



UNIVERSIDADE
FEDERAL DO DELTA
DO PARNAÍBA

RELATÓRIO ANUAL DE ATIVIDADES

2025

PRÓ-REITORIA DE GESTÃO DE
PESSOAS – PROGEP





UNIVERSIDADE FEDERAL DO DELTA DO PARNAÍBA
PRÓ-REITORIA DE GESTÃO DE PESSOAS
RELATÓRIO ANUAL DE ATIVIDADES 2025

EXPEDIENTE

Administração Superior:

Reitor: **João Paulo Sales Macedo**

Vice-Reitor: **Vicente de Paula Censi Borges**

Pró-Reitor de Planejamento: **Osmar Gomes de Alencar Junior**

Pró-Reitor de Administração: **Rafael Araújo Sousa Farias**

Pró-Reitor de Gestão de Pessoas: **Aurélio Vinícius Araújo Silva**

Pró-Reitor de Pós-Graduação, Pesquisa e Inovação: **Jefferson Soares de Oliveira**

Pró-Reitor de Extensão e Cultura: **Francisco Jander de Sousa Nogueira**

Pró-Reitora de Ensino de Graduação: **Eugênia Bridget Gadelha Figueiredo**

Pró-Reitora de Assuntos Estudantis: **Gilvana Pessoa de Oliveira**

Pró-Reitor de Tecnologia da Informação e Comunicação: **Silmar Silva Teixeira**

Prefeito Universitário: **Moyses Barbosa da Silva Filho**

Coordenadora da Biblioteca Central Professor Cândido Athayde: **Cátia Regina**

Furtado de Costa

Diretora da Escola de Aplicação Ministro Reis Velloso: **Arethusa Dantas Pereira**

Chefe do Museu da Vila: **Maria Patricia Freitas de Lemos**

Chefe da Estação de Aquicultura: **Josenildo de Souza e Silva**

Chefe Editorial da Editora da UFDPAr: **Francisco Antonio Machado Araujo**

Dirigentes da Unidade:

Pró-Reitor: **Aurélio Vinícius Araújo Silva**

Secretária Administrativa: **Bruna Seixas da Silva**

Coordenador de Administração de Pessoal: **Jó Carlos Neves Freitas**

Chefe da Divisão de Pagamento Pessoal: **Ricardo José Ferry Sampaio**

Chefe da Divisão de Legislação e Normas: **Isaias Ribeiro Gonçalves**

Chefe da Divisão de Cadastro, Provisionamento e Controle: **Gustavo Henrique da Silva**

Chefe da Divisão de Promoção de Segurança no Trabalho e Riscos Ambientais: **Ângela Pereira Lopes de Oliveira**

Coordenador de Desenvolvimento de Pessoas: **Flávio Rovani de Andrade**



UNIVERSIDADE FEDERAL DO DELTA DO PARNAÍBA
PRÓ-REITORIA DE GESTÃO DE PESSOAS
RELATÓRIO ANUAL DE ATIVIDADES 2025

Chefe da Divisão de Capacitação e Qualificação Profissional: **Maria do Socorro de Araújo Holanda**

Chefe da Divisão de Acompanhamento e Avaliação Docente e Técnico-Administrativo: **Clésio Cruz Mélio**

Chefe da Divisão de Dimensionamento e Movimentação de Pessoal: **Lavínia Ribeiro Sousa**

Chefe da Divisão de Qualidade de Vida no Trabalho: **Ricardo Neves Couto**

Chefe da Divisão de Recrutamento e Seleção: **Glauciane Ramos de Miranda**

Equipe de Elaboração:

Aurélio Vinícius Araújo Silva

Maria Clara Araújo Vasconcelos

Organização e Elaboração:

Aurélio Vinícius Araújo Silva

Maria Clara Araújo Vasconcelos



MENSAGEM DO DIRIGENTE DA UNIDADE

A Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEP) da Universidade Federal do Delta do Parnaíba (UFDPAr) tem atuado de forma estratégica e comprometida com o fortalecimento institucional, orientando suas ações para a valorização das pessoas, a qualificação contínua dos servidores e a consolidação de uma gestão pública moderna, responsável e alinhada aos princípios que regem a Administração Pública.

Ao longo de sua trajetória, a PROGEP tem se destacado pela implementação de políticas e ações voltadas à promoção da qualidade de vida e do bem-estar dos servidores técnico-administrativos em educação e docentes, reconhecendo que o desenvolvimento institucional está intrinsecamente ligado à valorização do capital humano. Nesse sentido, foram estruturados programas de capacitação e qualificação profissional que visam ao aprimoramento permanente das competências técnicas e gerenciais, contribuindo para a excelência dos serviços prestados à comunidade universitária.

No campo do planejamento institucional, a PROGEP tem avançado significativamente no planejamento estratégico da força de trabalho, adotando práticas que possibilitam o uso mais eficiente e racional dos recursos humanos, o adequado dimensionamento de pessoal e a antecipação de demandas, assegurando maior sustentabilidade administrativa à Universidade.

Outro eixo fundamental da atuação desta Pró-Reitoria refere-se à promoção da diversidade, da inclusão e da equidade. A PROGEP tem desenvolvido ações voltadas à valorização da representatividade étnico-racial e de gênero no quadro de servidores, reafirmando o compromisso da UFDPAr com um ambiente organizacional plural, respeitoso e livre de qualquer forma de discriminação, em consonância com os valores institucionais e com as políticas públicas de inclusão.



UNIVERSIDADE FEDERAL DO DELTA DO PARNAÍBA
PRÓ-REITORIA DE GESTÃO DE PESSOAS
RELATÓRIO ANUAL DE ATIVIDADES 2025

No que se refere à governança e à segurança jurídica, destaca-se o empenho contínuo da PROGEP na elaboração, atualização e consolidação de resoluções, normas e orientações institucionais que subsidiam as tomadas de decisão no âmbito da gestão de pessoas. Essas normativas têm como finalidade conferir maior clareza, uniformidade e segurança jurídica aos procedimentos administrativos, assegurando, de um lado, a preservação e o respeito aos direitos dos servidores e, de outro, o estabelecimento transparente de seus deveres, contribuindo para relações de trabalho mais equilibradas, éticas e responsáveis.

A modernização dos processos administrativos constitui igualmente uma prioridade desta Pró-Reitoria. A implementação do Plano de Gestão de Desempenho (PGD), aliada a investimentos na melhoria da infraestrutura física e tecnológica da unidade, representa um avanço significativo na organização dos fluxos de trabalho, na transparência das ações e no acompanhamento dos resultados institucionais, promovendo maior eficiência e efetividade na gestão.

Adicionalmente, a PROGEP tem fortalecido a integração interdisciplinar ao contar com a atuação de bolsistas oriundos de diversas áreas do conhecimento, como Fisioterapia, Ciências Econômicas, Medicina, Ciências Contábeis e Psicologia, os quais contribuem de forma direta para o suporte administrativo às unidades acadêmicas e administrativas da UFDPa. Essa iniciativa estimula a troca de saberes, amplia a capacidade de resposta da gestão e favorece a construção de soluções inovadoras para os desafios da área de pessoas.

As ações desenvolvidas pela PROGEP refletem um compromisso permanente com a eficiência administrativa, a valorização dos servidores e a melhoria contínua da gestão de pessoas. Reafirmamos, assim, o propósito de contribuir para o fortalecimento da Universidade Federal do Delta do Parnaíba como uma instituição pública cada vez mais inclusiva, inovadora, socialmente responsável e juridicamente segura em suas práticas de gestão.



LISTA DE SIGLAS E ABREVIACÕES

BSC – Balanced Scorecard

CAP – Coordenadoria de Administração de Pessoal

CD – Cargo de Direção

CDP – Coordenadoria de Desenvolvimento de Pessoas

CONSUNI – Conselho Universitário

CPPD – Comissão Permanente de Pessoal Docente

CPPTA – Comissão Permanente de Pessoal Técnico-Administrativo

DOU – Diário Oficial da União

FCC – Função Comissionada de Coordenação de Curso

FG – Função Gratificada

HEMOPI – Centro de Hematologia e Hemoterapia do Piauí

LATURE – Liga Acadêmica de Trauma, Urgência e Emergência do Delta

LOA – Lei Orçamentária Anual

PDI – Plano de Desenvolvimento Institucional

PDU – Plano de Desenvolvimento da Unidade

PGD – Programa de Gestão e Desempenho

PROGEP – Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas

SIGRH – Sistema Integrado de Gestão de Recursos Humanos

SIAPE – Sistema Integrado de Administração de Pessoas

TAEs – Técnicos-Administrativos em Educação

UFDPAr – Universidade Federal do Delta do Parnaíba



LISTA DE ILUSTRAÇÕES, FIGURAS, TABELAS E QUADROS

Imagem 1 - Cadeia de Valor PROGEP

Imagem 2 - Mapa Estratégico PROGEP

Imagem 3 - Organograma PROGEP

Quadro 1 – Rol de Responsáveis PROGEP 2024

Quadro 2 – Servidores TAEs PROGEP 2025

Quadro 3 – Terceirizados PROGEP 2025

Quadro 4 – Bolsistas PROGEP 2025

Quadro 5 - Demonstrativo da Infraestrutura da PROGEP no exercício de 2025

Quadro 6 - Objetivos e metas da PROGEP

Quadro 7 - Acompanhamento do Balanced Scorecard da PROGEP no PDU PROGEP 2025-2026

Quadro 8 – Custeio - LOA 2025 PROGEP

Quadro 9 – Investimento - LOA 2025 PROGEP

Quadro 10 - Titulação dos Docentes da UFDPAr 2025

Quadro 11 - Etnia dos Docentes da UFDPAr 2025

Quadro 12 - Gênero dos Docentes da UFDPAr 2025

Quadro 13 - Faixa etária dos Docentes da UFDPAr 2025

Quadro 14 - Faixa etária dos TAEs da UFDPAr 2025

Quadro 15 - Etnia dos TAEs da UFDPAr 2025

Quadro 16 - Gênero dos TAEs da UFDPAr 2025

Quadro 17 - Jornada de Trabalho dos TAEs da UFDPAr 2025

Quadro 18 - Titulação dos TAEs da UFDPAr 2025

Quadro 19 - Força de Trabalho dos TAEs da UFDPAr 2025

Quadro 20 - Força de Trabalho Docente da UFDPAr 2025

Quadro 21 - Regime de Trabalho Docente da UFDPAr 2025

Quadro 22 - Nível dos TAEs da UFDPAr 2025

Quadro 23 - Afastamentos 2025

Quadro 24 - Atividades e serviços realizados pela PROGEP em 2025



SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	9
1.1 MISSÃO	9
1.2 VISÃO	9
1.3 VALORES	9
1.4 CADEIA DE VALORES	9
1.5 MAPA ESTRATÉGICO	10
2 ESTRUTURA ADMINISTRATIVA-ORGANIZACIONAL DA UNIDADE	12
2.1 ORGANOGRAMA E ESTRUTURA HIERÁRQUICA	12
2.2 COMPETÊNCIAS E NORMAS DIRECIONADORAS DA UNIDADE	12
2.3 ROL DE RESPONSÁVEIS DA UNIDADE	17
2.4 PERFIL DO QUADRO DE SERVIDORES	18
2.5 PERFIL DO QUADRO DE PESSOAL TERCEIRIZADO	19
2.6 PERFIL DO QUADRO DE PESSOAL BOLSISTA	19
3 INFRAESTRUTURA DA UNIDADE	21
4 ESTRATÉGIAS E DESEMPENHO DA UNIDADE	22
4.1 OBJETIVOS E METAS PREVISTOS	22
4.2 RESULTADOS ALCANÇADOS	23
4.2.1 Análise dos resultados	28
4.2.2 Resultados não previstos no PDU	29
5 GESTÃO ORÇAMENTÁRIA E FINANCEIRA DA UNIDADE	30
5.1 DEMONSTRATIVO ORÇAMENTÁRIO E FINANCEIRO	30
5.2 RESULTADOS ALCANÇADOS (FINANCEIROS)	32
6 CONTEÚDO ESPECÍFICO DA UNIDADE	32
6.1 TITULAÇÃO DOCENTES UFDPAr 2025	32
6.2 ETNIA DOCENTES UFDPAr 2025	33
6.3 GÊNERO DOCENTES UFDPAr 2025	33
6.4 FAIXA ETÁRIA DOCENTES UFDPAr 2025	33
6.5 FAIXA ETÁRIA TAEs UFDPAr 2025	34
6.6 ETNIA TAEs UFDPAr 2025	34
6.7 GÊNERO TAEs UFDPAr 2025	35
6.8 JORNADA DE TRABALHO TAEs UFDPAr 2025	35
6.9 TITULAÇÃO TAEs UFDPAr 2025	36
6.10 FORÇA DE TRABALHO TAEs UFDPAr	36
6.11 FORÇA DE TRABALHO DOCENTES UFDPAr	37
6.12 REGIME DE TRABALHO DOCENTES UFDPAr 2025	37
6.13 NÍVEL TAEs UFDPAr 2025	37
6.14 AFASTAMENTOS SERVIDORES UFDPAr 2025	38
6.15 ATIVIDADES E SERVIÇOS REALIZADOS PELA PROGEP EM 2025	39



**UNIVERSIDADE FEDERAL DO DELTA DO PARNAÍBA
PRÓ-REITORIA DE GESTÃO DE PESSOAS
RELATÓRIO ANUAL DE ATIVIDADES 2025**

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

39

REFERÊNCIAS

42



1 INTRODUÇÃO

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

1.1 MISSÃO

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

1.2 VISÃO

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

1.3 VALORES

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

1.4 CADEIA DE VALORES

A cadeia de valor é um conceito que descreve o conjunto de atividades interrelacionadas que uma organização realiza para criar e entregar um produto ou serviço ao cliente. Ela engloba desde a concepção e desenvolvimento até a produção, marketing, distribuição e suporte pós-venda. Cada atividade na cadeia de valor contribui

para a proposta de valor global da organização. A seguir, apresenta-se a cadeia de valor da PROGEp, destacando as etapas e processos essenciais realizados por esta área para oferecer serviços de qualidade, otimizando recursos e promovendo a eficiência operacional.

Imagem 1 - Cadeia de Valores PROGEp

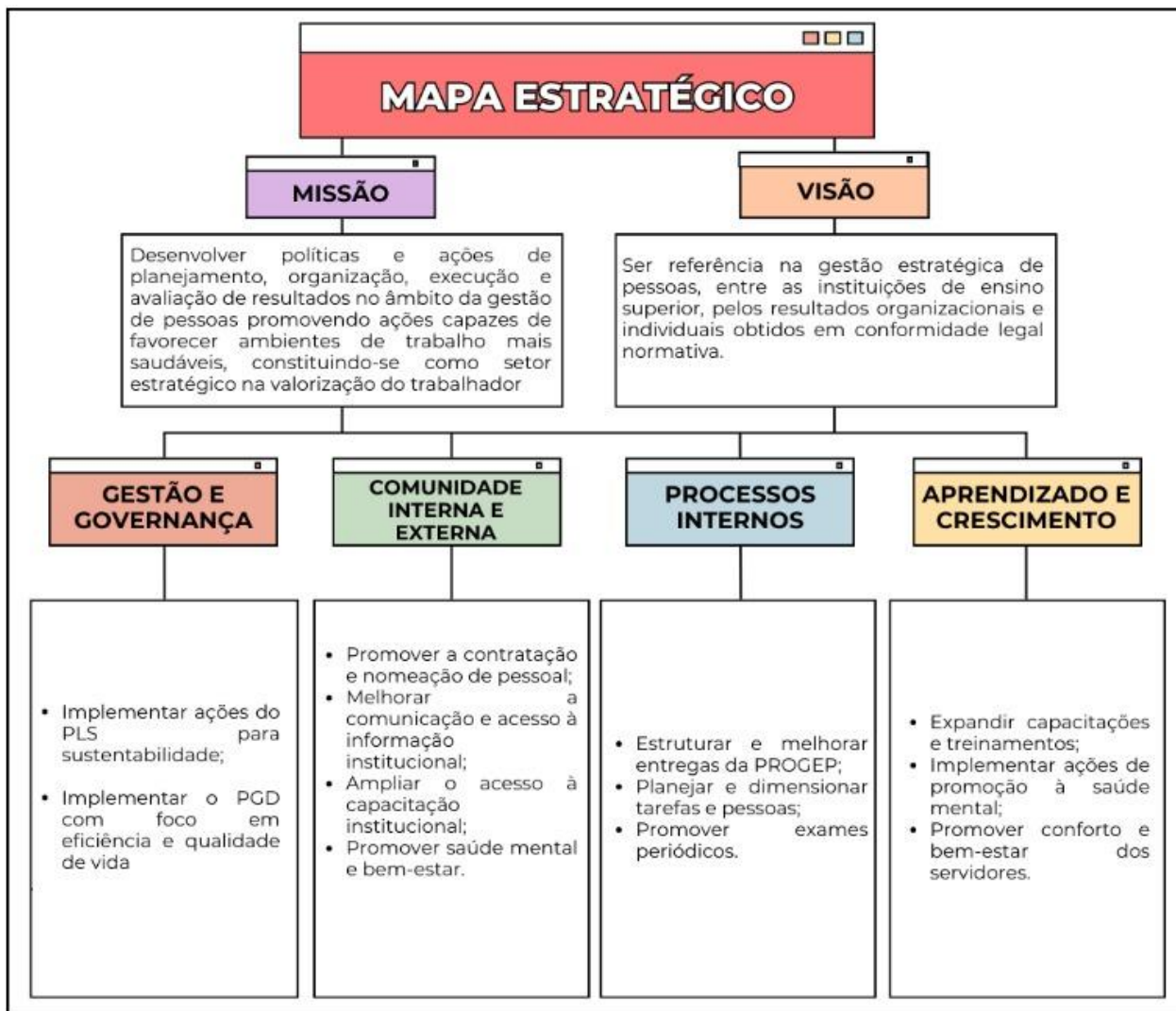


Fonte: Elaboração própria, 2025.

1.5 MAPA ESTRATÉGICO

O mapa estratégico é uma representação gráfica que organiza e ilustra os objetivos e metas fundamentais de uma organização, proporcionando uma visão clara da direção estratégica. Ele destaca as interações e conexões entre diferentes elementos-chave, facilitando a compreensão da estratégia global da entidade. A seguir, apresenta-se o mapa estratégico da PROGEp, fornecendo uma visão visual das metas e prioridades estratégicas desta área, orientando as ações e decisões para o alcance dos objetivos estabelecidos.

Imagem 2 - Mapa Estratégico PROGEP



Fonte: Elaboração própria, 2025.



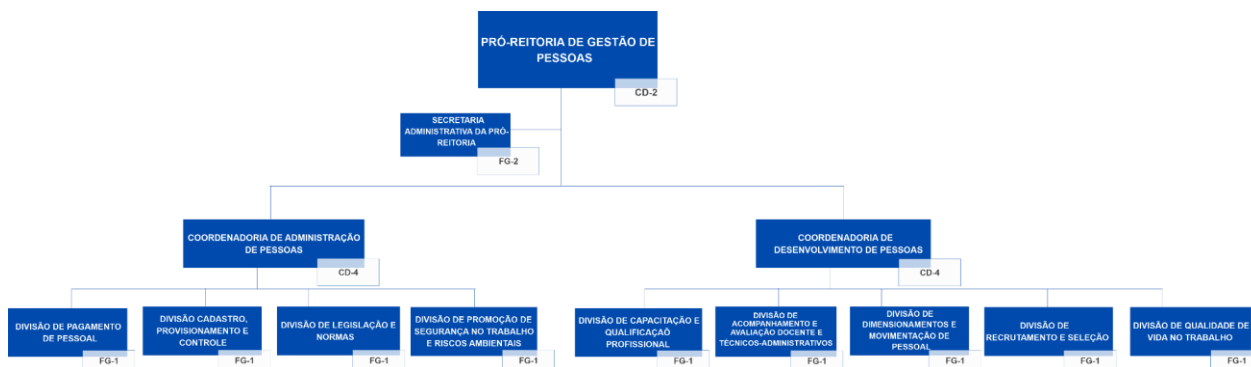
UNIVERSIDADE FEDERAL DO DELTA DO PARNAÍBA
PRÓ-REITORIA DE GESTÃO DE PESSOAS
RELATÓRIO ANUAL DE ATIVIDADES 2025



2 ESTRUTURA ADMINISTRATIVA-ORGANIZACIONAL DA UNIDADE

2.1 ORGANOGRAMA E ESTRUTURA HIERÁRQUICA

Imagem 3 - Organograma da PROGEP



Fonte: Elaboração própria, 2025.

2.2 COMPETÊNCIAS E NORMAS DIRECIONADORAS DA UNIDADE

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

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

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

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

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

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

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

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



UNIVERSIDADE FEDERAL DO DELTA DO PARNAÍBA
PRÓ-REITORIA DE GESTÃO DE PESSOAS
RELATÓRIO ANUAL DE ATIVIDADES 2025

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

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

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

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

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

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

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

Compete à CAP:

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

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

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

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

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

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



UNIVERSIDADE FEDERAL DO DELTA DO PARNAÍBA
PRÓ-REITORIA DE GESTÃO DE PESSOAS
RELATÓRIO ANUAL DE ATIVIDADES 2025

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

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

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

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

XI. elaboração de Relatório de Gestão.

A CAP é constituída pelas seguintes Divisões:

I. Divisão de Legislação e Normas;

II. Divisão de Pagamento de Pessoal;

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

IV. Divisão de Cadastro, Provisionamento e Controle.

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

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

Compete à CDP:

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

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

III. elaborar o plano anual de capacitação da UFDPAr;

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



UNIVERSIDADE FEDERAL DO DELTA DO PARNAÍBA
PRÓ-REITORIA DE GESTÃO DE PESSOAS
RELATÓRIO ANUAL DE ATIVIDADES 2025

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

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

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

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

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

A CDP é constituída pelas seguintes Divisões:

I. Divisão de Capacitação e Qualificação Profissional;

II. Divisão de Qualidade de Vida no Trabalho;

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

IV. Divisão de Recrutamento e Seleção;

V. Divisão de Dimensionamentos e Movimentação de Pessoal.

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

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

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

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

As normas direcionadoras da PROGEP, que baseiam as suas competências e atribuições, além do funcionamento de suas atividades, são:

- Estatuto da Universidade Federal do Delta do Parnaíba

(https://ufpi.br/arquivos_download/arquivos/Parnaiba/2021/Outros_Publica%C



**UNIVERSIDADE FEDERAL DO DELTA DO PARNAÍBA
PRÓ-REITORIA DE GESTÃO DE PESSOAS
RELATÓRIO ANUAL DE ATIVIDADES 2025**

3%A7%C3%A3o/Estatuto_UFDPAr_342_2021_Retificada.pdf);

- Resolução CONSUNI N° 08, de 20 de outubro de 2021, aprova o Regimento Interno e dispõe sobre a organização e competências da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas da Universidade Federal do Delta do Parnaíba (https://ufpi.br/arquivos_download/arquivos/Parnaiba/2021/CONSUNI/RESOLU%C3%87%C3%83O_08_2021_CONSUNI.pdf);



UNIVERSIDADE FEDERAL DO DELTA DO PARNAÍBA
PRÓ-REITORIA DE GESTÃO DE PESSOAS
RELATÓRIO ANUAL DE ATIVIDADES 2025

2.3 ROL DE RESPONSÁVEIS DA UNIDADE

Quadro 1 - Responsáveis da PROGE

UNIDADE/ SUBUNIDADE	CARGO/FUNÇÃO	PORTARIA DE DESIGNAÇÃO	NOME	E-MAIL E TELEFONE INSTITUCIONAL	MANDATO	
					INÍCIO	FINAL
PROGE	CD02	PORTARIA Nº 168/2024	Aurélio Vinícius Araújo Silva	progep@ufdpar.edu.br (86) 9 9453-7893	01/04/2024	-
SEC/PROGE	FG02	PORTARIA Nº 327/2024	Bruna Seixas da Silva	progep.sec@ufdpar.edu.br (86) 9 9453-7893	03/07/2024	-
CAP/PROGE	CD04	PORTARIA Nº 323/2024	Jó Carlos Neves Freitas	progep.cap@ufdpar.edu.br (86) 9 9453-7893	03/06/2024	-
DPP/CAP/PROGE	FG01	PORTARIA Nº 223/2024	Ricardo José Ferry Sampaio	progep.cap.dpp@ufdpar.edu.br (86) 9 9453-7893	01/04/2024	-
DLN/CAP/PROGE	FG01	PORTARIA Nº 325/2024	Kamilla Silva Vieira Mousinho Rocha	progep.cap.dln@ufdpar.edu.br (86) 9 9453-7893	03/06/2024	09/06/2025
DLN/CAP/PROGE	FG01	PORTARIA Nº 200/2025	Isaias Ribeiro Gonçalves	progep.cap.dln@ufdpar.edu.br (86) 9 9453-7893	18/06/2025	-
DCPC/CAP/PROGE P	FG01	PORTARIA Nº 370/2024	Gustavo Henrique da Silva	progep.cap.dcpc@ufdpar.edu.br (86) 9 9453-7893	15/07/2024	-
DPSTRA/CAP/PRO GEP	FG01	PORTARIA Nº 371/2024	Ângela Pereira Lopes de Oliveira	progep.cap.dpstra@ufdpar.edu.br (86) 9 9453-7893	15/07/2024	-
CDP/PROGE	CD04	PORTARIA Nº 226/2024	Flávio Rovani de Andrade	progep.cdp@ufdpar.edu.br (86) 9 9453-7893	01/04/2024	-



UNIVERSIDADE FEDERAL DO DELTA DO PARNAÍBA
PRÓ-REITORIA DE GESTÃO DE PESSOAS
RELATÓRIO ANUAL DE ATIVIDADES 2025

DCQP/CDP/PROGE P	FG01	PORTARIA Nº 369/2024	Maria do Socorro de Araújo Holanda	progep.cdp.dqcp@ufdpar.edu.br (86) 9 9453-7893	15/07/2024	-
DAADT/CDP/PROG EP	FG01	PORTARIA Nº 359/2024	Flávio Gálio Araújo Dutra	progep.cdp.daadt@ufdpar.edu.br (86) 9 9453-7893	15/07/2024	09/04/2025
DAADT/CDP/PROG EP	FG01	PORTARIA Nº 104/2025	Clésio Cruz Melo	progep.cdp.daadt@ufdpar.edu.br (86) 9 9453-7893	09/04/2025	-
DQVT/CDP/PROGE P	FG01	PORTARIA Nº 457/2024	Ricardo Neves Couto	progep.cdp.dqvt@ufdpar.edu.br (86) 9 9453-7893	08/10/2025	-
DRS/CDP/PROGEP	FG01	PORTARIA Nº 391/2024	Glauciane Ramos de Miranda	progep.cdp.drs@ufdpar.edu.br (86) 9 9453-7893	01/08/2024	-
DDMP/CDP/PROGE P	FG01	PORTARIA Nº 326/2024	Lavínia Ribeiro Sousa	progep.cdp.ddmp@ufdpar.edu.br (86) 9 9453-7893	03/07/2024	-

Fonte: Elaboração própria, 2025.

2.4 PERFIL DO QUADRO DE SERVIDORES

Quadro 2 - Quadro de servidores na PROGEP

UNIDADE/ SUBUNIDADE	NOME	MATRÍCULA (SIAPE)	CARGA HORÁRIA	E-MAIL E TELEFONE INSTITUCIONAL	PERÍODO	
					INÍCIO	TÉRMINO
Divisão de Legislação e Normas/CAP/PROGEP	Dalilian Carla Soares de Alencar Trindade	1160387	40h	dalilianalencar@ufdpar.edu.br (86) 9 9453-7893	01/07/2023	-
Divisão de Cadastro, Provisionamento e Controle/CAP/PROGEP	Denis Augusto da Silva Lima	3441564	40h	denisaugusto@ufdpar.edu.br (86) 9 9453-7893	04/12/2025	-
Divisão de Pagamento de Pessoal/CAP/PROGEP	Endy Carvalho da Silva	3403005	40h	endy.carvalho@ufdpar.edu.br (86) 9 9453-7893	12/08/2025	-



UNIVERSIDADE FEDERAL DO DELTA DO PARNAÍBA
PRÓ-REITORIA DE GESTÃO DE PESSOAS
RELATÓRIO ANUAL DE ATIVIDADES 2025

Divisão de Cadastro, Provisionamento e Controle/CAP/PROGEP	Gerson de Abreu Ramos	1284553	40h	gerson@ufdpar.edu.br (86) 9 9453-7893	24/06/2025	-
Divisão de Cadastro, Provisionamento e Controle/CAP/PROGEP	Keila Santos de Araujo	1325015	40h	keilasaraujo@ufdpar.edu.br (86) 9 9453-7893	26/02/2025	-
Divisão de Pagamento de Pessoal/CAP/PROGEP	Regiane Pereira da Silva	3411618	40h	regiane@ufdpar.edu.br (86) 9 9453-7893	15/08/2024	12/08/2025
Divisão de Promoção, Segurança do Trabalho e Riscos Ambientais/CDP/PROGEP	Matheus Pinho Bezerra	2117777	40h	matheusbezerra@ufdpar.edu.br (86) 9 9453-7893	02/04/2024	-

Fonte: Elaboração própria, 2025.

2.5 PERFIL DO QUADRO DE PESSOAL TERCEIRIZADO

Quadro 3 - Quadro de pessoal terceirizado na PROGEP

UNIDADE/ SUBUNIDADE	NOME	CPF	CARGO	CARGA HORÁRIA	PERÍODO	
					INÍCIO	TÉRMINO
PROGEP	Francisco Júlio Nascimento de Araújo	***.241.***-**	Atendente	44h	03/08/2023	30/04/2025

Fonte: Elaboração própria, 2025.

2.6 PERFIL DO QUADRO DE PESSOAL BOLSISTA

Quadro 4 - Quadro de pessoal bolsista na PROGEP

UNIDADE/ SUBUNIDADE	Nº EDITAL	NOME	CURSO	CARGA HORÁRIA	ATRIBUIÇÕES	PERÍODO	
						INÍCIO	TÉRMINO
PROGEP	Edital Nº 1/2024 - PROGEP	Maria Clara Araújo Vasconcelos	Ciências Econômicas	20h	Apoio Administrativo	Mar/2025	Fev/2026



UNIVERSIDADE FEDERAL DO DELTA DO PARNAÍBA
PRÓ-REITORIA DE GESTÃO DE PESSOAS
RELATÓRIO ANUAL DE ATIVIDADES 2025

DLN/CAP/PROGEP	Edital Nº 1/2024 - PROGEP	PAMELA DO NASCIME NTO SAMPAIO	Fisioterapia	20h	Apoio Administrativo	Set/2024	Fev/2025
DLN/CAP/PROGEP	Edital Nº 2/2024 - PROGEP	GUSTAV O REIS DE CARVAL HO PEREIRA	Psicologia	20h	Apoio Administrativo	Mar/2025	Dez/2025
CDP/PROGEP	Edital Nº 1/2024 - PROGEP	CHAIANE DA SILVA MONTEI RO	Administração	20h	Apoio Administrativo	Mar/2025	Dez/2025

Fonte: Elaboração própria, 2025.



3 INFRAESTRUTURA DA UNIDADE

Quadro 5 - Demonstrativo da Infraestrutura da PROGEP no exercício de 2025

AMBIENTES/SALAS	QUANTIDADE	ÁREA (m ²)
Gabinete do Pró-Reitor, Secretária e Sala da Divisão de Legislação e Normas	3	25,00m ²
Sala do Coordenador de Administração de Pessoal, Sala da Divisão de Pagamento de Pessoal e Espaço para as Divisão de Recrutamento e Seleção e Divisão de Cadastro, Provisionamento e Controle.	3	25,00m ²
Espaço para o Coordenador de Desenvolvimento de Pessoas e as Divisões: DAADT, DDMP, DCQP, DQVT, DPSTRA.	1	18,75m ²
Total	7	68,75m ²

Fonte: Elaboração própria, 2025.



**UNIVERSIDADE FEDERAL DO DELTA DO PARNAÍBA
PRÓ-REITORIA DE GESTÃO DE PESSOAS
RELATÓRIO ANUAL DE ATIVIDADES 2025**



4 ESTRATÉGIAS E DESEMPENHO DA UNIDADE

4.1 OBJETIVOS E METAS PREVISTOS

Quadro 6 - Objetivos e metas da PROGEP

UFDPAr		PROGEP	
OBJETIVOS INSTITUCIONAIS (PDI)	OBJETIVOS DA UNIDADE (PDU)	METAS DA UNIDADE (PDU)	ANO DA META (PDU)
OBJ06	OU1	MU01	2026
OBJ06	OU2	MU02	2026
OBJ06	OU3	MU03	2026
		MU04	2025
		MU05	2025
		MU06	2026
		MU07	2025
OBJ06	OU4	MU08	2026
		MU09	2025
OBJ06	OU5	MU10	2025
		MU11	2025
		MU12	2026
		MU13	2026
OBJ06	OU6	MU14	2026
OBJ01	OU7	MU15	2025
OBJ06	OU8	MU16	2025 e 2026

Onde:

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

Fonte: PROGEP, 2025.



UNIVERSIDADE FEDERAL DO DELTA DO PARNAÍBA
PRÓ-REITORIA DE GESTÃO DE PESSOAS
RELATÓRIO ANUAL DE ATIVIDADES 2025

4.2 RESULTADOS ALCANÇADOS

Quadro 7 - Acompanhamento do Balanced Scorecard da PROGEP no PDU PROGEP 2025-2026

METAS DA UNIDADE	INDICADOR	CÁLCULO DO ALCANCE	META	RESULTADO	NÍVEL DE ALCANCE
MU01	Nº de campanhas e ações realizadas	$(\text{Realizado} / \text{Meta}) \times 100$	2 campanhas e 2 ações (Copos e Sustentabilidade)	Em planejamento para o ano corrente (2026)	0%
MU02	PGD implantado	Qualitativo	Implementar o PGD	PGD em funcionamento	100%
MU03	Nº de normativos elaborados	$(\text{Realizado} / \text{Meta}) \times 100$	Elaborar e aprovar a Resolução que regulamenta os concursos públicos para provimento de cargos efetivos da Universidade até o final do exercício de 2025	Não realizado	0%
MU04	Nº de normativos elaborados	$(\text{Realizado} / \text{Meta}) \times 100$	Elaborar e aprovar a Resolução que regulamenta progressão funcional	Resolução Aprovada	100%
MU05	Nº de normativos elaborados	$(\text{Realizado} / \text{Meta}) \times 100$	Revisar a resolução de professor substituto	Resolução Aprovada	100%



UNIVERSIDADE FEDERAL DO DELTA DO PARNAÍBA
PRÓ-REITORIA DE GESTÃO DE PESSOAS
RELATÓRIO ANUAL DE ATIVIDADES 2025

MU06	Nº de normativos elaborados	$(\text{Realizado} / \text{Meta}) \times 100$	Elaborar e aprovar minuta de resolução estágio probatório TAEs	Em planejamento para o ano corrente (2026)	0%
MU07	Nº de normativos elaborados	$(\text{Realizado} / \text{Meta}) \times 100$	Elaboração da resolução para eleição CPPD	Realizado	100%
MU08	Nº de cursos/capacitações oferecidos	Qualitativo	Implementação do PROGEP Itinerante	Realizado	100%
MU09	Nº de cursos/capacitações oferecidos	$(\text{Realizado} / \text{Meta}) \times 100$	Capacitar ao menos 20 servidores no PGD	Realizado	100%
MU10	Nº de ações realizadas	Qualitativo	Rodas de conversa e levantamento de vivências laborais	Não realizado	0%
MU11	Nº de ações realizadas	$(\text{Realizado} / \text{Meta}) \times 100$	Realizar pesquisa institucional para identificar os aspectos relacionados à saúde mental dos servidores até o final de 2025, visando subsidiar ações de promoção do bem-estar e prevenção de adoecimento	Pesquisa realizada	100%



UNIVERSIDADE FEDERAL DO DELTA DO PARNAÍBA
PRÓ-REITORIA DE GESTÃO DE PESSOAS
RELATÓRIO ANUAL DE ATIVIDADES 2025

MU12	Nº de ações realizadas	Qualitativo	Implementar, até dezembro de 2026, um plano institucional de promoção da saúde mental dos servidores, elaborado com base nos resultados da pesquisa institucional realizada em 2025, contemplando ações de prevenção, acolhimento psicossocial, capacitação e acompanhamento contínuo, com monitoramento anual dos indicadores de bem-estar e redução de adoecimento mental	Em planejamento para o ano corrente (2026)	0%
MU13	Nº de ações realizadas	Qualitativo	Realizar, até dezembro de 2026, a Semana da Saúde e Qualidade de Vida do Servidor, com	Em planejamento para o ano corrente (2026)	0%



UNIVERSIDADE FEDERAL DO DELTA DO PARNAÍBA
PRÓ-REITORIA DE GESTÃO DE PESSOAS
RELATÓRIO ANUAL DE ATIVIDADES 2025

			programação institucional estruturada contemplando ações educativas, preventivas e de promoção do bem-estar físico e mental, alcançando pelo menos 60% de participação dos servidores nas atividades e garantindo a aplicação de instrumento de avaliação para medir satisfação e impacto das ações, com índice mínimo de 85% de aprovação		
MU14	Nº Manual publicado	$(\text{Realizado} / \text{Meta}) \times 100$	Criar um manual e publicizar no site da UFDPa/ PROGEP com direitos e deveres dos servidores	Em planejamento para o ano corrente (2026)	0%
MU15	Relatório de dimensionamento	Qualitativo	Realizar o dimensionamento	Dimensionamento realizado	100%



UNIVERSIDADE FEDERAL DO DELTA DO PARNAÍBA
PRÓ-REITORIA DE GESTÃO DE PESSOAS
RELATÓRIO ANUAL DE ATIVIDADES 2025

			nto de docentes		
MU16	Nº de servidores capacitados	(Realizado / Meta) × 100	Capacitar ao menos 30 (Trinta) servidores no 1º quadrimestre de 2025 e 30 (trinta) no 2º quadrimestre de 2026	Em andamento	0%

Fonte: PDU PROGEP 2025-2026, 2025.



4.2.1 Análise dos resultados

No período avaliado, o acompanhamento do Balanced Scorecard da PROGEP, no âmbito do PDU PROGEP 2025–2026, evidencia avanços relevantes em metas estratégicas, especialmente aquelas relacionadas à normatização institucional, à modernização da gestão e ao fortalecimento das ações de desenvolvimento de pessoas, ao mesmo tempo em que aponta desafios e iniciativas ainda em fase de planejamento para o exercício subsequente.

Observa-se que a meta MU02, referente à implantação do Programa de Gestão e Desempenho (PGD), foi plenamente alcançada, encontrando-se o programa em funcionamento, o que representa um importante avanço na adoção de práticas gerenciais mais eficientes, alinhadas à flexibilização do trabalho e ao foco em resultados. Da mesma forma, houve desempenho satisfatório nas metas relacionadas à elaboração e aprovação de normativos, com destaque para a aprovação da resolução de progressão funcional (MU04), da resolução que revisa as regras para professor substituto (MU05) e da resolução para eleição da CPPD (MU07), todas com nível de alcance de 100%. Esses resultados reforçam o papel da PROGEP no fortalecimento da governança institucional e na atualização do arcabouço normativo da Universidade.

No campo das ações de capacitação e desenvolvimento, destaca-se a implementação do PROGEP Itinerante (MU08), plenamente realizada, contribuindo para a descentralização das ações formativas e maior aproximação da PROGEP com as unidades acadêmicas e administrativas. Ademais, foi realizada a pesquisa institucional voltada à identificação de aspectos relacionados à saúde mental dos servidores (MU11), alcançando integralmente a meta proposta e fornecendo subsídios fundamentais para a formulação de políticas institucionais de promoção do bem-estar.

Por outro lado, algumas metas não apresentaram execução no período, seja por estarem previstas para o exercício de 2026, seja por reprogramação das atividades. Nesse contexto, enquadram-se as metas relacionadas à realização de campanhas e ações de sustentabilidade (MU01), à elaboração da resolução de estágio probatório dos TAEs (MU06), à implementação do plano institucional de promoção da saúde mental (MU12), à realização da Semana da Saúde e Qualidade de Vida do Servidor (MU13) e à elaboração e publicização do manual de direitos e deveres dos servidores (MU14), todas



classificadas como “em planejamento para o ano corrente (2026)”. Ressalta-se que tais iniciativas possuem caráter estruturante e estratégico, demandando articulação intersetorial, planejamento detalhado e alocação adequada de recursos para sua efetiva implementação.

Adicionalmente, não foram realizadas, no período avaliado, as rodas de conversa e o levantamento de vivências laborais (MU10), indicando a necessidade de reforço das ações voltadas à escuta institucional e ao diálogo com os servidores.

De forma geral, os resultados alcançados demonstram evolução consistente em áreas prioritárias da gestão de pessoas, especialmente no que tange à normatização e à implantação de instrumentos de gestão. Ao mesmo tempo, evidenciam a importância de intensificar o acompanhamento das metas planejadas para 2026, garantindo sua execução tempestiva e o alinhamento contínuo das ações da PROGEP aos objetivos estratégicos institucionais definidos no PDU 2025–2026.

4.2.2 Resultados não previstos no PDU

No período avaliado, foram executadas ações institucionais que, embora não contempladas originalmente no Plano de Desenvolvimento da Unidade (PDU), apresentaram resultados relevantes para o cumprimento da missão institucional da UFDPAr, contribuindo para a promoção da qualidade de vida no trabalho, o fortalecimento das políticas institucionais, a integração da comunidade universitária e o exercício da responsabilidade social.

Entre os principais resultados alcançados, destacam-se:

- Participação da Unidade na Comissão de Estruturação da Política de Esportes e Lazer da UFDPAr, colaborando para a elaboração de diretrizes e ações institucionais na área;
- Realização de campanha de arrecadação e doação de alimentos a instituição beneficente, em alusão ao Mês do Servidor, com foco na responsabilidade social;
- Promoção de evento comemorativo alusivo ao Dia das Crianças, direcionado aos filhos de servidores e colaboradores da Universidade;
- Execução de ação solidária de arrecadação e doação de brinquedos, em alusão ao Dia das Crianças;



UNIVERSIDADE FEDERAL DO DELTA DO PARNAÍBA
PRÓ-REITORIA DE GESTÃO DE PESSOAS
RELATÓRIO ANUAL DE ATIVIDADES 2025

- Desenvolvimento de ações de sensibilização e conscientização sobre a prevenção do câncer de mama, no âmbito da campanha Outubro Rosa;
- Realização de campanha de doação de sangue, em parceria com o HEMOPI, visando incentivar a solidariedade e o engajamento da comunidade acadêmica;
- Oferta de capacitação sobre prevenção e enfrentamento ao assédio moral, sexual e à discriminação no âmbito da UFDPAr, com vistas ao fortalecimento de um ambiente institucional ético, seguro e inclusivo;
- Estabelecimento de parceria entre a DQVT e a DPSTRA para a realização do evento “Vidas sem Cinzas”, em alusão ao Dia Nacional de Combate ao Fumo, promovendo ações de educação e prevenção em saúde;
- Realização de torneio esportivo alusivo ao Dia do Servidor, com o objetivo de estimular a integração institucional e a qualidade de vida no trabalho;
- Execução de capacitação em primeiros socorros destinada à comunidade universitária, em parceria entre LATURE e PROGEP, por intermédio da DQVT;
- Publicação de chamada pública contínua para seleção de estagiários obrigatórios, por meio do Edital nº 6/2025-PROGEP, ampliando as oportunidades de formação prática no âmbito da UFDPAr;
- Realização de Ação Cidadania para emissão da nova Carteira de Identidade Nacional, em parceria com o Instituto de Identificação Félix Pacheco, beneficiando a comunidade acadêmica e o público externo.

As iniciativas supracitadas evidenciam a capacidade de resposta da Unidade a demandas emergentes e a adoção de práticas alinhadas aos princípios da administração pública, em especial a eficiência, a finalidade pública e a promoção do bem-estar institucional.

5 GESTÃO ORÇAMENTÁRIA E FINANCEIRA DA UNIDADE

5.1 DEMONSTRATIVO ORÇAMENTÁRIO E FINANCEIRO





5.2 RESULTADOS ALCANÇADOS (FINANCEIROS)

No exercício em referência, os resultados financeiros alcançados concentraram-se no custeio da bolsa de apoio administrativo, viabilizando sua manutenção pelo período de 12 (doze) meses, o que contribuiu de forma direta para a continuidade e o adequado funcionamento das atividades.

Os demais recursos de custeio foram empregados de forma racional e conforme a demanda da rotina administrativa, mediante requisição, contemplando, principalmente, a aquisição de materiais de escritório, essenciais ao desenvolvimento das atividades cotidianas.

No que se refere aos recursos de investimento, estes permaneceram destinados à análise e atendimento de necessidades ao longo do exercício, considerando, especialmente, a previsão de ingresso de novos servidores, situação que demandará a futura aquisição de bens permanentes, tais como mesas, cadeiras e equipamentos de informática, assegurando condições adequadas de trabalho e desempenho funcional.

6 CONTEÚDO ESPECÍFICO DA UNIDADE

6.1 TITULAÇÃO DOCENTES UFDPAR 2025

O quadro de docentes da UFDPAR em 2025 é caracterizado por elevado nível de qualificação acadêmica. Observa-se a predominância de servidores com titulação de doutorado, seguida por mestres e especialistas, totalizando 269 docentes ativos na instituição. Esse perfil reforça o compromisso institucional com a qualidade do ensino, da pesquisa e das ações de extensão.

Quadro 10 - Titulação dos Docentes da UFDPAR 2025

Titulação dos Docentes da UFDPAR 2025	
Classificação	Quantidade
Doutorado	179
Mestrado	66
Especialização	24
TOTAL	269

Fonte: Elaboração própria, 2025.



6.2 ETNIA DOCENTES UFDPAR 2025

A distribuição étnica do corpo docente evidencia diversidade racial, com maior concentração de docentes autodeclarados brancos e pardos, além da presença de docentes pretos, amarelos e indígenas.

Quadro 11 - Etnia dos Docentes da UFDPAR 2025

Etnia dos Docentes da UFDPAR 2025	
Classificação	Quantidade
Amarela	3
Branca	135
Indígena	2
Parda	114
Preta	15
TOTAL	269

Fonte: Elaboração própria, 2025.

6.3 GÊNERO DOCENTES UFDPAR 2025

Em relação ao gênero, verifica-se leve predominância de docentes do sexo feminino em comparação ao masculino. A distribuição demonstra equilíbrio entre os gêneros no quadro docente.

Quadro 12 - Gênero dos Docentes da UFDPAR 2025

Gênero dos Docentes da UFDPAR 2025	
Classificação	Quantidade
Feminino	142
Masculino	127
TOTAL	269

Fonte: Elaboração própria, 2025.

6.4 FAIXA ETÁRIA DOCENTES UFDPAR 2025

A análise da faixa etária dos docentes revela maior concentração entre 34 e 51 anos, indicando um corpo docente predominantemente em idade produtiva e com



UNIVERSIDADE FEDERAL DO DELTA DO PARNAÍBA
PRÓ-REITORIA DE GESTÃO DE PESSOAS
RELATÓRIO ANUAL DE ATIVIDADES 2025

experiência acadêmica consolidada. As demais faixas etárias refletem a coexistência de servidores em início e em final de carreira.

Quadro 13 - Faixa etária dos Docentes da UFDPAR 2025

Faixa etária dos Docentes da UFDPAR 2025	
Classificação	Quantidade
25 a 33 anos	12
34 a 42 anos	92
43 a 51 anos	111
52 a 60 anos	34
61 a 69 anos	16
70 a 78 anos	4
Total	269

6.5 FAIXA ETÁRIA TAEs UFDPAR 2025

Os TAEs da UFDPAR concentram-se majoritariamente nas faixas etárias de 27 a 47 anos, evidenciando um quadro funcional ativo. A distribuição etária indica equilíbrio entre renovação e experiência no corpo técnico-administrativo.

Quadro 14 - Faixa etária dos TAEs da UFDPAR 2025

Faixa etária dos TAEs da UFDPAR 2025	
Faixa-Etária	Quantidade
20 a 26 anos	10
27 a 33 anos	41
34 a 40 anos	49
41 a 47 anos	32
48 a 54 anos	10
55 a 61 anos	4
62 a 68 anos	5
TOTAL	151

Fonte: Elaboração própria, 2025.



UNIVERSIDADE FEDERAL DO DELTA DO PARNAÍBA
PRÓ-REITORIA DE GESTÃO DE PESSOAS
RELATÓRIO ANUAL DE ATIVIDADES 2025

6.6 ETNIA TAEs UFDPAR 2025

O perfil étnico dos TAEs apresenta predominância de servidores pardos e brancos, com menor representatividade de servidores pretos, amarelos e indígenas.

Quadro 15 - Etnia dos TAEs da UFDPAR 2025

Etnia dos TAEs da UFDPAR 2025	
Classificação	Quantidade
Amarela	2
Branca	51
Indígena	1
Parda	82
Preta	15
TOTAL	151

Fonte: Elaboração própria, 2025.

6.7 GÊNERO TAEs UFDPAR 2025

A distribuição por gênero entre os TAEs demonstra relativo equilíbrio, com leve predominância do sexo masculino. O cenário reflete diversidade de gênero nas atividades administrativas e de apoio da instituição.

Quadro 16 - Gênero dos TAEs da UFDPAR 2025

Gênero dos TAEs da UFDPAR 2025	
Classificação	Quantidade
Feminino	67
Masculino	84
TOTAL	151

Fonte: Elaboração própria, 2025.

6.8 JORNADA DE TRABALHO TAEs UFDPAR 2025

A maior parte dos TAEs cumpre jornada de trabalho de 40 horas semanais, conforme previsto na legislação vigente. Registros de jornadas reduzidas correspondem a situações específicas previstas normativamente.

Quadro 17 - Jornada de Trabalho dos TAEs da UFDPAR 2025



UNIVERSIDADE FEDERAL DO DELTA DO PARNAÍBA
PRÓ-REITORIA DE GESTÃO DE PESSOAS
RELATÓRIO ANUAL DE ATIVIDADES 2025

Jornada de Trabalho dos TAEs da UFDPAR 2025	
Classificação	Quantidade
20h Sem	3
30h Sem	2
40h Sem	146
TOTAL	151

Fonte: Elaboração própria, 2025.

6.9 TITULAÇÃO TAEs UFDPAR 2025

Observa-se elevado nível de escolaridade entre os TAEs, com predominância de servidores com especialização e significativa participação de mestres e doutores. Tal perfil contribui para a eficiência administrativa e para a melhoria contínua dos serviços prestados.

Quadro 18 - Titulação dos TAEs da UFDPAR 2025

Titulação dos TAEs da UFDPAR 2025	
Classificação	Quantidade
Ensino Fundamental Incompleto	2
Ensino Médio	9
Graduação (Nível Superior Completo) (T)	21
Especialização Nível Superior (T)	75
Mestrado (T)	31
Doutorado (T)	13
TOTAL	151

Fonte: Elaboração própria, 2025.

6.10 FORÇA DE TRABALHO TAEs UFDPAR

A força de trabalho dos TAEs é composta majoritariamente por servidores ativos permanentes, além de vínculos decorrentes de requisições, exercícios descentralizados e outras modalidades previstas em normativos. O quantitativo de servidores inativos é reduzido em relação ao total.

Quadro 19 - Força de Trabalho dos TAEs da UFDPAR 2025

Força de Trabalho dos TAEs da UFDPAR 2025



UNIVERSIDADE FEDERAL DO DELTA DO PARNAÍBA
PRÓ-REITORIA DE GESTÃO DE PESSOAS
RELATÓRIO ANUAL DE ATIVIDADES 2025

Ativos	Quantidade
EST.01 – Ativo Permanente	151
EST.03 - Requisitado	2
EST. 44 - EXERC.§7º ART93 8112	9
EST. 18 - EXERC DESCENT CARREI	1
EST.14 – Req. De Outros Órgãos	2
Ativo em Outro Órgão	1
TOTAL	165
Inativos	Quantidade
EST.02 - Aposentados	2

6.11 FORÇA DE TRABALHO DOCENTES UFDPAR

O quadro docente ativo é constituído principalmente por servidores permanentes, complementado por professores substitutos e outras situações funcionais específicas. O número de docentes aposentados permanece proporcionalmente baixo, indicando um quadro funcional predominantemente ativo.

Quadro 20 - Força de Trabalho Docente da UFDPAR 2025

Força de Trabalho Docente da UFDPAR 2025	
Ativos	Quantidade
EST.01 – Ativo Permanete	232
CDT.52 - Substitutos	37
EST.03 - Requisitado	3
Ativo em Outros Órgãos	3
Exercício Provisório	1
TOTAL	276
Inativos	Quantidade
EST.02 - Aposentados	7

Fonte: Elaboração própria, 2025.

6.12 REGIME DE TRABALHO DOCENTES UFDPAR 2025

Predomina entre os docentes o regime de dedicação exclusiva, seguido pelos regimes de 40 horas e 20 horas semanais. Essa distribuição está alinhada às necessidades acadêmicas e ao planejamento institucional.



UNIVERSIDADE FEDERAL DO DELTA DO PARNAÍBA
PRÓ-REITORIA DE GESTÃO DE PESSOAS
RELATÓRIO ANUAL DE ATIVIDADES 2025

Quadro 21 - Regime de Trabalho Docente da UFDPAR 2025

Regime de Trabalho Docente da UFDPAR 2025	
REGIME	Quantidade
Dedicação Exclusiva	194
40h	66
20h	9
TOTAL	269

Fonte: Elaboração própria, 2025.

6.13 NÍVEL TAEs UFDPAR 2025

A distribuição dos TAEs por nível de carreira evidencia concentração nos níveis D e E, correspondentes a cargos de maior complexidade e exigência de qualificação. Os níveis iniciais apresentam menor representatividade no quadro funcional.

Quadro 22 - Nível dos TAEs da UFDPAR 2025

Nível dos TAEs da UFDPAR 2025	
NÍVEL	Quantidade
A	1
B	1
C	1
D	90
E	58
TOTAL	151

Fonte: Elaboração própria, 2025.

6.14 AFASTAMENTOS SERVIDORES UFDPAR 2025

No exercício de 2025, foram registrados afastamentos decorrentes de licenças para tratamento de saúde, capacitação, participação em cursos de pós-graduação, licenças maternidade e paternidade, entre outras situações previstas em lei. O acompanhamento desses afastamentos é realizado de forma sistemática pela área de gestão de pessoas.

Quadro 23 - Afastamentos 2025

Afastamentos 2025	
Afastamentos	Quantidade
Afas. Curso de Form S/Rem. (Dec. Jud.) - EST	1
Afas. Juri e Outros Serviços - EST	24
Afas. Missão Exterior Com Ônus Limitado - EST	1



UNIVERSIDADE FEDERAL DO DELTA DO PARNAÍBA
PRÓ-REITORIA DE GESTÃO DE PESSOAS
RELATÓRIO ANUAL DE ATIVIDADES 2025

Afas. Prestar Colaboração, PCCTAE - Magistério Fed	1
Afas. Programa de Treinamento Com Ônus - EST	1
AFAST. PÓS-GRADUAÇÃO STRICTO SENSU - DOUTORADO - E	10
AFAST. PÓS-GRADUAÇÃO STRICTO SENSU - MESTRADO - E	9
AFAST. PÓS-GRADUAÇÃO STRICTO SENSU - PÓS-DOUTORADO	1
AFASTAMENTO PARA SUBSTITUICAO CASCATA	2
CESSAO (SEM ONUS) PARA OUTROS ORGAOS - EST	1
Doação de Sangue - EST	2
EXER. EXTER. PAR. 6 E 7 , ART. 93, LEI 8.112/1990	3
EXER. PROVIS. PARAG 2 , ART. 84, LEI 8112/1990 - E	2
Falecimento Pessoa da Família - EST	3
Falta Motivo Greve Abonada Dec. Jud./Admin. - EST	1
LIC CAPAC - ART 25, INC I - DEC 9991/2019	3
Lic. Gestante (Concedida Administrat.) - EST	8
Lic. Gestante Prorrogação - EST	8
Lic. Motiv. Doen. Pes. Fam. Após 60 dias S/Remuner	1
Lic. Paternidade - EST	10
Lic. Paternidade Prorrogação - EST	10
Lic. por Motivo de Doença em Pessoa da Família - E	14
LIC. TRATAMENTO DE SAUDE - EST	77
Lic. Tratar de Interesses Particulares - EST	5
LICENCA TRATAMENTO SAUDE INFERIOR 15 DIAS - EST	148
Penalidade Suspensão - EST	1
REQUISICAO	4
TELETRABALHO PARCIAL - PROGRAMA DE GESTÃO	3
TOTAL	354

Fonte: Elaboração própria, 2025.

6.15 ATIVIDADES E SERVIÇOS REALIZADOS PELA PROGEP EM 2025

Durante o ano de 2025, a PROGEP executou diversas atividades relacionadas à gestão de pessoas, destacando-se afastamentos, designações e dispensas de funções, contratações, renovações de contratos, remoções e nomeações. As ações desenvolvidas contribuíram para o adequado funcionamento administrativo e acadêmico da UFDPAr.

Quadro 24 - Atividades e serviços realizados pela PROGEP em 2025

Atividades e serviços realizados pela PROGEP em 2025	
Atividade	Quantidade
Contratação de professores substitutos	11
Desligamento de professores substitutos	12
Nomeação de servidores (investidura no cargo)	13
Redistribuição Externa	1
Remoção Interna	13



UNIVERSIDADE FEDERAL DO DELTA DO PARNAÍBA
PRÓ-REITORIA DE GESTÃO DE PESSOAS
RELATÓRIO ANUAL DE ATIVIDADES 2025

Renovação de Contrato	31
Designação de função com remuneração	65
Exoneração	1
Afastamento	354
Dispensa de função	41
Resultado final do estágio probatório	7

Fonte: Elaboração própria, 2025.

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente Relatório de Gestão Anual evidencia o esforço contínuo da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEP) da Universidade Federal do Delta do Parnaíba no fortalecimento das políticas institucionais de gestão de pessoas, em consonância com o Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) e com o Plano de Desenvolvimento da Unidade (PDU) 2025–2026. Ao longo do exercício avaliado, observa-se a consolidação de avanços relevantes, mesmo diante dos desafios inerentes a uma instituição jovem e em processo permanente de estruturação administrativa.

Os resultados alcançados demonstram evolução significativa na área de normatização, com a aprovação de resoluções estratégicas que contribuem para a segurança jurídica, a padronização de procedimentos e o fortalecimento da governança institucional. Destaca-se, ainda, a implantação do Programa de Gestão e Desempenho (PGD), marco importante para a modernização das práticas de trabalho, alinhado às diretrizes da administração pública federal e ao foco em resultados.

No campo do desenvolvimento de pessoas, as ações de capacitação, a implementação do PROGEP Itinerante e a realização da pesquisa institucional sobre saúde mental dos servidores reforçam o compromisso da PROGEP com a valorização do capital humano, a promoção da qualidade de vida no trabalho e a aproximação com a comunidade universitária. Ademais, os resultados não previstos originalmente no PDU evidenciam a capacidade de articulação da Unidade, sua sensibilidade às demandas emergentes e sua atuação pautada pela responsabilidade social, pela inclusão e pelo bem-estar institucional.

No tocante à gestão orçamentária e financeira, a execução dos recursos ocorreu de forma responsável e alinhada às necessidades da Unidade, garantindo a continuidade das atividades administrativas e o suporte às ações estratégicas, mesmo em um cenário



**UNIVERSIDADE FEDERAL DO DELTA DO PARNAÍBA
PRÓ-REITORIA DE GESTÃO DE PESSOAS
RELATÓRIO ANUAL DE ATIVIDADES 2025**

de restrições orçamentárias. A adequada aplicação dos recursos reflete o compromisso da PROGEP com os princípios da eficiência, economicidade e transparência.

A análise do perfil do quadro de servidores docentes e técnico-administrativos revela uma força de trabalho qualificada, diversa e predominantemente ativa, fator essencial para a consecução dos objetivos institucionais da UFDPAr. Os dados apresentados fornecem subsídios importantes para o planejamento futuro, especialmente no que se refere ao dimensionamento de pessoal, às políticas de capacitação e à atenção à saúde e ao bem-estar dos servidores.

Por fim, embora algumas metas previstas no PDU não tenham sido executadas no período avaliado, sobretudo aquelas programadas para 2026 ou que demandam maior articulação intersetorial, o cenário geral aponta para uma trajetória de amadurecimento institucional da PROGEP. O desafio que se coloca para os próximos exercícios consiste em intensificar o acompanhamento das metas planejadas, ampliar as ações de escuta e diálogo com os servidores e consolidar iniciativas estruturantes que fortaleçam, de forma sustentável, a gestão estratégica de pessoas na UFDPAr.



UNIVERSIDADE FEDERAL DO DELTA DO PARNAÍBA
PRÓ-REITORIA DE GESTÃO DE PESSOAS
RELATÓRIO ANUAL DE ATIVIDADES 2025

REFERÊNCIAS

UNIVERSIDADE FEDERAL DO DELTA DO PARNAÍBA. Estatuto da Universidade Federal do Delta do Parnaíba. UFDPAr, Parnaíba/PI, 2021. Disponível em: https://ufpi.br/arquivos_download/arquivos/Parnaiba/2021/Outros_Publica%C3%A7%C3%A3o/Estatuto_UFDPAr_342_2021_Retificada.pdf.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO DELTA DO PARNAÍBA. Plano de Desenvolvimento da Unidade PROGEP 2025-2026. UFDPAr, Parnaíba/PI, 2025. Disponível em: <https://ufdpar.edu.br/ufdpar/PDUPROGEP20252026.pdf>.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO DELTA DO PARNAÍBA. Resolução CONSUNI N° 08/2021. UFDPAr, Parnaíba/PI, 2021. Disponível em: https://www.ufpi.br/arquivos_download/arquivos/Parnaiba/2021/CONSUNI/RESOLU%C3%87%C3%83O_08_2021_CONSUNI.pdf.