



PRÓ-REITORIA DE GESTÃO DE PESSOAS
ASSESSORIA DE GESTÃO DE PESSOAS

ATA N.º 21 - REUNIÃO TÉCNICA/2022.

Ata da 21.ª reunião do Núcleo de Governança e Controle Interno da Assessoria de Gestão de Pessoas, realizada no dia 25 de julho de 2022, com a equipe da Divisão de Formação Profissional (DIFOP) na sala do Núcleo de Governança e Controle Interno (NGCI) às 14h30. Pauta da reunião: 6.ª Reunião para discutir a gestão de riscos do Plano de Desenvolvimento de Pessoas - PDP (Decreto n.º 9.991, de 28 de agosto de 2019).

1 No vigésimo quinto dia do mês de julho de 2022, às 14 horas e 30 minutos, as servidoras
2 Islane Vidal Fonteles (servidora do Núcleo de Governança e Controle Interno/NGCI); Ana
3 Maria de Lima Simões (servidora do Núcleo de Governança e Controle Interno/NGCI); Rebeka
4 Maria Sotero Silva (Diretora da Divisão de Formação Profissional/DIFOP); Jamyle dos Santos
5 Monteiro (servidora da Divisão de Formação Profissional/DIFOP); Karine Nascimento Portela
6 (servidora da Divisão de Formação Profissional/DIFOP) e Daniele Cirilo Suliano (Diretora em
7 exercício da Divisão de Formação Profissional/DIFOP) reuniram-se na sala do Núcleo de
8 Governança e Controle Interno (NGCI) para **dar continuidade às discussões sobre o trabalho**
9 **de gestão de riscos do Plano de Desenvolvimento de Pessoas - PDP (Decreto n.º 9.991, de**
10 **28 de agosto de 2019)**. A servidora Islane Vidal (equipe do NGCI) agradeceu a disponibilidade
11 da equipe e informou que, como previsto, a 6.ª reunião tratava-se do último encontro
12 programado pelo NGCI com a DIFOP para a gestão de riscos do PDP. Desse modo, parabenizou
13 a equipe da DIFOP pela dedicação e pelo comprometimento com o trabalho realizado ao longo
14 dos meses (entre abril e julho de 2022). Em seguida, apresentou a planilha (anteriormente
15 compartilhada com a equipe da DIFOP) de modo a realizar uma revisão geral dos registros
16 documentados até a presente data. Assim, na aba referente à etapa 3 de “Avaliação dos Riscos”:
17 (1) para o risco 1 (LNDP não retrata a realidade das necessidades de desenvolvimento dos
18 servidores) não está previsto um controle de atenuação, visto que, o instrumento oficial
19 proposto para o levantamento das necessidades de capacitação é um documento sob a gerência
20 do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal (SIPEC), pelo Processo Comum de
21 Avaliação de Necessidades de Desenvolvimento (ProcAND) e a Universidade Federal do Ceará



PRÓ-REITORIA DE GESTÃO DE PESSOAS
ASSESSORIA DE GESTÃO DE PESSOAS

22 não pode interferir no seu escopo; (2) o risco 8 (Levantamento capacitação proveniente das
23 avaliações de desempenho insuficientes), foi excluído pelo mesmo motivo apresentado nas
24 explicações do risco 1; e (3) o risco 2 (Deficiência na quantificação de gestores impactados pelo
25 PDG) será o único risco que será mitigado, visto que foi classificado como “risco alto”. Como
26 controles de atenuação e recuperação foi listado os seguintes controles: aplicação de frequência
27 nos ciclos de palestras; controle dos números de acessos ao site do PDP e dos números de
28 acessos ao YouTube. Em síntese, ficaram definidos 7 eventos de riscos do Plano de
29 Desenvolvimento de Pessoas - PDP (Decreto n.º 9.991, de 28 de agosto de 2019) na UFC, a
30 saber: **risco 1** “LNDP não retrata a realidade das necessidades de desenvolvimento dos
31 servidores” da categoria risco operacional, classificado como risco médio e como resposta ao
32 risco foi decidido aceitar; **risco 2** “Deficiência na quantificação de gestores impactados pelo
33 PDG” da categoria risco operacional, classificado como risco alto e como resposta ao risco foi
34 decidido mitigar; **risco 3** “Baixa adesão de inscritos em atividades de capacitação” da categoria
35 risco operacional, classificado como risco baixo e como resposta ao risco foi decidido aceitar;
36 **risco 4** “Indisponibilidade de instrutores em atividades de capacitação” da categoria risco
37 operacional, classificado como risco médio e como resposta ao risco foi decidido aceitar; **risco**
38 **5** “Avaliação negativa da qualidade das ações de desenvolvimento ofertadas com base no PDP”
39 da categoria risco operacional, classificado como risco médio e como resposta ao risco foi
40 decidido aceitar; **risco 6** “Orçamento sem PDP de suporte” da categoria risco legal, classificado
41 como risco médio e como resposta ao risco foi decidido aceitar; e **risco 7** “Intempestividade da
42 instrução do processo” da categoria risco operacional, classificado como risco médio e como
43 resposta ao risco foi decidido aceitar. Com relação ao risco 2, que será mitigado, foram
44 identificadas como **ações preventivas**: (1) vincular o PDG ao programa de sucessão (quando
45 o mencionados programa for implantado na UFC); (2) publicar normativo interno, referente ao
46 programa de sucessão, que preveja uma carga horária mínima obrigatória de formação de
47 futuros gestores a (essa comprovação poderia ser inserida no próprio processo de designação,
48 assim como é exigida no de estágio probatório docente); (3) inserir os cursos ofertados pela
49 DIFOP e Escola Integrada de Desenvolvimento e Inovação Acadêmica (EIDEIA) nas trilhas do
50 PDG; e (4) inserir curso autoinstrucional na plataforma de ensino do *moodle* (EIDEIA). Para o



PRÓ-REITORIA DE GESTÃO DE PESSOAS
ASSESSORIA DE GESTÃO DE PESSOAS

51 **término da implantação** das ações preventivas foi definida como data final o mês de setembro
52 de 2023. Por fim, a servidora Islane Vidal (NGCI) informou que uma nota de controle interno
53 com todas as contribuições registradas nas discussões do grupo de trabalho e observações
54 oportunas deverá ser elaborada e compartilhada posteriormente com a gestão da Pró-reitoria de
55 Gestão de Pessoas e especificamente com a DIFOP. Sem mais assuntos para tratar, a reunião
56 foi encerrada às 16 horas. Para constar, eu, Ana Maria de Lima Simões, lotada na Assessoria
57 de Gestão de Pessoas da Pró-reitoria de Gestão de Pessoas, lavrei a presente ata que, após a sua
58 aprovação, será disponibilizada em meio digital. Participaram desse encontro, os seguintes
59 servidores:

1. Rebeka Maria Sotero Silva (DIFOP/CODEC) _____
2. Daniele Cirilo Suliano (DIFOP/CODEC) _____
3. Jamyle dos Santos Monteiro (DIFOP/CODEC) _____
4. Karine Nascimento Portela (DIFOP/CODEC) _____
5. Islane Vidal Fonteles (NGCI/AGEP) _____
6. Ana Maria de Lima Simões (NGCI/AGEP) _____