



Plano Estratégico PROGESP 2024/2025

Reitor

José Daniel Diniz Melo

Vice- Reitor

Henio Ferreira de Miranda

Pró-Reitora de Gestão de Pessoas

Mirian Dantas dos Santos

Pró-reitor Adjunto

Joade Cortez Gomes

Coordenadora Administrativa

Sânzia Gomes Máximo

Secretária Administrativa

Joanilda Maria de Araújo

Coordenador de Concursos

Rodrigo Otávio Souza Lima

Coordenadora de Atendimento ao Servidor

Mario Barros Madeira Filho

Coordenador de Assessoramento Processual e Acumulação de Cargos

Marcos Antônio Rebouças da Costa

Diretora de Desenvolvimento de Pessoas

Michelle Paiva Cruz

Chefe da Divisão de Capacitação e Educação Profissional

Marcella Leandro da Silva de Carvalho

Chefe da Divisão de Avaliação e Acompanhamento

Weverton Ricardo da Silva

Chefe da Divisão de Planejamento e Gestão de Pessoas

Fernanda Crystynny dos Santos Pereira

Diretora de Administração de Pessoal

Solange Alvares dos Santos

Chefe da Divisão de Pagamento de Servidores Ativos

Eduardo Antunes da Silva

Chefe da Divisão de Pagamento de Aposentados e Pensionistas

Solange Alvares dos Santos

Chefe da Divisão de Provimento e Controle de Cargos

Alberto Segundo Spinola da Hora

Chefe da Divisão de Análise de Processos

Michael Heberton de Oliveira

Diretor de Qualidade de Vida, Saúde e Segurança no Trabalho

Gilvânia Moraes de Araújo Fernandes

Chefe da Divisão de Atenção à Saúde

Rodrigo Lemos do Nascimento

Chefe da Divisão de Atenção Psicossocial do Servidor

Bruna Massud de Lima

Chefe da Divisão de Perícia em Saúde

Vanuza Vicente dos Santos Souza

Chefe da Divisão de Vigilância em saúde e Segurança do Trabalho

Júlio Cezar Barbosa Lopes de Oliveira

Chefe da Divisão de Qualidade de Vida no Trabalho

Ana Patrícia de Almeida Lima

Assessoria Técnica

Izabel Cristina da Silva

Joade Cortez Gomes

Marcela Squires Galvão Fernandes

Thayse Priscila França Ferreira

Walter Pedro Silva Junior

Coordenação e Elaboração

Joade Cortez Gomes

Marcela Squires Galvão Fernandes

Mirian Dantas dos Santos

Thayse Priscila França Ferreira

Walter Pedro Silva Junior

Siglas

ASTECC - Assessoria Técnica

CAPAC – Coordenadoria de Assessoramento Processual e Acumulação de Cargos

CAS – Coordenadoria de Atendimento

CCON - Coordenadoria de Concursos

CONSAD - Conselho de Administração

DAA - Divisão de Acompanhamento e Avaliação

DAP - Diretoria de Administração de Pessoal

DAPROC - Divisão de Análise de Processos

DAS - Diretoria de Qualidade de Vida, Saúde e Segurança no Trabalho

DASA – Divisão de Atenção à Saúde

DCEP - Divisão de Capacitação e Educação Profissional

DDP - Diretoria de Desenvolvimento de Pessoas

DIAPS – Divisão de Atenção Psicossocial do Servidordou

DIPS - Divisão de Perícia em Saúde

DIVIST – Divisão de Vigilância em Saúde e Segurança do Trabalho

DOU - Diário Oficial da União

DPAP - Divisão de Pagamento de Aposentados e Pensionistas

DPCC - Divisão de Provimento e Controle de Cargos

DPGP - Divisão de Planejamento de Pessoas

DPSA – Divisão de Pagamento de Servidores Ativos

DQVT – Divisão de Qualidade de Vida no Trabalho

ENADE - Exame Nacional de Desempenho dos Estudantes

IFES – Instituições Federais de Ensino Superior

PA - Plano de ação

PDI - Plano de Desenvolvimento Institucional

PLS - Plano de Gestão de Logística Sustentável

PROGESP - Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas

QVT - Qualidade de Vida no Trabalho

SAF - Setor de Acervo Funcional

SIGRH - Sistema Integrado de Gestão de Recursos Humanos

SIPEC - Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal

TCU - Tribunal de Contas da União

TI - Tecnologia da Informação

UFRN - Universidade Federal do Rio Grande do Norte

Sumário

Siglas	1
Apresentação	4
Perfil dos Servidores	5
PERFIL DA UFRN	5
PERFIL DA PROGESP	5
Estrutura organizacional da PROGESP	6
Resultados 2022/2023	9
Metodologia	11
Referenciais	12
MISSÃO	12
VISÃO	12
VALORES	12
Plano Estratégico da PROGESP	13
VÍNCULO ESTRATÉGICO	13
PRIORIDADES DA GESTÃO DE PESSOAS	16
Acompanhamento	18

Apresentação

Este documento trata do Plano Estratégico 2024/2025 da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas - PROGESP, alinhado aos referenciais estratégicos (missão, visão e valores) da Universidade Federal do Rio Grande do Norte - UFRN e seus objetivos e metas: Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI - 2020-2029), Plano de Gestão (Plano de Gestão 2023-2027), Política de Gestão de Riscos (Resolução nº 016/2017- CONSAD), Política de Qualidade de Vida no Trabalho (Resolução nº 011/2017- CONSAD) e Relatório de Governança do Tribunal de Contas da União - TCU. Além desses documentos estratégicos, a PROGESP ainda utiliza os macroprocessos da Cadeia de Valor da UFRN, no processo de suporte ao qual está inserida, “gerir pessoas e promover qualidade de vida no trabalho”. O Plano Estratégico da PROGESP tem vigência até 2025.

Perfil dos Servidores

Esta seção apresenta o perfil¹ do público alvo da área de gestão de pessoas e o perfil da PROGESP.

PERFIL DA UFRN

A Universidade Federal do Rio Grande do Norte possui no seu quadro um total de 5.297 (52%) servidores efetivos, 4.422 aposentados (44%) e 387 temporários (4%). Quanto à força de trabalho dos servidores efetivos, 55% é representado por técnico-administrativos, enquanto que 45% é docente.

Em relação ao sexo, 48% dos servidores efetivos são do sexo feminino e 52% masculino. Em relação ao perfil de escolaridade, 74% dos servidores técnico-administrativos efetivos apresentam pelo menos especialização, demonstrando a qualificação do corpo técnico da instituição; já os servidores docentes totalizam 86% com doutorado.

PERFIL DA PROGESP

A Pró-Reitoria possui em seu quadro 226 servidores técnico-administrativos, sendo 53% atuando na DAS, 20% na DAP, 14% na DDP e 13% no gabinete da PROGESP.

Em relação ao sexo, os servidores da PROGESP são 67% do sexo feminino e 33% do sexo masculino; sendo 65% na faixa etária compreendida entre 31 e 50 anos.

Por meio de uma política de incentivo à qualificação, a PROGESP possui em seu quadro um perfil bastante qualificado, sendo 94% dos seus servidores com escolaridade mínima de Ensino Superior.

As informações podem ser acessadas de forma detalhada por meio do painel de dados ÔGente ([ÔGente - Gestão de Indicadores](#)).

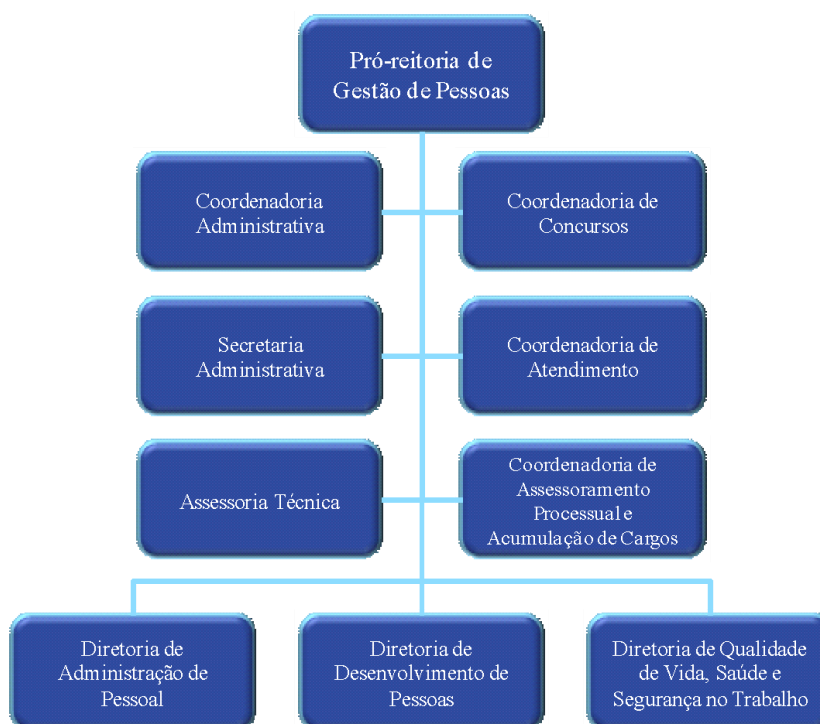
¹ O perfil apresentado refere-se aos dados de dezembro de 2023, conforme publicado no Relatório de Gestão do Tribunal de Contas da União – TCU (disponível no [portal da UFRN](#)).

Estrutura organizacional da PROGESP

A Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas é o órgão de planejamento e de gestão administrativa dirigido à formulação e implementação da política de Gestão de Pessoas da Universidade, sendo também responsável por supervisionar e coordenar as ações estabelecidas no Plano de Desenvolvimento Institucional e no Plano de Gestão.

Esta Pró-Reitoria possui como competências: Coordenar o sistema de Gestão de Pessoas no âmbito da UFRN; Promover as ações estabelecidas no Plano de Desenvolvimento Institucional e no Plano de Gestão; Assessorar o Reitor nos assuntos de Gestão de Pessoas no âmbito da UFRN.

A PROGESP possui, de acordo com o Regimento Interno da Universidade, a seguinte estrutura organizacional:



Assessoria Técnica – Compete auxiliar o Pró-Reitor de Gestão de Pessoas na gestão da informação e nas demais atribuições, como por exemplo realizar melhorias nos sistemas, assessorar o planejamento e projetos como o dimensionamento, a gestão de processos, o escritório de ideias, etc.

Coordenadoria Administrativa – É responsável pelos serviços de apoio administrativo necessários à Pró-reitoria, entre eles: Elaborar e gerir agenda da Pró-reitoria; Controlar requisições; controlar o contrato das bolsas; inserir e acompanhar dados nos sistemas de informação ao cidadão; inserir e acompanhar dados nos sistemas eletrônicos de conflito de interesses; elaborar e acompanhar o planejamento da Coordenadoria; orientar e prestar informações dos processos que competem à Coordenadoria; desempenhar outras atividades correlatas e afins à sua área de atuação.

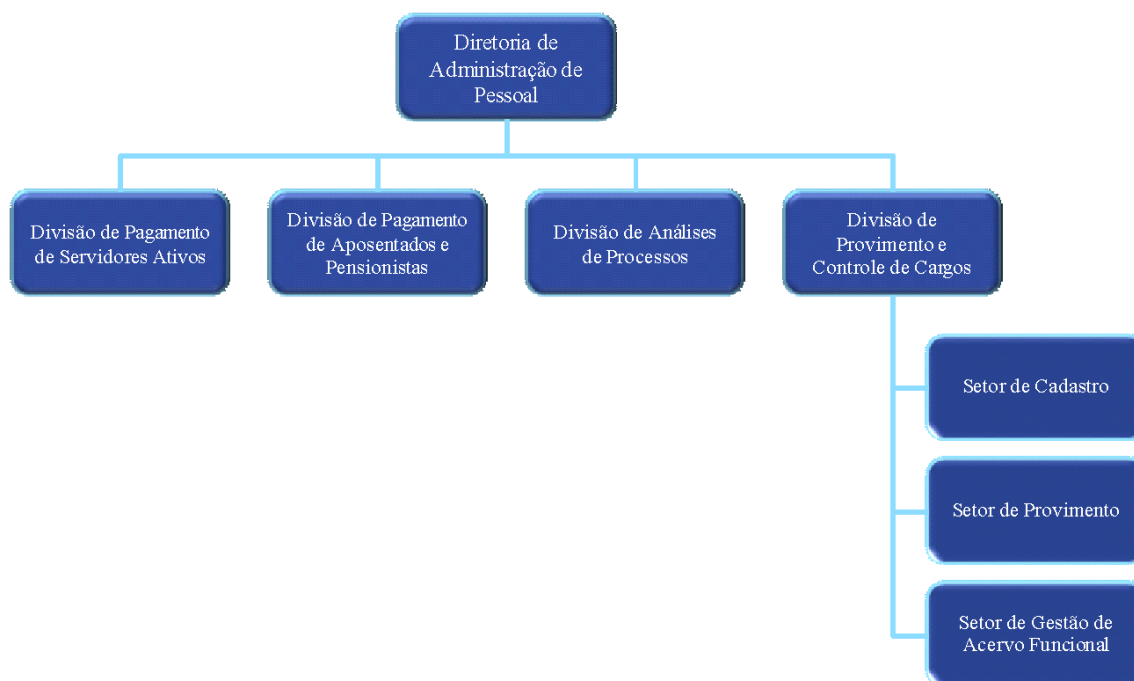
Secretaria Administrativa – Compete elaborar atos e solicitar a publicação de Portarias em Boletim de Serviço e Diário Oficial da União - DOU; emitir comunicados com assuntos de interesse da Pró-reitoria e suas Diretorias para a comunidade universitária; orientar e prestar informações dos processos que competem a este Setor; e desempenhar outras atividades correlatas e afins à sua área de atuação.

Coordenadoria de Concursos – Compete planejar, coordenar e realizar concursos públicos e processos seletivos para admissão de servidores técnico-administrativos e docentes.

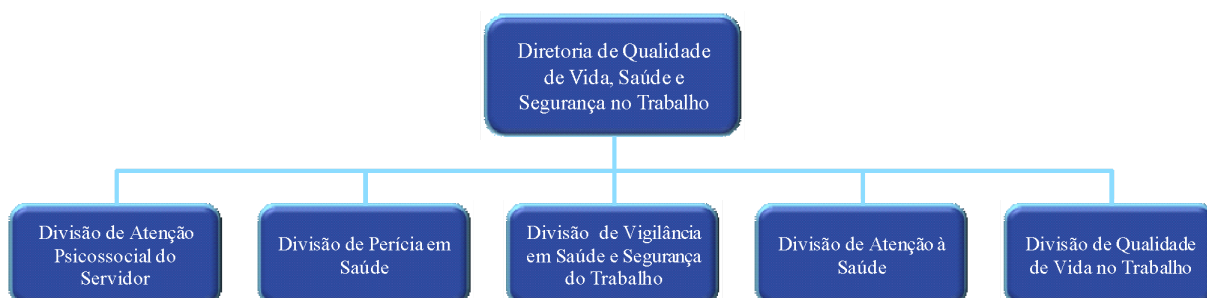
Coordenadoria de Atendimento – Compete atender ao público e receber os pedidos relativos à política de pessoal cuja apreciação ou execução seja de competência da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas.

Coordenadoria de Assessoramento Processual e Acumulação de Cargos – Compete orientar, apurar, acompanhar e diligenciar os processos de indícios de acumulação irregular de cargos, infração ao regime de trabalho de dedicação exclusiva e exercício de quaisquer atividades que sejam incompatíveis com o exercício do cargo ou função e com o horário de trabalho, de ofícios, de denúncias ou de auditorias, provenientes das unidades internas, dos entes governamentais (municipais e/ou estaduais) e dos órgãos de controle e fiscalização.

Diretoria de Administração de Pessoal – DAP – Compete formular diretrizes, exarar pareceres, responder a consultas, efetuar a classificação de cargos e funções e realizar pagamento e registro do pessoal da Universidade em articulação com o Sistema de Pessoal da Administração Federal, e é organizada da seguinte forma:



Diretoria de Qualidade de Vida, Saúde e Segurança no Trabalho – DAS – Compete à gestão de ações referentes à atenção à saúde, perícia em saúde, vigilância e segurança no trabalho e qualidade de vida, e é organizada da seguinte forma:



Diretoria de Desenvolvimento de Pessoas – DDP – Compete à gestão das ações relativas ao: planejamento, acompanhamento, capacitação e avaliação dos servidores da UFRN; mobilidade interna dos servidores técnico-administrativos; e recepção, integração e socialização dos novos servidores, e é organizada da seguinte forma:



Resultados 2022/2023

O Plano Estratégico PROGESP 2022/2023 trouxe uma metodologia diferente dos últimos anos, tanto com relação à elaboração quanto ao acompanhamento. Dessa forma, os resultados apontam apenas àqueles vinculados aos objetivos institucionais, ou seja, resultados do Plano de Gestão de Logística Sustentável e Plano de Gestão.

- **Resultado do Plano de Logística Sustentável - PLS:** Em 2023, o ciclo do PLS foi encerrado e um novo está em elaboração. A PROGESP alcançou 59% nos resultados dos seus indicadores.

META	Resultado do indicador*	% de cumprimento*
1. Aprovar a Política de Saúde Mental da UFRN até 2022	0%	60%
2. Aumentar o índice de adesão aos exames periódicos de 35% em 2021 para 70% em 2023	33%	100%
3. Implementar 100% dos planos de ação com base nos resultados do microdiagnóstico de QVT 2018-2019 até 2022	100%	100%
4. Disponibilizar 05 ações de capacitação por ano que possibilitem o desenvolvimento da competência sustentabilidade até 2023	100%	07
5. Disponibilizar o curso Protocolo de biossegurança da UFRN para 100% da comunidade universitária até 2022	100%	100%
6. Realizar 06 eventos/campanhas por Ano voltadas à sustentabilidade	100%	10
7. Aprovar resolução de trabalho voluntário na UFRN em 2022	0%	66%
8. Aprovar um Programa de Reconhecimento e Valorização dos servidores da UFRN em 2022	0%	90%
9. Implementar a Clínica Escola Integrada na UFRN em 2022	100%	100%

* Resultados referentes apenas aos anos de 2022 e 2023.

- **Resultado do Plano de Gestão:** Foi alcançado 60% das metas previstas para o período.

META	Resultado previsto	Resultado alcançado
1. Índice de qualidade de vida no trabalho (indicador bianual)	8	7,5
2. Taxa de desenvolvimento de competências por meio de capacitações	100%	50%
3. Taxa de absenteísmo por motivo de doença com características relacionadas ao trabalho	0,37%	0,06%
4. Taxa de aprimoramento do modelo de avaliação de desempenho do docente	-	-
5. Taxa de desempenho dos servidores técnico-administrativos	80%	82,56%

Mesmo com a mudança de metodologia, observou-se um alcance satisfatório das metas propostas. Reflexo da maturidade e do engajamento das equipes em elaborar e acompanhar as ações planejadas. Além disso, manteve-se a metodologia flexível de planejamento, com ajustes sempre que necessário.

Metodologia

Desde 2015 a PROGESP sistematiza o processo de planejamento de suas equipes, com a construção coletiva dos referenciais, macro objetivos e planos de ação. Esse processo, ano após ano mais robusto, contribuiu para o alcance dos objetivos institucionais e na avaliação satisfatória que a UFRN alcançou sucessivamente, especialmente nas avaliações de Governança do TCU nos anos de 2018 e 2021, onde obteve o melhor índice geral de governança entre as instituições federais de ensino superior - IFES. A equipe da Assessoria Técnica foi a responsável por planejar e conduzir esse processo.

Mantendo a metodologia do ciclo anterior, o Plano Estratégico da PROGESP para os exercícios de 2024 e 2025 aconteceu em 4 reuniões. A primeira, com a presença dos Pró-reitores e representantes das Diretorias, cujo objetivo foi identificar o que avançou e o que não avançou diante do que estava planejado para o ciclo 2022-2023; nesse encontro a Assessoria convidou dois Psicólogos Organizacionais para mediar e conduzir as reflexões. Na segunda etapa, o Gabinete e as Diretorias reuniram-se internamente com suas equipes para analisar os pontos fortes e fracos, oportunidades e ameaças, além de as equipes elencarem os seus desejos e a sua capacidade. No terceiro encontro, novamente com Pró-reitores e Diretores, foram apresentados os resultados da dinâmica das equipes, bem como foram construídas as prioridades para o ciclo vigente. Por fim, o quarto encontro foi o responsável por reunir todos os servidores da PROGESP para que pudesse ser apresentado o resultado de todo esse processo coletivo de planejamento.

Seguindo com a metodologia, uma vez elaborado o Plano Estratégico, as unidades de localização da Pró-reitoria de Gestão de Pessoas tornaram-se aptas a construir seus Planos Gerenciais e conseqüentemente os Planos Individuais de Trabalho dos servidores.

O Plano Estratégico foi submetido à aprovação no Comitê de Governança Institucional, cumprindo o que pedem os normativos que regem o Programa de Gestão e Desempenho, o qual a PROGESP participa desde o início.

Referenciais

Os referenciais da PROGESP foram desenvolvidos coletivamente, com os representantes das equipes trabalhando os conceitos de forma dinâmica e ao mesmo tempo sistemática.

Os referenciais foram atualizados no ciclo passado (2022/2023) tendo em vista o alcance da visão. Assim, analisando-se os referenciais institucionais e observando a finalidade da área de gestão de pessoas, atualizou-se os referenciais da PROGESP:

MISSÃO

“Promover a política de Gestão de Pessoas da UFRN, visando ao desenvolvimento pessoal, social e profissional, zelando pelos direitos, saúde e qualidade de vida no trabalho”.

VISÃO

“Ser referência na Gestão de Pessoas no âmbito da gestão da força de trabalho, com foco nas pessoas, no exercício da autonomia e criatividade, e na promoção da qualidade de vida, saúde e segurança do trabalho”.

VALORES

Comprometimento	Legalidade
Criatividade e inovação	Respeito às pessoas, à liberdade de expressão e à diversidade
Eficiência e eficácia	Responsabilidade social e ambiental
Ética	Solidariedade
Impessoalidade	Sustentabilidade
Integração	Transparência

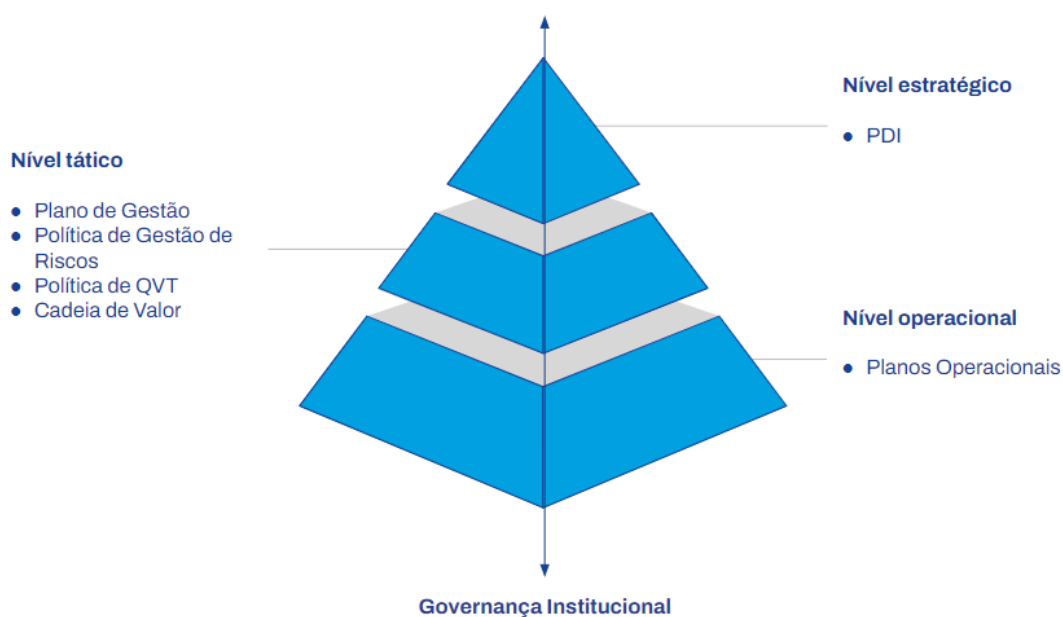
Plano Estratégico da PROGESP

O Plano foi elaborado a partir da análise do cenário com as prioridades da gestão para o corrente ano e as metas previstas nos documentos institucionais da UFRN.

VÍNCULO ESTRATÉGICO

Os documentos estratégicos que nortearão as ações da PROGESP até 2025 e que foram apresentados na primeira seção, serão especificados abaixo.

No nível estratégico encontra-se o PDI. No nível tático estão o Plano de Gestão, as Políticas de Risco e de Qualidade de Vida no Trabalho, bem como os macroprocessos da Cadeia de Valor da UFRN. No nível operacional aparecem as ações contidas nos Planos Operacionais, advindos dos Planos Gerenciais das unidades de Localização e dos Planos Individuais de Trabalho dos servidores. De forma transversal, está a Governança Institucional representada pelo Relatório de Governança do TCU, com os itens avaliativos.



1. Plano de Desenvolvimento Institucional (2020-2029).

1.1. Política de gestão: “aperfeiçoamento das estruturas e dos processos institucionais, que compreendem o desenvolvimento humano inclusivo e a integração organizacional, visando apoiar as políticas de ensino, pesquisa, extensão e inovação”.

a) Linhas de ação:

- **promoção da qualificação contínua da gestão acadêmica e administrativa por meio da capacitação de pessoas, de forma equânime em todos os campi;**
- **reestruturação do processo de trabalho com redimensionamento de necessidades de pessoal visando ao atendimento das necessidades institucionais;**

- **promoção da qualidade de vida, saúde e segurança no trabalho, contribuindo para o favorecimento e a manutenção dos mais elevados níveis de bem-estar físico, mental e social dos servidores do campus central e dos campi do interior;**
- promoção do processo de planejamento e de avaliação nas unidades da Instituição, por meio da articulação deste PDI com os planos, programas e projetos em todos os níveis;
- fortalecimento da utilização de práticas e ferramentas de gestão com foco nos resultados organizacionais;
- desenvolvimento de ações voltadas para a sustentabilidade em todas as suas dimensões;
- promoção e integração da comunicação na UFRN, visando ao constante diálogo com a sociedade e incorporando a acessibilidade da informação;
- introdução e reestruturação de novas aplicações de Tecnologia da Informação (TI) de modo a aumentar a qualidade dos serviços e aprimorar a análise, o tratamento e a apresentação de dados como apoio às atividades fins da Universidade e à prestação de contas à sociedade;
- desenvolvimento dos ambientes laboratoriais de apoio ao ensino e à pesquisa na Instituição, por meio de melhorias em infraestrutura e equipamentos em todos os campi da UFRN;
- promoção de práticas de segurança da informação nos processos institucionais para minimizar riscos;
- elaboração de uma política de interiorização da UFRN, de modo a prover as condições necessárias de infraestrutura e de pessoal para a melhoria da qualidade das atividades de ensino, pesquisa e extensão.

1.2. Metas globais:

- a) Elevação dos conceitos de avaliação dos cursos de graduação no ENADE, de forma a assegurar que o percentual de cursos com conceito 4 ou 5 ultrapasse os 58% de 2019, atingindo 80% em 2024, bem como que os demais cursos obtenham, no mínimo, o conceito 3.
 - Estratégia de alcance: **promover a capacitação docente, com atualização das práticas pedagógicas e o uso eficiente das tecnologias educacionais.**
- b) Elevação da taxa de sucesso dos cursos de graduação, passando dos 53%, em 2019, para 62%, em 2024.
 - Estratégia de alcance: **reestruturar a orientação acadêmica nos cursos de graduação e valorizar a atividade na carreira docente.**

2. Plano de Gestão (2023-2027).

2.1. Objetivo estratégico:

- a) Aperfeiçoar mecanismos institucionais de inclusão.
 - Indicador 22: Iniciativas das Comissões Permanentes de Inclusão e Acessibilidade (CPIAs).
 - b) Aprimorar a governança e a gestão institucional.
 - Indicador 25: Índice de tempo médio de resposta dos pedidos de acesso à informação.
 - Indicador 26: Índice de tempo médio de resposta dos pedidos de manifestação da Ouvidoria.
 - Indicador 28: Taxa de execução das atividades de governança.
 - Indicador 29: Taxa de inventário patrimonial atualizado.
 - c) **Fortalecer políticas de valorização das pessoas.**
-

- **Indicador 30: Índice de consolidação do modelo do PGD.**
 - **Indicador 31: Índice de qualidade de vida no trabalho.**
 - Indicador 32: Número de ações de esporte, atividade física e lazer.
 - **Indicador 33: Taxa de absenteísmo por doença com características relacionadas ao trabalho.**
 - **Indicador 34: Taxa de desenvolvimento de competências por meio de capacitações.**
- d) Fomentar ações de sustentabilidade.
- Indicador 35: Índice de evolução na execução do Plano de Gestão de Logística Sustentável (PLS).
- 3. Política de Gestão de Riscos**
- 3.1. Diretrizes:
- a gestão de riscos será integrada ao planejamento estratégico estabelecido no Plano de Desenvolvimento Institucional, levando em conta as políticas lá estabelecidas e os processos da universidade;
 - os riscos serão divididos em riscos estratégicos, associados aos objetivos institucionais e riscos de processo. Estes riscos serão classificados em quatro tipos, conforme definidos nos conceitos relevantes (operacionais, legais, financeiros/orçamentários, imagem/reputação da instituição);
 - dentro da política de capacitação institucional, devem ser considerados formações específicas em gestão de riscos voltadas para todos os atores envolvidos.
- 4. Política de Qualidade de Vida no Trabalho**
- 4.1. Eixos:
- **promoção da saúde e segurança no trabalho: contribuir para o favorecimento e manutenção dos mais elevados níveis de bem-estar físico, mental e social dos servidores;**
 - **desenvolvimento de pessoas: promover o desenvolvimento pessoal e profissional permanente do servidor público, respeitando a diversidade em suas mais variadas formas e a liberdade do pensamento, adequando as competências individuais aos objetivos da instituição, orientado pelas políticas de Gestão de Pessoas e pela identidade institucional, comprometido com a função social da UFRN;**
 - **lazer e vida social: promover vivências necessárias aos seres humanos, caracterizando-se por experiências lúdicas, culturais e, até mesmo, relaxantes;**
 - **práticas de gestão do trabalho: estimular as práticas inerentes à gestão, em seus diversos segmentos, para desenvolver nos servidores o comprometimento, a motivação e a humanização no contexto do trabalho.**
- 5. Cadeia de Valor da UFRN**
- 5.1. Processo de suporte: gerir pessoas e promover qualidade de vida no trabalho.
- **Gerir a força de trabalho:** refere-se aos processos de **recrutamento e seleção**, alocação e movimentação, **dimensionamento**, retenção, gestão por competências;
 - **Conceder e controlar direitos e vantagens:** processos que abrangem a **gestão de benefícios** e a garantia dos direitos dos servidores da UFRN;
-

- **Desenvolver pessoas:** compreende os processos de formação de pessoas, **capacitação, gestão de desempenho**, políticas de sucessão;
- **Promover qualidade de vida, saúde e segurança no trabalho:** processos para **controle e promoção da saúde** dos servidores da UFRN, implementação e acompanhamento da **política de qualidade de vida no trabalho**.

6. Relatório de Governança TCU (ciclo 2024).

6.1. Item 1100 Liderança:

- a) 1130. Promover a capacidade da liderança.

6.2. Item 2100 Estratégia:

- a) 2130. Promover a gestão estratégica;
b) 2150. Monitorar o desempenho das funções de gestão.

6.3. Item 4100 Gestão de Pessoas:

- a) 4110. Realizar planejamento da gestão de pessoas;
b) 4120. Suprir a demanda por colaboradores e gestores;
c) 4130. Desenvolver as competências dos colaboradores e dos gestores;
d) 4140. Desenvolver e manter ambiente de trabalho positivo para o desempenho;
e) 4150. Gerir o desempenho dos colaboradores e dos gestores.

6.4. Item 4300 Gestão das Contratações:

- a) 4330. Gerir o pessoal de contratações.

6.5. Item 6100 Sustentabilidade Social

- a) 6110. Estabelecer o processo de promoção da sustentabilidade social.

PRIORIDADES DA GESTÃO DE PESSOAS

Foram elencadas como prioridades para cada área da Gestão de Pessoas:

1. Aperfeiçoar o processo de comunicação entre as unidades da PROGESP;
 2. Aperfeiçoar o processo de comunicação da PROGESP junto à comunidade universitária;
 3. Fortalecer as ações vinculadas à política de qualidade de vida no trabalho;
 4. Aprovar a política de saúde mental no âmbito da UFRN;
 5. Aperfeiçoar os processos de gestão de pessoas para assegurar a inclusão e a acessibilidade das pessoas;
 6. Gerir o clima organizacional a partir de diagnósticos e planos de ação elaborados junto às unidades da UFRN;
 7. Aperfeiçoar o modelo de funcionamento da comissão de humanização;
 8. Implementar as ações da política de prevenção e enfrentamento ao assédio e a discriminação no âmbito da UFRN;
 9. Implementar a gestão de processos na PROGESP a partir do mapeamento e da definição dos procedimentos operacionais relacionados;
 10. Estabelecer mecanismos de controle nos processos de administração de pessoal;
 11. Aumentar a capacidade de resposta de auditorias internas e externas;
-

12. Implementar o repositório de normas de gestão de pessoas na UFRN;
 13. Atualização das Normas de Gestão de Pessoas, com prioridade para: Estágio Probatório/Capacitação/Remoção;
 14. Aprovar a norma de Valorização e Reconhecimento da UFRN;
 15. Aprovar a norma de Trabalho Voluntário na UFRN;
 16. Aprovar a norma de Competências na UFRN;
 17. Instituir uma política de Equidade de Gênero na UFRN;
 18. Digitalizar o legado dos arquivos da DAP e DAS;
 19. Aprimorar as funcionalidades do SIGRH considerando o contexto do SouGov;
 20. Aperfeiçoar o modelo de atendimento da PROGESP a partir de uma avaliação da coordenadoria de atendimento - CAS;
 21. Fortalecer a interiorização das ações da PROGESP;
 22. Implementar o observatório de dados de saúde dos servidores da UFRN;
 23. Aperfeiçoar o processo de planejamento e execução do orçamento da PROGESP, priorizando o funcionamento da DAS;
 24. Aprimorar o modelo de gestão da força de trabalho, com foco nos critérios de distribuição de vagas, nos critérios de movimentação de pessoal e no modelo de lotação dos servidores;
 25. Implementar modelo de dimensionamento de pessoal técnico-administrativo na UFRN;
 26. Aprimorar o processo de integração dos novos servidores técnicos e docentes;
 27. Reestruturar o modelo de capacitação, com foco na formação continuada dos servidores docentes e técnicos;
 28. Implementar o 2º e 3º ciclo do PGD na UFRN, priorizando o aprimoramento do Polare, a adequação aos normativos federais e o aperfeiçoamento dos canais de comunicação e atendimento aos usuários;
 29. Realizar estudos relacionados à Gestão de Pessoas no âmbito local e nacional.
-

Acompanhamento

Uma das etapas mais importantes de um planejamento é o acompanhamento de sua efetividade na prática, uma vez que os resultados apenas serão consolidados se as mesmas forem realmente implementadas.

As formas de acompanhamento acordadas entre as equipes e a Pró-reitoria para este ciclo 2024/2025 de planejamento foram o retorno das reuniões periódicas entre os pró-reitores e diretores (que acontecerão mensalmente) e reuniões semestrais do Comitê de Gestão de Pessoas.
