



Universidade Federal  
de São João del-Rei

**RELATÓRIO - PES 2019**

**PRÓ-REITORIA DE GESTÃO E DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS**

**2017- 2020**

Novembro de 2019

## Introdução

Este documento tem como objetivo apresentar os resultados da Pró-Reitoria de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas (PROGP), até a presente data, referente às ações planejadas no Planejamento Estratégico Setorial (PES), período 2017-2020. Pretende-se demonstrar em que medida a PROGP tem alcançado seus objetivos estratégicos e, com isso, contribuir para o desenvolvimento e a manutenção de políticas institucionais em prol do aprimoramento da UFSJ. Para tanto, serão identificados o grau de efetividade das ações, o índice de não cumprimento das ações planejadas, o nível de vulnerabilidade frente aos riscos conhecidos, dentro outros aspectos relevantes para a tomada de decisões desta unidade e da UFSJ.

A fim de contribuir com a instituição em suas análises estratégicas foram elaborados os seguintes indicadores:

Objetivos	Indicador de desempenho
Objetivo Estratégico 1	Número de servidores capacitados ou qualificados.
Objetivo Estratégico 2	Número de servidores que participaram das ações.
Objetivo Estratégico 3	Quantidade de dados e informações disponibilizadas.
Objetivo Estratégico 4	Número de servidores que participaram das ações.
Objetivo Estratégico 5	Número de assuntos revistos, normatizados e padronizados.
Objetivo Estratégico 6	50% de melhoria do nível de satisfação da equipe.

Cabe esclarecer que cada índice, indicador ou dado apresentado é analisado visando esclarecer os motivos que levaram ao cumprimento ou não de determinadas ações ou respostas aos riscos.

## Objetivos previstos no PES - PROGP

Os objetivos propostos são:

Objetivo 1: Promover a capacitação e a qualificação contínua dos servidores, conciliando os interesses pessoais aos organizacionais.

Objetivo 2: Criar mecanismos para reconhecimento e valorização dos servidores.

Objetivo 3: Otimizar o acompanhamento do servidor ao longo de sua vida funcional.

Objetivo 4: Promover a saúde e a qualidade de vida dos servidores.

Objetivo 5: Criar normas, fluxos e procedimentos administrativos para gestão otimizada e integrada de pessoas.

Objetivo 6: Estabelecer uma gestão democrática e participativa primando por uma comunicação eficaz e transparente.

### **Realização de ações por objetivo**

<p><b>Objetivo 1:</b> Promover a capacitação e a qualificação contínua dos servidores, conciliando os interesses pessoais aos organizacionais.</p>
<p><b>Relação com qual objetivo estratégico da UFSJ:</b> Promover o desenvolvimento profissional e a qualidade de vida no trabalho.</p>
<p><b>Ações realizadas:</b></p> <p>Com índice de efetividade de 70% foram realizadas 32 ações das 46 planejadas. Encontram-se em elaboração 28% das ações.</p> <p>As ações previstas para o Objetivo 1 que foram realizadas são:</p> <p><i>1. <u>Implantar o módulo de Capacitação do SIGRH.</u> (Concluída)</i></p> <p>Destaca-se que o módulo de Capacitação está implantado e em pleno funcionamento, do ponto de vista técnico e operacional. A implantação do Módulo Capacitação foi bem sucedida e os problemas técnicos ainda presentes são resolvidos a contento com o suporte técnico das equipes da UFRN e do NTINF. Até outubro de 2019 foram ofertados 29 cursos de capacitação nos diferentes <i>campi</i> da UFSJ, em modalidade presencial e/ou à distância. Nesses, foram 609 inscritos, tendo 494 concluintes e 47 ainda com o curso em andamento. Além disso foram atendidos 38 solicitações de cursos externos que qualificaram 48 contemplados.</p> <p><i>2. <u>Reestruturar o programa de integração de novos servidores.</u> (Concluída)</i></p> <p>Destaca-se o aspecto dinâmico resultante da reestruturação do Programa de Integração de Novos Servidores, com palestras específicas para as carreiras de Técnico-administrativos e Docentes, aproximando a teoria da prática ao abordar temas importantes para a carreira de cada categoria, dentre estes as Leis das Carreiras, Código de Ética do Serviço Público, Lei nº 8.112/1990. O evento tem contado com apoio dos diversos setores da PROGP e parceiros externos.</p> <p><i>3. <u>Promover a transferência de conhecimento a servidores recém-aloçados nos setores/unidades da</u></i></p>

#### UFSJ. (Em elaboração)

A ação está em fase de desenvolvimento, na qual já foram definidas as áreas críticas na transferência de conhecimento institucional. No entanto, como ponto crítico identificamos a dificuldade em encontrarmos multiplicadores para determinadas ações de treinamento. Além disso, a subação de constituição de grupos de trabalho para elaboração do manual prático foi alterada para “Reunir cartilhas dos eventos de capacitação promovidos pela UFSJ e manuais já existentes nos setores/unidades para compor um repositório facilitador para o aprendizado técnico institucional. A divulgação do conteúdo dessas áreas em formato de cartilhas e/ou manuais está sendo disponibilizada na página da PROGP.

#### 4. Instituir política de capacitação, qualificação e desenvolvimento de servidores. (Em elaboração)

Até a presente data, a PROGP procedeu à elaboração e implementação de nova política de apoio à qualificação dos servidores, com a publicação de Resolução que trata do Programa de Qualificação e Educação Profissional dos Servidores da UFSJ (PQUALIS), de editais semestrais para oferta de incentivos à capacitação, bem como a realização das ações previstas no Plano Anual de Capacitação. Criou-se o Edital de Fluxo Contínuo para custeio de ações de capacitação que não estejam contempladas no PAC, com previsão de oferta constante. Esse edital será anual. A resolução que trata da Política de Gestão de Pessoas, documento definidor das diretrizes e ações da Pró-Reitoria, encontra-se em fase de elaboração, embora as ações que a referendam já estejam em execução e aprimoramento ao longo do tempo.

Em 2017 houve a reestruturação do Plano Anual de Capacitação, com apoio da Assessoria de Comunicação (ASCOM) que concebeu nova identidade visual para o material, facilitando a divulgação, melhorando a apresentação ao público-alvo e proporcionando maior fluidez e objetividade na elaboração de planos futuros.

Com a publicação do Decreto 9.9991/2019, em 28/08/2019, que dispõe sobre a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, ocorreram mudanças relativas ao planejamento e condução da política de capacitação e qualificação dos servidores. A partir de setembro de 2019 fez-se necessário o levantamento de ações de desenvolvimento para o ano de 2020, com a consequente elaboração do Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP). O levantamento de necessidades para o ano de 2020 já foi realizado com todos os servidores e o PDP enviado ao SIPEC.

Sobre a subação de Avaliação Funcional, realizou-se o estudo do módulo, o respectivo tutorial inicial para Gestão de Desenvolvimento Humano (GDH) e deu-se início à execução de testes pela equipe PROGP para conhecimento do módulo. Também foi elaborada a minuta de resolução a ser submetida ao Conselho competente para atender a esse novo modelo de avaliação, com previsão de implantação a partir de março de 2020.

#### **Ações não realizadas:**

Todas as ações do Objetivo 1 estão em concluídas ou em execução.

**Objetivo 2:** Criar mecanismos para reconhecimento e valorização dos servidores.

**Relação com qual objetivo estratégico da UFSJ:** Promover o desenvolvimento profissional e a qualidade de vida no trabalho.

**Ações realizadas:**

O índice de efetividade das ações é de 44% e 25% das ações encontram-se em elaboração.

1. Implantar programa de reconhecimento (por meio de medalha e certificado) dos serviços prestados e das melhores práticas no âmbito da UFSJ. (Em elaboração)

A ação 1.1 (Definir equipe multicampi de apoio a Elaboração do projeto) - **Executada**. Houve o aceite de servidores na participação da elaboração do plano de ação, assim como definição dos principais pontos a serem trabalhados.

3. Promover ações para comemorar a semana do servidor ativamente em todos os campi. (Realizada)

Em 2019 foram realizadas 3 palestras (“O Contexto da Inclusão Social na UFSJ”, “Diálogo sobre Assédio Moral na Saúde do Servidor” e “Diálogo sobre o plano de desenvolvimento de carreira do servidor”), sendo que as duas últimas foram também transmitidas por videoconferência para todos os campi da UFSJ ~~fora de São João del-Rei~~, tendo participação de servidores do CAP, CSL e CCO. Além disso, foi realizado um evento de homenagem a 96 servidores recém aposentados (2016/2 até outubro 2019)

**Ações não realizadas:**

Do total de 16 subações planejadas, 5 subações relacionadas a “*Implantar o programa dar voz ao servidor*” não foram e não serão realizadas, gerando um índice de insuficiência de 31%.

1. Implantar o programa “dar voz ao servidor”

Foi decidido pela a não execução da ação, pois a adoção do programa entraria no campo de outra área, no caso, a Ouvidoria da UFSJ, a qual é considerada um canal amplo de comunicação desta Universidade. Essa vertente trata de manifestações, bem como sugestões (ouvir o que os servidores têm a dizer para melhoria do ambiente de trabalho no âmbito institucional) da comunidade externa e interna a esta Instituição. A atitude tomada pela PROGP evitará duplicidade de atividades com a mesma finalidade.

**Objetivo 3:** Otimizar o acompanhamento do servidor ao longo de sua vida funcional.

**Relação com qual objetivo estratégico da UFSJ:** Promover o desenvolvimento profissional e a qualidade de vida no trabalho.

**Ações realizadas:**

O objetivo 3 foi estruturado em 03 ações, compostas em 18 subações, das quais 6 já foram realizadas resultando em um índice de efetividade de 33%.

As ações definidas para este objetivo foram:

1. Criar website no portal da PROGP com informações necessárias para admissão. **(Concluída)**

A ação já foi concluída, estando as informações disponíveis no site da PROGP em Concursos e processos seletivos.

2. Elaborar e adotar cartilha com orientações para a vida funcional dos servidores. **(Em elaboração)**

A subação 2.1 Definir quais informações necessárias - **Realizada**. Também foi encaminhado e-mail aos setores solicitando as informações pertinentes aos fluxos dos processos. Entretanto, com a atualização do Regimento Interno da PROGP, com redefinição de localização de determinadas ações, esta ação ficou comprometido, tendo novo prazo para o envio das informações pelos setores.

3. Implantar Assentamento Funcional Digital (AFD). **(Em elaboração)**

Desde 2016 trabalhamos com a digitalização e inserção no Assentamento Funcional Digital (AFD) do acervo funcional dos servidores ativos e inativos da UFSJ. Os setores responsáveis pela digitalização e inserção cotidiana (Sereg, Secop e Sesed) estão concluindo o trabalho relativo ao período posterior ao ano de 2016, enquanto a equipe envolvida com o trabalho de organização do legado (higienização e numeração dos documentos a serem digitalizados e inseridos no sistema), período anterior a 2016, concluiu, até o momento, aproximadamente 1.260 assentamentos funcionais, prontos para digitalização e upload no SIGEP/AFD.

Não obstante, de acordo com a tabela de ranking de instituições com documentos no SIGEP/AFD, divulgada pelo Ministério da Economia, a UFSJ encontra-se na **13ª posição a nível geral e na 8ª posição a nível das IFES**, com um total de 85,61% dos assentamentos contendo algum documento, destes 102 possuem legado no sistema.

Entretanto, devido às dificuldades em relação a organização dos assentamentos funcionais (tempo, pessoal e capacitação técnica, assinatura eletrônica) foi necessário rever priorizar as atividades referentes a organização do legado. As ações de planejamento foram adiadas, pois só conseguimos contratar um terceirizado para executar as digitalizações e três estagiários de nível médio com carga horária de 20h/semanais pelo período de seis meses, para organizar as pastas que serão posteriormente digitalizadas. No período de contratação dos estagiários estes tiveram que gozar de

férias de 15 dias, em conformidade com a legislação vigente. A equipe que está trabalhando para lançamento do legado conta com apenas uma servidora com assinatura eletrônica o que deixa a atividade mais lenta que o imaginado.

**Ações não realizadas:**

67% das ações ainda estão em elaboração principalmente em decorrência da necessidade de redefinição de fluxos internos, a partir da revisão do Regimento Interno da PROGP.

**Objetivo 4:** Promover a saúde e a qualidade de vida dos servidores.

**Relação com qual objetivo estratégico da UFSJ:** Promover o desenvolvimento profissional e a qualidade de vida no trabalho.

**Ações realizadas:**

O objetivo 4 foi estruturado em 06 ações, das quais 02 já foram realizadas, com índice de efetividade de 56% e 24% ainda em elaboração.

As ações planejadas para o Objetivo 4 foram:

1. Realizar levantamento epidemiológico. (Concluída)

O levantamento foi realizado obtendo-se importantes informações para o desenvolvimento de projetos e planejamento de ações do Núcleo de Promoção da Saúde e Qualidade de Vida. A compilação e posterior análise dos dados foi importante no primeiro momento, pois mostrou a necessidade de reestruturação do questionário para melhor utilização nas próximas aplicações.

2. Promover educação em saúde e qualidade vida. (Em elaboração)

Trata-se de uma ação permanente envolvendo vários aspectos. Com relação ao fornecimento de equipamento de proteção individual - EPI (Subação 2.3), a solicitação dos mesmos foi realizada por meio do planejamento de material de consumo. Para viabilizar a recomendação de EPC's optou-se pela elaboração de documento com Recomendações Gerais de Segurança em Laboratórios que será encaminhado aos departamentos. Os servidores receberão equipamentos de proteção individual apropriados para proteção aos agentes de risco presentes em suas atividades laboratoriais. Os departamentos receberão instruções de segurança individual e coletiva, assim como recomendações para adequações das estruturas dos laboratórios, visando a segurança de servidores e alunos que os utilizam. O dimensionamento da necessidade de compra de EPI's foi 100% concluído e o Documento com Recomendações Gerais de Segurança em Laboratórios 90% elaborado. A ação permitirá a disponibilização de equipamento de proteção individual a aproximadamente 175 servidores.

As ações de educação alimentar e nutricional (subação 2.6) estão sendo realizadas junto com o Dia

de Feira.

A subação 2.7 de Realizar oficinas temáticas em Psicologia trata-se de ação contínua que tem acontecido no formato de roda de conversa, inicialmente com a equipe da PROGP para posterior oferta para demais unidades acadêmicas/administrativas da UFSJ.

O atendimento em psicoterapia tem sido realizado com cerca de 20 servidores, técnicos e docentes, de diferentes setores, em sessões de aproximadamente uma hora. Ainda é prematuro fazer uma análise da ação.

Além disso, foram realizadas campanhas e Setembro Amarelo, Outubro Rosa, Novembro Azul e o reconhecimento dos servidores aposentados. As campanhas foram divulgadas por correio eletrônico, e-mails, panfletos, aliado a essa, houve parceria dos sindicatos na divulgação das campanhas.

### 3. Reestruturar o Programa de Preparação para a Aposentadoria – PPA. (Em elaboração)

Em elaboração. Redefiniu-se os responsáveis pela ação e previsão de início em março de 2020. As alterações na legislação contribuem para um realinhamento do projeto, haja vista que o tempo para aposentadoria foi prolongado. E neste momento, de insatisfação, fica inviável a implantação e divulgação do programa, devendo ser reelaborado com muitos pontos de reajustes

### 5. Implantar projeto Dia de Feira Agroecológica. (Realizada)

O Projeto Dia de Feira: Feira Agroecológica e Economia Solidária foi implantado em 2017; em 2019 acontece todas as terças-feiras, no Campus Santo Antônio (CSA). O projeto foi submetido ao edital da Pró-reitoria de Extensão e Assuntos Comunitários e foi aprovado como projeto de extensão.

### 6. Implantar programa de bem-estar corporal do servidor. (Em elaboração)

Devido a falta de profissionais da área para acompanhamento e desenvolvimento prejudicou a execução de algumas ações no ano de 2019, como caminhada ecológica. A rotatividade de profissionais de áreas específicas também prejudica o andamento das ações. A implantação do Programa de Ginástica Laboral (subação 6.2 ) não foi realizada. O consenso é utilizar o espaço do boletim informativo para divulgar temas relacionados à ergonomia.

### **Ações não realizadas:**

Das 41 subações planejadas, 8 não foram e não serão executadas resultando em um índice de insuficiência de 20%. O principal fator que influenciou nesse resultado é a falta e/ou rotatividade de pessoal.

#### 1. Implantar projeto Saúde Materna. (Não realizada)

Apesar da ideia ser muito relevante, a falta de pessoal não possibilitou a operacionalização da ação, que foi também prejudicada pela ausência de parcerias para efetivar o projeto. Realizou-se um plano de trabalho para elaboração do projeto, no qual foi identificada a ausência de infraestrutura necessária e o alto custo de sua implantação, além da dificuldade em estabelecer parcerias para garantir a sua adequada realização.



**Objetivo 5:** Criar normas, fluxos e procedimentos administrativos para gestão otimizada e integrada de pessoas.

**Relação com qual objetivo estratégico da UFSJ:** Promover a reestruturação administrativa com o mapeamento e definição das políticas de fluxos de processos.

**Dados qualitativos positivos:**

O objetivo 5 foi estruturado em 01 ação, que se encontra em fase de elaboração, com índice de efetividade de 29%.

1. *Reestruturar as normas, procedimentos e fluxos de trabalho.* **(Em elaboração)**

O trabalho inicial dos responsáveis pela ação foi direcionar toda a atenção para a elaboração e alimentação de planilha de Excel, que a partir da sua utilização, as subações “Elaborar padrão de diagnóstico a ser utilizado por todas as divisões/setores da PROGP”, “Realizar diagnóstico de serviços executados em cada divisão/setor da PROGP” e “Relacionar os serviços de cada setor com os padrões existentes” puderam ser concluídas. Com isso, foi feito o levantamento de cada atividade realizada nos setores, a relação de fluxos com marcos iniciais e finais e atualmente está na correlação das atividades entre os setores da PROGP. No decorrer do desenvolvimento da ação, fez-se necessária a atualização do Regimento Interno da PROGP, atualizando as definições dos setores e os fluxos. Sendo assim, as ações definidas no Objetivo 5 foram interrompidas em razão da elaboração do regimento interno da Progp, que não foi apreciado e aprovado pelos Conselhos, o que prejudicou o desenvolvimento do objetivo.

Considerando a atualização do Regimento Interno que ainda não foi aprovado pelos Conselhos Superiores, o índice de insuficiência corresponde 43% das ações. O desenvolvimento das ações do objetivo foram interrompidas necessitando de definições para serem retomadas. As ações não realizadas decorreram da definição de prioridades para cumprimento do objetivo (regimento interno) que caminhou paralelamente ao desenvolvimento dos metas estabelecidas.

**Ações não realizadas:**

Todas as ações do Objetivo 5 estão em concluídas ou em execução.

**Objetivo 6:** Estabelecer uma gestão democrática e participativa primando por uma comunicação

eficaz e transparente.

**Relação com qual objetivo estratégico da UFSJ:** Aperfeiçoar os fluxos de comunicação organizacional.

**Ações realizadas:**

Para o objetivo 6, o índice de efetividade das ações está em 20% e 80% das ações em elaboração.

1. Implantar o Banco de Movimentação de Pessoas. **(Em elaboração)**

Os anteprojetos previstos na primeira subação foram submetidos pelo NOPES à apreciação superior. Além disso, identificou-se que no Sistema Integrado de Gestão de Recursos Humanos (SIGRH) existe um módulo para movimentação de pessoal, sendo desnecessário a contratação de pessoal para elaboração de sistema próprio. Com isso a subação “Elaborar sistema informatizado de movimentação interna de pessoal” prevista inicialmente para execução da subação não é mais necessária, sendo, portanto, excluída do planejamento.

O formato de movimentação de pessoas está sendo aprimorado em razão das dificuldades decorrentes do nosso exíguo quadro de pessoal técnico-administrativo, mas em vias de conclusão.

2. Dar visibilidade às ações e informações da área de pessoal aos servidores da UFSJ. **(Em elaboração)**

O site foi reestruturado, melhorando a distribuição das informações, porém o volume de informações é muito grande e a sua atualização deve ocorrer constantemente. A realização da ação de deu em grande parte pelo apoio da estagiária do curso de Comunicação Social, que estruturou o layout e criou as artes. “Criar grupos de e-mail, mala direta, por público-alvo para direcionar as informações” e “Padronizar e informar aos setores da PROGP a forma de comunicação com a comunidade UFSJ” foram condensadas em “Utilizar o módulo de comunicação do SIGAdmin para direcionar as informações da PROGP ao público-alvo” e ainda está em elaboração.

3. Compartilhar experiências, projetos e ações e integrar novos servidores no âmbito da PROGP. **(Em elaboração)**

A subação 3.2 de realizar a apresentação de novos servidores a toda equipe da PROGP tem sido realizada conforme a demanda, sendo que já foi operacionalizada com a integração de 3 servidores transferidos. Também foram realizadas duas rodas de conversa com a equipe da PROGP, uma em setembro e outra em novembro, sendo programada uma por mês. A subação 3.3 sobre a aplicação do questionário sobre clima organizacional foi discutida com a Diretoria de Desenvolvimento de Pessoas a melhor forma como a ação poderá ser realizada.

**Ações não realizadas:**

Todas as ações do Objetivo 6 estão em concluídas ou em execução.

## Gestão de Riscos

**Objetivo 1:** Promover a capacitação e a qualificação contínua dos servidores, conciliando os interesses pessoais aos organizacionais.

**Prevenção aos riscos:**

O índice de prevenção aos riscos foi de 68%. Foram planejadas 19 respostas preventivas aos riscos (uma para cada risco identificado). Treze respostas aos riscos foram realizadas pelas seguintes razões:

1. Com relação à implantação do módulo de Capacitação no SIGRH Os riscos em geral estavam relacionados à dependência da UFRN e do NTINF. As respostas aos riscos foram realizadas a partir de um contato mais direto com o Núcleo de Tecnologia da Informação (NTINF) para que os problemas advindos de implantação de módulos do SIGRH fossem sanados em suas causas.
2. Com relação ao programa de integração de novos servidores, o principal risco era a baixa adesão dos envolvidos, que teve como resposta preventiva a ação de esclarecimento aos usuários os benefícios da ação.
3. Com relação à transferência de conhecimento e suas subações os principais riscos encontravam-se no envolvimento dos servidores. Nas subações, de ordem operacional, as respostas aos riscos foram realizadas com a conscientização e envolvimento da equipe.
4. Com relação a política de capacitação, qualificação e desenvolvimento de servidores, que já havia sido reestruturada, houve a necessidade de novas adequações para atender ao Decreto nº 9991/2019 e IN nº201/2019.

**Vulnerabilidade:**

O Índice de Vulnerabilidade foi de 0%, sendo planejadas 19 respostas preventivas aos riscos (uma para cada risco identificado). Seis das 19 respostas que foram planejadas para a prevenção dos riscos estão em andamento, uma vez que a execução das ações e subações encontram-se em elaboração.

**Objetivo 2:** Criar mecanismos para reconhecimento e valorização dos servidores.

**Prevenção aos riscos:**

O índice de prevenção aos riscos foi de 45%, pois a partir da execução das ações previstas, as respostas aos riscos identificados vão sendo executadas.

**Vulnerabilidade:**

O índice de vulnerabilidade foi de 45%, sendo planejadas 11 respostas preventivas aos riscos (uma para cada risco identificado). Contudo, 05 respostas aos riscos não puderam ser realizadas uma vez que se decidiu pela não execução da ação, abdicando-se, assim, da resposta ao risco. Além disso, uma das respostas ao risco que não foi executada (com relação à implantação do projeto de comemoração da semana do servidor), que trata de “Abrir ou utilizar processo de registro de preço para serviços de buffet / parcerias”, não impediu que a ação de comemoração da semana do servidor fosse executada, adotando-se, para tanto, outro formato. Nove por cento das respostas estão em elaboração, acompanhando o desenvolvimento da ação.

**Objetivo 3:** Otimizar o acompanhamento do servidor ao longo de sua vida funcional.

**Prevenção aos riscos:**

O índice de prevenção aos riscos teve efetividade de 64%, sendo que foram planejadas 14 respostas preventivas aos riscos (uma para cada risco identificado), implementadas na medida em que as ações são executadas. Os riscos que foram apontados na sua maioria foram sanados, entretanto não com a efetividade esperada.

**Vulnerabilidade:**

O índice de vulnerabilidade foi de 0%. Todas as respostas ou já foram realizadas ou ainda estão em elaboração. Entretanto, a maior vulnerabilidade diz respeito à disponibilidade de pessoal, considerando que as ações do AFD dependem de estagiários e o vencimento do contrato destes exigirá nova contratação e treinamento, ocasionando demora na execução do serviço. Da mesma forma, necessitamos de pelo menos mais um servidor com assinatura eletrônica para upload dos assentamentos digitalizados no SIGEP/AFD. Atualmente temos 36% de respostas em andamento. Um ponto importante que influencia na execução dessas respostas é a mudança do próprio foco da ação, como por exemplo o lançamento do legado do AFD, que foi reprogramado. Outro fator importante é a não conclusão de ações que ainda estão em andamento e precisam ser concluídas para que as próximas ações comecem a ser executadas.

**Objetivo 4:** Promover a saúde e a qualidade de vida dos servidores.

**Prevenção aos riscos:**

O índice de prevenção aos riscos teve efetividade de 53%. Como prevenção ao risco financeiro/orçamentário optou-se pela solicitação de EPI's por meio do planejamento de material de consumo, reduzindo assim os gastos com a instrução de processo para aquisição dos dispositivos de segurança pela Progp. Além disso, o risco representado principalmente pela falta ou substituição de pessoal tem sido reduzido a partir da recomposição da equipe de trabalho.

**Vulnerabilidade:**

O índice de vulnerabilidade foi de 22%, sendo principalmente de ordem financeira e na dificuldade de se estabelecer parcerias. A alternância de pessoal dificultou o andamento e desenvolvimento de algumas ações, assim como as respostas aos riscos já estabelecidas. Das respostas aos riscos já identificadas, 34% ainda estão em elaboração, uma vez que as ações ainda se encontram em andamento ou são de execução contínua.

**Objetivo 5:** Criar normas, fluxos e procedimentos administrativos para gestão otimizada e integrada de pessoas.

**Prevenção aos riscos:**

O índice de prevenção aos riscos foi de 36% - foram planejadas 14 respostas preventivas aos riscos (uma para cada risco identificado). A prevenção dos riscos não foi aplicada em toda sua efetividade no decorrer dos prazos estabelecidos.

**Vulnerabilidade:**

O índice de vulnerabilidade foi de 43%. A não aplicação das respostas dos riscos conforme definição culminou na não realização de determinadas metas aumentando significativamente o índice de vulnerabilidade do objetivo.

**Objetivo 6:** Estabelecer uma gestão democrática e participativa primando por uma comunicação eficaz e transparente.

**Prevenção aos riscos:**

O índice de prevenção aos riscos se manteve em 8%. Foram planejadas 13 respostas preventivas aos riscos (uma para cada risco identificado). Uma resposta aos riscos foi realizada pelo fato de ter sido elaborado, estudado e revisto o anteprojeto de resolução de Banco de Movimentação de Pessoas, entretanto a ação continua em andamento. A reestruturação do site da PROGP com o envolvimento de toda equipe também contribuiu.

**Vulnerabilidade:**

O índice de vulnerabilidade foi de 0%, entretanto 92% das respostas aos riscos ainda encontram-se em elaboração. As ações planejadas estão em andamento, mas percebemos que as respostas aos riscos ainda não tem sido executadas de forma efetiva.