



PRÓ-REITORIA DE GESTÃO DE PESSOAS
ASSESSORIA TÉCNICA

ATA N.º 06 - REUNIÃO TÉCNICA/2020.

Ata da 6.^a reunião da Assessoria Técnica da PROGEP, relativa ao tema de governança de pessoal, realizada no dia 10 de setembro de 2020, às 11 horas e 30 minutos na sala de reuniões da Pró-reitoria de Gestão de Pessoas. Pauta da reunião: Recomendação sobre a criação de um Programa de Sucessão de Gestores.

1 No décimo dia do mês de setembro de 2020, às 11h30min (onze horas e trinta minutos), o Pró-
2 reitor de Gestão de Pessoas, Prof. Marcus Vinícius Veras Machado, reuniu-se na sala de
3 reuniões da PROGEP com os seguintes participantes: Sr.^a Telma Araújo do Nascimento (Pró-
4 reitora Adjunta de Gestão de Pessoas); Sr. Rafael de Freitas Pereira (Gestor da Assessoria
5 Técnica); Sr.^a Luzimar Araújo de Oliveira (Coordenadora de Desenvolvimento e Capacitação);
6 Sr.^a Denise Vasconcelos Landim (Divisão de Gestão por Competências); Sr.^a Ana Cristina
7 Teixeira de Brito (Membro da Assessoria Técnica na área de Comunicação); Sr.^a Islane Vidal
8 Fonteles (Membro da Assessoria Técnica na área de Governança e Controle Interno); e Sr.^a Ana
9 Maria de Lima Simões (Membro da Assessoria Técnica na área de Governança e Controle
10 Interno). A reunião teve como **pauta**: A recomendação sobre a criação de um Programa de
11 Sucessão de Gestores. Após a acolhida do Pró-reitor de Gestão de Pessoas, a servidora Ana
12 Maria de Lima Simões (Membro da Assessoria Técnica) iniciou a apresentação a partir da
13 contextualização e justificativa para a proposição do Programa de Sucessão de Gestores. A
14 proposta para a criação do referido programa se deu como uma alternativa para colaborar com
15 o amadurecimento do ambiente de governança da PROGEP e da Universidade. As servidoras
16 da Assessoria Técnica responsáveis pelos assuntos de governança, Ana Maria de Lima e Islane
17 Vidal, explicaram que a implementação de um Programa de Sucessão demonstraria o
18 comprometimento institucional com a continuidade dos serviços oferecidos pelas unidades e
19 subunidades mesmo em períodos de transição e mudanças de gestores. Além disso, a ação
20 também poderia contribuir diretamente com a Universidade no sentido de melhorar o iGG
21 (índice integrado de governança e gestão públicas) da UFC no Levantamento Integrado de
22 Governança Pública aplicado periodicamente pelo Tribunal de Contas da União (TCU). Foram



PRÓ-REITORIA DE GESTÃO DE PESSOAS
ASSESSORIA TÉCNICA

23 apresentados os itens desse instrumento do TCU que poderiam ser contemplados diretamente
24 com a adoção do Programa de Sucessão de Gestores, a saber: **(1)** questão 4122, “c) os perfis
25 desejados dos gestores da área de gestão de pessoas estão definidos e documentados”; **(2)**
26 questão 4131, “c) a organização escolhe gestores da área de gestão de pessoas segundo perfis
27 profissionais definidos e documentados”; **(3)** questão 4141, “A organização dispõe de uma
28 política de sucessão”, “a) a política abrange o desenvolvimento de sucessores para ocupações
29 de gestão” e “b) a política abrange o desenvolvimento de sucessores para outras ocupações”; e
30 **(4)** questão 4144, “A organização executa ações educacionais para assegurar a disponibilidade
31 de sucessores qualificados para as ocupações críticas”, “a) a política para o desenvolvimento
32 de sucessores para as ocupações de gestão está definida”. Em seguida, foi explicado que o
33 programa se tratava da organização de várias ações relacionadas à área de pessoal com a
34 finalidade de identificar, selecionar e preparar os servidores, com perfil para a gestão e com o
35 interesse de assumir eventuais cargos de gestão. Assim, foi enfatizado que se tratava de ação
36 que demandaria uma interação constante com vários setores que formam a Pró-Reitoria de
37 Gestão de Pessoas no sentido de oferecer as condições necessárias para o seu planejamento, a
38 sua execução e o seu acompanhamento. Foram destacadas as seguintes **vantagens**: o
39 reconhecimento de servidores com perfil de gestão; o desenvolvimento de lideranças; a
40 transparência na seleção de gestores; a preparação de gestores mais capacitados e habilitados
41 para o cargo; e a diminuição do risco de descontinuidade da gestão das subunidades da
42 **PROGEP**. Como **escopo inicial** foi sugerido que a Pró-reitoria de Gestão de Pessoas
43 desenvolvesse o programa no âmbito da **PROGEP** e das suas subunidades durante um ciclo de
44 um ano entre o planejamento, a execução e o monitoramento dos resultados para que, após esse
45 período, fosse possível construir uma proposta mais amadurecida de modo a ser apresentada ao
46 Comitê de Governança para a abrangência da Universidade, ou seja, para que a ação não ficasse
47 restrita à **PROGEP**. Como sequência ou metodologia para a elaboração do programa foram
48 propostas 05 (cinco) etapas adaptadas da tese intitulada “Processo Sucessório nas Organizações
49 Públicas Brasileiras” defendida por Maillard em 2020 pelo programa de Doutorado em
50 Administração da Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da Universidade de
51 São Paulo. A **primeira etapa** trata do estabelecimento de competências e necessidades. A



PRÓ-REITORIA DE GESTÃO DE PESSOAS
ASSESSORIA TÉCNICA

52 **segunda etapa** diz respeito sobre a identificação dos talentos. A **terceira etapa** refere-se sobre
53 a aprovação dos nomes dos candidatos pela Comissão Interna de Governança (em sessão
54 presidida pela Pró-reitor da PROGEP). A **quarta etapa** envolve a formação dos gestores com
55 a possibilidade de contemplar os gestores que já estão nos cargos e os candidatos identificados
56 com perfil para a gestão. A quinta etapa corresponde à avaliação da transição e o
57 acompanhamento periódico do desempenho do(s) novo(s) gestor(es) e do processo sucessório
58 em si. Por fim, foi explicado que todas as informações apresentadas representavam um conjunto
59 de sugestões amparadas nas demandas da instituição, mas que o projeto não estava finalizado e
60 que o papel da Assessoria Técnica tinha esse caráter propositivo, mas que caberia aos gestores,
61 diretamente envolvidos com as ações pertinentes ao programa, que decidiriam sobre a
62 viabilidade e a aprovação da proposta. Foi mencionado também que o papel da Assessoria
63 Técnica, por meio da área de governança e controle interno, seria o que monitorar e avaliar
64 periodicamente os resultados alcançados. Em seguida, o assunto foi colocado em discussão e
65 foram registradas as seguintes contribuições: **(1)** a diretora da DIGEC, Denise Vasconcelos,
66 refletiu que as duas primeiras etapas poderiam ser atendidas com informações do sistema em
67 desenvolvimento pela DIGEC. Além disso, a diretora sugeriu que a equipe da ATA participasse
68 de uma reunião para conhecer o projeto de Gestão por Competências e verificasse se a proposta
69 estava alinhada às orientações do Decreto N° 9.727, de 15 de março de 2019, que dispõe sobre
70 os critérios, o perfil profissional e os procedimentos gerais a serem observados para a ocupação
71 dos cargos em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores - DAS e das Funções
72 Comissionadas do Poder Executivo – FCPE; **(2)** a servidora técnico-administrativa responsável
73 pelo núcleo de comunicação da PROGEP, Ana Cristina Teixeira, ponderou que seria importante
74 envolver a Divisão de Movimentação (DIMOV), já que o programa certamente envolveria
75 prováveis mudanças de lotação de servidores; e **(3)** O Pró-reitor da PROGEP, Prof. Marcus
76 Vinícius, bem como a Pró-reitora Adjunta, Telma Araújo, mencionaram que a Coordenadoria
77 de Qualidade de Vida no Trabalho (COQVT) também poderia ser consultada, visto que
78 desenvolve ações interessantes no âmbito da preparação dos servidores para a aposentadoria e
79 que isso poderia colaborar com o programa. Em seguida, todos concordaram que identificar
80 servidores dispostos a ocupar os cargos de gestão consiste em um grande desafio. No entanto,



PRÓ-REITORIA DE GESTÃO DE PESSOAS
ASSESSORIA TÉCNICA

81 todos concordaram que é necessário refletir sobre como tornar a gestão mais atrativa aos
82 talentos emergentes. Em seguida, foi registrado o seguinte **encaminhamento**: o agendamento
83 de uma reunião entre a ATA e a DIGEC para terça, dia 15 (quinze) de setembro às 14h para
84 apresentar a atuação da Gestão por Competências. Após esse encontro com a DIGEC, a equipe
85 da ATA responsável pela recomendação técnica para a criação do Programa de Sucessão de
86 Gestores faria os ajustes necessários ao documento original da proposta e encaminharia a todos
87 os presentes na reunião. Sem mais assuntos para tratar, a reunião foi declarada encerrada às
88 12h30min (doze horas e trinta minutos). Para constar, eu, Ana Maria de Lima Simões,
89 Secretária Executiva lotada na Assessoria Técnica da Pró-reitoria de Gestão de Pessoas, lavrei
90 a presente ata que, após aprovado por todos os participantes, será disponibilizado em meio
91 digital. Participaram desse encontro, os seguintes servidores:

1. Marcus Vinícius Veras Machado (PROGEP) _____
2. Telma Araújo do Nascimento (PROGEP) _____
3. Rafael de Freitas Pereira (ATA/PROGEP) _____
4. Ana Maria de Lima Simões (ATA/PROGEP) _____
5. Luzimar Araújo de Oliveira (CODEC/PROGEP) _____
6. Islane Vidal Fonteles (SECGOV) _____
7. Ana Cristina Teixeira de Brito (ATA/PROGEP) _____
8. Denise Vasconcelos Landim (DIGEC/CODEC) _____