedência, daí as solicitações sempre ou quase que na sua totalidade se apresentam como de necessária resposta imediata. O evento topo, por sua vez, se apresenta sob forma de sobrecarga de demandas, visto que tudo se apresenta como urgente.

As causas para o evento topo, por sua vez, são: ausência de fluxo de processos, cultura organizacional e resistência à tecnologia. Para a ausência de fluxo de processos uma ação necessária é normatizar o tempo de resposta das entregas; A cultura organizacional do imediatismo junto à resistência à tecnologia podem ser tratados com suporte técnico, treinamentos nos módulos do SouGov e incentivo do autoatendimento.

Como consequência da sobrecarga de demandas acontece o atraso nas entregas das solicitações que poderá ser mitigado com a automatização de tarefas operacionais. Na Figura 8 evidenciamos mais um evento topo referente à restrição orçamentária.

Figura 8 - Restrição Orçamentária II



Fonte: PROGEP/UFDPar (2022)

Na análise da Figura 8 sobressai como evento topo o espaço físico inadequado em decorrência da impossibilidade de ampliação, pois alugar ou construir demandaria orçamento, nesse período de escassez orçamentária. A consequência direta é a limitação na alocação de pessoal, em um futuro próximo, um ano talvez, teremos ao menos mais 70 técnicos entrando em efetivo exercício na UFDPar, de acordo com o dimensionamento básico da PROGEP, ainda faltam cinco divisões sem lotação. A escassez de pessoal é uma constante em toda UFDPar, porém sem espaço físico para acomodar novos servidores as nomeações pós concurso correm o risco de serem adiadas, caso ocorram antes de resolvermos tal questão.

Com base nos riscos identificados e com a finalidade de fazermos uma avaliação dos riscos para tomada de decisão quanto ao procedimento de aceitá-lo, não aceitá-lo, mitigá-lo; ou compartilhá-lo ou transferi-lo foi construída uma planilha. Para uma melhor compreensão a planilha supracitada ela foi dividida em partes que serão detalhada na sequência nos quadros.

## 5. RESULTADOS

Quadro 3 - Identificação do Risco

IDENTIFICAÇÃO DO RISCO				
Objeto Analisado	Subunidade e Responsável	Risco	Causa(s)	Consequência(s)
Restrição Orçamentária Para Concurso/Liberação de Código	MEC e ME	Não Realização de Concurso/Liberação de Código	Falta de Código de Vagas; Atraso da Transição	Déficit de Pessoal; Sobrecarga de Trabalho
Restrição Orçamentária	MEC e ME	Espaço Físico Reduzido	Impossibilidade de Ampliação	Limitação na Alocação de Pessoal
Legislação Federal	Divisão de Legislação e Normas (Inativa)	Mudanças na Legislação	Divisão de Legislação e Normas Inoperante	Desatualização das Normas Internas; Demandas Judiciais; Insegurança Jurídica
Imediatismo das Demandas	Pró-Reitoria	Sobrecarga de Demandas Internas	Ausência de Fluxo de Processos; Cultura Organizacional	Atraso na Entrega das Solicitações/Soluções
Transição UFPI-UFDFPar	Pró-Reitoria	Gargalos no Fluxo dos Processos de Transição UFPI-UFDFPar	Falta de Experiência; Banco de Servidores Docentes e Técnicos-Administrativos Integrado a Tutora UFPI	Perda de Eficiência/Eficácia dos Serviços; Perda de Credibilidade Institucional

Fonte: PROGEP/UFDFPar (2022)

Como observado no Quadro 3, foram identificados cinco riscos:

- 1) Não liberação de concursos pela não liberação de códigos pelo MEC e ME impactada pela restrição orçamentária. Nesse sentido, a não realização de concurso público causada pela falta dos códigos de vaga tem como consequências o déficit de pessoal e a sobrecarga de trabalho ; legislação federal, imediatismo de demandas e transição UFPI-UFDFPar;

- 2) Espaço físico reduzido. Nesse contexto de restrição orçamentária o risco do espaço físico reduzido tem como causa a impossibilidade de ampliação e como consequência a limitação na alocação de pessoal. Em que espaço alocar novos servidores oriundos de novos concursos? Alugar ou construir, nesse momento, sem recursos financeiros?;
- 3) Mudanças na legislação federal. As mudanças constantes na legislação federal, especialmente, no tocante à legislação de pessoas nos impele uma necessidade de termos um setor de legislação e normas funcionando. Esse setor, dentre outras atribuições, tem o papel de atualizar normas internas e auxiliar as divisões na instrução de processos. Nesse sentido temos que pelo setor não está ativo, temos como consequências: Desatualização das Normas Internas; Demandas Judiciais; Insegurança Jurídica;
- 4) Sobrecarga de Demandas. Esse risco tem como causas a ausência de um fluxo de processos definido e cultura organizacional resistente à tecnologia. Já a consequência é o atraso na entrega das solicitações;
- 5) Transição UFPI-UFDPar (Gargalo no fluxo de processos). Risco causado pela Falta de Experiência; Banco de Servidores Docentes e Técnicos-Administrativos Integrado a Tutora UFPI. Um exemplo da dificuldade pela integração do banco de servidores é não podermos gerenciar as demandas pelos módulos do SouGov o que faria a entrega dos serviços mais céleres imprimindo mais qualidade e aumento da efetividade das entregas. As consequências elencadas para esse item são perda de eficiência e efetividade na entrega dos serviços e perda de credibilidade institucional.

A identificação do risco é etapa anterior a sua avaliação que é feito conforme Quadro 4:

Quadro 4 - Avaliação do Risco

<b>AVALIAÇÃO DO RISCO</b>						
Probabilidade (P)		Impacto (I)		Nível de Risco		Apetite/Tolerância ao Risco
Grau de Ocorrência	Nível	Grau de Impacto	Nível	Inerente (P x I)	Residual (P x I x FA)	
Muito Alta (entre 70% e 100%)	5	Muito Alto	5	<b>25</b>	<b>12,5</b>	<b>Risco Alto (RA)</b>
Muito Alta (entre 70% e 100%)	5	Muito Alto	5	<b>25</b>	<b>25</b>	<b>Risco Crítico (RC)</b>
Média (entre 30% e 50%)	3	Alto	4	<b>12</b>	<b>8,4</b>	<b>Risco Alto (RA)</b>
Muito Alta (entre 70% e 100%)	5	Médio	3	<b>15</b>	<b>10,5</b>	<b>Risco Alto (RA)</b>
Muito Alta (entre 70% e 100%)	5	Muito Alto	5	<b>25</b>	<b>12,5</b>	<b>Risco Alto (RA)</b>

Fonte: PROGEP/UFDPar (2022)

Uma vez feita a avaliação do risco, passamos para o tratamento do risco. O Quadro 5 faz a classificação do tipo de risco e descreve tratamento, unidade responsável e prazo.

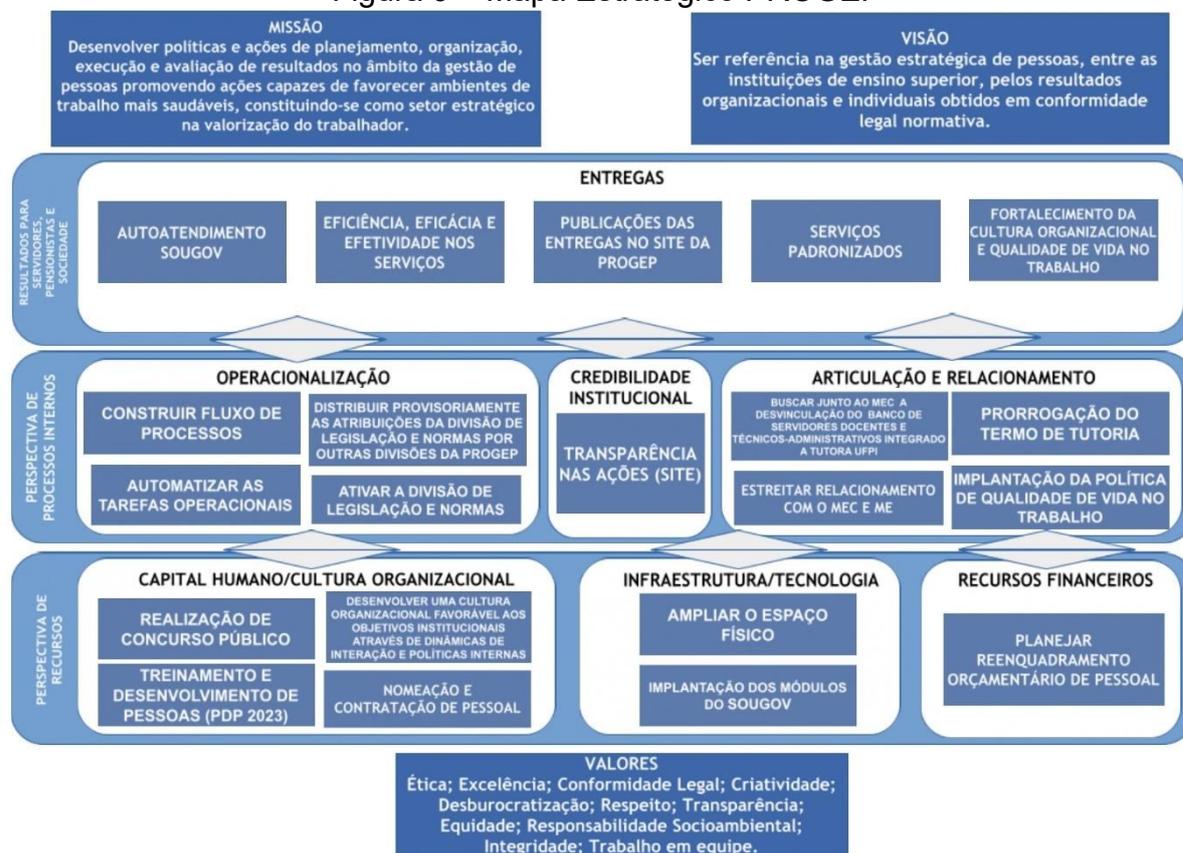
Quadro 5 - Tratamento dos Riscos

TRATAMENTO DOS RISCOS								
Riscos	Tipo de Risco				Ação de Tratamento			Comunicação e Monitoramento do Risco
	Estratégico	Legal	Operacional	Orçamentário /Financeiro	Descrição	Unidade/Subunidade Responsável	Prazo	Informar o Comportamento do Nível do Risco
Não Realização de Concurso/Liberação de Código	X	X	X	X	1-Incentivar Cessão ou Colaboração Técnica de outras IES para a UFDPAr; 2-Flexibilização da Equipe para Suprir; 3-Implantação dos Módulos do SouGov; 4-Articulação Política Organizacional; 5-Prorrogação do Termo de Tutoria	Pró-Reitoria	1-Imediato; 2-Imediato; 3-Imediato; 4-Imediato 5-Em 6 meses	Houve uma diminuição do nível de risco de extremo (25) para alto (12,5).
Espaço Físico Reduzido	X	X		X	1-Ampliar o Espaço Físico	Reitoria/PROPLAN	1-Longo Prazo	Manteve o nível de risco em crítico (25).
Mudanças na Legislação		X	X		1-Ativar a Divisão de Legislação e Normas; 2-Distribuição Provisório das Atribuições (Suprir a necessidade)	PROGEP/Divisão de Legislação e Normas (Inativa)	1-Imediato; 2-Imediato	Manteve o nível do risco alto, porém, houve uma diminuição no valor do fator de 12 para 8,4.
Sobrecarga de Demandas Internas			X		1-Normatizar Tempo de Resposta das Entregas; 2-Autoatendimento SouGov; 3-Treinamento dos Módulos do SouGov; 4-Automatizar as Tarefas Operacionais	Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas	1-Médio Prazo; 2-Imediato; 3-Médio Prazo; 4-Imediato	Houve uma diminuição do nível de risco de extremo (15) para alto (10,5).
Gargalos no Fluxo dos Processos de Transição UFPI-UFDPAr	X		X		1-Cursos de Capacitação e Treinamentos; 2-Buscar Junto ao MEC a Desvinculação do Banco; 3-Benchmarking em Outras Instituições; 4-Transparência nas Ações	Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas	1-Imediato; 2-Médio Prazo; 3-Médio Prazo; 4-Imediato	Houve uma diminuição do nível de risco de extremo (25) para alto (12,5).

Fonte: PROGEP/UFDPAr (2022)

Após todas as análises foi desenhado um mapa estratégico (Figura 9), conforme descrição a seguir.

Figura 9 – Mapa Estratégico PROGEP



Vigência 2022-2023, com revisão semestral

Fonte: PROGEP/UFDPAr (2022)

O Mapa estratégico da PROGEP tem como sustentação em sua base os valores que fomentam a consecução dos objetivos, permeando as três perspectivas: recursos, processos internos e resultados.

Na perspectiva de recursos temos a gestão de pessoas com foco na atração e desenvolvimento de talentos, através da educação continuada para conseguirmos atingir o CHA (conhecimentos, habilidades e atitudes), tão necessário na consecução de nossos objetivos institucionais. Em paralelo a isso, entendemos que trabalhar a cultura organizacional é fator decisivo para o engajamento e comprometimento dos servidores em prol do interesse público, como preconizam nosso ordenamento jurídico.

No que se refere aos recursos de infraestrutura e tecnologia temos os fatores espaço físico e módulos no SouGov com necessidade de ampliação e implantação

respectivamente. Para recebermos novos servidores precisaremos ampliar espaço físico e para termos acesso às vantagens da tecnologia dos módulos do SouGov em termos de agilidade dos serviços e autoatendimento para os usuários. Já em termos de recursos financeiros faz-se necessário o planejamento do reenquadramento orçamentário da folha de pessoal em conjunto com a Pró-Reitoria de Planejamento (PROPLAN).

No tocante aos processos internos dividimos tal perspectiva em operacionalização, credibilidade institucional; e articulação e relacionamento. Entendemos que sob essa perspectiva dos processos tais temas potencializam no sentido de melhor viabilizar os resultados, ou seja, as entregas aos nossos usuários.

Dessa forma conseguiremos entregar a capacidade de autoatendimento aos nossos usuários e serviços de qualidade com eficiência, eficácia e efetividade. Além disso, as publicações das ações como as consultas públicas das resoluções a serem aprovadas, editais de concursos, portarias e eventos consolidam a transparência das ações. Outras entregas subsidiadas pela perspectiva dos processos são a padronização dos serviços a partir da construção do fluxo dos processos, pois está em andamento o mapeamento dos processos para construção de seus fluxos.

A criação de uma cultura organizacional voltada aos objetivos institucionais é um grande desafio para o serviço público em geral. Assim, ações para o fortalecimento de uma cultura organizacional que aproxime os objetivos institucionais dos individuais perpassa por sensibilizações, treinamentos e políticas internas.

## 6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

De forma organizada, estruturada e sistemática a PROGEP/UFDPPar utilizou técnicas, ferramentas e normas para construir um caminho rastreável nesse estudo.

Sabemos que a incerteza permeia todos os ambientes organizacionais, sejam eles públicos ou da iniciativa privada. O risco advindo de tal incerteza pode ter efeitos tanto positivos quanto negativos. Dessa forma, devemos nos antecipar aos acontecimentos, aproveitar efeitos positivos e tratar os efeitos negativos.

A abrangência e a confiabilidade da gestão de riscos está presente em todo documento. A gestão de riscos apresenta uma base resolutiva, de acompanhamento e de transparência indispensáveis à Administração Pública de uma maneira geral. De posse das informações geradas é possível tomar decisões, antecipar-nos aos riscos, evitá-los, mitigá-los, compartilhá-los; ou transferi-los.

No entanto, há de se entender que um certo grau de risco residual sempre há de existir. O mesmo se pode dizer da incerteza, pois nunca teremos todas as informações disponíveis para a tomada de decisão. O importante é avaliara o risco, acompanhar sua evolução e intervir com o tratamento adequado.

Todos esses cuidados em conjunto com nossos valores institucionais viabilizarão o cumprimento de nossa missão e nos colocarão mais perto de concretizarmos nossa visão.

## REFERÊNCIAS

ABNT. **Gestão de Riscos – Princípio e diretrizes**. NBR ISO 31000. Associação Brasileira de Normas Técnicas. 2009.

BRASIL. Controladoria Geral da União. **Metodologia de Gestão de Riscos** / Controladoria Geral da União. – Brasília : CGU, 2018.

BRASIL. Tribunal de Contas da União. **10 passos para a boa gestão de riscos** / Tribunal de Contas da União. – Brasília : TCU, Secretaria de Métodos e Suporte ao Controle Externo (Semec), 2018.

BRASIL. Tribunal de Contas da União. **Referencial básico de gestão de riscos** / Tribunal de Contas da União. – Brasília : TCU, Secretaria Geral de Controle Externo (Segecex), 2018.

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

[https://www.ufpi.br/arquivos\\_download/arquivos/Parnaiba/2021/Outros\\_Publica%C3%A7%C3%A3o/Estatuto\\_UFDFPar\\_342\\_2021\\_Retificada.pdf](https://www.ufpi.br/arquivos_download/arquivos/Parnaiba/2021/Outros_Publica%C3%A7%C3%A3o/Estatuto_UFDFPar_342_2021_Retificada.pdf)

## ANEXO

## Anexo I – Equipe Técnica

Denominação	Titular	Categoria Servidor	Siape	Cargo	Titulação	Portaria	Início	Link Portaria
Pró-reitoria	Jorgete Freire de Carvalho	Técnico	1450300	Administrador	Mestrado	247/21	1/10/21	<a href="https://www.in.gov.br/web/dou/-/portaria-n-247-de-30-de-setembro-de-2021-350019145">https://www.in.gov.br/web/dou/-/portaria-n-247-de-30-de-setembro-de-2021-350019145</a>
Comissão Permanente de Pessoal Docente	Renata Canalle	Docente	-	Professor Magistério Superior	Doutorado	-	-	-
Coordenadoria de Administração de Pessoal	Aurélio Vinícius Araújo Silva	Técnico	2295723	Assistente em Administração	Mestrado	255/21	1/10/21	<a href="https://www.in.gov.br/web/dou/-/portarias-de-1-de-outubro-de-2021-350035110">https://www.in.gov.br/web/dou/-/portarias-de-1-de-outubro-de-2021-350035110</a>
Divisão de Pagamento de Pessoal	Maria do Socorro de Araújo Holanda	Técnico (Ced. UFF)	1954107	Técnico em Contabilidade	Graduação	101/22	18/3/22	<a href="https://www.in.gov.br/web/dou/-/portarias-de-17-de-marco-de-2022-386754300">https://www.in.gov.br/web/dou/-/portarias-de-17-de-marco-de-2022-386754300</a>
Divisão de Cadastro, Provisionamento e Controle	Moyses Barbosa da Silva Filho	Técnico (Ced. INFRAERO)	3264885	Profissional Serviços Aeroportuários	MBA	11/22	10/1/22	<a href="https://www.in.gov.br/web/dou/-/portarias-de-10-de-janeiro-de-2022-373288201">https://www.in.gov.br/web/dou/-/portarias-de-10-de-janeiro-de-2022-373288201</a>
Coordenadoria de Desenvolvimento de Pessoas	Samara Dourado dos Santos Moraes	Técnico (Ced. EBSEH)	1025990	Enfermeiro	Mestrado	22/22	14/1/22	<a href="https://www.in.gov.br/web/dou/-/portarias-de-13-de-janeiro-de-2022-373882079">https://www.in.gov.br/web/dou/-/portarias-de-13-de-janeiro-de-2022-373882079</a>
Divisão de Capacitação e Qualificação Profissional	Ângela Pereira Lopes de Oliveira	Técnico (Ced. EBSEH)	2382755	Enfermeiro	Mestrado	29/22	17/1/22	<a href="https://www.in.gov.br/web/dou/-/portarias-de-14-de-janeiro-de-2022-374189960">https://www.in.gov.br/web/dou/-/portarias-de-14-de-janeiro-de-2022-374189960</a>
Divisão de Qualidade de Vida no Trabalho	Ajamille da Silva Brasil	Técnico (Ced. INFRAERO)	3264888	Técnico em Segurança do Trabalho	Médio	21/22	14/1/22	<a href="https://www.in.gov.br/web/dou/-/portarias-de-13-de-janeiro-de-2022-373882079">https://www.in.gov.br/web/dou/-/portarias-de-13-de-janeiro-de-2022-373882079</a>
Divisão de Recrutamento e Seleção	Valterdes dos Santos Rodrigues	Técnico (Ced. INFRAERO)	3264916	Profissional Serviços Aeroportuários	Graduação	12/22	10/1/22	<a href="https://www.in.gov.br/web/dou/-/portarias-de-10-de-janeiro-de-2022-373288201">https://www.in.gov.br/web/dou/-/portarias-de-10-de-janeiro-de-2022-373288201</a>