

Versão
Resumida

PLANO DE DESENVOLVIMENTO DA PROGEP

2022-2025



PROGEP

Pró-Reitoria de Desenvolvimento
e Gestão de Pessoal | UFPA



UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARÁ

Reitor

Emmanuel Zagury Tourinho

Vice-Reitor

Gilmar Pereira da Silva

Pró-Reitora de Ensino de Graduação

Loiane da Ponte Souza Prado Verbicaro

Pró-Reitora de Pesquisa e Pós-Graduação

Maria Iracilda da Cunha Sampaio

Pró-Reitor de Extensão

Nelson José de Souza Júnior

Pró-Reitor de Relações Internacionais

Edmar Tavares da Costa

Pró-Reitor de Administração

Raimundo da Costa Almeida

Pró-Reitor de Desenvolvimento e Gestão de Pessoal

Ícaro Duarte Pastana

**Pró-Reitora de Planejamento e Desenvolvimento
Institucional**

Cristina Kazumi Nakata Yoshino

Prefeito Multicampi

Eliomar Azevedo do Carmo

Procuradora-chefe

Fernanda Ribeiro Monte Santo Andrade

PRÓ-REITORIA DE DESENVOLVIMENTO E GESTÃO DE PESSOAL

Pró-Reitor de Desenvolvimento e Gestão de Pessoal (PROGEP)
Ícaro Duarte Pastana

Diretor de Planejamento da Força de Trabalho e Desempenho (DIPLAD)
Waldemar Henrique Viana Álvares

Diretor de Gestão de Pessoal (DGP)
Liovanny Alves de Miranda

Diretora de Saúde e Qualidade de Vida (DSQV)
Bárbara Maria Moura da Cunha Troeira

Diretora de Capacitação e Desenvolvimento (CAPACIT)
Gisele Cristiane Andrade Marques

Coordenadora de Planejamento da Força de Trabalho (CPFT)
Marilya Jordana Melo e Silva

Coordenador de Seleção e Admissão (CSA)
Saulo Luís Pereira Wanzeler

Coordenadora de Desempenho e Carreira (CDES)
Sheila Stefane Silva Braga

Coordenadora de Atendimento ao Usuário (CAU)
Nerivane da Silva Mendes

Coordenadora de Análise Técnica (CATEC)
Vera Lucia de Souza Novaes

Coordenadora de Registro e Movimentação de Pessoal (CRMP)
Ana Claudia Melo Braga

Coordenadora de Registro e Controle de Aposentadorias e Pensões (CRCAP)
Suellen Patrícia Silvestre Ribeiro Albernaz

Coordenador de Administração de Pagamento (CAP)
Rafael Higor Pereira Nascimento

Coordenadora de Legislação e Orientação Normativa (CLON)
Stheffany Nayara de Oliveira Tomaz

Coordenadora de Qualidade de Vida e Bem-Estar no Trabalho (CQVT)
Thatiany Pereira Fernandes

Coordenadora de Apoio Psicossocial no Trabalho (CAPT)
Wandria de Andrade Mescouto

Coordenador de Vigilância à Saúde do Servidor (CVSS)
Fabrício Gonçalves Cordeiro

Coordenador de Vigilância à Segurança no Trabalho (CVST)
Alex Queiroz da Silva

Coordenadora de Capacitação Profissional (CCP)
Anna Bellisa Silva Rodrigues

Coordenadora de Desenvolvimento Profissional (CDP)
Larissa Melo Matos

Assessores de Gestão
Cleonildo Lobato Nahum
Patrícia do Socorro Ramos de Vasconcelos

Assessora de Comunicação
Cynthia Nataly Malcher Bezerra

Assessor de Tecnologia da Informação
Maxwel Macedo Dias

Assessora de Controle Interno
Andreia Firmiano da Silva

CRÉDITOS TÉCNICOS

Agente de Planejamento
Cleonildo Lobato Nahum

Coordenação e Elaboração
Ícaro Duarte Pastana
Cleonildo Lobato Nahum

Design Gráfico
Cyntia Nataly Malcher Bezerra
Arnaldo da Silva Mota

Versões do Documento
1º Versão: 11/07/2022
2º Versão: 09/02/2023

APRESENTAÇÃO

Um marco de amadurecimento da cultura de planejamento institucional aplicada à política de gestão de pessoas da Universidade Federal do Pará. Sem dúvida, assim podemos definir o que para nós representa a publicação do Plano de Desenvolvimento da Pró-Reitoria de Desenvolvimento e Gestão de Pessoal (PDU/PROGEP) para o interstício 2022-2025.

Mais do que um compilado de iniciativas, este documento é o produto de um esforço árduo e coletivo de reflexão e efetivação de um projeto de universidade inclusiva e sustentável. Para cumprir essa missão, as pessoas são a chave do sucesso; e este plano foi feito para ajudá-las a chegarem lá. Assim, o documento foi elaborado por muitas mãos, a partir de contribuições valiosas de todas as equipes que integram a PROGEP.

Em resumo, os maiores esforços foram empreendidos no intuito de: a) valorizar os nossos servidores por meio da ampliação das ações de saúde, qualidade de vida, capacitação e qualificação permanentes; b) adotar soluções para melhor ajuste da força de trabalho nas unidades; e c) fortalecer a governança dos nossos processos internos, sobretudo simplificando-os ao máximo e prestando um atendimento cada vez mais rápido e qualificado.

Este documento é uma versão simplificada do PDU da PROGEP, focado nas diretrizes básicas de planejamento e definição de objetivos, indicadores, metas e iniciativas previstas para os próximos anos.

Finalizo fazendo um agradecimento muito especial às servidoras e servidores da PROGEP, que generosamente dedicam seus talentos e esforços para extrair o nosso melhor enquanto equipe. Desejo que este plano seja um norteador para todos nós: especialmente, que reforce nossa identidade e o orgulho de ser UFPA. Uma excelente leitura a todos(as).

Belém, 30 de agosto de 2022.

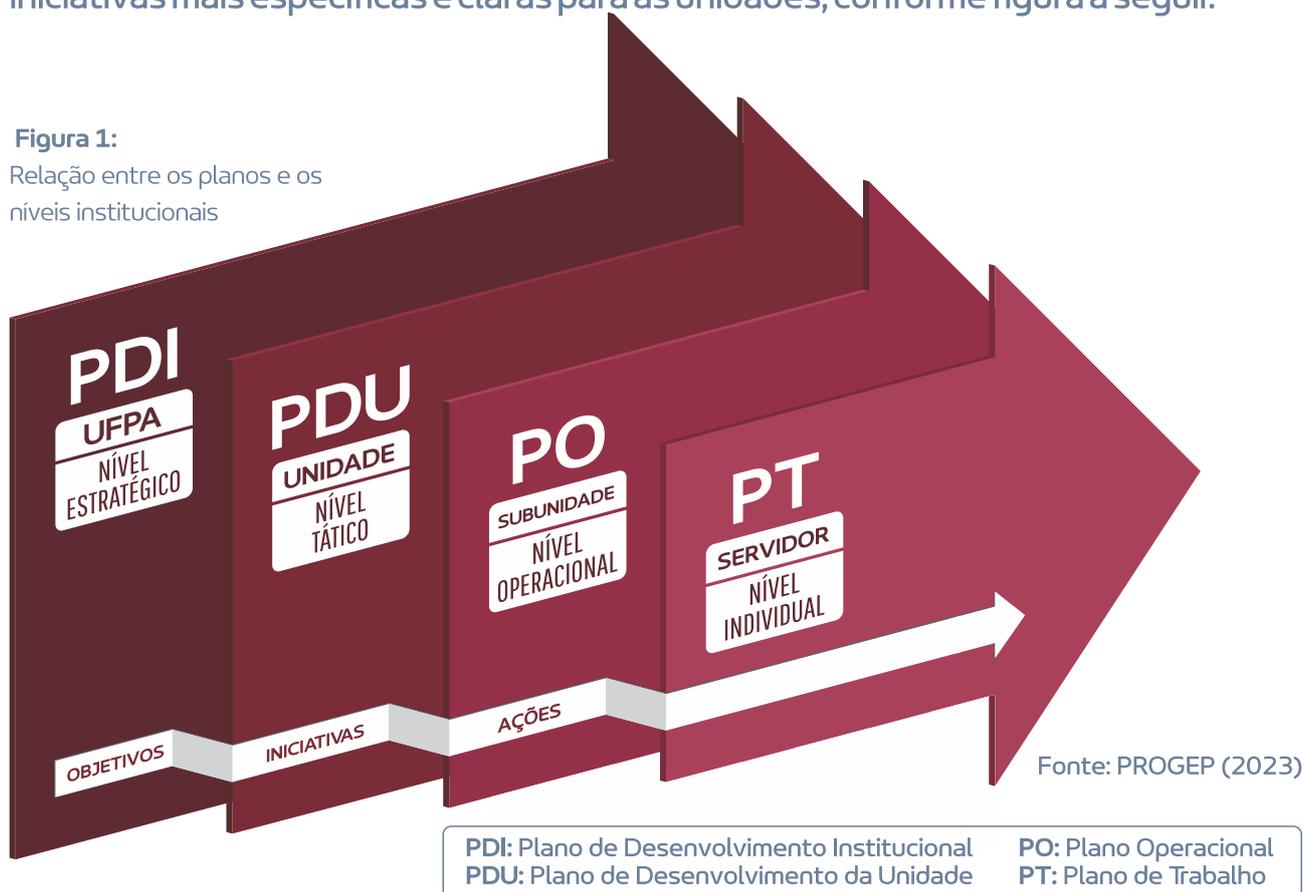
Ícaro Duarte Pastana
Pró-Reitor de Desenvolvimento e Gestão de Pessoal

INTRODUÇÃO

O Plano de Desenvolvimento da PROGEP (PDU/PROGEP/2022-2025) contempla o desdobramento da estratégia da universidade em nível tático (intermediário) para a área de gestão de pessoas, traduzindo os objetivos estratégicos em metas e iniciativas mais específicas e claras para as unidades, conforme figura a seguir.

Figura 1:

Relação entre os planos e os níveis institucionais



O presente plano foi desenvolvido a partir de reuniões com os gestores de todas as subunidade da PROGEP – que contribuíram com a construção de cada uma das 133 (cento e trinta e três) ações previstas – e com base nos modelos sugeridos pela Pró-Reitoria de Planejamento e Desenvolvimento Institucional (PROPLAN), com os devidos ajustes para adequação às nossas características. Assim, o PDU apresenta as metas e as ações que serão priorizadas através da potencialização dos recursos disponíveis e necessários para o alcance dos objetivos institucionais.

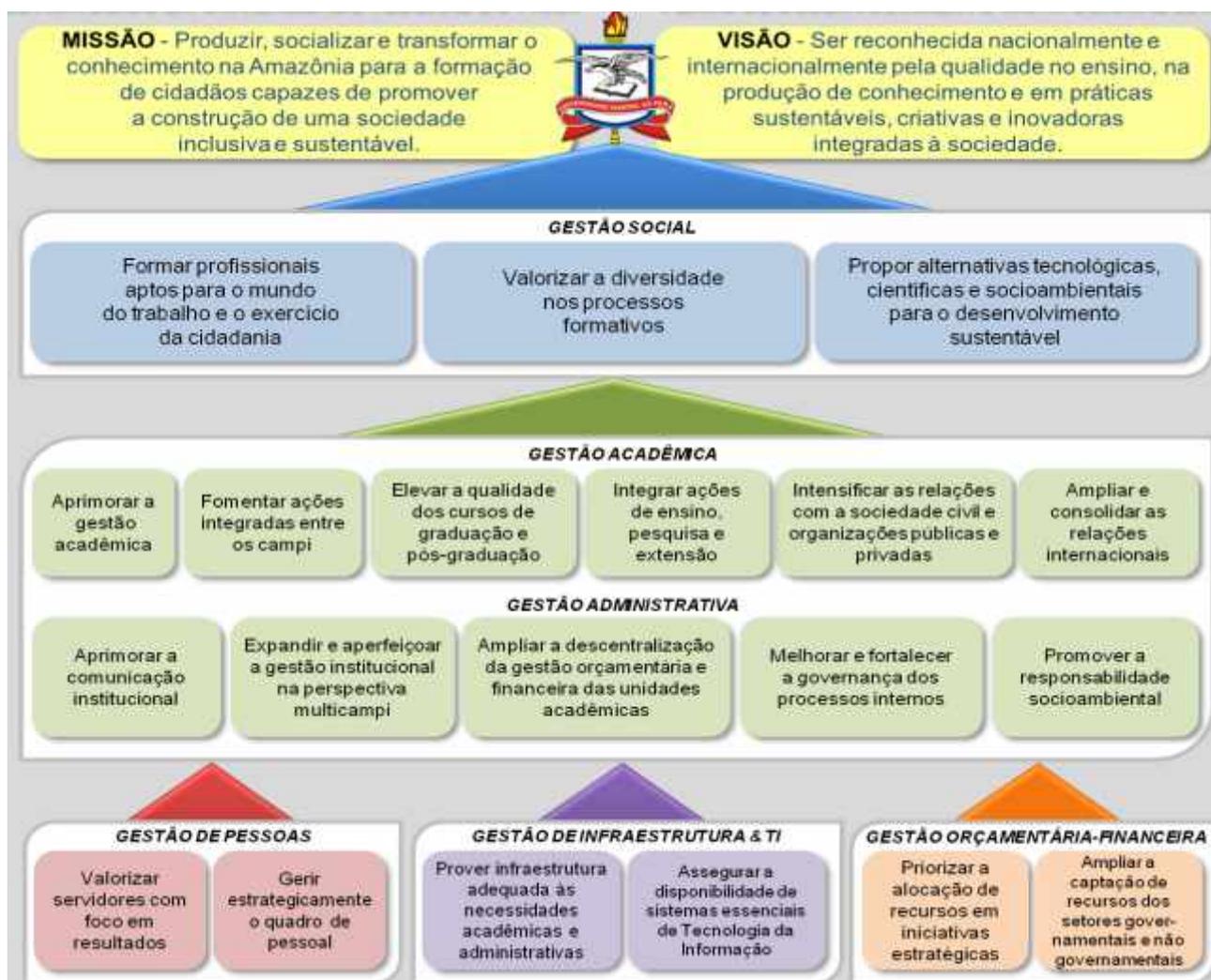
Este documento “pocket” é uma versão resumida, criada para facilitar a instrumentação e a consulta pelas equipes. A versão completa, contendo informações históricas e de organização administrativa da unidade, pode ser acessada no site da PROGEP (www.progep.ufpa.br). A seguir, serão explicadas as diretrizes gerais deste plano tático, bem como as orientações para o bom monitoramento de sua execução.

PLANEJAMENTO TÁTICO

Denomina-se planejamento tático o conjunto de estratégias e iniciativas voltadas para o alcance de objetivos institucionais de médio prazo. Em regra, o plano tático é uma decomposição do plano estratégico, o qual é voltado para longo prazo. Desta forma, o plano tático deve obedecer às diretrizes institucionais mais abrangentes previstas no plano estratégico.

Uma das principais diferenças entre os planejamentos estratégico e tático é que o primeiro é voltado para a organização como um todo, enquanto o segundo é orientado às unidades da organização. Assim, este plano tático da PROGEP (PDU) foi construído com base nos objetivos estratégicos elencados no mapa estratégico da UFPA, em conformidade com o Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI/UFPA/2016-2025). O mapa apresenta diretrizes institucionais como a missão, a visão e os 20 (vinte) objetivos estratégicos da UFPA para o decênio atual.

Figura 2: Mapa Estratégico da UFPA (PDI/2016-2025)



Fonte: PROPLAN (2023)

Alicerçado no planejamento estratégico da UFPA, a PROGEP definiu os seus referenciais, apresentando sua missão, visão e princípios.

MISSÃO

A missão de uma organização é a sua finalidade, sua razão de ser. O critério de sucesso definitivo para uma organização é o desempenho no cumprimento da missão. É o porquê de sua existência. Desta forma, a missão da PROGEP é:

“Promover a gestão de pessoas por meio de políticas de desenvolvimento e valorização do servidor que contribuam para o alcance da missão e dos objetivos institucionais”

VISÃO

A visão é a idealização de um futuro desejado. É expressa de forma sucinta e inspiradora, pois deve sensibilizar as pessoas que atuam na organização, assegurando a sua mobilização e alinhamento aos temas estratégicos. É responsável por nortear as convicções que direcionam sua trajetória para uma situação em que se deseja chegar num determinado período. A visão da PROGEP é:

“Ser excelência em gestão estratégica de pessoas no âmbito das Instituições Federais de Ensino Superior”

PRINCÍPIOS

Os princípios são os valores ideais de atitude, comportamento e resultados que devem estar presentes nos colaboradores e nas relações com usuários, fornecedores e parceiros. Normalmente, os valores surgem agregados à missão, como uma simples relação, ou de forma mais elaborada, como crenças ou políticas organizacionais. São guias ou critérios para os comportamentos, atitudes e decisões de todas e quaisquer pessoas. Os princípios da PROGEP são:

- Ética;
- Compromisso institucional;
- Integração;
- Proatividade;
- Gestão participativa e inclusiva;
- Transparência;
- Tratamento isonômico;
- Respeito à diversidade;
- Qualidade no atendimento.



OBJETIVOS, INDICADORES, METAS E INICIATIVAS

O cerne de um bom planejamento é a definição clara sobre aquilo que se pretende alcançar ao longo de determinado tempo. Após a elaboração das diretrizes elementares (missão, visão e princípios), são delineados os **objetivos**, que são os propósitos a serem alcançados nas mais diversas áreas organizacionais.

Conforme mostrado na Figura 2, o PDI vigente na UFPA descreve **20 (vinte) objetivos** de nível estratégico – ou seja, voltados para toda a organização. O alcance desses objetivos pode ser aferido por meio de **indicadores**, que permitem a avaliação do desempenho na execução do plano. A utilização dos indicadores no planejamento é primordial para a tomada de decisões seguras e bem fundamentadas, baseadas em fatos, e não em suposições.

As **metas** indicam o resultado que se espera alcançar com respeito aos indicadores. A finalidade de cada meta é enunciada no detalhamento do indicador e expressa um propósito da organização. Portanto, recomenda-se que uma boa meta deva ser mensurável, desafiadora, viável, relevante, específica e temporal. Em suma, a elaboração de metas permite segmentar os resultados ao longo do tempo e assegurar a execução do plano.

Por fim, as **iniciativas** (ou ações) são os esforços empreendidos para possibilitar que o planejamento seja executado, através do alcance das metas dos indicadores e dos objetivos. Na metodologia atual da UFPA, as ações do PDU estão atreladas a **iniciativas estratégicas** (ou programas) cuja execução tem capacidade de sensibilizar os indicadores estratégicos, consequentemente ocasionando resultados institucionais estratégicos satisfatórios. Esses programas são uma espécie de agrupamento de ações por natureza ou finalidade.

Os **anexos** deste documento apresentam as iniciativas estratégicas, os indicadores estratégicos e o painel tático com as ações da PROGEP por subunidade. Espera-se que esses instrumentos possam ser utilizados no dia a dia como norteadores das ações dentro das equipes.



GESTÃO DO PLANO

Após homologação do plano e devida divulgação na unidade, faz-se necessário colocá-lo em prática com o devido acompanhamento de sua execução. A gestão é realizada através de um sistema para avaliação e monitoramento e também por meio de **encontros bimestrais**, as chamadas **Reuniões de Avaliação Tática (RAT)**, com a participação de assessores, coordenadores, diretores e do pró-reitor. A reunião é o momento para apresentar os resultados obtidos no período e traçar planos de ação ou tomar medidas com o objetivo de melhorar o alcance das metas.

Para esse fim, a unidade reúne-se periodicamente com a finalidade de avaliar a implementação do plano e de discutir alternativas e possibilidades para superar as dificuldades e os problemas eventualmente identificados.

Além do monitoramento, o plano deverá ser objeto de ações frequentes de **avaliação e de atualização** para adequação a um novo cenário. Ao final do período de validade do plano e efetuadas as reuniões de avaliação, será realizada uma avaliação final da execução. Essa avaliação, além de permitir a verificação do que efetivamente foi alcançado, fornecerá subsídios para a elaboração do novo plano para o período subsequente, reiniciando-se todo o processo.



CONSIDERAÇÕES FINAIS

A ideia de fazer uma versão simplificada do PDU (2022-2025) foi acolhida com o objetivo de tornar mais prática a instrumentação da ferramenta pelos gestores e pelas equipes da PROGEP, partindo-se da lógica que a boa execução pode ser potencializada pela simplificação e racionalização dos nossos métodos.

Estima-se, portanto, que o PDU seja de grande valia para o alcance dos objetivos compartilhados pela equipe da PROGEP. Qualquer dúvida acerca da execução ou monitoramento das atividades pode ser sanada em contato direto com a assessoria de gestão ou pelo e-mail geral: progep@ufpa.br. Sucesso a todos(as)!

São partes integrantes e inseparáveis deste documento os seguintes anexos:

- Anexo I: Iniciativas Estratégicas (programas);
- Anexo II: Objetivos e Indicadores Estratégicos;
- Anexo III: Painel Tático com as ações.

Pró-Reitoria de Desenvolvimento e Gestão de Pessoal
PROGEP/UFPA

PROGEP

Pró-Reitoria de Desenvolvimento
e Gestão de Pessoal | UFPA



**Versão
Resumida**

PLANO DE DESENVOLVIMENTO DA PROGEP

2022-2025

PRO GEP

Pró-Reitoria de Desenvolvimento
e Gestão de Pessoal | UFPA



OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	INICIATIVAS ESTRATÉGICAS	DESCRIÇÃO	ORIENTAÇÃO DAS INICIATIVAS
Melhorar e fortalecer a governança de processos internos	Programa de Modernização e Simplificação do Atendimento (PMSAP)	Fortalecer iniciativas de modernização, simplificação e descentralização do atendimento aos servidores da UFPA.	Satisfação do usuário (simplificação, atendimento e conforto) Informatização e autonomia ao usuário Notificações e disponibilização de informações (manuais e cartilhas) Descentralização de serviços básicos às unidades Redução de etapas e agilização de procedimentos Promoção da acessibilidade (física e digital) Segurança da informação e proteção de dados pessoais (LGPD)
	Programa de Fortalecimento da Governança Interna (PFGI)	Ampliar iniciativas para fortalecimento da governança interna de processos administrativos por meio da ampliação de mecanismos de controle, transparência e integridade na UFPA.	Revisão e otimização de fluxos processuais e procedimentais Adoção de controles internos proporcionais aos riscos Prevenção de irregularidades e redução de demandas judiciais e de controle Transparência, integridade e dados abertos
Gerir estrategicamente o quadro de pessoal	Programa de Provisão Estratégica de Servidores (PPES)	Promover iniciativas que favoreçam a alocação estratégica de pessoas de forma equilibrada e alinhada às necessidades da UFPA.	Matriz de alocação de cargos: equilíbrio e estratégia Redução do <i>gap</i> temporal entre vacâncias e provimentos Recrutamento, seleção e retenção de talentos (concursos e PSS)
	Programa de Gestão do Desempenho e Reconhecimento (PGDR)	Promover diagnóstico adequado das necessidades laborais e fortalecer iniciativas para aperfeiçoamento da gestão do desempenho e do reconhecimento de servidores na UFPA.	Mapeamento e aplicação de competências Planejamento individual e avaliação de desempenho Acompanhamento multidisciplinar Política de reconhecimento dos servidores
Valorizar servidores com foco em resultados	Programa de Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho (PSQVT)	Ampliar as ações de prevenção e promoção em saúde e qualidade de vida no trabalho destinadas a servidores da UFPA.	Ações de qualidade de vida: esportes, artes, multiprofissional e área de convivência Ações de prevenção e promoção à saúde mental Ações de segurança no trabalho: mapeamento e prevenção de riscos funcionais Estímulo à realização de ações de saúde e QVT pelas unidades Realização de exames periódicos e perícias oficiais
	Programa Redes de Desenvolvimento (PRD)	Ampliar o alcance dos servidores da UFPA a ações de capacitação aderentes às suas necessidades de desenvolvimento.	Ampliar o alcance das ações de desenvolvimento de servidores Apoio à autonomia das unidades no atendimento de competências específicas
	Programa de Apoio à Qualificação de Docentes e TAE (PADT)	Promover iniciativas de apoio ao ingresso e permanência de servidores da UFPA em cursos de educação formal (graduação e pós-graduação).	Aumento da qualificação de TAE e Docentes Apoio a publicações qualificadas Apoio à participação em eventos científicos Apoio para ingresso e permanência na pós-graduação (Proquali)



**Valorizar servidores
com foco
em resultados**

Índice de Qualificação do Corpo (IQCD/IQCTA)

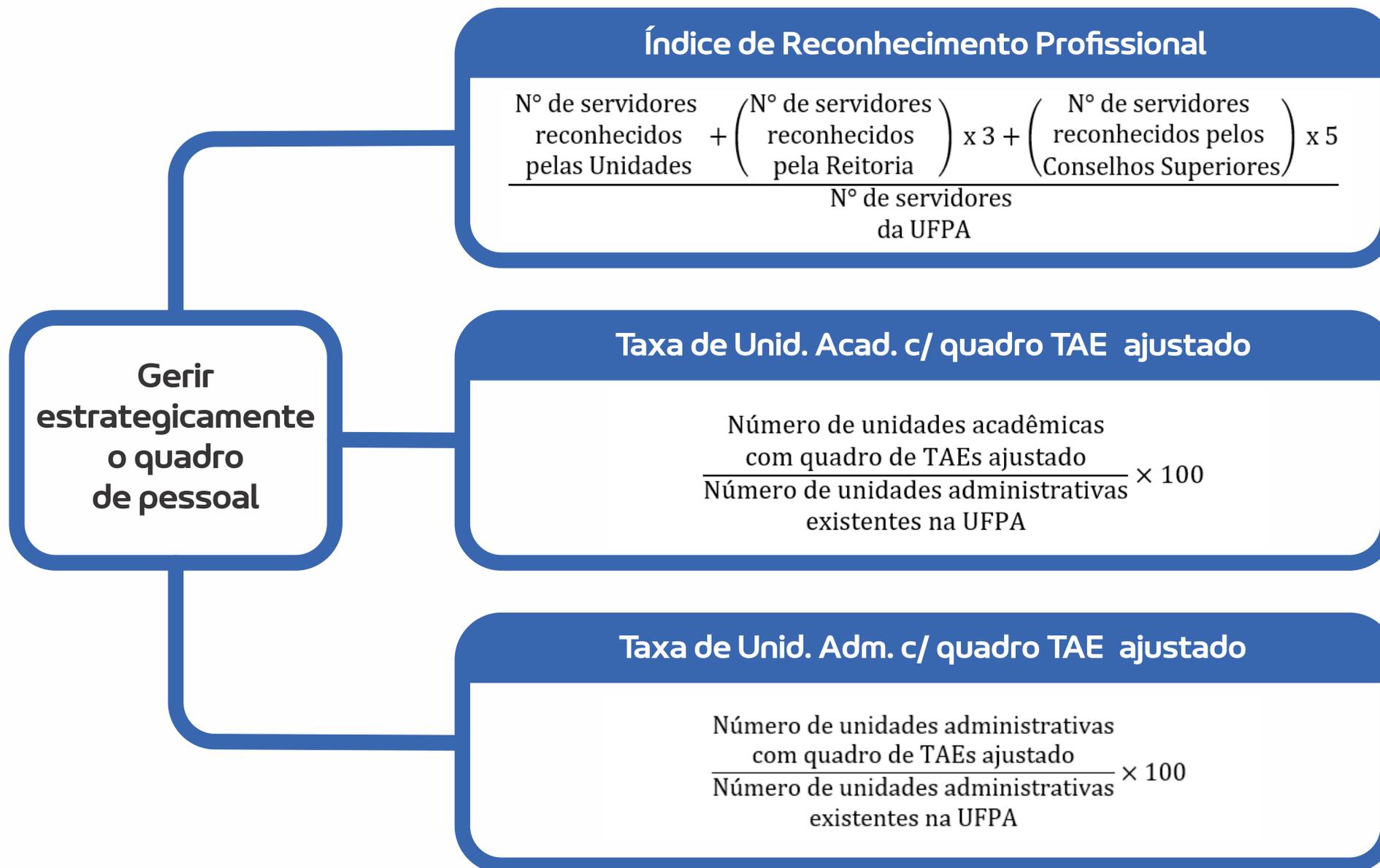
$$\frac{5 \times \left[\frac{\text{Quant. de Doutores}}{\text{Doutores}} \right] + 3 \times \left[\frac{\text{Quant. de Mestres}}{\text{Mestres}} \right] + 2 \times \left[\frac{\text{Quant. de Especialistas}}{\text{Especialistas}} \right] + 1 \times \left[\frac{\text{Quant. de Graduados}}{\text{Graduados}} \right] + 0,75 \times \left[\frac{\text{Quant. com Ensino Médio}}{\text{Ensino Médio}} \right] + 0,5 \times \left[\frac{\text{Quant. com Ensino Fundamental}}{\text{Ensino Fundamental}} \right]}{\left[\frac{\text{Quant. de Doutores}}{\text{Doutores}} \right] + \left[\frac{\text{Quant. de Mestres}}{\text{Mestres}} \right] + \left[\frac{\text{Quant. de Especialistas}}{\text{Especialistas}} \right] + \left[\frac{\text{Quant. de Graduados}}{\text{Graduados}} \right] + \left[\frac{\text{Quant. com Ensino Médio}}{\text{Ensino Médio}} \right] + \left[\frac{\text{Quant. com Ensino Fundamental}}{\text{Ensino Fundamental}} \right]} \times 100$$

Índice de Capacitação Institucional (ICI)

$$\frac{\text{N}^\circ \text{ de certificações obtidas por servidores} + \left(\frac{\text{N}^\circ \text{ de certificações obtidas por servidores de grupos focais}}{\text{N}^\circ \text{ de servidores da UFPA}} \right) \times 3 + \left(\frac{\text{N}^\circ \text{ de certificações obtidas por servidores em ações de caráter continuado}}{\text{N}^\circ \text{ de servidores da UFPA}} \right) \times 5}{\text{N}^\circ \text{ de servidores da UFPA}}$$

Índice de Ações em Saúde e Qualidade de Vida (IASQV)

$$\frac{\text{N}^\circ \text{ de ações realizadas} + \left(\frac{\text{N}^\circ \text{ de ações realizadas destinadas a grupos focais}}{\text{N}^\circ \text{ de unidades da UFPA}} \right) \times 2 + \left(\frac{\text{N}^\circ \text{ de ações de caráter continuado realizadas}}{\text{N}^\circ \text{ de unidades da UFPA}} \right) \times 5}{\text{N}^\circ \text{ de unidades da UFPA}}$$



Melhorar e fortalecer a governança de processos internos

% de processos críticos redesenhados

$$\frac{\text{Quantidade de Processos Críticos Redesenhados}}{\text{Quantidade Total de Processos Críticos}} \times 100$$

Painel Tático

CÓDIGO	RESPONSÁVEL	INICIATIVA	INDICADOR TÁTICO	FÓRMULA TÁTICA	ANO BASE	METAS					INDICADOR ESTRATÉGICO	OBJETIVO ESTRATÉGICO	INICIATIVA ESTRATÉGICA
						2021	2022	2023	2024	2025			
1.1	CAU	Proporcionar maior satisfação aos usuários quanto ao atendimento realizado pela Progep, por meio da utilização de instrumentos de avaliação regular, promovendo sua participação com vistas a aperfeiçoar progressivamente a prestação dos serviços.	Taxa de satisfação do usuário	(Nº de avaliações boas e excelentes / Nº de avaliações) x 100	0%	0%	60%	70%	80%	-	Valorizar servidores com foco em resultados	Programa de Modernização e Simplificação do Atendimento (PMSAP)	
1.2	CAU	Implementar ações voltadas à simplificação do atendimento prestado aos usuários, com o objetivo de reduzir etapas e agilizar procedimentos, dando maior eficiência e celeridade para solução das demandas.	Nº de ações implementadas	Número absoluto	0	1	1	1	1	% de processos críticos redesenhados	Melhorar e fortalecer a governança dos processos internos	Programa de Modernização e Simplificação do Atendimento (PMSAP)	
1.3	CAU	Instituir novo fluxo de atendimento presencial na Progep, a partir do ajuste de procedimentos e da infraestrutura, de modo a promover maior agilidade, conforto e acessibilidade aos usuários.	Fluxo instituído	(Nº de etapas do plano de ação concluídas / Nº de etapas do plano de ação) x 100	0%	33%	100%	-	-	% de processos críticos redesenhados	Melhorar e fortalecer a governança dos processos internos	Programa de Modernização e Simplificação do Atendimento (PMSAP)	
1.4	CAU	Elaborar manuais de orientação sobre os serviços disponíveis nos sistemas SouGov e Sigepe, com o objetivo de facilitar a execução dos procedimentos pelos usuários e reduzir a necessidade de deslocamento até a Progep.	Manuais elaborados	Número absoluto (acumulado)	1	2	6	7	-	-	Aprimorar a comunicação institucional	Programa de Modernização e Simplificação do Atendimento (PMSAP)	
1.5	CAU	Expandir a oferta de serviços da Progep no setor de atendimento localizado no Complexo Hospitalar Universitário (CHU), de modo a facilitar o acesso dos servidores em exercício nos hospitais, reduzindo a necessidade de deslocamento ao prédio da Reitoria.	Nº de serviços ofertados	Número absoluto (acumulado)	5	6	7	-	-	-	Valorizar servidores com foco em resultados	Programa de Modernização e Simplificação do Atendimento (PMSAP)	
1.6	CAU	Realizar orientações regulares sobre segurança da informação no tratamento de dados pessoais e funcionais dos servidores, em conformidade com as Leis nº 12.527/2011 (LAI) e nº 13.709/2018 (LGPD), sobretudo para uso adequado dos sistemas, no intuito de combater possíveis tentativas de fraude.	Nº de orientações realizadas	Número absoluto	1	2	4	4	4	% de processos críticos redesenhados	Aprimorar a comunicação institucional	Programa de Fortalecimento da Governança Interna (PFGI)	
2.1	CATEC	Simplificar procedimentos administrativos, adequando seus requerimentos e demais documentos às diretrizes da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD), com objetivo de desburocratizar processos, descentralizar a execução às unidades e minimizar o risco e o tempo gasto com as atividades-meio.	Procedimentos simplificados	Número absoluto (acumulado)	20	33	70	96	-	% de processos críticos redesenhados	Melhorar e fortalecer a governança dos processos internos	Programa de Fortalecimento da Governança Interna (PFGI)	

CÓDIGO	RESPONSÁVEL	INICIATIVA	INDICADOR TÁTICO	FÓRMULA TÁTICA	ANO BASE	METAS				INDICADOR ESTRATÉGICO	OBJETIVO ESTRATÉGICO	INICIATIVA ESTRATÉGICA
2.2	CATEC	Implementar regras de consulta pr é via para tratamento de dados pessoais de servidores, em acordo com a Lei Geral de Dados Pessoais (LGPD), inclusive adotando termo de compromisso condicionante ao acesso, com o objetivo de prevenir a manipulação indevida e resguardar a segurança dos dados institucionais.	% de regras implementadas	(Nº de etapas do plano de ação concluídas / Nº de etapas do plano de ação) x 100	0%	100%	-	-	-	% de processos críticos redesenhados	Melhorar e fortalecer a governança dos processos internos	Programa de Fortalecimento da Governança Interna (PFGI)
2.3	CATEC	Elaborar resolução para regulamentação de afastamentos de servidores, em conformidade com os Decretos nº 9.991/2019 e nº 91.800/1985, com o objetivo de favorecer a participação de servidores em eventos científicos, representativos e de capacitação.	% de minuta elaborado	(Nº de etapas do plano de ação concluídas / Nº de etapas do plano de ação) x 100	0%	70%	100%	-	-	-	Gerir estrategicamente o quadro de pessoal	Programa de Fortalecimento da Governança Interna (PFGI)
3.1	CRMP	Descentralizar serviços básicos de registro de pessoal, de forma alinhada às diretrizes emitidas pela Progep, especialmente quanto aos aspectos da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais - LGPD (Lei nº 13.709/2018), com vistas a proporcionar maior autonomia e agilidade para o lançamento de informações pelas unidades da UFPA.	% de serviços descentralizados	(Nº de serviços descentralizados / Nº total de serviços a descentralizar) x 100	0%	30%	50%	100%	-	% de processos críticos redesenhados	Melhorar e fortalecer a governança dos processos internos	Programa de Modernização e Simplificação do Atendimento (PMSAP)
3.2	CRMP	Atualizar as unidades de exercício dos servidores da UFPA, considerando também os servidores cedidos, requisitados, em colaboração técnica e em exercício provisório dentro e fora da instituição, com vistas a manter atualizados os registros de localização e favorecer estratégias para melhor planejamento da força de trabalho institucional.	% de unidades de exercício atualizadas	(Nº de servidores com unidade de exercício atualizada / Nº de servidores) x 100	0%	0%	70%	100%	-	-	Gerir estrategicamente o quadro de pessoal	Programa de Fortalecimento da Governança Interna (PFGI)
3.3	CRMP	Efetuar a integração entre o Sistema de Organização e Inovação Institucional do Governo Federal (SIORG) e o Sistema Integrado de Administração de Recursos Humanos (SIAPE), com base no Decreto nº 9.739/2019 e suas alterações, com a finalidade de alinhar as informações de estrutura organizacional e seus respectivos cargos e funções associados, em conformidade com a regulamentação interna da UFPA.	% de integração SIORG x SIAPE	(Nº etapas de integração efetuadas / Nº de etapas de integração) x 100	0%	100%	-	-	-	-	Gerir estrategicamente o quadro de pessoal	Programa de Fortalecimento da Governança Interna (PFGI)
3.4	CRMP	Elaborar estudo sobre as necessidades de obtenção de novas funções gratificadas (FG), funções de coordenador de curso (FCC) e cargos de direção (CD), considerando o perfil atual e as expectativas de expansão da instituição, com objetivo de negociar a obtenção junto ao Ministério da Educação (MEC).	% de estudo elaborado	(Nº de etapas do plano de ação concluídas / Nº de etapas do plano de ação) x 100	0%	70%	100%	-	-	-	Gerir estrategicamente o quadro de pessoal	Programa de Provisão Estratégica de Servidores (PPES)

	RESPONSÁVEL	INICIATIVA	INDICADOR TÁTICO	FÓRMULA TÁTICA	ANO BASE	METAS				INDICADOR ESTRATÉGICO	OBJETIVO ESTRATÉGICO	INICIATIVA ESTRATÉGICA
3.5	CRMP	Implementar procedimento para exclusão e modificação de perfil de acesso a sistemas institucionais por ocasião de movimentação ou férias (exoneração, demissão, aposentadoria ou falecimento) de servidores, de modo a impedir o uso de informações pessoais e institucionais por pessoas não autorizadas ou de maneira indevida.	% de procedimento implementado	(Nº de etapas do plano de ação concluídas / Nº de etapas do plano de ação) x 100	0%	0%	50%	100%	-	% de processos críticos redesenhados	Melhorar e fortalecer a governança dos processos internos	Programa de Fortalecimento da Governança Interna (PFGI)
3.6	CRMP	Instituir novo procedimento para nomeação e designação para cargos em comissão (CD) e funções de confiança (FG e FCC), em atenção às diretrizes previstas nos Decretos nº 9.727/2019, nº 9.794/2019 e nº 10.5571/2020, respeitando a autonomia universitária, com objetivo de aperfeiçoar os critérios para escolha de gestores na UFPA.	% de procedimento instituído	(Nº de etapas do plano de ação concluídas / Nº de etapas do plano de ação) x 100	0%	30%	70%	100%	-	% de processos críticos redesenhados	Melhorar e fortalecer a governança dos processos internos	Programa de Fortalecimento da Governança Interna (PFGI)
4.1	CAP	Implementar mecanismo para controle periódico de regularidade do pagamento de auxílio-alimentação posteriormente à sua concessão inicial, de modo a impedir o recebimento indevido do benefício de forma concomitante com outras entidades, conforme determina o Decreto nº 2.050/1996, e reduzir a demanda dos órgãos de controle.	% de mecanismo implementado	(Nº de etapas do plano de ação concluídas / Nº de etapas do plano de ação) x 100	0%	0%	50%	100%	-	% de processos críticos redesenhados	Melhorar e fortalecer a governança dos processos internos	Programa de Fortalecimento da Governança Interna (PFGI)
4.2	CAP	Implementar mecanismo em folha de pagamento para aperfeiçoar o controle de servidores da UFPA que se encontram em acúmulo de cargos ou cedidos, de forma a identificar e prevenir a ocorrência de possíveis irregularidades.	% de mecanismo implementado	(Nº de etapas do plano de ação concluídas / Nº de etapas do plano de ação) x 100	0%	0%	50%	100%	-	% de processos críticos redesenhados	Melhorar e fortalecer a governança dos processos internos	Programa de Fortalecimento da Governança Interna (PFGI)
4.3	CAP	Implementar procedimento para comprovação periódica de rendimentos recebidos por servidores da UFPA em decorrência de atividades realizadas no âmbito de outras entidades públicas que não utilizem o Sistema Integrado de Administração de Recursos Humanos (SIAPE), com vistas a evitar a extrapolção do teto remuneratório constitucional.	% de procedimento implementado	(Nº de etapas do plano de ação concluídas / Nº de etapas do plano de ação) x 100	0%	0%	50%	100%	-	% de processos críticos redesenhados	Melhorar e fortalecer a governança dos processos internos	Programa de Fortalecimento da Governança Interna (PFGI)
4.4	CAP	Atualizar o cadastro de funções gratificadas (FG) extintas por força do Decreto nº 9.725/2019 no Sistema Integrado de Administração de Recursos Humanos (SIAPE), em obediência à decisão exarada na ação judicial nº 1004990-25.2019.4.01.3900, de modo a substituir a rubrica judicial pela administrativa.	% do cadastro de FG atualizado	(Nº de etapas do plano de ação concluídas / Nº de etapas do plano de ação) x 100	0%	0%	100%	-	-	-	Melhorar e fortalecer a governança dos processos internos	Programa de Fortalecimento da Governança Interna (PFGI)

CÓDIGO	RESPONSÁVEL	INICIATIVA	INDICADOR TÁTICO	FÓRMULA TÁTICA	ANO BASE	METAS				INDICADOR ESTRATÉGICO	OBJETIVO ESTRATÉGICO	INICIATIVA ESTRATÉGICA
5.1	CLON	Implementar mecanismos de governança para fortalecimento de controles internos insitucionais relacionados à área de gestão de pessoas, definindo processos e procedimentos críticos, e implementando soluções para reduzir a ocorrência de demandas judiciais e indícios de irregularidade.	Mecanismos implementados	Número absoluto (acumulado)	0	0	1	2	3	% de processos críticos redesenhados	Melhorar e fortalecer a governança dos processos internos	Programa de Fortalecimento da Governança Interna (PFGI)
5.2	CLON	Aumentar a quantidade de respostas aos indícios de irregularidades detectados por meio dos sistemas E-Pessoal (TCU) e e-AUD (CGU), aperfeiçoando as medidas de controle interno aplicadas aos atos de pessoal da instituição.	Nº de indícios arquivados e em monitoramento nos sistemas E-Pessoal e e-AUD.	Número absoluto (acumulado)	0	2630	2830	3030	3214	-	Melhorar e fortalecer a governança dos processos internos	Programa de Fortalecimento da Governança Interna (PFGI)
5.3	CLON	Expandir iniciativas de prevenção ao nepotismo no âmbito institucional, de forma alinhada às recomendações e determinações dos órgãos de controle, de modo a minimizar os riscos relacionados aos processos seletivos, concursos públicos e às designações de servidores para cargos de direção e funções gratificadas.	Iniciativas realizadas	Número absoluto (acumulado)	2	3	4	5	6	-	Melhorar e fortalecer a governança dos processos internos	Programa de Fortalecimento da Governança Interna (PFGI)
5.4	CLON	Expandir iniciativas de combate ao conflito de interesses no âmbito institucional, em consonância com a Lei nº 12.813/2013 e de forma alinhada às recomendações e determinações dos órgãos de controle, sobretudo por meio da utilização do Sistema SeCI, com vistas a prevenir o uso indevido das prerrogativas públicas e resguardar o interesse coletivo nas ações institucionais.	Iniciativas realizadas	Número absoluto	0	1	2	2	2	-	Melhorar e fortalecer a governança dos processos internos	Programa de Fortalecimento da Governança Interna (PFGI)
5.5	CLON	Expandir iniciativas de combate ao acúmulo irregular de cargos públicos e infração de regime de dedicação exclusiva, de forma alinhada às recomendações e determinações dos órgãos de controle, especialmente no intuito de alertar preventivamente os servidores sobre os prejuízos relacionados a essas práticas.	Iniciativas realizadas	Número absoluto	0	1	1	1	1	-	Melhorar e fortalecer a governança dos processos internos	Programa de Fortalecimento da Governança Interna (PFGI)
5.6	CLON	Realizar o recadastramento de ações judiciais no módulo do SIGEPE, de acordo com a Portaria nº 02/2017/MPDG, para melhorar a eficiência dos procedimentos de execução e controle de demandas judiciais pela administração.	% de ações recadastradas	(Nº de ações recadastradas / Nº de ações a recadastrar) x 100	30%	80%	100%	-	-	-	Melhorar e fortalecer a governança dos processos internos	Programa de Fortalecimento da Governança Interna (PFGI)
6.1	CRCAP	Agilizar a concessão dos atos de aposentadorias, eliminando etapas e racionalizando procedimentos, com objetivo de aumentar a eficiência e reduzir o tempo de espera dos processos.	Tempo médio para concessão de aposentadorias (em meses)	Número absoluto	7	6	3	3	2	% de processos críticos redesenhados	Melhorar e fortalecer a governança dos processos internos	Programa de Modernização e Simplificação do Atendimento (PMSAP)

CÓDIGO	RESPONSÁVEL	INICIATIVA	INDICADOR TÁTICO	FÓRMULA TÁTICA	ANO BASE	METAS				INDICADOR ESTRATÉGICO	OBJETIVO ESTRATÉGICO	INICIATIVA ESTRATÉGICA
6.2	CRCAP	Instituir ferramenta de controle para acompanhamento dos processos de aposentadoria de servidores, com o objetivo de gerar subsídios para melhor planejamento de recomposição da força de trabalho institucional.	Ferramenta instituída	Número absoluto	0	0	1	-	-	% de processos críticos redesenhados	Melhorar e fortalecer a governança dos processos internos	Programa de Provisão Estratégica de Servidores (PPES)
6.3	CRCAP	Realizar os procedimentos internos para centralização das aposentadorias e pensões do Regime Próprio de Previdência Social (RPPS) no Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS), nos termos do Decreto nº 10.620/2021, com objetivo de atender ao disposto no art. 40 da Constituição Federal.	% de centralização realizado	(Nº de etapas do plano de ação concluídas / Nº de etapas do plano de ação) x 100	0%	10%	50%	100%	-	-	Melhorar e fortalecer a governança dos processos internos	Programa de Fortalecimento da Governança Interna (PFGI)
6.4	CRCAP	Elaborar cartilha de orientação sobre os critérios, documentos e procedimentos necessários para concessão de aposentadorias voluntárias e especiais, adequando a linguagem ao perfil dos usuários mais frequentes, de modo a prestar melhores esclarecimentos de forma prévia e evitar possíveis diligências.	% da cartilha elaborado	(Nº de etapas do plano de ação concluídas / Nº de etapas do plano de ação) x 100	0%	0%	50%	100%	-	-	Aprimorar a comunicação institucional	Programa de Modernização e Simplificação do Atendimento (PMSAP)
6.5	CRCAP	Implementar rotina de notificação regular de servidores próximos de alcançar o tempo para aposentadoria compulsória, de modo a esclarecer sobre seus efeitos funcionais e financeiros desfavoráveis, incentivando o alcance do benefício de forma voluntária.	Rotina implementada	Número absoluto	0	0	1	-	-	-	Aprimorar a comunicação institucional	Programa de Modernização e Simplificação do Atendimento (PMSAP)
6.6	CRCAP	Aumentar a quantidade de respostas aos indícios de irregularidades detectados por meio do sistema E-Pessoal do Tribunal de Contas da União (TCU) referentes aos atos de aposentadorias e pensões de servidores, com o objetivo de assegurar a conformidade legal das concessões realizadas.	Nº de indícios arquivados e em monitoramento no E-Pessoal.	Número absoluto	0	208	466	466	466	-	Melhorar e fortalecer a governança dos processos internos	Programa de Fortalecimento da Governança Interna (PFGI)
6.7	CRCAP	Realizar o recadastramento das concessões de aposentadorias e pensões no sistema E-Pessoal do Tribunal de Contas da União (TCU), em conformidade com o art. 71 da Constituição Federal e com a Instrução Normativa nº 78/2018, com o objetivo de aperfeiçoar o controle de legalidade dos atos.	% de concessões recadastradas	(Nº de concessões recadastradas / Nº de concessões) x 100	0%	30%	60%	100%	-	-	Melhorar e fortalecer a governança dos processos internos	Programa de Fortalecimento da Governança Interna (PFGI)
7.1	CPFT	Aumentar o equilíbrio na distribuição de pessoal em unidades administrativas (administração superior e órgãos suplementares) da UFPA	Taxa de unidades administrativas com quadro de TAE ajustado	(Nº de unidades administrativas com quadro de TAE ajustado / Nº total de unidades administrativas da UFPA) x 100	0%	0%	3,50%	7%	10,5%	Taxa de Unidades Administrativas com o Quadro TAE ajustado	Gerir estrategicamente o quadro de pessoal	Programa de Provisão Estratégica de Servidores (PPES)

CÓDIGO	RESPONSÁVEL	INICIATIVA	INDICADOR TÁTICO	FÓRMULA TÁTICA	ANO BASE	METAS				INDICADOR ESTRATÉGICO	OBJETIVO ESTRATÉGICO	INICIATIVA ESTRATÉGICA
7.2	CPFT	Aumentar o equilíbrio na distribuição de pessoal em unidades acadêmicas (institutos, núcleos, campi e escolas) da UFPA, inclusive por meio da adesão a secretarias acadêmicas integradas.	Taxa de unidades acadêmicas com quadro de TAE ajustado	$(N^{\circ} \text{ de unidades acadêmicas com quadro de TAE ajustado} / N^{\circ} \text{ total de unidades acadêmicas}) \times 100$	0%	0%	5%	11,11%	16,60%	Taxa de Unidades Acadêmicas com o Quadro TAE ajustado	Gerir estrategicamente o quadro de pessoal	Programa de Provisão Estratégica de Servidores (PPES)
7.3	CPFT	Implementar instrumento de alocação estratégica de cargos técnico-administrativos em unidades administrativas (administrativa superior e órgãos suplementares), com o objetivo de adotar critérios para melhor equilibrar a distribuição de pessoal na UFPA.	Taxa de unidades administrativas com instrumento implementado	$(N^{\circ} \text{ de unidades administrativas com instrumento implementado} / N^{\circ} \text{ de unidades administrativas da UFPA}) \times 100$	0%	0%	7%	14%	21%	Taxa de Unidades Administrativas com o Quadro TAE ajustado	Gerir estrategicamente o quadro de pessoal	Programa de Provisão Estratégica de Servidores (PPES)
7.4	CPFT	Implementar instrumento de alocação estratégica de cargos técnico-administrativos em unidades acadêmicas (institutos, núcleos, campi e escolas), com o objetivo de adotar critérios para melhor equilibrar a distribuição de pessoal na UFPA.	Taxa de unidades acadêmicas com instrumento implementado	$(N^{\circ} \text{ de unidades acadêmicas com instrumento implementado} / N^{\circ} \text{ de unidades acadêmicas da UFPA}) \times 100$	0%	5%	16%	33%	50%	Taxa de Unidades Acadêmicas com o Quadro TAE ajustado	Gerir estrategicamente o quadro de pessoal	Programa de Provisão Estratégica de Servidores (PPES)
7.5	CPFT	Elaborar minuta de resolução para regulamentar remoções dos servidores no âmbito da UFPA, especialmente com intuito de promover melhor mobilidade entre os campi por meio de edital.	% de minuta elaborado	$(N^{\circ} \text{ de etapas do plano de ação concluídas} / N^{\circ} \text{ de etapas do plano de ação}) \times 100$	60%	100%	-	-	-	-	Gerir estrategicamente o quadro de pessoal	Programa de Provisão Estratégica de Servidores (PPES)
7.6	CPFT	Elaborar minuta de resolução para regulamentar redistribuição dos servidores entre instituições, sobretudo para garantir disponibilidade e alta qualificação do quadro de pessoal da UFPA.	% de minuta elaborado	$(N^{\circ} \text{ de etapas do plano de ação concluídas} / N^{\circ} \text{ de etapas do plano de ação}) \times 100$	0%	0%	40%	100%	-	-	Gerir estrategicamente o quadro de pessoal	Programa de Provisão Estratégica de Servidores (PPES)
7.7	CPFT	Estabelecer procedimento estruturado para identificar os motivos pessoais ou funcionais das solicitações de movimentação e vacâncias de servidores a pedido, com objetivo de adotar estratégias para retenção de talentos.	% de procedimento estabelecido	$(N^{\circ} \text{ de etapas do plano de ação concluídas} / N^{\circ} \text{ de etapas do plano de ação}) \times 100$	0%	40%	60%	100%	-	-	Gerir estrategicamente o quadro de pessoal	Programa de Provisão Estratégica de Servidores (PPES)
7.8	CPFT	Requerer ao MEC a reposição das vagas oriundas de cargos extintos e a adequada expansão do quadro de servidores técnico-administrativos, especialmente de forma a acompanhar o crescimento da UFPA.	% de relatório elaborado	$(N^{\circ} \text{ de etapas do plano de ação concluídas} / N^{\circ} \text{ de etapas do plano de ação}) \times 100$	0%	60%	80%	100%	-	-	Gerir estrategicamente o quadro de pessoal	Programa de Provisão Estratégica de Servidores (PPES)
8.1	CSA	Ajustar os procedimentos de admissão e contratação de forma a aperfeiçoar mecanismos de integridade e prevenir contra possíveis casos de nepotismo, conflito de interesses, omissão de informações patrimoniais obrigatórias e acúmulo irregular de cargos públicos.	% de procedimentos ajustados	$(N^{\circ} \text{ de etapas do plano de ação concluídas} / N^{\circ} \text{ de etapas do plano de ação}) \times 100$	0%	80%	100%	-	-	-	Gerir estrategicamente o quadro de pessoal	Programa de Fortalecimento da Governança Interna (PFGI)

CÓDIGO	RESPONSÁVEL	INICIATIVA	INDICADOR TÁTICO	FÓRMULA TÁTICA	ANO BASE	METAS				INDICADOR ESTRATÉGICO	OBJETIVO ESTRATÉGICO	INICIATIVA ESTRATÉGICA
8.2	CSA	Aperfeiçoar o processo de seleção de servidores técnico-administrativos, utilizando ferramentas de gestão por competências, de modo a captar servidores com perfil mais adequado às necessidades institucionais.	% de aperfeiçoamento do processo	(Nº de etapas do plano de ação concluídas / Nº de etapas do plano de ação) x 100	0%	80%	100%	-	-	-	Gerir estrategicamente o quadro de pessoal	Programa de Provisão Estratégica de Servidores (PPES)
8.3	CSA	Propor ajustes nas resoluções de concursos públicos e processos seletivos simplificados (PSS) da UFPA.	Proposta de ajustes submetida	Número absoluto	0	2	-	-	-	-	Gerir estrategicamente o quadro de pessoal	Programa de Provisão Estratégica de Servidores (PPES)
8.4	CSA	Realizar ações com vistas à adoção de melhorias na condução de concursos públicos e processos seletivos simplificados de docentes, emitindo orientações e diretrizes procedimentais para garantir lisura, transparência, impessoalidade e segurança nos certames.	Nº de ações realizadas	Número absoluto	0	0	1	-	-	-	Gerir estrategicamente o quadro de pessoal	Programa de Provisão Estratégica de Servidores (PPES)
8.5	CSA	Elaborar estudo propondo possíveis soluções de compensação da perda de trabalhadores contratados e de cargos que foram extintos ou vedados, conforme Lei. 9.632/1998, Lei nº 13.328/2016, Decreto nº 9.262/2018 e Decreto nº 10.185/2019, sobretudo quanto aos cargos de Classe C (Nível Fundamental), Tradutor e Intérprete de Linguagem de Sinais (Classes D e E) e Secretário Executivo (Classe E), com intuito de restituir o equilíbrio da força de trabalho institucional.	Estudo elaborado	Número absoluto	0	0	1	-	-	-	Gerir estrategicamente o quadro de pessoal	Programa de Provisão Estratégica de Servidores (PPES)
8.6	CSA	Elaborar e implementar procedimento para análise de solicitações de trabalho voluntário na UFPA, em conformidade com a Resolução nº 679/2009 do CONSUN e a Lei nº 9.608/1998.	Procedimento implementado	Número absoluto	0	0	1	-	-	-	Gerir estrategicamente o quadro de pessoal	Programa de Provisão Estratégica de Servidores (PPES)
9.1	CDES	Elaborar a política de reconhecimento dos servidores da UFPA, visando fortalecer ainda mais a cultura de respeito e valorização de docentes e técnico-administrativos.	% de minuta elaborado	(Nº de etapas do plano de ação concluídas / Nº de etapas do plano de ação) x 100	25%	50%	100%	-	-	Índice de Reconhecimento Profissional	Valorizar servidores com foco em resultados	Programa de Gestão do Desempenho e Reconhecimento (PGDR)
9.2	CDES	Elaborar minuta de resolução para aperfeiçoamento da avaliação de estágio probatório dos servidores da UFPA e da avaliação de desempenho dos técnico-administrativos, especialmente considerando as especificidades de cada área profissional.	% de minuta elaborado	(Nº de etapas do plano de ação concluídas / Nº de etapas do plano de ação) x 100	30%	60%	100%	-	-	-	Valorizar servidores com foco em resultados	Programa de Gestão do Desempenho e Reconhecimento (PGDR)
9.3	CDES	Implementar novo sistema de avaliação de desempenho dos servidores técnico-administrativos, vinculando-o ao planejamento da unidade e ao plano individual de trabalho, sobretudo com funcionalidade que permita realizar melhor monitoramento do histórico de desempenho.	% de sistema implementado	(Nº de etapas do plano de ação concluídas / Nº de etapas do plano de ação) x 100	0%	50%	100%	-	-	-	Valorizar servidores com foco em resultados	Programa de Gestão do Desempenho e Reconhecimento (PGDR)

CÓDIGO	RESPONSÁVEL	INICIATIVA	INDICADOR TÁTICO	FÓRMULA TÁTICA	ANO BASE	METAS				INDICADOR ESTRATÉGICO	OBJETIVO ESTRATÉGICO	INICIATIVA ESTRATÉGICA
9.4	CDES	Realizar ações para orientação das unidades sobre os principais aspectos referentes à avaliação de desempenho, com base nos relatórios das avaliações anuais, propondo direcionamentos e oportunizando melhor feedback às equipes.	Nº de ações realizadas	Número absoluto (acumulado)	-	5	10	15	20	-	Valorizar servidores com foco em resultados	Programa de Gestão do Desempenho e Reconhecimento (PGDR)
9.5	CDES	Estabelecer procedimentos, em parceria com as equipes de capacitação e de saúde, para melhor acompanhamento de servidores que tenham apresentado resultado regular ou insuficiente nas avaliações de estágio probatório ou de desempenho.	% de procedimentos estabelecidos	(Nº de etapas do plano de ação concluídas / Nº de etapas do plano de ação) x 100	0%	25%	50%	100%	-	-	Valorizar servidores com foco em resultados	Programa de Gestão do Desempenho e Reconhecimento (PGDR)
9.6	CDES	Propor regulamentação do Programa de Gestão e Desempenho (PGD), previsto no Decreto nº 11.072/2022, de modo a oferecer condições mais flexíveis para realização do trabalho, com foco nos resultados e na qualidade das entregas.	% de minuta elaborado	(Nº de etapas do plano de ação concluídas / Nº de etapas do plano de ação) x 100	0%	25%	50%	100%	-	-	Valorizar servidores com foco em resultados	Programa de Gestão do Desempenho e Reconhecimento (PGDR)
10.1	CQVT	Ampliar a oferta de ações de prevenção e promoção à saúde e qualidade de vida aos servidores da UFPA, contemplando também as áreas de nutrição, fonoaudiologia, fisioterapia, assistência social e psicologia, descentralizando-as para melhor atendimento multicampi e do Complexo Hospitalar Universitário (CHU), com vistas a proporcionar maior bem-estar no trabalho aos técnico-administrativos e docentes.	Nº de ações realizadas	Número absoluto	12	19	80	80	80	Índice de Ações em Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho (IASQVT)	Valorizar servidores com foco em resultados	Programa de Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho (PSQVT)
10.2	CQVT	Aumentar a satisfação dos servidores quanto às ações de prevenção e promoção em saúde e qualidade de vida no trabalho ofertadas pela UFPA, de modo a identificar pontos de melhoria no portfólio de ações disponibilizadas aos usuários.	Taxa de satisfação do usuário	(Nº de avaliações boas e excelentes / Nº de avaliações) x 100	94%	95%	96%	97%	98%	-	Valorizar servidores com foco em resultados	Programa de Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho (PSQVT)
10.3	CQVT	Expandir a oferta de ações que envolvam prática de esportes e atividades físicas para servidores da UFPA, estimulando projetos inovadores e interdisciplinares que colaborem para a sua qualidade de vida.	Nº de ações regulares realizadas	Número absoluto (acumulado)	1	4	5	6	-	Índice de Ações em Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho (IASQVT)	Valorizar servidores com foco em resultados	Programa de Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho (PSQVT)
10.4	CQVT	Desenvolver ações de promoção à saúde e qualidade de vida voltadas a servidores com deficiência e/ou com necessidade de readaptação no ambiente laboral, com vistas a proporcionar maior inclusão e bem-estar no trabalho, especialmente favorecendo iniciativas voltadas à diversidade e à acessibilidade física e digital nos ambientes da UFPA.	Nº de ações regulares realizadas	Número absoluto (acumulado)	0	0	2	3	-	Índice de Ações em Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho (IASQVT)	Valorizar servidores com foco em resultados	Programa de Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho (PSQVT)

CÓDIGO	RESPONSÁVEL	INICIATIVA	INDICADOR TÁTICO	FÓRMULA TÁTICA	ANO BASE	METAS					INDICADOR ESTRATÉGICO	OBJETIVO ESTRATÉGICO	INICIATIVA ESTRATÉGICA
10.5	CQVT	Elaborar projeto para construção de uma área de convivência para servidores da UFPA, em conjunto com a Prefeitura Multicampi, e prestar todo o apoio necessário para que a conclusão da obra seja realizada dentro do prazo.	% de projeto elaborado	(Nº de etapas do plano de ação concluídas / Nº de etapas do plano de ação) x 100	0%	0%	30%	60%	100%	-	Valorizar servidores com foco em resultados	Programa de Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho (PSQVT)	
10.6	CQVT	Ampliar a divulgação de parcerias e de programas de benefícios aos servidores, especialmente junto à GEAP, de modo a dar amplo conhecimento sobre as principais vantagens e oportunizar maior participação de técnico-administrativos e docentes.	Nº de divulgações realizadas	Número absoluto	0	1	4	4	4	-	Valorizar servidores com foco em resultados	Programa de Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho (PSQVT)	
11.1	CAPT	Ampliar a oferta de ações de prevenção e promoção à saúde mental de servidores, na expectativa de identificar e amenizar quadros de sofrimento psíquico, por meio de orientações coletivas alinhadas ao contexto de trabalho, disponibilizando-as também aos campi do interior.	Nº de ações realizadas	Número absoluto (acumulado)	6	10	14	18	22	Índice de Ações em Saúde e Qualidade de Vida	Valorizar servidores com foco em resultados	Programa de Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho (PSQVT)	
11.2	CAPT	Ampliar a oferta de ações de prevenção e promoção à saúde mental e qualidade de vida voltadas para os professores e gestores da UFPA, considerando as particularidades inerentes ao desempenho de suas funções, com vistas a desenvolver conhecimentos e competências comportamentais que possam impactar positivamente seu bem-estar e suas relações no trabalho.	Nº de ações realizadas	Número absoluto (acumulado)	1	4	7	10	13	Índice de Ações em Saúde e Qualidade de Vida	Valorizar servidores com foco em resultados	Programa de Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho (PSQVT)	
11.3	CAPT	Ampliar a oferta de ações de prevenção e promoção à saúde mental e qualidade de vida voltadas para os profissionais de saúde e administrativos do Complexo Hospitalar Universitário (CHU), seguindo diretrizes de humanização no atendimento, com o intuito de colaborar para o seu bem-estar no trabalho.	Nº de ações realizadas	Número absoluto (acumulado)	4	6	9	11	15	Índice de Ações em Saúde e Qualidade de Vida	Valorizar servidores com foco em resultados	Programa de Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho (PSQVT)	
11.4	CAPT	Realizar ações de formação e valorização destinadas aos servidores integrantes de grupos sociais específicos, especialmente àqueles inseridos no contexto de políticas afirmativas, que visem favorecer o acolhimento da diversidade em seus diversos aspectos (étnicos, raciais, religiosos, de gênero, entre outros) e sua adequada inclusão no ambiente institucional.	Nº de ações realizadas	Número absoluto (acumulado)	0	2	4	6	8	Índice de Ações em Saúde e Qualidade de Vida	Valorizar servidores com foco em resultados	Programa de Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho (PSQVT)	

CÓDIGO	RESPONSÁVEL	INICIATIVA	INDICADOR TÁTICO	FÓRMULA TÁTICA	ANO BASE	METAS					INDICADOR ESTRATÉGICO	OBJETIVO ESTRATÉGICO	INICIATIVA ESTRATÉGICA
11.5	CAPT	Elaborar minuta de resolução com vistas a instituir uma política de prevenção e promoção à saúde e qualidade de vida no trabalho aos servidores da UFPA, indicando princípios e diretrizes para realização de programas institucionais focados no bem-estar físico e mental de técnico-administrativos e docentes.	% de minuta elaborado	$(N^{\circ} \text{ de etapas do plano de ação concluídas} / N^{\circ} \text{ de etapas do plano de ação}) \times 100$	0%	25%	100%	-	-	-	Valorizar servidores com foco em resultados	Programa de Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho (PSQVT)	
11.6	CAPT	Criar protocolo para atendimento de demandas psicossociais excepcionais de servidores, especialmente para mitigar situações de risco em casos considerados graves, aperfeiçoando a conduta técnica de modo a oferecer acolhimento e encaminhamento adequados conforme a situação.	% do protocolo criado	$(N^{\circ} \text{ de etapas do plano de ação concluídas} / N^{\circ} \text{ de etapas do plano de ação}) \times 100$	0%	25%	50%	100%	-	% de processos críticos redesenhados	Melhorar e fortalecer a governança dos processos internos	Programa de Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho (PSQVT)	
12.1	CVSS	Estabelecer o perfil epidemiológico dos servidores da UFPA, de modo a identificar o quadro geral de saúde na instituição, os fatores de adoecimento prevalentes e os grupos-chave para priorização, com o objetivo de adotar estratégias eficazes de prevenção e promoção à saúde.	% do perfil epidemiológico estabelecido	$(N^{\circ} \text{ de etapas do plano de ação concluídas (acumulado)} / N^{\circ} \text{ de etapas do plano de ação}) \times 100$	0%	0%	100%	-	-	-	Valorizar servidores com foco em resultados	Programa de Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho (PSQVT)	
12.2	CVSS	Realizar os exames periódicos dos servidores da UFPA, estimulando maior adesão e buscando a preservação de sua saúde, com especial atenção aos que estiverem expostos a riscos que possam desencadear ou agravar doenças ocupacionais, e visando alimentar prontuário eletrônico que favoreça a maior vigilância epidemiológica e adoção de melhorias nos ambientes de trabalho.	Taxa de realização dos exames periódicos	$(N^{\circ} \text{ de servidores que realizaram exame periódico (acumulado)} / N^{\circ} \text{ de exames ofertados}) \times 100$	0%	10%	40%	70%	100%	-	Valorizar servidores com foco em resultados	Programa de Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho (PSQVT)	
12.3	CVSS	Reduzir o tempo de espera para realização de perícias médicas oficiais, com objetivo de diminuir a distância entre o fato gerador e a apreciação médico-pericial necessária para a concessão de licenças e benefícios legais, propiciando maior qualidade, segurança e celeridade no trâmite desses procedimentos.	Tempo de espera para realização de perícias médicas oficiais (dias)	Número Absoluto (decrecente)	60	30	25	20	15	-	Valorizar servidores com foco em resultados	Programa de Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho (PSQVT)	
12.4	CVST	Ampliar a oferta de ações de prevenção em segurança no trabalho aos servidores da UFPA, descentralizando-as para melhor atendimento multicampi e do Complexo Hospitalar Universitário (CHU), com vistas a orientar técnico-administrativos e docentes quanto aos riscos ocupacionais (físicos, químicos, biológicos, ergonômicos e de acidentes) inerentes à sua atividade funcional e/ou ao seu ambiente de trabalho.	Nº de ações de prevenção em segurança do trabalho executadas	Número Absoluto	2	4	10	10	10	Índice de Ações em Saúde e Qualidade de Vida	Valorizar servidores com foco em resultados	Programa de Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho (PSQVT)	

CÓDIGO	RESPONSÁVEL	INICIATIVA	INDICADOR TÁTICO	FÓRMULA TÁTICA	ANO BASE	METAS				INDICADOR ESTRATÉGICO	OBJETIVO ESTRATÉGICO	INICIATIVA ESTRATÉGICA
13.1	CVST	Realizar o mapeamento dos riscos ambientais nas unidades da UFPA, descentralizando-as para melhor atendimento multicampi, dando especial atenção aos locais que apresentarem maiores riscos ocupacionais aos usu á rios (f í sicos, qu í micos, biol ó gicos, ergonômicos e de acidentes), gerando subsídios para a adoção das precauções devidas.	Quantidade de mapas de risco ocupacional realizados	Número Absoluto	20	25	40	40	50	-	Valorizar servidores com foco em resultados	Programa de Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho (PSQVT)
13.2	CVST	Otimizar o desempenho na análise das solicitações de adicionais ocupacionais (insalubridade, periculosidade e adicional de raio-X) dos servidores da UFPA, a partir de laudos ambientais atualizados, de modo a reduzir o tempo de espera para a concessão dos benefícios.	Tempo médio para atendimento às demandas de adicionais ocupacionais (em dias)	Média das datas de recebimento das solicitações de adicionais ocupacionais no ano corrente - Média das datas de conclusão das solicitações de adicionais ocupacionais no ano corrente.	116	100	90	75	60	-	Melhorar e fortalecer a governança dos processos internos	Programa de Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho (PSQVT)
13.3	CVST	Elaborar novo procedimento e requerimento para solicita ç ã o de perfil profissiogr á fico previdenci á rio (PPP), em conformidade com a Instrução Normativa n° 16/2013 do Minist é rio do Planejamento e Emenda Constitucional n° 103/2019, de modo a facilitar o acesso e dar melhor conhecimento ao usuário sobre a sua obrigatoriedade para fins de concessão de abono de perman ê ncia e aposentadoria especial por insalubridade.	% do procedimento e requerimento elaborados	(Nº de etapas do plano de ação concluídas / Nº de etapas do plano de ação) x 100	0%	30%	100%	-	-	% de processos críticos redesenhados	Melhorar e fortalecer a governança dos processos internos	Programa de Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho (PSQVT)
14.1	CCP	Expandir o banco de facilitadores do CAPACIT – incluindo instrutores, conteudistas, tutores e editores – por meio de editais, de modo a ampliar e diversificar a oferta de cursos, bem como identificar talentos e valorizar os diversos servidores da UFPA.	Nº de facilitadores no banco	Número absoluto (acumulado)	144	164	184	204	224	-	Valorizar servidores com foco em resultados	Programa Redes de Desenvolvimento (PRD)
14.2	CCP	Adequar a infraestrutura f í sica e tecnol ó gica do CAPACIT para aperfei ç oar a oferta de a ç õ es de desenvolvimento presenciais e a dist â ncia (EAD), sobretudo para melhorar as condi ç õ es de acessibilidade (f í sica e digital) e oportunizar maior participação dos servidores dos campi.	% de adequação realizado	(Nº de etapas do plano de ação concluídas / Nº de etapas do plano de ação) x 100	0	25%	50%	75%	100%	-	Prover infraestrutura adequada às necessidades acadêmicas e administrativas	Programa Redes de Desenvolvimento (PRD)

CÓDIGO	RESPONSÁVEL	INICIATIVA	INDICADOR TÁTICO	FÓRMULA TÁTICA	ANO BASE	METAS				INDICADOR ESTRATÉGICO	OBJETIVO ESTRATÉGICO	INICIATIVA ESTRATÉGICA
14.3	CCP	Regulamentar e implementar o "Programa de Desenvolvimento de Gestores (PDG)", de modo a aperfeiçoar as competências gerenciais de técnico-administrativos e docentes que ocupem/ocuparão funções na UFPA, prevendo módulos especiais dedicados à gestão de unidades e subunidades acadêmicas, possibilitando ainda a disponibilidade de sucessores qualificados para ocupações críticas.	% de programa implementado	(Nº de etapas do plano de ação concluídas / Nº de etapas do plano de ação) x 100	0	25%	100%	-	-	-	Valorizar servidores com foco em resultados	Programa Redes de Desenvolvimento (PRD)
14.4	CCP	Aumentar a participação de gestores em ações de capacitação voltadas para a área de gestão administrativa e acadêmica, com especial atenção quanto ao aprimoramento das competências dos membros da administração em seus vários níveis.	Taxa de participação de gestores em cursos na área de gestão	(Nº de gestores que concluíram cursos na área de gestão/ Nº de concluintes em cursos na área de gestão) x 100	0,36	0,37	0,38	0,39	0,4	Índice de Capacitação Institucional	Valorizar servidores com foco em resultados	Programa Redes de Desenvolvimento (PRD)
14.5	CCP	Aumentar a participação de servidores dos campi em ações de capacitação por meio de ofertas presenciais descentralizadas ou utilizando tecnologias para educação a distância.	Taxa de participação de servidores dos campi em cursos de capacitação	(Nº de servidores concluintes dos campi em cursos de capacitação/ Nº Total de servidores concluintes em cursos de capacitação) x 100	0,3	0,31	0,32	0,33	0,34	Índice de Capacitação Institucional	Valorizar servidores com foco em resultados	Programa Redes de Desenvolvimento (PRD)
14.6	CCP	Aumentar a participação de professores em ações de capacitação orientadas à área de educação e docência, oportunizando uma formação pedagógica regular e continuada, abordando conteúdos formativos para a promoção do respeito à diversidade e integração às políticas de ação afirmativa da instituição.	Taxa de participação dos docentes em cursos na área da educação e docência.	(Nº de docentes concluintes em cursos na área da educação e docência / Nº de servidores concluintes em cursos na área da educação e docência) x 100	0,3 (2019)	0,45	0,5	0,55	0,6	Índice de Capacitação Institucional	Valorizar servidores com foco em resultados	Programa Redes de Desenvolvimento (PRD)
14.7	CCP	Ampliar a oferta de capacitações para melhoria da condução de concursos públicos e processos seletivos simplificados (PSS) de docentes, de modo a garantir sua lisura, transparência, impessoalidade e segurança.	Nº de ações de capacitações ofertadas	Número absoluto	0	0	1	2	2	Índice de Capacitação Institucional	Valorizar servidores com foco em resultados	Programa Redes de Desenvolvimento (PRD)
14.8	CCP	Ampliar a oferta de capacitações voltadas para o combate à discriminação, assédios e outras formas de violência no âmbito institucional, com vistas a promover o respeito e a dignidade de todos os integrantes da comunidade universitária, bem como o bom clima organizacional.	Nº de ações de capacitações ofertadas	Número absoluto	0	1	2	3	3	Índice de Capacitação Institucional	Valorizar servidores com foco em resultados	Programa Redes de Desenvolvimento (PRD)

CÓDIGO	RESPONSÁVEL	INICIATIVA	INDICADOR TÁTICO	FÓRMULA TÁTICA	ANO BASE	METAS				INDICADOR ESTRATÉGICO	OBJETIVO ESTRATÉGICO	INICIATIVA ESTRATÉGICA
14.9	CCP	Ampliar a oferta de capacitações relacionadas à governança e gestão de riscos organizacionais, sobretudo com foco em sustentabilidade, logística e gestão de aquisições, particularmente com intuito de melhor resguardar os recursos e procedimentos públicos institucionais.	Nº de ações de capacitações ofertadas	Número absoluto	3	2	3	2	2	Índice de Capacitação Institucional	Valorizar servidores com foco em resultados	Programa Redes de Desenvolvimento (PRD)
14.10	CCP	Ampliar a oferta de capacitações na área de inclusão de pessoas com deficiência, indígenas e quilombolas para promoção do respeito à diversidade e integração de políticas de ação afirmativa da instituição.	Nº de ações de capacitações ofertadas	Número absoluto	3	3	4	5	5	Índice de Capacitação Institucional	Valorizar servidores com foco em resultados	Programa Redes de Desenvolvimento (PRD)
14.11	CCP	Ampliar a oferta de capacitações relacionadas à promoção do comportamento ético e da integridade pública, especialmente orientadas à transparência, prestação de contas, respeito às normas e à adoção de uma conduta alinhada aos valores institucionais.	Nº de ações de capacitações ofertadas	Número absoluto	1	1	2	2	2	Índice de Capacitação Institucional	Valorizar servidores com foco em resultados	Programa Redes de Desenvolvimento (PRD)
14.12	CCP	Ampliar a oferta de capacitações voltadas ao acesso à informação e à proteção de dados pessoais, aprofundando as diretrizes das Leis nº 12.527/2011 (LAI) e Lei nº 13.709/2018 (LGPD) e visando proporcionar maior segurança da informação dos usuários e servidores no âmbito institucional.	Nº de ações de capacitações ofertadas	Número absoluto	0	1	2	3	4	Índice de Capacitação Institucional	Valorizar servidores com foco em resultados	Programa Redes de Desenvolvimento (PRD)
14.13	CCP	Ampliar a oferta de capacitações orientadas à gestão da educação superior no que tange à legislação, ciência e tecnologia.	Nº de ações de capacitações ofertadas	Número absoluto	0	1	2	3	4	Índice de Capacitação Institucional	Valorizar servidores com foco em resultados	Programa Redes de Desenvolvimento (PRD)
14.14	CCP	Estabelecer parcerias com outras instituições para otimizar a oferta de cursos, proporcionando maior interlocução e oportunidades aos servidores da UFPA em eventos externos à instituição, especialmente por meio da Escola Nacional de Administração Pública (ENAP) e do Comitê de Trabalho das Escolas de Governo do Estado (COTEGEP).	Nº de parcerias estabelecidas	Número absoluto (acumulado)	0	1	2	3	4	Índice de Capacitação Institucional	Valorizar servidores com foco em resultados	Programa Redes de Desenvolvimento (PRD)
14.15	CCP	Implementar o "Programa Redes de Desenvolvimento", com o objetivo de impulsionar iniciativas autônomas de capacitação das unidades da UFPA, sobretudo disponibilizando facilitadores, assessoria pedagógica, infraestrutura física/tecnológica e apoio financeiro, com foco no desenvolvimento de competências específicas dos servidores.	% de programa implementado	(Nº de etapas do plano de ação concluídas / Nº de etapas do plano de ação) x 100	0	50%	100%	-	-	Índice de Capacitação Institucional	Valorizar servidores com foco em resultados	Programa Redes de Desenvolvimento (PRD)

CÓDIGO	RESPONSÁVEL	INICIATIVA	INDICADOR TÁTICO	FÓRMULA TÁTICA	ANO BASE	METAS				INDICADOR ESTRATÉGICO	OBJETIVO ESTRATÉGICO	INICIATIVA ESTRATÉGICA
14.16	CCP	Elaborar "Manual de Descentralização da Capacitação" com diretrizes para realização de ações de desenvolvimento por meio de gratificação por encargo de curso e concurso (GECC), contrato, convênio, termo de execução descentralizada (TED) ou acordo de cooperação técnica, especialmente emitindo orientações para a correta prestação de contas dessas despesas.	% de manual elaborado	(Nº de etapas do plano de ação concluídas / Nº de etapas do plano de ação) x 100	0	25%	75%	100%	-	% de processos críticos redesenhados	Melhorar e fortalecer a governança dos processos internos	Programa Redes de Desenvolvimento (PRD)
14.17	CCP	Elaborar "Diretrizes Pedagógicas do CAPACIT" com as concepções institucionais de ensino-aprendizagem referentes ao modelo de educação corporativa adotado pela UFPA, esclarecendo sobre as formas de oferta da capacitação, suas características e suas ferramentas de planejamento e avaliação (reação, aprendizagem e impacto), com o objetivo de estabelecer uma metodologia moderna e ajustada ao perfil institucional.	% de diretrizes elaboradas	(Nº de etapas do plano de ação concluídas / Nº de etapas do plano de ação) x 100	0	50%	100%	-	-	% de processos críticos redesenhados	Melhorar e fortalecer a governança dos processos internos	Programa Redes de Desenvolvimento (PRD)
15.1	CDP	Ampliar a oferta de vagas de mestrado e doutorado para os servidores por meio de parcerias internas e externas, visando atender também a demanda de qualificação dos campi.	Nº de vagas de mestrado e doutorado ofertadas	Número absoluto (acumulado)	44	35	45	60	70	Índice de Qualificação do Corpo TAE	Valorizar servidores com foco em resultados	Programa de Apoio à Qualificação de Docentes e TAE (PADT)
15.2	CDP	Ampliar a oferta de auxílios financeiros a servidores estudantes (graduação, mestrado e doutorado) por meio do Programa de Auxílio à Qualificação (PROQUALI) da UFPA, ajustando ainda os critérios concessivos para maior participação dos profissionais lotados no Complexo Hospitalar Universitário (CHU).	Nº de auxílios financeiros ofertados	Número absoluto (acumulado)	0	139	139	289	289	Índice de Qualificação do Corpo TAE	Valorizar servidores com foco em resultados	Programa de Apoio à Qualificação de Docentes e TAE (PADT)
15.3	CDP	Ampliar a oferta ações de capacitação preparatórias para o ingresso de servidores na pós-graduação: redação científica, elaboração de currículo lattes, cursos de idiomas para proficiência, preparatórios específicos para processos seletivos, entre outros.	Nº de ações de capacitações ofertadas	Número absoluto	6	5	6	7	8	Índice de Qualificação do Corpo TAE	Valorizar servidores com foco em resultados	Programa de Apoio à Qualificação de Docentes e TAE (PADT)
15.4	CDP	Realizar o 5º Ciclo de Mapeamento de Competências com o objetivo de proporcionar insumos para melhores estratégias de capacitação, alocação de servidores, distribuição de tarefas, avaliação de desempenho e definição de perfis para ocupação de cargos e funções-chave por área da UFPA.	% de realização do MAPEC	(Nº de etapas do plano de ação concluídas / Nº de etapas do plano de ação) x 100	0	0	50%	100%	-	-	Gerir estrategicamente o quadro de pessoal	Programa de Gestão do Desempenho e Reconhecimento (PGDR)

CÓDIGO	RESPONSÁVEL	INICIATIVA	INDICADOR TÁTICO	FÓRMULA TÁTICA	ANO BASE	METAS				INDICADOR ESTRATÉGICO	OBJETIVO ESTRATÉGICO	INICIATIVA ESTRATÉGICA
15.5	CDP	Estabelecer perfis de competências (atribuições, responsabilidades e comportamentos esperados) para os ocupantes de funções-chave na UFPA, especialmente àqueles que desempenham papéis ligados à governança e gestão de aquisições, seguindo princípios de eficiência, motivação, transparência e interesse público, de forma a permitir que, quando pertinente, a escolha e sucessão dos ocupantes de cargos em comissão e funções de confiança seja fundamentada nos perfis definidos.	Perfis de competência estabelecidos	Número absoluto (acumulado)	0	0	5	10	15	-	Gerir estrategicamente o quadro de pessoal	Programa de Gestão do Desempenho e Reconhecimento (PGDR)
15.6	CDP	Elaborar minuta de resolução para regulamentar a concessão de licenças e afastamentos voltados para a capacitação e qualificação de servidores, em conformidade com as diretrizes da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas (Decreto nº 9.991/2019).	% de minuta elaborado	(Nº de etapas do plano de ação concluídas / Nº de etapas do plano de ação) x 100	0%	30%	100%	-	-	% de processos críticos redesenhados	Melhorar e fortalecer a governança dos processos internos	Programa Redes de Desenvolvimento (PRD)
15.7	CDP	Ampliar a oferta de iniciativas de apoio à participação de servidores técnico-administrativos em ações de capacitação externas, com a apresentação de trabalhos institucionais.	Nº de iniciativas ofertadas	Número absoluto (acumulado)	0	0	1	2	3	Índice de Capacitação Institucional	Valorizar servidores com foco em resultados	Programa Redes de Desenvolvimento (PRD)
15.8	CDP	Utilizar pesquisas de clima organizacional e/ou satisfação com o trabalho para diagnosticar a avaliação dos servidores com respeito ao ambiente laboral, identificando pontos positivos/negativos e fornecendo subsídios com intuito de oportunizar melhores condições para o desenvolvimento das suas atividades.	% de diagnóstico realizado	(Nº de etapas do plano de ação concluídas / Nº de etapas do plano de ação) x 100	0%	0%	0%	50%	100%	-	Valorizar servidores com foco em resultados	Programa de Gestão do Desempenho e Reconhecimento (PGDR)
16.1	ASS. DE GESTÃO	Realizar o mapeamento dos processos críticos da PROGEP com apoio das subunidades, em conformidade com as diretrizes da PROPLAN para elaboração de procedimentos operacionais padrão (POP) e fluxogramas, no intuito de aperfeiçoar a governança interna na área de gestão de pessoas e proporcionar maior efetividade, redução de riscos e otimização no uso dos recursos.	% de processos críticos mapeados	(Nº de processos críticos da PROGEP mapeados / Nº de processos críticos da PROGEP) x 100	25%	26%	50%	75%	100%	% de processos críticos redesenhados	Melhorar e fortalecer a governança dos processos internos	Programa de Fortalecimento da Governança Interna (PFGI)
16.2	ASS. DE GESTÃO	Elaborar diretrizes para gestão dos riscos associados à execução do Plano de Desenvolvimento da Unidade (PDU) da PROGEP, no intuito de reconhecer oportunidades e ameaças referentes às iniciativas e proporcionar o tratamento adequado, conforme a gravidade, urgência e tendência de cada risco identificado.	Diretrizes elaboradas	Número absoluto	0	0	1	-	-	% de processos críticos redesenhados	Melhorar e fortalecer a governança dos processos internos	Programa de Fortalecimento da Governança Interna (PFGI)

CÓDIGO	RESPONSÁVEL	INICIATIVA	INDICADOR TÁTICO	FÓRMULA TÁTICA	ANO BASE	METAS				INDICADOR ESTRATÉGICO	OBJETIVO ESTRATÉGICO	INICIATIVA ESTRATÉGICA
16.3	ASS. DE GESTÃO	Aplicar diretrizes para tratamento de dados pessoais relacionados aos servidores da UFPA, em conformidade com a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD), para melhoria da segurança e resguardo às informações restritas disponíveis nas bases de dados institucionais.	% de diretrizes aplicadas	$(N^{\circ} \text{ de etapas do plano de ação concluídas} / N^{\circ} \text{ de etapas do plano de ação}) \times 100$	0%	0%	30%	100%	-	% de processos críticos redesenhados	Melhorar e fortalecer a governança dos processos internos	Programa de Fortalecimento da Governança Interna (PFGI)
16.4	ASS. DE GESTÃO	Implementar nova metodologia para acompanhamento da execução do Plano de Desenvolvimento da Unidade (PDU) da PROGEP, utilizando software de gerenciamento de tarefas, ferramentas de business intelligence (BI) e dashboards, com o objetivo de melhor apresentar a evolução dos indicadores e resultados alcançados aos usuários internos e externos.	Metodologia implementada	Número absoluto	0	0	1	-	-	% de processos críticos redesenhados	Melhorar e fortalecer a governança dos processos internos	Programa de Fortalecimento da Governança Interna (PFGI)
16.5	ASS. DE GESTÃO	Implementar ferramenta tecnológica para monitoramento da execução do Plano de Gestão Orçamentária (PGO) da PROGEP, utilizando aplicações de business intelligence (BI) e dashboards, com o objetivo de aperfeiçoar o gerenciamento dos recursos financeiros destinados à política de pessoal da UFPA.	Ferramenta implementada	Número absoluto	0	0	1	-	-	% de processos críticos redesenhados	Melhorar e fortalecer a governança dos processos internos	Programa de Fortalecimento da Governança Interna (PFGI)
16.6	ASS. DE GESTÃO	Definir nova lista de informações para divulgação nos relatórios periódicos da PROGEP, tais como Relatório Anual de Atividades (RAA), Relatório de Gestão (RG) e Relatório do Sistema Integrado de Planejamento e Orçamento (SIOP), com o objetivo de prestar informações cada vez mais relevantes à sociedade.	Lista definida	Número absoluto	0	0	1	-	-	% de processos críticos redesenhados	Melhorar e fortalecer a governança dos processos internos	Programa de Fortalecimento da Governança Interna (PFGI)
16.7	ASS. DE GESTÃO	Adequar espaços físicos da PROGEP para melhor suporte às necessidades dos usuários internos e externos, adotando critérios de acessibilidade e especialmente priorizando os locais com maior volume de atendimento.	Espaços físicos adequados	Número absoluto	0	9	10	10	10	nº de espaços físicos adequados	Prover infraestrutura adequada às necessidades acadêmicas e administrativas	Programa de Modernização e Simplificação do Atendimento (PMSAP)
16.8	ASS. DE GESTÃO	Realizar inventário de bens permanentes da PROGEP, no intuito de incrementar os controles e a segurança patrimonial da unidade, bem como dar destinação adequada aos bens inservíveis ou sem utilidade.	% de inventário realizado	$(N^{\circ} \text{ de bens inventariados} / N^{\circ} \text{ total de bens}) \times 100$	0	20%	50%	100%	-	-	Prover infraestrutura adequada às necessidades acadêmicas e administrativas	Programa de Fortalecimento da Governança Interna (PFGI)

CÓDIGO	RESPONSÁVEL	INICIATIVA	INDICADOR TÁTICO	FÓRMULA TÁTICA	ANO BASE	METAS					INDICADOR ESTRATÉGICO	OBJETIVO ESTRATÉGICO	INICIATIVA ESTRATÉGICA
17.1	ASS. DE COMUNICAÇÃO	Melhorar a satisfação dos usuários com a comunicação veiculada por meio dos canais da Progep, com vistas a facilitar o acesso a informações e obter melhor feedback do público para aperfeiçoamento progressivo dos serviços ofertados.	Taxa de satisfação com a comunicação da Progep	$(N^{\circ} \text{ de avaliações boas e excelentes} / N^{\circ} \text{ de avaliações}) \times 100$	74%	76%	78%	80%	82%	Índice de satisfação da comunicação institucional	Aprimorar a comunicação institucional	Programa de Modernização e Simplificação do Atendimento (PMSAP)	
17.2	ASS. DE COMUNICAÇÃO	Implementar diretrizes para gestão de campanhas de comunicação realizadas pela Progep, com colaboração de suas subunidades, criando um calendário sistematizado de eventos para melhor integração dos agentes organizadores, com objetivo de proporcionar maior participação dos usuários.	% de diretrizes implementadas	$(N^{\circ} \text{ de etapas do plano de ação concluídas} / N^{\circ} \text{ de etapas do plano de ação}) \times 100$	0%	0%	50%	75%	100%	-	Aprimorar a comunicação institucional	Programa de Modernização e Simplificação do Atendimento (PMSAP)	
17.3	ASS. DE COMUNICAÇÃO	Atualizar serviços do manual do servidor com apoio das subunidades, de modo a prestar melhores informações ao usuário sobre normatividade, documentação e fluxos necessários para a adequada instrução de processos administrativos.	% de serviços atualizados no manual do servidor	$(N^{\circ} \text{ de serviços atualizados} / N^{\circ} \text{ de serviços}) \times 100$.	0	30%	50%	75%	100%	% de processos críticos redesenhados	Aprimorar a comunicação institucional	Programa de Modernização e Simplificação do Atendimento (PMSAP)	
17.4	ASS. DE COMUNICAÇÃO	Criar novos formatos de comunicação para informar os servidores, com objetivo de tornar mais acessíveis o conteúdo ao público respeitando os diversos perfis de servidores existentes na UFPA.	Formatos de comunicação criados	Número absoluto	1	2	2	2	2	-	Aprimorar a comunicação institucional	Programa de Modernização e Simplificação do Atendimento (PMSAP)	
17.5	ASS. DE COMUNICAÇÃO	Atualizar layout e organização dos módulos do site da Progep, de modo a facilitar o alcance dos usuários às informações e serviços disponibilizados.	% de layout atualizado.	$(N^{\circ} \text{ de etapas do plano de ação concluídas} / N^{\circ} \text{ de etapas do plano de ação}) \times 100$	0%	0%	50%	75%	100%	-	Aprimorar a comunicação institucional	Programa de Modernização e Simplificação do Atendimento (PMSAP)	
17.6	ASS. DE COMUNICAÇÃO	Criar manual de identidade visual da Progep, com vistas a padronizar os usos e aplicações de marca e cores nas divulgações institucionais e na identificação dos ambientes internos da unidade, bem como tornar mais cômodo e eficiente o trânsito dos usuários pelos espaços.	% do manual criado	$(N^{\circ} \text{ de etapas do plano de ação concluídas} / N^{\circ} \text{ de etapas do plano de ação}) \times 100$	0%	50%	100%	-	-	-	Aprimorar a comunicação institucional	Programa de Modernização e Simplificação do Atendimento (PMSAP)	
18.1	ASS. DE TI	Atualizar o sistema SIGRH para a versão 4.54, com o objetivo de viabilizar a implantação da nova versão do módulo de avaliação de desempenho do SIGRH e também de ajustar junto ao CTIC os novos pré-requisitos de hardware e software para instalação desta versão.	% do sistema atualizado	$(N^{\circ} \text{ de etapas do plano de ação concluídas} / N^{\circ} \text{ de etapas do plano de ação}) \times 100$	0%	80%	100%	-	-	% de Implantação do Sistema Integrado de Gestão SIG-UFPA	Assegurar a disponibilidade de sistemas essenciais e Tecnologia da Informação.	Programa de Gestão do Desempenho e Reconhecimento (PGDR)	

CÓDIGO	RESPONSÁVEL	INICIATIVA	INDICADOR TÁTICO	FÓRMULA TÁTICA	ANO BASE	METAS				INDICADOR ESTRATÉGICO	OBJETIVO ESTRATÉGICO	INICIATIVA ESTRATÉGICA
18.2	ASS. DE TI	Disponibilizar o módulo de frequência do SIGRH para implantação na UFPA, a partir de regulamentação proposta ao CONSAD, de forma integrada ao Sistema Estruturante de Gestão de Pessoas do Órgão Central do SIPEC, conforme o disposto no art. 3º, § 2º da IN SGP nº 125/2020	% do módulo disponibilizado	(Nº de etapas do plano de ação concluídas / Nº de etapas do plano de ação) x 100	50%	70%	90%	100%	-	% de Implantação do Sistema Integrado de Gestão SIG-UFPA	Assegurar a disponibilidade de sistemas essenciais e Tecnologia da Informação.	Programa de Gestão do Desempenho e Reconhecimento (PGDR)
18.3	ASS. DE TI	Implantar o módulo de avaliação de desempenho do SIGRH, de modo a atender às atualizações regimentais para melhora no gerenciamento do desempenho dos servidores técnico-administrativos, vinculando-o ao planejamento da unidade e ao plano de trabalho individual.	% do sistema implementado	(Nº de etapas do plano de ação concluídas / Nº de etapas do plano de ação) x 100	0%	70%	100%	-	-	% de Implantação do Sistema Integrado de Gestão SIG-UFPA	Assegurar a disponibilidade de sistemas essenciais e Tecnologia da Informação.	Programa de Gestão do Desempenho e Reconhecimento (PGDR)
18.4	ASS. DE TI	Implementar a descentralização do cadastro de designações no módulo de cadastro do SIGRH com objetivo de agilizar as atribuições de responsabilidade de unidade no SIG-UFPA, com base na regulamentação interna do processo de atualização de dados dos servidores ocupantes de função e cargos de direção do sistema.	% da funcionalidade implementado	(Nº de etapas do plano de ação concluídas / Nº de etapas do plano de ação) x 100	60%	90%	100%	-	-	% de Implantação do Sistema Integrado de Gestão SIG-UFPA	Assegurar a disponibilidade de sistemas essenciais e Tecnologia da Informação.	Programa de Modernização e Simplificação do Atendimento (PMSAP)
18.5	ASS. DE TI	Implementar um sistema para descentralização da atualização da unidade de exercício/localização dos servidores com base na regulamentação do processo de atualização das subunidades de exercício no âmbito do Sistema de Gestão de Recursos Humanos (SIGRH).	% do sistema implementado	(Nº de etapas do plano de ação concluídas / Nº de etapas do plano de ação) x 100	50%	80%	100%	-	-	% de Implantação do Sistema Integrado de Gestão SIG-UFPA	Assegurar a disponibilidade de sistemas essenciais e Tecnologia da Informação.	Programa de Modernização e Simplificação do Atendimento (PMSAP)
18.6	ASS. DE TI	Implementar a descentralização do cadastro de novos tipos de portarias por unidade e a criação de novos status no sistema Sipro - Portarias, visando aumentar a segurança no controle de acesso aos dados das portarias e de controle de portarias revogadas e alteradas.	% da funcionalidade implementado	(Nº de etapas do plano de ação concluídas / Nº de etapas do plano de ação) x 100	0%	80%	100%	-	-	-	Assegurar a disponibilidade de sistemas essenciais e Tecnologia da Informação.	Programa de Modernização e Simplificação do Atendimento (PMSAP)
18.7	ASS. DE TI	Desenvolver um módulo no sistema Sipro para agendamento dos atendimentos realizados na Progep, com vistas a melhorar a qualidade dos atendimentos e a satisfação dos usuários, atendendo à necessidade de acesso dos servidores ativos e aposentados.	% do módulo desenvolvido	(Nº de etapas do plano de ação concluídas / Nº de etapas do plano de ação) x 100	0%	70%	100%	-	-	-	Assegurar a disponibilidade de sistemas essenciais e Tecnologia da Informação.	Programa de Modernização e Simplificação do Atendimento (PMSAP)
18.8	ASS. DE TI	Atualizar os programas legados de administração de pagamento de pessoal utilizados na Progep, para utilizar o mesmo sistema de gerenciamento de banco de dados do sistema SIG-UFPA, com o objetivo de prover maior segurança e integridade dos dados.	% de programas atualizados	(Nº de etapas do plano de ação concluídas / Nº de etapas do plano de ação) x 100	0%	80%	100%	-	-	Índice de disponibilidade de sistemas	Assegurar a disponibilidade de sistemas essenciais e Tecnologia da Informação.	Programa de Fortalecimento da Governança Interna (PFGI)

CÓDIGO	RESPONSÁVEL	INICIATIVA	INDICADOR TÁTICO	FÓRMULA TÁTICA	ANO BASE	METAS					INDICADOR ESTRATÉGICO	OBJETIVO ESTRATÉGICO	INICIATIVA ESTRATÉGICA
18.9	ASS. DE TI	Implementar um novo sistema de progressão por mérito dos servidores técnico-administrativos, considerando a integração com os dados do sistema SIGRH e a utilização das novas tecnologias de desenvolvimento utilizadas pelo CTIC, com intuito de facilitar a gestão das informações com relatórios integrados e facilitar as atividades de manutenção e evolução do sistema.	% do sistema implementado	(Nº de etapas do plano de ação concluídas / Nº de etapas do plano de ação) x 100	0%	20%	80%	100%	-	-	Assegurar a disponibilidade de sistemas essenciais e Tecnologia da Informação.	Programa de Gestão do Desempenho e Reconhecimento (PGDR)	
18.10	ASS. DE TI	Implementar um novo sistema de progressão por capacitação dos servidores técnico-administrativos, considerando a integração com os dados do sistema SIGRH e a utilização das novas tecnologias de desenvolvimento utilizadas pelo CTIC, com intuito de facilitar a gestão das informações com relatórios integrados e facilitar as atividades de manutenção e evolução do sistema.	% do sistema implementado	(Nº de etapas do plano de ação concluídas / Nº de etapas do plano de ação) x 100	0%	0%	30%	70%	-	-	Assegurar a disponibilidade de sistemas essenciais e Tecnologia da Informação.	Programa de Gestão do Desempenho e Reconhecimento (PGDR)	
18.11	ASS. DE TI	Implementar a geração de relatórios de informações financeiras para o Sistema Empresa de Recolhimento do FGTS e Informações à Previdência Social (SEFIP) por UPAG no módulo financeiro do SIGRH, com o objetivo de facilitar a obtenção de informações necessárias para realizar o controle financeiro dentro do prazo da folha de pagamento.	% da funcionalidade implementado	(Nº de etapas do plano de ação concluídas / Nº de etapas do plano de ação) x 100	0%	80%	100%	-	-	% de processos críticos redesenhados	Melhorar e fortalecer a governança dos processos internos	Programa de Fortalecimento da Governança Interna (PFGI)	
18.12	ASS. DE TI	Implementar um sistema para gerenciar as informações de servidores em estágio probatório, considerando a integração com os dados do sistema SIGRH, com o objetivo de facilitar a obtenção de relatórios com contagem de efetivo de tempo de exercício para controle de prazos para avaliação.	% do sistema implementado	(Nº de etapas do plano de ação concluídas / Nº de etapas do plano de ação) x 100	0%	0%	30%	70%	100%	% de processos críticos redesenhados	Melhorar e fortalecer a governança dos processos internos	Programa de Gestão do Desempenho e Reconhecimento (PGDR)	
18.13	ASS. DE TI	Implantar o serviço para gerenciar a emissão, renovação e suporte de instalação dos novos certificados digitais em nuvem, NeoID, adotando o catálogo de serviços do Sistema de Atendimento ao Usuário da UFPA (Sagitta), com o objetivo de facilitar as atividades de suporte aos usuários dos certificados digitais em diferentes unidades da Ufpa.	% do serviço implantado	(Nº de etapas do plano de ação concluídas / Nº de etapas do plano de ação) x 100	0%	80%	100%	-	-	% de processos críticos redesenhados	Melhorar e fortalecer a governança dos processos internos	Programa de Modernização e Simplificação do Atendimento (PMSAP)	
19.1	SECRETARIA EXECUTIVA	Organizar anualmente o Fórum de Gestão de Pessoas da UFPA, com apoio das subunidades da Progep e das demais unidades, no intuito de promover a participação ativa dos servidores nas políticas e iniciativas relacionadas à área de pessoal da instituição.	Fóruns organizados	Número absoluto	0	0	1	1	1	-	Valorizar servidores com foco em resultados	Programa de Modernização e Simplificação do Atendimento (PMSAP)	

CÓDIGO	RESPONSÁVEL	INICIATIVA	INDICADOR TÁTICO	FÓRMULA TÁTICA	ANO BASE	METAS				INDICADOR ESTRATÉGICO	OBJETIVO ESTRATÉGICO	INICIATIVA ESTRATÉGICA
19.2	SECRETARIA EXECUTIVA	Elaborar minuta de resolução para regulamentar a participação eventual de técnico-administrativos em atividades acadêmicas, sobretudo em projetos de pesquisa e extensão, com objetivo de melhor aproveitar e incentivar servidores em processo de qualificação.	% de minuta elaborado	(Nº de etapas do plano de ação concluídas / Nº de etapas do plano de ação) x 100	0%	0%	50%	100%	-	-	Valorizar servidores com foco em resultados	Programa de Apoio à Qualificação de Docentes e TAE (PADT)
19.3	SECRETARIA EXECUTIVA	Implementar fluxo para monitoramento do volume e tempo de permanência de processos nas subunidades da Progep, com vistas a dar maior celeridade no atendimento às demandas dos usuários e se antecipar quanto a possíveis intercorrências.	% de fluxo implementado	(Nº de etapas do plano de ação concluídas / Nº de etapas do plano de ação) x 100	0%	0%	50%	100%	-	% de processos críticos redesenhados	Melhorar e fortalecer a governança dos processos internos	Programa de Modernização e Simplificação do Atendimento (PMSAP)
20.1	ARQUIVO SETORIAL	Aprimorar os modelos de requerimentos eletrônicos da PROGEP no SIPAC, especialmente atendendo os critérios da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD), visando resguardar essas informações e atribuir maior eficiência, celeridade e transparência na tramitação de processos.	% de modelos aprimorados	(Nº de requerimentos eletrônicos aprimorados / Nº de requerimentos eletrônicos) x 100	0%	50%	100%	-	-	% de processos críticos redesenhados	Melhorar e fortalecer a governança dos processos internos	Programa de Fortalecimento da Governança Interna (PFGI)
20.2	ARQUIVO SETORIAL	Organizar e preparar as pastas funcionais dos servidores para digitalização do Assentamento Funcional Digital (AFD), com vistas a identificar e classificar adequadamente a situação de cada servidor e facilitar buscas documentais futuras.	% de pastas funcionais organizadas e preparadas	(Nº de pastas funcionais organizadas e preparadas para digitalização / Nº de pastas funcionais) x 100	20%	70%	100%	-	-	-	Melhorar e fortalecer a governança dos processos internos	Programa de Modernização e Simplificação do Atendimento (PMSAP)
20.3	ARQUIVO SETORIAL	Digitalizar as pastas funcionais dos servidores para inserção no Assentamento Funcional Digital (AFD), com objetivo de facilitar sua consulta e tornar os documentos acessíveis em plataforma digital.	% de pastas funcionais digitalizadas	(Nº de pastas funcionais digitalizadas / Nº de pastas funcionais organizadas e preparadas para digitalização) x 100	10%	60%	100%	-	-	-	Melhorar e fortalecer a governança dos processos internos	Programa de Modernização e Simplificação do Atendimento (PMSAP)
20.4	ARQUIVO SETORIAL	Inserir as pastas funcionais digitalizadas no Assentamento Funcional Digital (AFD), de modo a disponibilizar os documentos para consulta e dar maior celeridade na análise e concessão de benefícios, especialmente os previdenciários (aposentadorias, pensões e abonos).	% de pastas funcionais inseridas no AFD	(Nº de pastas funcionais digitalizadas inseridas no AFD / Nº de pastas funcionais digitalizadas) x 100	0%	20%	100%	-	-	-	Melhorar e fortalecer a governança dos processos internos	Programa de Modernização e Simplificação do Atendimento (PMSAP)
20.5	ARQUIVO SETORIAL	Definir procedimentos para alimentação regular do Assentamento Funcional Digital (AFD) no âmbito da PROGEP, orientando as equipes no intuito de mantê-lo sempre atualizado.	Procedimentos definidos	Número absoluto	0	0	1	-	-	% de processos críticos redesenhados	Melhorar e fortalecer a governança dos processos internos	Programa de Modernização e Simplificação do Atendimento (PMSAP)

CÓDIGO	RESPONSÁVEL	INICIATIVA	INDICADOR TÁTICO	FÓRMULA TÁTICA	ANO BASE	METAS				INDICADOR ESTRATÉGICO	OBJETIVO ESTRATÉGICO	INICIATIVA ESTRATÉGICA
20.6	ARQUIVO SETORIAL	Eliminar documentos inservíveis ou sem valor legal, em conformidade com a Portaria n° 47/2020 do Arquivo Nacional, com vistas a liberar o espaço para melhor acomodação e circulação dos usuários e colaboradores da PROGEP.	% de documentos eliminados	(Metros lineares de documentos eliminados / Metros lineares de documentos	0%	0%	50%	100%	-	-	Melhorar e fortalecer a governança dos processos internos	Programa de Fortalecimento da Governança Interna (PFGI)
20.7	ARQUIVO SETORIAL	Estabelecer diretrizes técnicas para realocação e acondicionamento do arquivo físico de pessoal da UFPA, com vistas a centralizá-lo em ambiente melhor localizado e adequado para facilitar o acesso e a preservação dos processos e documentos dos servidores.	Projeto elaborado	Número absoluto	0	0	1	-	-	-	Melhorar e fortalecer a governança dos processos internos	Programa de Fortalecimento da Governança Interna (PFGI)