



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

ATA N.º 03 - REUNIÃO TÉCNICA/2023.

Ata referente à reunião de apresentação da Nota de Controle Interno n.º 01/2022 referente à gestão de riscos do Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP). A reunião ocorreu às 11h do dia 16 de março de 2023, na sala de reuniões da Pró-reitoria de Gestão de Pessoas.

1 No décimo sexto dia do mês de março de 2023, às 11h, na sala de reuniões da Pró-reitoria de
2 Gestão de Pessoas (PROGEP), reuniram-se os (as) seguintes servidores (as): Telma Araújo do
3 Nascimento (Pró-reitora Adjunta de Gestão de Pessoas); Luzimar Araújo de Oliveira
4 (Coordenadora da Coordenadoria de Desenvolvimento e Carreira – CODEC); Rebeqa Maria
5 Sotero Silva (Diretora da Divisão de Formação Profissional – DIFOP); Karine Nascimento
6 Portela (Membro da equipe da Divisão de Formação Profissional – DIFOP); Daniele Cirilo
7 Suliano (Membro da equipe da Divisão de Formação Profissional – DIFOP); Saulo de Sousa
8 Nogueira Costa e Ana Maria de Lima Simões (ambos do Núcleo de Governança e Controle
9 Interno/NGCI da Assessoria de Gestão de Pessoas/AGEP). A pauta do encontro tratou-se da
10 **apresentação da Nota de Controle Interno n.º 01/2022 referente à gestão de riscos do Plano**
11 **de Desenvolvimento de Pessoas (PDP)**. A servidora Ana Lima (NGCI) agradeceu a presença
12 de todos e explicou que reunião tinha a finalidade de formalizar a entrega da Nota de Controle
13 Interno n.º 01/2022 referente ao trabalho coletivo realizado entre a equipe do NGCI e a equipe
14 da DIFOP entre abril e junho de 2022. Foi lembrado que o trabalho de implantação da gestão
15 de riscos seguiu as orientações do Plano de gestão de Riscos da Secretaria de Governança da
16 Universidade de acordo com as seguintes etapas: (1) Definição dos processos e das atividades
17 diretamente relacionados ao objeto de análise de riscos; (2) Identificação de eventos de risco;
18 (3) Avaliação dos riscos; (4) Definição de ações em resposta ao risco; e (5) Proposição de
19 atividades de controles internos. Os processos considerados para a gestão de riscos foram: (A)
20 Elaboração do PDP Coletar e consolidar as necessidades de desenvolvimento dos servidores da
21 UFC para a elaboração do Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP); (B) Implementação
22 do PDP: Ação de Aperfeiçoamento Interno Atender às necessidades incluídas no Plano de
23 Desenvolvimento de Pessoas, por meio de oferta de ações de capacitação internas; (C)
24 Implementação do PDP: Ação de Aperfeiçoamento Externo Atender às necessidades incluídas



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

25 no Plano de Desenvolvimento de Pessoas, por meio de oferta de ações de capacitação externas;
26 (D) Implementação do PDP: Programa de Desenvolvimento de Gestores Atender às
27 necessidades incluídas no Plano de Desenvolvimento de Pessoas voltadas a gestores e futuros
28 gestores da UFC; (E) Implementação do PDP: Programa de Ambientação dos Novos Servidores
29 Atender às necessidades incluídas no Plano de Desenvolvimento de Pessoas voltadas aos
30 servidores recém-ingressos; (F) Elaboração e Implementação do PDP: Orçamento Prever e
31 custear as atividades de desenvolvimento interno e externo do Plano de Desenvolvimento de
32 Pessoas; (G) Monitoramento do PDP: Relatório do PDP Levantar, avaliar e registrar em
33 relatório as necessidades de desenvolvimento atendidas do Plano; (H) Implementação do PDP:
34 Ações de Qualificação Atender às necessidades incluídas no Plano de Desenvolvimento de
35 Pessoas, por meio de ações de qualificação internas; (I) Implementação do PDP: Afastamento
36 para qualificação e licença para capacitação Atender às necessidades incluídas no Plano de
37 Desenvolvimento de Pessoas, por meio do afastamento para a qualificação/capacitação de
38 servidor. Após os encontros do grupo de trabalho foram definidos os seguintes riscos: (Risco
39 1) “LNDP não retrata a realidade das necessidades de desenvolvimento dos servidores”
40 classificado como risco do tipo operacional de potencial **Médio**; (Risco 2) “Deficiência na
41 quantificação de gestores impactados pelo PDG” risco do tipo operacional de potencial **Alto**;
42 (Risco 3) “Baixa adesão de inscitos em atividades de capacitação” risco do tipo operacional de
43 potencial **Baixo**; (Risco 4) “Indisponibilidade de instrutores em atividades de capacitação” risco
44 do tipo operacional de potencial **Médio**; (Risco 5) “Avaliação negativa da qualidade das ações
45 de desenvolvimento ofertadas com base no PDP” risco do tipo operacional de potencial **Médio**;
46 (Risco 6) “Orçamento sem PDP de suporte” risco do tipo legal de potencial **Médio**; (Risco 7)
47 “Intempestividade da instrução do processo” risco do tipo **Baixo**. Diante da metodologia da
48 UFC, é determinado o tratamento apenas dos riscos acima do “apetite ao risco” que na
49 Universidade foi definido como de nível “Médio”. Em razão disso, somente o Risco 2 deverá
50 ser mitigado. Registre-se que, dentro do limite de atuação da DIFOP, todas as medidas possíveis
51 (até a presente data) já tinham sido tomadas para a mitigação desse risco. Também foi
52 mencionada a importância do apoio da gestão da PROGEP no sentido de articular com
53 instâncias externas à PROGEP, como Escola Integrada de Desenvolvimento e Inovação
54 Acadêmica (EIDEIA) e Reitoria uma vinculação do PDG a uma carga horária mínima ou a



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

55 participação nas ações do PDG serem usadas como informações obrigatórias para o processo
56 de avaliação dos gestores. De todo modo, ficou explicado que tais decisões fogem do escopo
57 de decisão da DIFOP e da CODEC. Registre-se, também, a ressalva da implementação de uma
58 ação de melhoria que impacta diretamente o risco n.º 01 “LNDP não retrata a realidade das
59 necessidades de desenvolvimento dos servidores”. A equipe da DIFOP, por meio da servidora
60 técnico-administrativa Karine Nascimento desenvolveu uma integração entre os temas e suas
61 macroáreas demandados pela comunidade acadêmica por meio do Levantamento de
62 Necessidades de Desenvolvimento de Pessoas (LNDP) e as propostas de cursos (ações de
63 capacitação) propostas pelos instrutores em potencial (servidores que eventualmente submetem
64 projetos para a capacitação e que podem incidir em remuneração via rubrica da Gratificação
65 por Encargo de Curso ou Concurso/GECC). Para isso, foi criado um quadro com códigos
66 alfanuméricos de compreensão simples de modo que, no ato, da proposição da ação de
67 capacitação o próprio instrutor classificasse a área relacionada à sua proposta. Para isso, foi
68 solicitado um ajuste no SIGPRH na tela correspondente à capacitação onde fosse possível ao
69 usuário (instrutor em potencial) realizar o cadastro de modo a especificar a área por meio de
70 um código padronizado e pré-definido. Conforme relatado pela equipe da DIFOP, a
71 Superintendência de Tecnologia da Informação (STI) atendeu com celeridade a demanda e,
72 desde o início do ano de 2023, a DIFOP conta com esse dispositivo que tem facilitado o
73 levantamento de informações para relatórios mais precisos e em curto prazo. É relevante
74 ressaltar que se tratou de uma solução de zero custo à Universidade e que já tem Nota de
75 Controle Interno n.º 01/2022 - AÇÃO 12. Implantar a gestão de riscos do Plano de
76 Desenvolvimento de Pessoas - PDP (2022) Página 31 de 32 gerado resultados positivos ao
77 considerar a rapidez com que os relatórios podem ser gerados e com baixo risco de erros de
78 informação e interpretação. Foi também enfatizado que a inovação no serviço público deve
79 seguir iniciativas como essa da DIFOP, pois uma situação limitante foi enfrentada e, a partir,
80 desse comportamento criativo e responsável com o serviço público, foi gerada uma solução
81 prática para melhorar o ambiente de gestão e controle. Além disso, é importante mencionar que
82 a solução encontrada zela pelo princípio da transparência de governança e considera todas as
83 partes interessadas no processo (usuários instrutores em potencial; servidores usuários dos
84 serviços prestados pela DIFOP; equipe técnica da DIFOP; gestão da CODEC; gestão da



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

85 PROGEP, e conseqüentemente a própria Universidade, visto que as informações fazem parte
86 do PDP assinado pelo Reitor anualmente). O quadro com a codificação, proposto e
87 implementado pela DIFOP, pode ser acessado por *link* disponível neste documento. O NGCI
88 louva o trabalho da DIFOP pela dedicação e empenho ao longo de todo o processo de
89 implementação da gestão de riscos objeto desta NCI n.º 01/2022. Houve uma ampla discussão
90 sobre a matéria e a equipe da DIFOP foi parabenizada pelo empenho pela Pró-reitora Adjunta
91 da PROGEP e pela equipe do NGCI. Como acompanhamento da gestão de riscos, foi informado
92 que periodicamente o NGCI fará a atualização da matriz de riscos de modo a colaborar com o
93 controle interno dos processos relacionados ao PDP no limite da NCI n.º 01/2022. Sem mais
94 assuntos a tratar, a reunião foi encerrada às 10h40 (dez horas e quarenta minutos). Para constar,
95 eu, Ana Maria de Lima Simões, lotada na Assessoria de Gestão de Pessoas da Pró-reitoria de
96 Gestão de Pessoas, lavrei a presente ata que, após a sua aprovação, será disponibilizada em
97 meio digital. Participaram desse encontro, os seguintes servidores:

1. Telma Araújo do Nascimento (PROGEP) _____
2. Luzimar Araújo de Oliveira (CODEC) _____
3. Rebeqa Maria Sotero Silva (CODEC/DIFOP) _____
4. Karine Nascimento Portela (CODEC/DIFOP) _____
5. Daniele Cirilo Suliano (CODEC/DIFOP) _____
6. Saulo de Sousa Nogueira Costa (NGCI/AGEP) _____
7. Ana Maria de Lima Simões (NGCI/AGEP) _____