

PDI - UFF			PDU - PROGEPE												RESPONSÁVEL	MEMÓRIA DE CÁLCULO	OBSERVAÇÃO
EIXO DO PDI	ITEM	OBJETIVO ESTRATÉGICO DO PDI 2023-2027	ID	OBJETIVO DA UNIDADE (Tabela/ações previstas no PDI)*	ID	META	INDICADOR	FÓRMULA DO INDICADOR	VALOR DE REFERÊNCIA (como está hoje)	META ANUAL PLANEJADA				AÇÕES TÁTICAS/OPERACIONAIS			
1. Excelência Acadêmica e Científica	1 a) Ensino de Graduação	1.1 Elevar o número de alunos diplomados		Desenvolver ações que visem aprimorar as competências dos coordenadores e membros dos NDEs (em parceria com a Prograd)	1.1	Oferecer ações de capacitação para coordenadores e membros dos NDEs	Iniciativas de capacitação de coordenadores e membros de NDE	Nº de iniciativas de capacitação	0	1	1	1	1	Planejamento das ações de capacitação, juntamente com a Prograd; elaboração e desenvolvimento das ações; avaliação e início de um novo ciclo.	EGGP	Ação ainda não iniciada, no aguardo da DDI da PROGRAD, não havendo memória de cálculo	
1. Excelência Acadêmica e Científica	1 c) Inovação Acadêmica, Interdisciplinaridade e uso de Tecnologias Digitais	1.4 Promover a formação continuada do corpo docente		Desenvolver ações que visem aprimorar as competências relacionadas à docência (em parceria com Proiac, Proaes, Caisq)	1.2	Oferecer cursos, oficinas e eventos de desenvolvimento docente	Docentes certificados	% de docentes certificados	6% (total = 224)	6%	7%	8%	9%	Planejamento das ações de capacitação, juntamente com a Proiac, Proaes e Caisq; elaboração e desenvolvimento das ações; avaliação e início de um novo ciclo.	EGGP	Foi considerado o quantitativo de docentes (3481), dados do PDI pag. 118, http://pdi.sites.uff.br/wp-content/uploads/sites/196/2023/12/PDI_2023_2027_aprovado_CUV.pdf , data dos trabalhos da comissão, cerca de agosto/setembro de 2023, bem como a média de certificados emitidos pela EGGP nos últimos 3 anos para esse tipo de objetivo (240 certificados). Desta forma, chegou-se a 224 certificados como referencial, o que representa capacitar cerca de 6% dos docentes em 2023. A partir da referência projetou-se um crescimento percentual anual. Desta forma, para 2024 está previsto capacitar/certificar (3481 x 7% = 243 docentes), isto é, se a EGGP e o Proiac emitirem 243 certificados em 2024 para o objetivo planejado nessa ação, a meta será alcançada e assim por diante. Obs: 1. Não foi considerada a variação no quantitativo de docentes, em cada ano, que pode ser maior ou menor que o referencial (3481). 2. Considerou-se o quantitativo de certificados emitidos e não exatamente o número de docentes, pois em alguns casos pode-se ter 1 docente recebendo mais de 1 certificado	
1. Excelência Acadêmica e Científica	1 c) Inovação Acadêmica, Interdisciplinaridade e uso de Tecnologias Digitais	1.6 Fomentar a adoção de Tecnologias Digitais de Informação e Comunicação (TDIC)		Desenvolver ações que visem aprimorar as competências relacionadas a TDICs e tecnologias assistivas (em parceria com Proiac, Proaes, UFF Acessível)	1.3	Capacitar docentes e técnicos com cursos e oficinas para o uso das TDICs	Servidor técnico e docentes certificados	% de servidores certificados	5% (total = 302)	5%	6%	8%	9%	Planejamento das ações de capacitação, juntamente com a Proiac, Proaes e UFF Acessível; elaboração e desenvolvimento das ações; avaliação e início de um novo ciclo.	EGGP	Foi considerado o quantitativo de docentes e técnicos (7195) na data dos trabalhos da comissão, cerca de agosto/setembro de 2023, (pag.118 do PDI http://pdi.sites.uff.br/wp-content/uploads/sites/196/2023/12/PDI_2023_2027_aprovado_CUV.pdf), bem como a média de certificados emitidos pela EGGP nos últimos 3 anos para esse tipo de objetivo. Assim, chegou-se ao referencial (302 certificados). Esse número, baseado no percentual de servidores, resulta em um valor aproximado de 5% dos servidores. Então, a partir da referência projetou-se um crescimento percentual anual. Desta forma, para 2024 está previsto capacitar/certificar (7195 x 6% = 431 docentes e técnicos aproximadamente), isto é, se a EGGP emitir cerca de 431 certificados em 2024 para o objetivo planejado nessa ação, a meta será alcançada e assim por diante. Obs: 1. Não foi considerada a variação no quantitativos de docentes e técnico-administrativos, em cada ano, que pode ser maior ou menor que o referencial (7195). 2. Está sendo considerado o quantitativo de certificados emitidos e não exatamente o número de docentes e técnicos capacitados, pois em alguns casos pode-se ter apenas 1 servidor recebendo mais de 1 certificado. 3. Entendeu-se TDIC de forma ampla, cursos do SEI, Oficinas Teleport, etc.	
1. Excelência Acadêmica e Científica	1 c) Inovação Acadêmica, Interdisciplinaridade e uso de Tecnologias Digitais	1.6 Fomentar a adoção de Tecnologias Digitais de Informação e Comunicação (TDIC)		Desenvolver ações que visem aprimorar as competências relacionadas a tecnologias assistivas	1.4	Estimular o uso de tecnologias assistivas	Cursos e oficinas sobre tecnologias assistivas	No. de cursos e oficinas	2	2	2	2	2	Planejamento das ações de capacitação, juntamente com a Proaes; elaboração e desenvolvimento das ações; avaliação e início de um novo ciclo.	EGGP	A análise do conceito de tecnologia assistiva foi realizada de forma ampla (incluindo-se, por exemplo, curso de Libras, sobre saúde mental, construção de materiais didáticos, oficinas sobre capacitismo etc.) e foi também analisada a capacidade de oferta da EGGP nos últimos 3 anos. Por ser um tema novo e complexo, foi decidido ter uma posição mais conservadora e implementar pelo menos 2 ações de capacitação por ano.	
4. Infraestrutura e Tecnologias de Apoio	4 a) Infraestrutura Multissuária	4.3 Ampliar o apoio técnico especializado aos laboratórios multissuários (LM)		Fortalecer a força de trabalho técnico-especializado nos LM	4.1	Criar políticas para ampliar o corpo de pessoal técnico para atendimento aos LM	Incremento do quantitativo de pessoal técnico (servidores e bolsistas) atuando nos LM	$\frac{\text{servidores técnicoadministrativos atuando nos LM}}{\text{Nº de LM}} \times 100$	0	10%	10%	20%	20%	1. Criar grupo de trabalho para mapeamento das demandas; promover reuniões com pró-reitores (ou seus representantes) da PROFPI, PROPPLAN, PROAD e PROGEPE, assim como de outras instâncias administrativas relevantes, buscando proposição de políticas para o atendimento das demandas.	CPFA	Para que o fortalecimento da força de trabalho técnico especializado ocorra, é necessária previamente a criação de GT para o mapeamento das demandas envolvendo todas as áreas envolvidas, além da Progepe. Desta forma, ainda não há informações sobre como a situação está hoje	
5. Governança e Gestão	5 b) Gestão de Riscos e Integridade	5.3 Ampliar as ações da Gestão de Riscos na UFF		Desenvolver ações que visem aprimorar a Gestão de Riscos na Progepe	5.1	Identificar e mapear os riscos relacionados aos processos de trabalho da Progepe	Percentual de setores (divisões, coordenações e secretarias) da Progepe com mapeamento de riscos críticos concluído	$\frac{\text{Nº de setores Progepe com mapeamento concluído}}{\text{Nº total de setores da Progepe}} \times 100$	0%	Planejamento da gestão de riscos	Planejamento da gestão de riscos	50%	100%	1. Alinhar método de Gestão de Riscos a ser executado pelos setores da Progepe; 2. Mapear riscos dos processos de trabalho desenvolvidos pelos setores da Progepe; 3. Cadastrar no sistema ForRisk os riscos mapeados; 4. Cadastrar no sistema ForRisk as ações de prevenção desenvolvidas para lidar com os riscos identificados; 5. Registrar as ações de monitoramento no sistema ForRisk, cumprindo os a periodicidade cadastrada no sistema; 6. Acompanhar periodicamente o cadastro dos riscos e das ações de prevenção/monitoramento.	Todos os setores da Progepe	Foi realizado levantamento no ForRisk dos processos que estavam mapeados dentro do prazo previsto no sistema	
5. Governança e Gestão	5 d) Gestão de Pessoas	5.4 Aprimorar a gestão de integridade na UFF		Aumentar a segurança jurídica nos processos relacionados à gestão de pessoas	5.2	Publicar 20 normativas com vistas a manter os processos adequados à base legal sobre a matéria	Número de normativas publicadas	$\frac{\text{Nº de normativas publicadas}}{\text{Nº total de normativas previstas na carta de serviços da Progepe}} \times 100$	15	5	5	5	5	1. Identificação dos processos que carecem de normatização adequada; 2. Criação de GTs nas equipes para estudo da legislação e elaboração de minutas de novas INs, se for o caso, a serem submetidas à PROGEPE para avaliação, aprovação e envio para publicação; 3. Submissão do texto à consulta a PROGER (quando for o caso); 4. Publicação de normativas pertinentes aos processos identificados; 5. Quando for o caso, elaboração de Plano de Ação junto aos órgãos competentes com vistas à publicação de resoluções pertinentes aos processos identificados.	Todos os setores da Progepe	Foram levantados todos os normativos relacionados aos setores da Progepe que estavam defasados ou inexistentes, chegando-se a necessidade de publicação de 23 normativas.	
					5.3	Levantar os prazos para tramitar os serviços previstos na Carta de Serviços	Percentual de serviços com os prazos previstos	$\frac{\text{Nº de serviços com prazos respeitados}}{\text{Nº total de serviços previstos na carta de serviços da Progepe}} \times 100$	0	0	0	50%	50%	1. Levantamento de todos os processos de trabalho que estão cadastrados na carta de serviços da Progepe; 2. Verificação se há prazos previstos nesses processos; 3. Mapeamento do prazo necessário para a conclusão do processo; 4. Inserção da informação de prazo na carta de serviços	Todos os setores da Progepe	O trabalho ainda não foi iniciado, não havendo memória de cálculo.	
					5.4	Responder 100% das Ouvidoria/SIC no prazo	Percentual de solicitações de Ouvidoria/SIC respondidas no prazo	$\frac{\text{Nº de solicitações respondidas dentro do prazo}}{\text{Nº total de solicitações}} \times 100$	0	0	0	100%	100%	1. Levantar o quantitativo de reclamações que chegam à ouvidoria/SIC; 2. Levantar o quantitativo respondido dentro do prazo previsto na solicitação; 3. Monitoramento dos gestores das áreas, junto aos respondentes para verificar se o prazo de resposta está sendo cumprido ou se será necessária a solicitação de edição de prazo	Todos os setores da Progepe	Não há levantamento a respeito de atrasos em respostas de Ouvidoria/SIC	A meta anual prevista poderá ser alterada, se for necessária a atualização das normas vigentes quando houver alteração na legislação geral que trata sobre a matéria da IN, além de orientações de órgãos de controle, tais como TCU ou Auditoria Interna.

5. Governança e Gestão	5 d) Gestão de Pessoas	5.4 Aprimorar a gestão de integridade na UFF	Desenvolver ações que visem aprimorar as competências relacionadas à integridade, transparência e observância às regras estabelecidas na legislação.	5.5	Executar as ações previstas no Plano de Integridade da UFF, no que tange a verificação de nepotismo	Percentual de processos nomeação ou designação de cargo em comissão ou função de confiança com a verificação de nepotismo realizada	% de processos de nomeação ou designação de cargo em comissão ou função de confiança com a verificação de nepotismo realizada / total dos processos de nomeação ou designação de cargo em comissão ou função de confiança * 100	10%	20%	40%	60%	80%	1. Implementar declaração de parentesco quando da nomeação/ designação de cargo de direção ou função de confiança; 2. Implementar declaração de parentesco no ato de provimento (primário e secundário); 3. Monitorar continuamente os processos de contratação e nomeação para garantir a conformidade com as políticas de integridade.	DAP	Foi considerado o formulário específico existente dentro dos processos de nomeação/designação de cargo de direção ou função de confiança em que o interessado declara se possui vínculo de cônjuge, companheiro(a) ou parente, consanguíneo ou afim, até o terceiro grau, em linha reta ou colateral, de ocupante de cargo em comissão ou função de confiança na UFF. Será necessário a criação de um fluxo periódico de monitoramento dessa informação, para cumprimento integral da meta.	
5. Governança e Gestão	5 d) Gestão de Pessoas	5.4 Aprimorar a gestão de integridade na UFF	Desenvolver ações que visem aprimorar as competências relacionadas à integridade, transparência e observância às regras estabelecidas na legislação.	5.6	Executar as ações previstas no Plano de Integridade da UFF, no que tange a verificação de conflito de interesses	Percentual de servidores identificados sobre a necessidade de reposição ao erário	% de servidores que confirmaram ciência sobre a necessidade de reposição ao erário / total de servidores notificados * 100	20%	30%	40%	50%	60%	1. Instaurar procedimento para identificação tempestiva da necessidade de reposição ao erário; 2. Definir a periodicidade de atualização/revisão da declaração de conflito de interesses, com o intuito de identificar alterações, tanto nos dados de contato, quanto nos vínculos do servidor que possam influenciar no que diz respeito à necessidade de reposição ao erário; 3. Monitorar continuamente os processos de contratação e nomeação para garantir a conformidade com as políticas de integridade.	DAP	Foram considerados tanto o lapso temporal entre a ocorrência do fato e a identificação da necessidade de reposição ao erário, quanto a dificuldade de contato com a parte devedora, decorrentes da desatualização dos dados cadastrais.	
5. Governança e Gestão	5 d) Gestão de Pessoas	5.4 Aprimorar a gestão de integridade na UFF	Desenvolver ações que visem aprimorar as competências relacionadas à integridade, transparência e observância às regras estabelecidas na legislação.	5.7	Executar as ações previstas no Plano de Integridade da UFF, no que tange a gestão das apurações de indícios de acumulação de cargos e empregos	Percentual de processos analisados para verificação de acumulação ilícita de cargos e empregos	% de processos analisados para verificação de acumulação ilícita de cargos e empregos / total de processos existentes para verificação de acumulação ilícita de cargos e empregos * 100	50%	60%	70%	80%	100%	1. Aprimorar o modelo de declaração de acumulação de cargos e empregos para novos servidores, a partir do formulário já existente, a fim de facilitar a análise pelo setor competente e promover decisões mais assertivas; 2. Divulgar periodicamente os critérios e procedimentos para a verificação da acumulação de cargos utilizados pela Universidade, bem como as consequências pelo descumprimento das normas; 3. Implementar mecanismo de atualização periódica de informações sobre vínculos empregatícios dos servidores, capazes de identificar novos indícios.	DAP	Foi considerada a declaração de acumulação de cargos e empregos atualmente utilizada no ato de admissão, aplicável a todas as novas contratações que pretendem acumular, visando o aprimoramento do processo.	
5. Governança e Gestão	5 d) Gestão de Pessoas	5.6 Favorecer a excelência dos atendimentos prestados na Universidade	Desenvolver ações que visem aprimorar as competências relacionadas ao atendimento ao usuário	5.8	Oferecer ações de capacitação dos servidores voltadas ao atendimento ao usuário	Nº de ações oferecidas	1 de ações oferecidas	1	0	2	4	6	1. Identificar quais competências precisam ser desenvolvidas; 2. Identificar a quantidade e quais servidores precisam se desenvolver em cada competência; 3. Atualizar, anualmente, as competências que precisam ser desenvolvidas; 4. Atualizar, anualmente, a quantidade de servidores que precisarão se desenvolver em cada competência.	EGGP	Neste caso, como a meta é alcançada por meio de ações planejadas e ofertadas, a memória considera 1 curso ofertado e 1 curadoria realizada em 2023. O objetivo é manter as ações ofertadas e desenvolver novas conforme levantamento realizado pelo LND e DDI.	
5. Governança e Gestão	5 d) Gestão de Pessoas	5.6 Favorecer a excelência dos atendimentos prestados na Universidade	Desenvolver ações que visem aprimorar as competências relacionadas ao atendimento ao usuário	5.9	Implantar ferramenta de avaliação de satisfação do usuário nos setores da PROGEPE (d)	Percentual de setores com a ferramenta implantada	Nº de setores com ferramenta implantada / Nº de setores total X 100	35%	65%	88%	100%	100%	1. Análise e validação das ferramentas já utilizadas; 2. Construção de novas ferramentas para utilização em cada setor (que poderão ser similares ou diferentes de acordo com a especificidade de cada setor); 3. Implantação efetiva das novas ferramentas nos setores.	Todos os setores da Progepe	Este indicador refere-se apenas aos setores da PROGEPE que efetuam atendimento ao público. Atualmente há 11 ferramentas sendo utilizadas por 6 setores (DPS, DPVS, DAS, DGI, DGD e EGGP). As ferramentas deverão ser implantadas nos setores que atendem ao público, a saber: DPAP, DPA, DBE, DDV, SCAD, DAC, DGLD, DACQ, SANT, SA.	
5. Governança e Gestão	5 d) Gestão de Pessoas	5.6 Favorecer a excelência dos atendimentos prestados na Universidade	Ampliar e qualificar a divulgação das informações, serviços e atendimentos, de forma clara, acessível e transparente, assegurando que 100% do público-alvo seja alcançado pelos canais institucionais de comunicação	5.10	Divulgar 100% das inovações da Progepe	Percentual de inovações divulgadas	(Nº de inovações divulgadas / Nº de inovações da Progepe) X 100	0	100%	100%	100%	100%	1. Definição de estratégias de divulgação das ações de inovação da Progepe pela Equipe de Comunicação Progepe (SA-GEPE), em alinhamento com a UCS; 2. Divulgação permanente de todas as ações de inovação dos setores da Progepe junto ao seu Colegiado; 3. Divulgação permanente de todas as ações de inovação dos setores da Progepe pela Equipe de Comunicação Progepe pelos meios institucionais disponíveis.	SA/GEPE	Meta estabelecida: 100% do público-alvo atingido pelas ações de divulgação. População de referência: total de servidores (docentes e técnicos-administrativos) da Universidade. Meios de divulgação considerados: site institucional, redes sociais oficiais, e-mail institucional. Meta estabelecida: 100% do público-alvo atingido pelas ações de divulgação. Meta mínima esperada: ≥ 95%	Importante: nº total de inovações da Progepe deve ser considerado a partir das ações de inovação informadas pelas coordenações Progepe à Equipe de Comunicação Progepe. Ações de inovação não informadas à Equipe de Comunicação não entram no cálculo.
5. Governança e Gestão	5 d) Gestão de Pessoas	5.6 Favorecer a excelência dos atendimentos prestados na Universidade	Fortalecer a qualidade do atendimento prestado aos servidores da Universidade, assegurando que 100% tenham acesso claro, ágil e transparente às informações e serviços de Gestão de Pessoas	5.11	Aprimorar as estratégias de divulgação dos serviços da Progepe	Percentual de servidores alcançados pelas ações de atendimento e divulgação institucional	(Nº de servidores alcançados (número de docentes e técnicos que efetivamente receberam a informação) pelos canais oficiais/total de servidores efetivos da Universidade) X 100%	0	100%	100%	100%	100%	1) Mapear o público-alvo (docentes, técnicos-administrativos, aposentados e pensionistas) para identificar os canais mais adequados de divulgação; 2) Revisar e padronizar conteúdos de divulgação, utilizando linguagem clara, acessível e inclusiva; 3) Criar calendário anual de campanhas de comunicação sobre serviços, programas e benefícios da Progepe; 4) Produzir materiais multimediais (vídeos curtos, infográficos, cartilhas digitais) para maior engajamento e compreensão do público-alvo junto às coordenações; 5) Estabelecer rotina de atualização contínua do site, garantindo informações sempre atualizadas; 6) Monitorar indicadores de alcance (ex.: visualizações, curtidas, participação em eventos, etc) para ajustar estratégias; 7) Realizar enquetes e pesquisas rápidas para avaliar a efetividade da comunicação e preferências do público (servidores); 8) Promover ações de divulgação (eventos institucionais, semanas temáticas, etc); 9) Oferecer orientação às equipes da Progepe sobre comunicação institucional.	SA/GEPE	População de referência: total de servidores (técnicos + docentes) Meta estabelecida: 100% alcançados pelas ações de atendimento e divulgação	Ampliar os canais de comunicação (site institucional, redes sociais e eventos presenciais); Padronizar fluxos com roteiros claros e linguagem acessível; Promover campanhas de divulgação sobre normativas vigentes, benefícios, programas e serviços da área de Gestão de Pessoas; Monitorar e avaliar a satisfação dos servidores com os atendimentos prestados.
5. Governança e Gestão	5 d) Gestão de Pessoas	5.6 Favorecer a excelência dos atendimentos prestados na Universidade	Melhorar a qualidade dos serviços prestados.	5.12	Reduzir gradualmente o percentual de atendimentos espontâneos para os serviços que já possuem a possibilidade de atendimento agendado.	Percentual de implantações de agendamentos nos serviços de atendimento ao público	(Número de Serviços com Possibilidade de Agendamento / Número de Serviços Totais Disponíveis) * 100	0	0	0	50%	90%	1. Levantar os serviços que podem ter agendamento para atendimento; 2. Divulgar que o serviço é agendado; 3. Orientar os servidores a agendarem o serviço	Todos os setores da Progepe	Não há levantamento a respeito de números de serviços com possibilidade de agendamento	

5. Governança e Gestão	5 d) Gestão de Pessoas	5.7 Otimizar os processos de gestão da força de trabalho da UFF	Aperfeiçoar a distribuição da força de trabalho técnico-administrativa da UFF.	5.13	Implementar ações para finalizar a elaboração e implementação do Plano de Distribuição de Vagas	Percentual de ações concluídas	Nº de etapas concluídas / Nº de ações no Plano X 100	10%	50%	75%	100%	100%	1. Implementação de plano de modelagem da estrutura organizacional da UFF 2. Identificação de modelo de dimensionamento da força de trabalho mais adequado a ser aplicado na UFF; 3. Aplicação de modelo em unidade piloto; 4. Elaboração de relatório pelo Grupo de Trabalho responsável pelos estudos sobre o tema na UFF; 5. Avaliação e aprovação do modelo pela Gestão da Universidade; 6. Avaliação de medida de automação para implementação da metodologia de dimensionamento e do plano de distribuição de vagas; 7. Divulgação do modelo; 8. Implementação do Plano de distribuição de vagas.	CPTA	Foi identificado que das 8 ações a serem executadas para finalizar a elaboração e implementação do Plano de Distribuição de Vagas, somente uma havia sido concluída, equivalente a 12% do total de ações a serem executadas	Foi definida a utilização do Sistema de Dimensionamento da Força de Trabalho do MG, encontrando-se em fase de aplicação do modelo em unidade piloto
5. Governança e Gestão	5 d) Gestão de Pessoas	5.7 Otimizar os processos de gestão da força de trabalho da UFF	Aperfeiçoar a gestão da força de trabalho técnico-administrativa da UFF, com ênfase em competências técnicas e comportamentais	5.14	Implantar a gestão por competências para o corpo técnico administrativo da UFF	Percentual de implantação da gestão por competências	Nº de etapas concluídas / Nº de etapas previstas X 100	40%	50%	55%	60%	85%	1. Ajuste do Sistema de Avaliação de Desempenho (SISAD) para solução dos problemas identificados; 2. Conclusão do desenvolvimento dos módulos do SISAD; 2. Integração do SISAD com o Sistema Integrado de Pessoal Técnico-Administrativo (SISPTA); 3. Elaboração de tutoriais para a utilização dos novos módulos do SISAD; 4. Divulgação dos novos módulos do SISAD; 5. Utilização dos novos módulos do SISAD por gestores, servidores e área técnica da PROGEPE. 6. Revisão/elaboração/publicação das normativas que ainda não estão prevendo a gestão por competências, com esta previsão; 5. Planejamento do desenvolvimento de trilhas de capacitação por competências.	CPTA	Para que a implantação da gestão por competências ocorra de forma adequada, é necessário que todas as políticas de desenvolvimento da área de gestão de pessoas estejam alinhadas com esta metodologia e voltadas a um modelo integrado de atuação. Nesta perspectiva, atualmente as atividades relacionadas à gestão da lotação e à capacitação estão direcionadas à política de gestão por competências. Entretanto, é necessário implantar de forma mais robusta a metodologia na gestão de desempenho e na integração destes subsistemas, o que corresponde a 80 das ações ainda a serem realizadas.	
5. Governança e Gestão	5 d) Gestão de Pessoas	5.8 Ampliar as competências de gestão na Universidade	Desenvolver ações que visem aprimorar as competências de gestão na Universidade	5.15	Aumentar o número de capacitações oferecidas a gestores	Nº de capacitações oferecidas	I de capacitações oferecidas	3	4	5	5	6	1. Planejamento das ações de capacitação, juntamente com instrutores internos e externos; 2. Elaboração e desenvolvimento das ações; 3. Avaliação e início de um novo ciclo.	EGGP	Foi identificado que já eram oferecidas 3 ações de capacitação para gestores, considerando-se os últimos 3 anos. Usou-se como referencial cursos, oficinas, guias e/ou cartilhas.	
5. Governança e Gestão	5 d) Gestão de Pessoas	5.9 Elevar a qualidade de vida dos servidores da UFF em seu ambiente laboral	Desenvolver ações de divulgação visando o aumento da participação dos servidores em ações de saúde	5.16	Incentivar a participação dos usuários nas ações voltadas à saúde	% da participação dos usuários nas ações voltadas à saúde	(Nº de usuários participantes / Nº de ações oferecidas) X 100	70%	70%	90%	100%	100%	1. Disponibilização de um canal permanente de comunicação com a comunidade; 2. Divulgação regular das atividades; 3. Planejamento das áreas envolvidas; 4. Sensibilização dos usuários para o cancelamento das consultas com antecedência; 5. lotar servidores da área de saúde para o desenvolvimento de ações periciais e de assistência à saúde em 100% das Unidades da UFF localizadas fora da sede	CASQ	Foram considerados o % de absenteísmo nas perícias, o % de faltas nas consultas médicas, odontológicas e psicológicas e o % de adesão às atividades de promoção de saúde nos últimos três anos. A partir dessas referências projetou-se o crescimento percentual anual.	
5. Governança e Gestão	5 d) Gestão de Pessoas	5.9 Elevar a qualidade de vida dos servidores da UFF em seu ambiente laboral	Proporcionar aos servidores melhorias relacionadas à saúde mental	5.17	Instituir o Programa Integrado de Saúde Mental na UFF	% de etapas instituídas do programa	I de etapas instituídas	0	75%	100%	100%	100%	1. Identificar as iniciativas já existentes na Universidade voltadas ao tema; 2. Buscar mecanismos institucionais para a integração destas iniciativas; 3. Criar ferramenta de comunicação e orientação a gestores e servidores para a melhor condução de situações que envolvam saúde mental; 4. Ampliar a assistência a servidores na área de saúde mental.	CASQ	Como será necessário levantar as iniciativas já existentes, não há um valor de referência	
5. Governança e Gestão	5 d) Gestão de Pessoas	5.9 Elevar a qualidade de vida dos servidores da UFF em seu ambiente laboral	Proporcionar aos servidores técnico-administrativos acesso às ações e aos resultados atinentes ao processo de avaliação de desempenho e àqueles vinculados aos programas sociofuncionais	5.18	Ampliar em cinco o número de visitas institucionais realizadas com foco na gestão do desempenho e nas ações de prevenção sociofuncional	Número de visitas realizadas	I de visitas realizadas no ano vigente	10	10	15	20	20	1. Realizar o mapeamento das unidades com demanda maior de visitas institucionais 2. Elaborar cronograma de visitas 3. Definir o modelo (presencial ou remoto) 4. Estabelecer parceria com a gestão das unidades para sensibilização dos servidores	CPTA	Para o alcance do objetivo, faz-se necessário contabilizar as visitas anuais realizadas	
5. Governança e Gestão	5 d) Gestão de Pessoas	5.9 Elevar a qualidade de vida dos servidores da UFF em seu ambiente laboral	Desenvolver ações de divulgação visando o aumento da participação dos servidores em ações voltadas à saúde ocupacional e promoção de saúde	5.19	Promover a participação dos usuários em 50% das ações voltadas à saúde ocupacional e promoção de saúde	Percentual de participação dos usuários nas ações voltadas à saúde ocupacional e promoção de saúde	(Nº de usuários participantes / Nº de ações oferecidas) X 100	10%	70%	90%	100%	100%	1- Disponibilização de um canal permanente de comunicação com a comunidade 2- Divulgação regular das atividades 3- Planejamento das áreas envolvidas	CASQ	Ainda se observa uma baixa adesão aos exames periódicos, porém com aumento percentual em relação ao ciclo anterior, de onde foi embasado o cálculo.	
5. Governança e Gestão	5 d) Gestão de Pessoas	5.9 Elevar a qualidade de vida dos servidores da UFF em seu ambiente laboral	Aumentar o acesso dos servidores ao serviço de assistência à saúde	5.20	Promover a participação dos usuários em 90% das vagas oferecidas à assistência à saúde	Percentual de participação dos usuários nas ações voltadas à assistência à saúde	(Nº de usuários participantes / Nº de ações oferecidas) X 100	70%	90%	100%	100%	100%	1- Disponibilização de um canal permanente de comunicação com a comunidade 2- Divulgação regular das atividades 3- Planejamento das áreas envolvidas	CASQ	Acompanhamento mensal de vagas ocupadas x vagas oferecidas, com a verificação de um aumento da ofertas de vagas em relação a 2024, porém em comparação com a ocupação, manteve-se em mesmo percentual a participação dos usuários.	
5. Governança e Gestão	5 d) Gestão de Pessoas	5.9 Elevar a qualidade de vida dos servidores da UFF em seu ambiente laboral	Aumentar a qualidade de vida dos servidores por meio do oferecimento de ações coletivas realizadas pelo Progepe.	5.21	Ampliar em 5% as ações coletivas realizadas pelo Progepe junto às unidades da UFF	Percentual de ampliação de ações coletivas realizadas nas unidades	[(Nº de ações coletivas realizadas nas unidades no ano vigente - Nº de ações coletivas realizadas em 2022) / Nº de ações coletivas realizadas em 2022] X 100	0%	5%	5%	5%	5%	1- Disponibilização de um canal permanente de comunicação com a comunidade 2- Divulgação regular das atividades 3- Planejamento das áreas envolvidas	CASQ	Como será necessário levantar as iniciativas já existentes, não há um valor de referência	

ID	META	AÇÕES TÁTICAS/OPERACIONAIS	RESPONSÁVEL	UNIDADE	CUSTO PREVISTO (se houver)	CRONOGRAMA		STATUS	OBSERVAÇÃO / JUSTIFICATIVA
						INÍCIO	TÉRMINO		
1.1	Oferecer ações de capacitação para coordenadores e membros dos NDEs	1. Planejamento das ações de capacitação, juntamente com a Prograd; 2. Elaboração e desenvolvimento das ações; 3. Avaliação e início de um novo ciclo.	EGGP	Progepe	R\$10.000,00	Fevereiro	Novembro	não iniciado	Não é possível determinar o Custo Previsto e o Cronograma, haja vista que a Prograd ainda não preencheu a DDI, com as informações necessárias para a elaboração do cronograma e do custo
1.2	Oferecer cursos, oficinas e eventos de desenvolvimento docente	1. Planejamento das ações de capacitação, juntamente com a Proiac, Proaes e Casq; 2. Elaboração e desenvolvimento das ações; 3. Avaliação e início de um novo ciclo.	EGGP	Progepe	R\$30.000,00	Fevereiro	Novembro	iniciado	Ciclos anuais, iniciando em Fevereiro e terminando em Novembro. Custo anual.
1.3	Capacitar docentes e técnicos com cursos e oficinas para o uso das TDICs	1. Planejamento das ações de capacitação, juntamente com a Proiac, Proaes e UFF Acessível; 2. Elaboração e desenvolvimento das ações; 3. Avaliação e início de um novo ciclo.	EGGP	Progepe	R\$30.000,00	Fevereiro	Novembro	iniciado	Ciclos anuais, iniciando em Fevereiro e terminando em Novembro. Custo anual.
1.4	Estimular o uso de tecnologias assistivas	1. Planejamento das ações de capacitação, juntamente com a Proaes; 2. Elaboração e desenvolvimento das ações; 3. Avaliação e início de um novo ciclo.	EGGP	Progepe	R\$10.000,00	Fevereiro	Novembro	iniciado	Ciclos anuais, iniciando em Fevereiro e terminando em Novembro. Custo anual.
4.1	Criar políticas para ampliar o corpo de pessoal técnico para atendimento aos LM	1. Criar grupo de trabalho para mapeamento das demandas; 2. Promover reuniões com pró-reitores (ou seus representantes) da PROPPI, PROPLAN, PROAD e PROGEPE, assim como de outras instâncias administrativas relevantes, buscando proposição de políticas para o atendimento das demandas.	CPTA	Progepe	Não há previsão de custo adicional, considerando que o QRSTA é previamente aprovado pelo MEC e pelo MGI	2025	2027	não iniciado	
5.1	Identificar e mapear os riscos relacionados aos processos de trabalho da Progepe	1. Alinhar método de Gestão de Riscos a ser executado pelos setores da Progepe; 2. Mapear riscos dos processos de trabalho desenvolvidos pelos setores da Progepe; 3. Cadastrar no sistema ForRisco os riscos mapeados e as respectivas ações de prevenção; 4. Registrar as ações de monitoramento no ForRisco, cumprindo os a periodicidade cadastrada no sistema; 5. Acompanhar periodicamente o cadastro dos riscos e das ações de prevenção/monitoramento.	Todos os setores da Progepe	Progepe	-	2024	2027	iniciado	
5.2	Publicar 20 instruções normativas com vistas a manter os processos adequados à base legal sobre a matéria	1. Identificação dos processos que carecem de normatização adequada; 2. Criação de GTs nas equipes para estudo da legislação e elaboração de minutas de novas INs, se for o caso, a serem submetidas à PROGEPE para avaliação, aprovação e envio para publicação; 3. Submissão do texto à consulta a PROGER (quando for o caso); 4. Publicação de normativas pertinentes aos processos identificados; 5. Quando for o caso, elaboração de Plano de Ação junto aos órgãos competentes com vistas à publicação de resoluções pertinentes aos processos identificados.	Todos os setores da Progepe	Progepe	Não há	2023	2027	iniciado	
5.3	Levantar os prazos razoáveis para tramitar os processos	1. Levantamento de todos os processos de trabalho que estão cadastrados na carta de serviços da Progepe; 2. Verificação se há prazos previstos nesses processos; 3. Mapeamento do prazo necessário para a conclusão do processo; 4. Inserção da informação de prazo na carta de serviços.	Todos os setores da Progepe	Progepe	Não há	2023	2027	iniciado	

5.4	Responder 100% das Ouvidorias/SIC no prazo	1. Levantar o quantitativo de reclamações que chegam à ouvidoria/SIC; 2. Levantar o quantitativo respondido dentro do prazo previsto na solicitação. 3. Monitoramento dos gestores das áreas, junto aos respondentes para verificar se o prazo de resposta está sendo cumprido ou se será necessária a solicitação de extensão de prazo.	Todos os setores da Progepe	Progepe	Não há	2023	2027	iniciado	
5.5	Executar as ações previstas no Plano de Integridade da UFF, no que tange a verificação de nepotismo	1. Implementar declaração de parentesco quando da nomeação/designação de cargo de direção ou função de confiança; 2. Implementar declaração de parentesco no ato de provimento (primário e secundário); 3. Monitorar continuamente os processos de contratação e nomeação para garantir a conformidade com as políticas de integridade.	DAP	Progepe	0	2024	2027	iniciado	
5.6	Executar as ações previstas no Plano de Integridade da UFF, no que tange a verificação de conflito de interesses	1. Instituir procedimento para identificação tempestiva da necessidade de reposição ao erário; 2. Definir a periodicidade de atualização/revisão da declaração de conflito de interesses, com o intuito de identificar alterações, tanto nos dados de contato, quanto nos vínculos do servidor que possam influenciar no que diz respeito à necessidade de reposição ao erário; 3. Monitorar continuamente os processos de contratação e nomeação para garantir a conformidade com as políticas de integridade.	DAP	Progepe	0	2024	2027	iniciado	
5.7	Executar as ações previstas no Plano de Integridade da UFF, no que tange a gestão das apurações de indícios de acumulação de cargos e empregos	1. Aprimorar o modelo de declaração de acumulação de cargos e empregos para novos servidores, a partir do formulário já existente, a fim de facilitar a análise pelo setor competente e promover decisões mais assertivas; 2. Divulgar periodicamente os critérios e procedimentos para a verificação da acumulação de cargos utilizados pela Universidade, bem como as consequências pelo descumprimento das normas; 3. Implementar mecanismo de atualização periódica de informações sobre vínculos empregatícios dos servidores, capazes de identificar novos indícios.	DAP	Progepe	0	2024	2027	iniciado	
5.8	Oferecer ações de capacitação dos servidores voltadas ao atendimento ao usuário	1. Identificar quais competências precisam ser desenvolvidas; 2. Identificar a quantidade e quais servidores precisam se desenvolver em cada competência; 3. Atualizar, anualmente, as competências que precisarão ser desenvolvidas; 4. Atualizar, anualmente, a quantidade de servidores que precisarão se desenvolver em cada competência.	EGGP	Progepe	R\$10.000,00	Fevereiro	Novembro	iniciado	Ciclos anuais, iniciando em Fevereiro e terminando em Novembro. Custo anual.
5.9	Implantar ferramenta de avaliação de satisfação do usuário nos setores da PROGEPE (d)	1. Análise e validação das ferramentas já utilizadas; 2. Construção de novas ferramentas para utilização em cada setor (que poderão ser similares ou diferentes de acordo com a especificidade de cada setor); 3. Implantação efetiva das novas ferramentas nos setores. Observação 1: Atualmente há 11 ferramentas sendo utilizadas por 6 setores (DPS, DPVS, DAS, DGL, DGD e EGGP). Observação 2: As ferramentas deverão ser implantadas nos setores que atendem ao público, a saber: DPAP, DPA, DBE, DDV, SCAD, DAC, DGDL, DACQ, SANT, SA e GPD.	Todos os setores da Progepe	Progepe	Não há	2023	2027	iniciado	

5.10	Divulgar 100% das inovações da Progepe	- Definição de estratégias de divulgação das ações de inovação da Progepe pela Equipe de Comunicação Progepe (SA-GEPE), em alinhamento com a SCS; - Divulgação permanente de todas as ações de inovação dos setores da Progepe junto ao seu Colegiado; - Divulgação permanente de todas as ações de inovação dos setores da Progepe pela Equipe de Comunicação Progepe pelos meios institucionais disponíveis.	SA/GEPE	Progepe	R\$10.000,00	2024	2027	Iniciado	Produção de materiais multimídia (softwares de edição, estagiários de comunicação) Expansão nos canais de comunicação (impulsão de mídias) Campanhas de divulgação (impressão de cartazes, banners, folders, etc)
5.11	Aprimorar as estratégias de divulgação dos serviços da Progepe	- Mapear o público-alvo (docentes, técnicos-administrativos, aposentados e pensionistas) para identificar os canais mais adequados de divulgação; - Revisar e padronizar conteúdos de divulgação, utilizando linguagem clara, acessível e inclusiva; - Criar calendário anual de campanhas de comunicação sobre serviços, programas e benefícios da Progepe; - Produzir materiais multimídia (vídeos curtos, infográficos, cartilhas digitais) para maior engajamento e compreensão do público alvo junto às coordenações; - Estabelecer rotina de atualização contínua do site, garantindo informações sempre atualizadas; - Monitorar indicadores de alcance (ex.: visualizações, curtidas, participação em eventos, etc) para ajustar estratégias; - Realizar enquetes e pesquisas rápidas para avaliar a efetividade da comunicação e preferências do público (servidores); - Promover ações de divulgação (eventos institucionais, semanas temáticas, etc); - Oferecer orientação às equipes da Progepe sobre comunicação institucional.	SA/GEPE	Progepe	R\$10.000,00	2024	2027	Iniciado	Produção de materiais multimídia (softwares de edição, estagiários de comunicação) Expansão nos canais de comunicação (impulsão de mídias) Campanhas de divulgação (impressão de cartazes, banners, folders, etc)
5.12	Reduzir gradualmente o percentual de atendimentos espontâneos para os serviços que já possuem a possibilidade de atendimento agendado.	- Levantar os serviços que podem ter agendamento para atendimento; - Divulgar que o serviço é agendado; - Orientar os servidores a agendarem o serviço.	Todos os setores da Progepe	Progepe	Não há	2024	2027	Iniciado	
5.13	Implementar ações para finalizar a elaboração e implementação do Plano de Distribuição de Vagas	- Implementação de plano de modelagem da estrutura organizacional da UFF - Identificação de modelo de dimensionamento da força de trabalho mais adequado a ser aplicado na UFF; - Aplicação de modelo em unidade piloto; - Elaboração de relatório pelo Grupo de Trabalho responsável pelos estudos sobre o tema na UFF; - Validação e aprovação do modelo pela Gestão da Universidade; - Avaliação de medida de automação para implementação da metodologia de dimensionamento e do plano de distribuição de vagas; - Divulgação do modelo; - Implementação do Plano de distribuição de vagas.	CPTA	Progepe	Não há	2023	2027	iniciado	

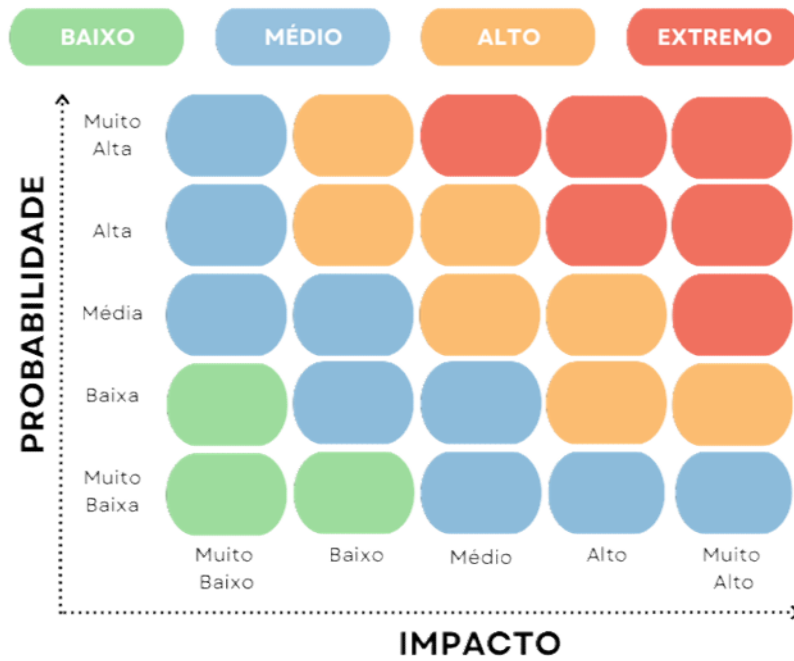
5.14	Implantar a gestão por competências para o corpo técnico administrativo da UFF	1. Ajuste do Sistema de Avaliação de Desempenho (SISAD para solução dos problemas identificados; 2. Conclusão do desenvolvimento dos módulos do SISAD; 3. Integração do SISAD com o Sistema Integrado de Pessoal Técnico-Administrativos (SisPTA); 4. Elaboração de tutorias para a utilização dos novos módulos do SISAD; 5. Divulgação dos novos módulos do SISAD; 6. Utilização dos novos módulos do SISAD por gestores, servidores e área técnica da PROGEPE. 7. Revisão/elaboração/publicação das normativas que ainda não estão prevendo a gestão por competências, com esta previsão; 8. Planejamento do desenvolvimento de trilhas de capacitação por competências.	CPTA	Progepe	Não há	2023	2027	iniciado	
5.15	Aumentar o número de capacitações oferecidas a gestores	1. Planejamento das ações de capacitação, juntamente com instrutores internos e externos; 2. Elaboração e desenvolvimento das ações; 3. Avaliação e início de um novo ciclo.	EGGP	Progepe	R\$20.000,00	Fevereiro	Novembro	iniciado	Ciclos anuais, iniciando em Fevereiro e terminando em Novembro. Custo anual.
5.16	Incentivar a participação dos usuários nas ações voltadas à saúde	1- Disponibilização de um canal permanente de comunicação com a comunidade; 2. Divulgação regular das atividades; 3. Planejamento das áreas envolvidas; 4. Sensibilização dos usuários para o cancelamento das consultas com antecedência; 5. Lotar servidores da área de saúde para o desenvolvimento de ações periciais e de assistência à saúde em 100% das Unidades da UFF localizadas fora da sede	CASQ	Progepe	Não há	2023	2027	iniciado	A CASQ busca sempre estar o mais próxima possível do servidor, incentivando a participação nas atividades relacionadas a promoção de saúde, assistência à saúde e assistência pericial em todos os Campi em que ela está presente.
5.17	Instituir o Programa Integrado de Saúde Mental na UFF	1. Identificar as iniciativas já existentes na Universidade voltadas ao tema; 2. Buscar mecanismos institucionais para a integração destas iniciativas; 3. Criar ferramenta de comunicação e orientação a gestores e servidores para a melhor condução de situações que envolvam saúde mental; 4. Ampliar a assistência a servidores na área de saúde mental.	CASQ	Progepe	Não há	2023	2027	iniciado	São feitas mensalmente campanhas de promoção e conscientização sobre os mais diversos temas, orientando os servidores e a comunidade acadêmica a utilizar os serviços da CASQ.
5.18	Ampliar em cinco o número de visitas institucionais realizadas com foco na gestão do desempenho e nas ações de prevenção sociofuncional	1. Realizar o mapeamento das unidades com demanda maior de visitas institucionais; 2. Elaborar cronograma de visitas; 3. Definir o modelo (presencial ou remota); 4. Estabelecer parceria com a gestão das unidades para sensibilização dos servidores.	CPTA	Progepe	Não há	2023	2027	iniciado	
5.19	Promover a participação dos usuários em 50% das ações voltadas à saúde ocupacional e promoção de saúde	1. Disponibilização de um canal permanente de comunicação com a comunidade; 2. Divulgação regular das atividades; 3. Planejamento das áreas envolvidas.	CASQ	Progepe	310000	2023	2027	iniciado	A CASQ, através da DPVS, realiza anualmente a oferta dos exames periódicos aos servidores da UFF, através de convênio celebrado com a GEAP. O custo informado é relativo aos últimos 3 anos, até o último mês de julho.
5.20	Promover a participação dos usuários em 90% das vagas oferecidas à assistência à saúde	1. Disponibilização de um canal permanente de comunicação com a comunidade; 2. Divulgação regular das atividades; 3. Planejamento das áreas envolvidas.	CASQ	Progepe	125000	2023	2027	iniciado	* Custo previsto sendo valor aproximado envolvendo a compra de materiais e equipamentos no ano corrente, para utilização na assistência à saúde.

5.21	Ampliar em 5% as ações coletivas realizadas pela Progepe junto às unidades da UFF	1. Disponibilização de um canal permanente de comunicação com a comunidade; 2. Divulgação regular das atividades; 3. Planejamento das áreas envolvidas.	CASQ	Progepe	Não há	2023	2027	iniciado	A equipe da DPVS faz campanhas mensais, em parceria com a Progepe, principalmente sobre ações de conscientização e promoção da saúde.
------	---	---	------	---------	--------	------	------	----------	---

OBJETIVO DA UNIDADE (Tático/ações previstas no PDI)*	ID	META	EVENTO DE RISCO	CAUSA	CONSEQUÊNCIA	UNIDADE RESPONSÁVEL	TIPOLOGIA	AVALIAÇÃO DE RISCO	RESPOSTA
Desenvolver ações que visem aprimorar as competências dos coordenadores e membros dos NDEs (em parceria com a Prograd)	1.1	Oferecer ações de capacitação para coordenadores e membros dos NDEs	Ação de capacitação insatisfatória ou com baixa adesão	Não observância do calendário institucional para melhor adequação das datas; falta de preparação administrativa/comunicacional prévia; temas sem pertinência com os objetivos institucionais; material didático desatualizado ou em desacordo com a legislação vigente; erro na escolha do profissional/equipe palestrante/instrutora.	Cancelamento do evento; prejuízos financeiros; insatisfação da comunidade acadêmica; descredibilização para futuras ações.	EGGP/PROGEPE	Risco de imagem/reputação; Risco financeiro-orçamentário	2 - Baixo	Mitigar
Desenvolver ações que visem aprimorar as competências relacionadas à docência (em parceria com Proiac, Proaes, Casq)	1.2	Oferecer cursos, oficinas e eventos de desenvolvimento docente	Ação de capacitação insatisfatória ou com baixa adesão	Não observância do calendário institucional para melhor adequação das datas; falta de preparação administrativa/comunicacional prévia; temas sem pertinência com os objetivos institucionais; material didático desatualizado ou em desacordo com a legislação vigente; erro na escolha do profissional/equipe palestrante/instrutora.	Cancelamento do evento; prejuízos financeiros; insatisfação da comunidade acadêmica; descredibilização para futuras ações.	EGGP/PROGEPE	Risco de imagem/reputação; Risco financeiro-orçamentário	2 - Baixo	Mitigar
Desenvolver ações que visem aprimorar as competências relacionadas a TDICs e tecnologias assistivas (em parceria com Proiac, Proaes, UFF Acessível)	1.3	Capacitar docentes e técnicos com cursos e oficinas para o uso das TDICs	Ação de capacitação insatisfatória ou com baixa adesão	Não observância do calendário institucional para melhor adequação das datas; falta de preparação administrativa/comunicacional prévia; temas sem pertinência com os objetivos institucionais; material didático desatualizado ou em desacordo com a legislação vigente; erro na escolha do profissional/equipe palestrante/instrutora.	Cancelamento do evento; prejuízos financeiros; insatisfação da comunidade acadêmica; descredibilização para futuras ações.	EGGP/PROGEPE	Risco de imagem/reputação; Risco financeiro-orçamentário	2 - Baixo	Mitigar
Desenvolver ações que visem aprimorar as competências relacionadas a tecnologias assistivas	1.4	Estimular o uso de tecnologias assistivas	Ação de capacitação insatisfatória ou com baixa adesão	Não observância do calendário institucional para melhor adequação das datas; falta de preparação administrativa/comunicacional prévia; temas sem pertinência com os objetivos institucionais; material didático desatualizado ou em desacordo com a legislação vigente; erro na escolha do profissional/equipe palestrante/instrutora.	Cancelamento do evento; prejuízos financeiros; insatisfação da comunidade acadêmica; descredibilização para futuras ações.	EGGP/PROGEPE	Risco de imagem/reputação; Risco financeiro-orçamentário	2 - Baixo	Mitigar
Fortalecer a força de trabalho técnico-especializado nos LM	4.1	Criar políticas para ampliar o corpo de pessoal técnico para atendimento aos LM	Políticas para ampliar o corpo de pessoal técnico para atendimento aos LM não concluídas	Falha na composição/condução do grupo de trabalho; reuniões de alinhamento com baixa adesão/baixo aproveitamento; falha de alinhamento entre os objetivos das diferentes áreas; mapeamento das demandas não concluído.	Sobrecarga de trabalho nos LM.	CPTA/PROGEPE	Risco de imagem/reputação; Risco financeiro-orçamentário	2 - Baixo	Mitigar
Desenvolver ações que visem aprimorar a Gestão de Riscos na Progepe	5.1	Identificar e mapear os riscos relacionados aos processos de trabalho da Progepe	Identificação e mapeamento dos riscos relacionados aos processos de trabalho da Progepe não concluído/fora de prazo	Falha na construção do cronograma e na distribuição de tarefas relacionadas à gestão de riscos; falta de comunicação das etapas para os setores envolvidos; não acompanhamento da devolutiva de informações pelos setores; falta de capacitação para uso dos sistemas.	Perda de prazo; não adequação às normas internas e regulamentação vigente; não elaboração de ações de prevenção e contingenciamento para os possíveis riscos ocorridos.	TODOS OS SETORES DA PROGEPE	Risco financeiro/orçamentário; Risco de imagem/reputação	4 - Médio	Mitigar
Aumentar a segurança jurídica nos processos relacionados à gestão de pessoas	5.2	Publicar 20 normativas com vistas a manter os processos adequados à base legal sobre a matéria	Ação de aumento da segurança jurídica nos processos relacionados à gestão de pessoas não concluída ou insatisfatória	Falha no mapeamento dos processos que necessitam de adequação de normativas; não publicação de normativas pertinentes; falha na condução dos GT's; não verificação de prazos a serem cumpridos; falta de monitoramento de prazos e retornos.	Insatisfação da comunidade acadêmica, sensação de falta de transparência.	TODOS OS SETORES DA PROGEPE	Risco financeiro/orçamentário; Risco de imagem/reputação	4 - Médio	Mitigar
Desenvolver ações que visem aprimorar as competências relacionadas à integridade, transparência e observância às regras estabelecidas na legislação.	5.5	Executar as ações previstas no Plano de Integridade da UFF, no que tange a verificação de nepotismo	Ação de verificação de nepotismo insatisfatória	Falha na implementação da declaração de parentesco; falha na criação de um fluxo periódico de monitoramento.	Descumprimento das políticas de integridade.	DAP/PROGEPE	Risco financeiro/orçamentário; Risco de imagem/reputação	4 - Médio	Mitigar
Desenvolver ações que visem aprimorar as competências relacionadas à integridade, transparência e observância às regras estabelecidas na legislação.	5.6	Executar as ações previstas no Plano de Integridade da UFF, no que tange a verificação de conflito de interesses	Ação de verificação de verificação de conflito de interesses (reposição ao erário) insatisfatória	Falha no procedimento de identificação da necessidade de reposição ao erário; não atualização da declaração de conflito de interesses; falha no monitoramento dos processos de contratação e nomeação.	Descumprimento das políticas de integridade; prejuízos financeiros.	DAP/PROGEPE	Risco financeiro/orçamentário; Risco de imagem/reputação	4 - Médio	Mitigar
Desenvolver ações que visem aprimorar as competências relacionadas à integridade, transparência e observância às regras estabelecidas na legislação.	5.7	Executar as ações previstas no Plano de Integridade da UFF, no que tange a gestão das apurações de indícios de acumulação de cargos e empregos	Ação no que tange a gestão das apurações de indícios de acumulação de cargos e empregos insatisfatória	Falha no aprimoramento do formulário; falha no calendário de divulgação periódica dos critérios e procedimentos adotados; não implementação de mecanismos de atualização periódica de informações.	Descumprimento das políticas de integridade.	DAP/PROGEPE	Risco financeiro/orçamentário; Risco de imagem/reputação	4 - Médio	Mitigar
Desenvolver ações que visem aprimorar as competências relacionadas ao atendimento ao usuário	5.8	Oferecer ações de capacitação dos servidores voltadas ao atendimento ao usuário	Ação de capacitação insatisfatória ou com baixa adesão	Não observância do calendário institucional para melhor adequação das datas; falta de preparação administrativa/comunicacional prévia; temas sem pertinência com os objetivos institucionais; material didático desatualizado ou em desacordo com a legislação vigente; erro na escolha do profissional/equipe palestrante/instrutora.	Cancelamento do evento; prejuízos financeiros; insatisfação da comunidade acadêmica; descredibilização para futuras ações.	EGGP/PROGEPE	Risco de imagem/reputação; Risco financeiro-orçamentário	2 - Baixo	Mitigar
Desenvolver ações que visem aprimorar as competências relacionadas ao atendimento ao usuário	5.9	Implantar ferramenta de avaliação de satisfação do usuário nos setores da PROGEPE (d)	Criação de ferramenta de avaliação insatisfatória ou com baixa adesão	Falta de atualização/não validação das ferramentas já existentes; não observância das particularidades de cada setor na construção de novas ferramentas; falha no processo da implantação das ferramentas; falta de planejamento; falha na divulgação e incentivo à participação das equipes nas pesquisas.	Resultados/relatórios que não retratam a realidade dos setores; descredibilização para futuras ações.	TODOS OS SETORES DA PROGEPE	Risco de imagem/reputação	2 - Baixo	Mitigar
Ampliar e qualificar a divulgação das informações, serviços e atendimentos, de forma clara, acessível e transparente, assegurando que 100% do público-alvo seja alcançado pelos canais institucionais de comunicação	5.10	Divulgar 100% das inovações da Progepe	Divulgação das inovações da Progepe feita de forma insatisfatória	Falha na definição das estratégias de divulgação; falha de comunicação com o Colegiado; não observância do calendário institucional para melhor adequação das datas de divulgação pelos meios institucionais.	Insatisfação da comunidade acadêmica, sensação de falta de transparência.	SA/GEPE/ PROGEPE	Risco de imagem/reputação; Risco operacional	2 - Baixo	Mitigar
Fortalecer a qualidade do atendimento prestado aos servidores da Universidade, assegurando que 100% tenham acesso claro, ágil e transparente às informações e serviços de Gestão de Pessoas	5.11	Aprimorar as estratégias de divulgação dos serviços da Progepe e serviços de Gestão de Pessoas	Ação de estratégias de divulgação dos serviços da Progepe insatisfatória	Falha no mapeamento do público alvo; falha na escolha dos canais de divulgação mais adequados para cada público; falta de revisão e padronização dos conteúdos; falha na produção dos materiais multimídias; falha na construção de estratégias de divulgação e monitoramento dos conteúdos.	Insatisfação da comunidade acadêmica; sensação de falta de transparência; ruído na comunicação.	SA/GEPE/ PROGEPE	Risco de imagem/reputação	2 - Baixo	Mitigar
Melhorar a qualidade dos serviços prestados.	5.12	Reduzir gradualmente o percentual de atendimentos espontâneos para os serviços que já possuem a possibilidade de atendimento agendado	Redução gradual do percentual de atendimentos espontâneos para os serviços que já possuem a possibilidade de atendimento agendado insatisfatória	Falha no mapeamento dos serviços; falta de divulgação e orientação aos servidores.	Insatisfação da comunidade acadêmica; sensação de falta de transparência; ruído na comunicação.	TODOS OS SETORES DA PROGEPE	Risco de imagem/reputação	2 - Baixo	Mitigar
Aperfeiçoar a distribuição da força de trabalho técnico-administrativa da UFF.	5.13	Implementar ações para finalizar a elaboração e implementação do Plano de Distribuição de Vagas	Implementação de ações para finalizar a elaboração e implementação do Plano de Distribuição de Vagas não concluída	Falha na estratégia de implementação, divulgação e implementação do projeto; problemas relacionados ao sistema.	Impacto na devida análise para distribuição das vagas, refletindo na força de trabalho das áreas.	CPTA/PROGEPE	Risco de imagem/reputação	2 - Baixo	Mitigar
Aperfeiçoar a gestão da força de trabalho técnico-administrativa da UFF, com ênfase em competências técnicas e comportamentais	5.14	Implantar a gestão por competências para o corpo técnico administrativo da UFF	Implantação da gestão por competências para o corpo técnico administrativo da UFF não concluída	Falha na verificação dos ajustes do SISAD; falha na revisão/elaboração/publicação de normativas; falha no planejamento de capacitação.	Impacto na otimização do aperfeiçoamento da força de trabalho.	CPTA/PROGEPE	Risco financeiro/orçamentário; Risco de imagem/reputação	4 - Médio	Mitigar
Desenvolver ações que visem aprimorar as competências de gestão na Universidade	5.15	Aumentar o número de capacitações oferecidas a gestores	Ação de capacitação insatisfatória ou com baixa adesão	Não observância do calendário institucional para melhor adequação das datas; falta de preparação administrativa/comunicacional prévia; temas sem pertinência com os objetivos institucionais; material didático desatualizado ou em desacordo com a legislação vigente; erro na escolha do profissional/equipe palestrante/instrutora.	Cancelamento do evento; prejuízos financeiros; insatisfação da comunidade acadêmica; descredibilização para futuras ações.	EGGP/PROGEPE	Risco de imagem/reputação; Risco financeiro-orçamentário	2 - Baixo	Mitigar
Desenvolver ações de divulgação visando o aumento da participação dos servidores em ações de saúde	5.16	Incentivar a participação dos usuários nas ações voltadas à saúde	Ação de incentivo à participação dos usuários nas ações voltadas à saúde insatisfatória ou com baixa adesão	Falha na implementação de um canal permanente de comunicação com a comunidade; não divulgação regular das atividades; falha na estratégia de planejamento das áreas envolvidas; conscientização não efetiva sobre prévio cancelamento de consultas; falta de sucesso na lotação de servidores da área de saúde para o desenvolvimento de ações.	Impacto na qualidade de vida no ambiente laboral e na vida pessoal do servidor.	CASQ/PROGEPE	Risco de imagem/reputação	2 - Baixo	Mitigar
Proporcionar aos servidores melhorias relacionadas à saúde mental	5.17	Instituir o Programa Integrado de Saúde Mental na UFF	Criação do Programa Integrado de Saúde Mental na UFF não concluída	Falha na pesquisa/integração de iniciativas já existentes; falha na escolha de ferramentas de comunicação.	Impacto na qualidade de vida no ambiente laboral e na vida pessoal do servidor.	CASQ/PROGEPE	Risco de imagem/reputação	2 - Baixo	Mitigar
Proporcionar aos servidores técnico-administrativos acesso às ações e aos resultados atinentes aos processos de avaliação de desempenho e àqueles vinculados aos programas sociofuncionais	5.18	Ampliar em cinco o número de visitas institucionais realizadas com foco na gestão do desempenho e nas ações de prevenção sociofuncional	Ampliação de visitas institucionais realizadas com foco na gestão do desempenho e nas ações de prevenção sociofuncional não realizada	Falha no mapeamento das unidades com maior demanda; falha na construção do cronograma de visitas; falta de parceria com a gestão das unidades.	Impacto na qualidade de vida no ambiente laboral; falta de engajamento dos servidores.	CPTA/PROGEPE	Risco de operacional	2 - Baixo	Mitigar

Desenvolver ações de divulgação visando o aumento da participação dos servidores em ações voltadas à saúde ocupacional e promoção de saúde	5.19	Promover a participação dos usuários em 50% das ações voltadas à saúde ocupacional e promoção de saúde	Promoção da participação dos usuários em ações voltadas à saúde ocupacional e promoção de saúde insatisfatória	Falha na implementação de um canal permanente de comunicação com a comunidade; não divulgação regular das atividades; falha na estratégia de planejamento das áreas envolvidas.	Impacto na qualidade de vida no ambiente laboral; permanência da cultura de baixa adesão aos exames periódicos.	CASQ/PROGEPE	Risco de imagem/reputação	2 - Baixo	Mitigar
Aumentar o acesso dos servidores ao serviço de assistência à saúde	5.20	Promover a participação dos usuários em 90% das vagas oferecidas à assistência à saúde	Promoção da participação dos usuários em vagas oferecidas à assistência à saúde insatisfatória	Falha na implementação de um canal permanente de comunicação com a comunidade; não divulgação regular das atividades; falha na estratégia de planejamento das áreas envolvidas.	Impacto na qualidade de vida no ambiente laboral; não aproveitamento dos programas oferecidos pelos servidores em sua integralidade.	CASQ/PROGEPE	Risco de imagem/reputação	2 - Baixo	Mitigar
Aumentar a qualidade de vida dos servidores por meio do oferecimento de ações coletivas realizadas pela Progepe.	5.21	Ampliar em 5% as ações coletivas realizadas pela Progepe junto às unidades da UFF	Ampliação das ações coletivas realizadas pela Progepe junto às unidades da UFF não realizada	Falha na implementação de um canal permanente de comunicação com a comunidade; não divulgação regular das atividades; falha na estratégia de planejamento das áreas envolvidas.	Impacto na qualidade de vida no ambiente laboral; quebra de expectativa dos servidores que seriam beneficiados e das equipes envolvidas no projeto.	CASQ/PROGEPE	Risco de imagem/reputação	2 - Baixo	Mitigar

Grau do Risco = Probabilidade x Impacto



Matriz de Riscos