



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DO PIAUÍ - UFPI
SUPERINTENDÊNCIA DE RECURSOS HUMANOS

Campus Universitário “Ministro Petrônio Portella” – Bairro Ininga

Telefone: (86) 86-3215-1104; E-mail: dgov@ufpi.edu.br

CEP 64049-550 – Teresina-PI



MONITORAMENTO PDU-2020-2022

O monitoramento do PDU acontece anualmente em duas etapas:

Uma de acompanhamento dos resultados do ano anterior (2020) e outra de elaboração do Plano Operacional do ano corrente (2021).

ETAPADE ACOMPANHAMENTO DOS RESULTADOS DE 2020

1. Preencher o painel conforme objetivos e metas estabelecidas para o ano de 2020 e na coluna **ACOMPANHAMENTO** informar o andamento da meta e evidenciar com link para artefato que prove que a meta foi alcançada. O link de evidência pode ser para um arquivo localizado em uma pasta no Drive do Google ou, preferencialmente, para um arquivo postado na página institucional da unidade. Qualquer que seja o arquivo de evidência deverá ser salvo com a identificação do *idPDE*.

PAINEL DE PLANO DE METAS												
UNIDADE				SUPERINTENDÊNCIA DE RECURSOS HUMANOS								
5	TEMA ESTRATÉGICO				GESTÃO DE PESSOAS							
OBJETIVO		IMPLEMENTAR PROGRAMAS DE DESENVOLVIMENTO DE EQUIPE E CAPACITAÇÃO, VISANDO FORTALECER AS HABILIDADES E A QUALIFICAÇÃO E CRESCIMENTO PROFISSIONAL DOS SERVIDORES.										
ITEM	IdPDE ¹	META	CENÁRIO		SITUAÇÃO			RESPONSÁVEL ²	ACOMPANHAMENTO		APOIO ³	ORIGEM ⁴
			ATUAL	2022	2020	2021	2022		CONCLUÍDA (Sim/Não/Parcial)	EVIDENCIAR (Métrica de Avaliação)		
1	5.1.1	Normatizar, publicitar e executar programa anual de capacitação e qualificação de servidores baseada nas diretrizes do governo	*	Normativa Publicada e em execução	*	Normativa publicada	Normativa publicada	SRH CDP	Não	Dado situação de pandemia/C OVID-19 incentivou-se que as capacitações on-line, conforme disponibiliza	*	PDI

		federal e na busca da excelência e melhoria da qualidade dos serviços ofertados à sociedade								do no site UFPI/SRH. Realização e um curso de capacitação, em forma presencial, em janeiro/2020 . Elaborado Minuta de Resolução de Afastamento dado alteração que está em análise.		
2	5.1.2	Implementar política de seleção e dimensionamento de força de trabalho com atenção as habilidades, competências e equivalência entre as atribuições do cargo e excelência na atividade	Não há política	Política documentada, publicada e implementada	*	Política publicada	Política documentada, publicada e implementada	SRH CDP	SIM	Sempre que existe convocação de pessoal, é feita uma análise curricular para verificar onde o servidor melhor se adequa. Essa política é trabalhada também internamente	*	PDI

		exercida pelo servidor								na SRH.		
3	5.1.3	Elaborar, publicar e implementar programa anual de dimensionamento e demanda de pessoal nas unidades hierárquicas	Não programada	Programa elaborado, divulgado e implementado	*	Programa elaborado e divulgado	Programa elaborado, divulgado e implementado	SRH	Não	O isolamento social e o trabalho remoto impostos pela pandemia COVID 19 impossibilitaram a realização desta atividade. Esta meta será trabalhada no Plano Operacional da SRH de 2021.	*	PDI
4	5.1.4	Promover a capacitação de no mínimo 30% do total de técnicos administrativos voltados para o	1.148	344	*	5%	5%	SRH CDP	Não	Dado situação de pandemia/C OVID-19 incentivou-se que as capacitações	*	PDI

		aperfeiçoamento de suas atividades institucionais									on-line, conforme disponibilizado no site UFPI/SRH. Realização e um curso de capacitação, em forma presencial, em janeiro/2020		
5	5.1.5	Promover a capacitação de no mínimo 25% do quadro de docentes voltado a potencializar o CPC (Conceito Preliminar de Curso) dos cursos no ensino superior e professores dos Básico, Técnico e Tecnológico	1.800	450	*	5%	5%	SRH CDP	Não	Dado situação de pandemia/C OVID-19 incentivou-se que as capacitações on-line, conforme disponibilizado no site UFPI/SRH.	PREG/SB ETT	PDI	

6	5.1.6	Institucionalizar programa de atualização pedagógica periódica obrigatória para professores no sentido de adequar práticas de ensino à atualidade, tornando as aulas mais dinâmicas e voltadas a implementação de metodologias ativas na educação.	*	Programa institucionalizado publicado e praticado	*	Programa institucionalizado publicado e praticado	*	SRH CDP (em parcerias com cursos na área de educação)	Não	Iniciou aproximação com SENAC e ENAP em Rede para desenvolvimento de capacitações conforme necessidade da UFPI	PREG	PDI
OBJETIVO		DESENVOLVER PROGRAMAS DE ATENÇÃO AO SERVIDOR										
7	5.2.1	Elaborar e implantar programa anual de realização periódica de exames para servidores técnicos administrativo e docentes	Não existe	Programa elabora e implantado	*	Programa elabora e implantado	Programa elabora e implantado	SRH CAS SESMT	Não	Não foi realizado no ano de 2020 devido ao isolamento social. Ademais, é necessário orçamento para realização da	*	PDI

										meta.		
8	5.2.2	Realizar exames periódico em 100% dos servidores técnico administrativo e docentes	0%	100%	*	60%	100%	SRH CAS SESMT	Não	Não foi realizado no ano de 2020 devido ao isolamento social. Ademais, é necessário orçamento para realização da meta.	Unidades Hierarquicas	PDI
9	5.2.3	Institucionalizar e Implementar Programa de Preparação para Aposentadoria (PPA)	Não existe programa	Programa implementado	*	Programa implementado	*	SRH CAS Equipe multiprofissional (Assistente Social, Médica do Trabalho, Enfermeira do Trabalho e outros) (Parceria com cursos da UFPI, PRAEC, PREX e entidades representativas dos servidores)	Não	O contexto de pandemia inviabilizou a institucionalização e implementação do PPA, contudo manteve-se o serviço já existente.	*	

10	5.2.4	Atender 100% dos servidores pelo programa de Preparação para Aposentadoria (PPA)	20%	100%	*	40%	60%	SRH CAS Equipe multiprofissional e Parceiros	Não	Existe atendimento por demanda espontânea ou encaminhamento de outros setores para o atendimento com Assistente Social	*
11	5.2.5	Realizar anualmente inspeções de Segurança em 100% das unidades organizacionais da UFPI	10%	100%	*	100%	100%	SRH SESMT	Não	O isolamento social e o trabalho remoto impostos pela pandemia COVID 19 impossibilitaram a realização desta atividade que exigia presencialidade. Outro motivo deve-	*

										se ao fato da equipe ser bem reduzida para a demanda de serviço. Esta meta será trabalhada no Plano Operacional da SRH de 2021.		
12	5.2.6	Criar e atualizar anualmente a cartilha do servidor	Não existe	Cartilha criada e publicada	*	Cartilha Atualizada	Cartilha Atualizada	SRH CAS CDP CAP CP S SESMT PERÍCIA OFICIAL	Não	O contexto de distanciamento social e trabalho remoto por conta da pandemia impôs mudanças no sentido da organização dos setores para atingimento deste objetivo	*	PDI

13	5.2.7	Criar e implementar instrumento anual de avaliação de desempenho de servidores como componente do processo de progressão funcional periódica	Não existe	Instrumento criado, implementado e publicado	*	Instrumento criado e publicado	Instrumento criado, implementado e publicado	SRH CDP	Não	Dado situação de pandemia/C OVID-19 não conseguimos evoluir na parceria com STI para viabilização e adequação do SIGRH	*	
14	5.2.8	Institucionalizar mediante instrumento programa institucional de fortalecimento clima organizacional	Não existe	Instrumento publicado	*	*	Instrumento publicado	SRH CAS	Não	Com o distanciamento devido a pandemia, não foi possível colocar em prática a meta.	*	
15	*	Criar da ferramenta Levantamento de Necessidades de Capacitação de Pessoas (LNCP) para formalização dos pedidos de capacitação e	Não existe	Instrumento publicado	*	*	Instrumento publicado	SRH CAS CDP	Sim	Efetivamos esse levantamento através do Google Forms para elaboração do PDP 200/2021	*	PDU

		de afastamento										
16		Criar do banco de talentos da UFPI envolvendo TAE e Docentes INSTRUÇÃO Nº 21, DE 20 DE FEVEREIRO DE 2020 e INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 65, de 30 JULHO 2020.	Não existe	Instrumento publicado	*	Planejamento	Instrumento publicado	SRH CAS CDP	Não	O isolamento social e o trabalho remoto impostos pela pandemia COVID 19 impossibilitaram a realização desta atividade. Esta meta será trabalhada no Plano Operacional da SRH de 2021		PDU
17		Definir programa de remoções e redistribuições com base num banco de dados das vagas	Não existe	Programa publicado	*	Planejamento	Programa publicado	SRH	SIM	É feito mensalmente e a alimentação de informações quanto a		PDU

		disponíveis utilizando critérios exclusivamente e técnicos								cargos vagos, impactando diretamente nas remoções e redistribuições.		
18		Implantar política de prevenção e combate ao suicídio, assédio moral e sexual no âmbito da UFPI	Não existe	Política implantada	*	Planejamento	Política implantada	SRH SESMT CAS Parceiros	Não	Devido à pandemia o programa não foi implantado, mas foram realizadas atividades de prevenção ao suicídio em parceria com a PRAEC e Escolas Técnicas da UFPI. O evento Webinário (re) quinta (ar) foi uma ação alusiva ao setembro amarelo, uma ação de prevenção		PDU

											do suicídio e promoção da vida, parte do calendário de atividades da SRH e parceiros.		
OBJETIVO		DESCENTRALIZAR ATIVIDADES DE GESTÃO DE PESSOAS PARA OS CAMPIS DO INTERIOR											
19	5.3.1	Lançar 100% o Cadastros dos professores substitutos nos campi	0%	100%	*	40%	60%	SRH	Não	O isolamento social e o trabalho remoto impostos pela pandemia COVID 19 impossibilitaram a realização desta atividade que exigia presencialidade. Esta meta será trabalhada no Plano Operacional	Campi fora de Sede	PDI	

										da SRH de 2021		
20	5.3.2	Lançar 100% de Pagamento de professores Substitutos nos campis	0%	100%	*	40%	60%	SRH CP	Não	<p>O isolamento social e o trabalho remoto impostos pela pandemia COVID 19 impossibilitaram a realização desta atividade que exigia presencialidade. Esta meta será trabalhada no Plano Operacional da SRH de 2021</p>	Campi fora de Sede	PDI

21	5.3.3	Manter 100% das Pasta Funcional dos servidores no campus de lotação do servidor	0%	100%	*	40%	60%	SRH CAP	Não	O isolamento social e o trabalho remoto impostos pela pandemia COVID 19 impossibilitaram a realização desta atividade que exigia presencialidade. Esta meta será trabalhada no Plano Operacional da SRH de 2021	Campi fora de Sede	PDI
22	5.3.4	Lançar 100% das Férias no campus de lotação do servidor	0%	100%	*	40%	60%	SRH CAS	Não	O isolamento social e o trabalho remoto impostos pela pandemia COVID 19	Campi fora de Sede	PDI

										<p>impossibilitaram a realização desta atividade que exigia presencialidade. Esta meta será trabalhada no Plano Operacional da SRH de 2021</p>		
23	5.3.5	<p>Lançar 100% de alterações de Plano de saúde no Campus de lotação do servidor</p>	0%	100%	*	40%	60%	SRH CAS CAP	Não	<p>O isolamento social e o trabalho remoto impostos pela pandemia COVID 19 impossibilitaram a realização desta atividade que exigia presencialidade.</p>	<p>Campi fora de Sede</p>	PDI

26	5.4.3	Contratar servidor para a biblioteca setorial do CCHL.	*	Nomeação	*	*	*	SRH	NÃO	Iniciou-se estudo para que em 2021 a meta seja alcançada.	*	PDI
27	5.4.4	Contratar servidor para a BCCB		Nomeação	*	*	*	SRH	NÃO	Iniciou-se estudo para que em 2021 a meta seja alcançada.	*	PDI
28	5.4.5	Contratar servidor para SCS	*	Nomeação	*	*	*	SRH	NÃO	Iniciou-se estudo para que em 2021 a meta seja alcançada.	*	PDI
29	5.4.6	Contratar servidor para PRAEC	*	Nomeação	*	*	*	SRH	NÃO	Iniciou-se estudo para que em 2021 a meta seja alcançada.	*	PDI
9		TEMA ESTRATÉGICO				SUSTENTABILIDADE						
OBJETIVO		ATENDER AS METAS DEFINIDAS NO PLANO DE SUSTENTABILIDADE DA UFPI										
ITEM	IdPDE ¹	META	CENÁRIO		SITUAÇÃO			RESPONSÁVEL ²	ACOMPANHAMENTO		APOIO ³	ORIGEM ⁴
			ATUAL	2022	2020	2021	2022		CONCLUÍDA (Sim/Não/Parcial)	EVIDENCIAR (Métrica de Avaliação)		

30	6.2.1	Reduzir no mínimo em 50% o CONSUMO com material de expediente: Folha A4. Referência ano 2019	0%	≤20%	*	≤10%	≤20%	DGOV/DGR	SIM	Considerando os processos terem se tornado virtual, fazendo com que sua tramitação fosse online e devido a possibilidade de trabalho remoto, foi possível atingir a meta.	*	PDI
31	6.2.2	Reduzir no mínimo em 50% o CONSUMO com material de cozinha: Copos plásticos (Água e Café) Referência ano 2019	0%	≤5%	*	≤10%	≤20%	DGOV/DGR	SIM	Considerando os processos terem se tornado virtual, fazendo com que sua tramitação fosse online e devido a possibilidade de trabalho remoto, foi	*	PDI

										possível atingir a meta.		
32	6.2.3	Reduzir no mínimo em 30% o CONSUMO com telefonia fixa; Referência Média 2018 e 2019	0%	≤2%	*	≤5%	≤10%	DGOV/DGR	SIM	Considerand o os processos terem se tornado virtual, fazendo com que sua tramitação fosse online e devido a possibilidade de trabalho remoto, foi possível atingir a meta.	*	PDI
33	6.2.4	Reduzir em 25% o CUSTO com serviço outsourcing de impressão. Referência ano média 2019(média 2018 e 2019)	0%	≤2%	*	≤5%	≤10%	DGOV/DGR	SIM	Considerand o os processos terem se tornado virtual, fazendo com que sua tramitação fosse online	*	PDI

											e devido a possibilidade de trabalho remoto, foi possível atingir a meta.		
34	6.2.5	Reduzir no mínimo em 25% o gasto com energia elétrica. Referência ano médio 2019(média 2018 e 2019)	0%	≤2%	*	≤5%	≤10%	DGOV/DGR	SIM	Considerando os processos terem se tornado virtual, fazendo com que sua tramitação fosse online e devido a possibilidade de trabalho remoto, foi possível atingir a meta.	*	PDI	
4		TEMA ESTRATÉGICO				GESTÃO E GOVERNANÇA							
OBJETIVO		FORTALECER AS BOAS PRÁTICAS DE GOVERNANÇA, TRANSPARENCIA DA INFORMAÇÃO E GESTÃO ORIENTADO A RESULTADO											
ITEM	IdPDE ¹	META	CENÁRIO		SITUAÇÃO			RESPONSÁVEL ²	ACOMPANHAMENTO		APOIO ³	ORIGEM ⁴	
			ATUAL	2022	2020	2021	2022		CONCLUIDA (Sim/Não/Parcial)	EVIDENCIAR (Métrica de Avaliação)			

35	4.5.1	Identificar e mapear em 100%(cem) das unidades administrativas no mínimo 10(dez) macroprocessos BPMN (Business Process Model and Notation)	0	100%	*	100%	*	SRH	SIM	Iniciou-se um estudo com todos os setores da SRH, para atendimento da demanda. O mesmo aconteceu devido a elaboração do PDU.	DGOV	PDI
36	4.5.3	Elaborar e Atualizar 100%(cem) os Regimentos internos por Unidade Hierárquica	0%	100%	*	100%	*	SRH	SIM	Os regimentos sempre são revisados e propostos para aprovação superior. Um exemplo é o Plano de Desenvolvimento de Pessoas, publicado na página da SRH/UFPI.	*	PDI

37	4.5.4	Elaborar e atualizar o Plano de Desenvolvimento da Unidade(PDU) durante a vigência do PDI 2020/2024 por Unidade Hierárquica	Não Existe PDU	PDU publicado	Publicar PDU até 30/09 com vigência até 31/12/2022	*	*	SRH	SIM	Elaborado e enviado à PROPLAN: https://proplan.ufpi.br/images/conteudo/PROPLAN/PDI/PDU/PDU_Proplan_2020_2022.pdf	DGOV	PDI
38	4.5.5	Definir em cada Unidade Hierárquica seu Mapa Estratégico	Não Existe Mapa Estratégico por Unidade	Publicar Mapa Estratégico	Publicar Mapa Estratégico	*	*	SRH	SIM	Iniciou-se um estudo com todos os setores da SRH, para atendimento da demanda. O mesmo aconteceu devido a elaboração do PDU.	DGOV	PDI
39	4.5.6	Definir em cada Unidade Hierárquica sua Cadeia de Valor	Não Existe Cadeia de Valor por Unidade	Publicar Cadeia de valor	Publicar Cadeia de Valor	*	*	SRH	SIM	Iniciou-se um estudo com todos os setores da SRH, para atendimento da demanda. O mesmo	DGOV	PDI

										aconteceu devido a elaboração do PDU.		
40	4.5.9	Possuir página eletrônica e realizar atualizações frequentes (no mínimo uma vez por mês) e ter aba específica para acompanhamento do PDI e PDU	Não existe	Atualizar no mínimo uma(1) vez por mês	*	Atualizar no mínimo uma(1) vez por mês	Atualizar no mínimo uma(1) vez por mês	SRH NTI	SIM	Já possuímos página específica da SRH. Falta apenas destinar um campo para a publicação do PDU, este realizado apenas em 2021 com a nova gestão.	STI	PDI
OBJETIVO		FORTALECER OS INDICES DE GOVERNANÇA INSTITUCIONAL CONFORME LEVANTAMENTO DO TCU										
41	4.5.3	Melhora em 90% iGovPessoas (índice de governança e gestão de pessoas)	32%	60,8%	*	*	>42%	SRH	NÃO	Iniciou-se um estudo com todos os setores da SRH, para atendimento da demanda.	DGOV	PDI
42	4.5.4	Melhorar em 262% iGestPessoas (índice de capacidade em gestão de pessoas)	23%	60,26%	*	*	>32%	SRH	NÃO	Iniciou-se um estudo com todos os setores da SRH, para atendimento da demanda.	DGOV	PDI

7		TEMA ESTRATÉGICO					TECNOLOGIA E COMUNICAÇÃO					
OBJETIVO		PROMOVER TRANSPARÊNCIA DA INFORMAÇÃO, DINAMIZAR A COMUNICAÇÃO INTERNA E INFORMATIZAR ROTINAS ADMINISTRATIVAS										
43	7.2.9	Implementar rotina no SIGAA que permita identificar a carga horária, específica, por docente, conforme Resolução CONSUN 18/2018	*	Rotina implementada	*	Rotina implementada	*	SRH	NÃO	Iniciou-se debates, a nível gerencial, sobre carga horária docente.	STI	PDI
44	7.2.10	Atualizar sistema de frequência eletrônica para aceitar biometria	*	Rotina implementada	*	*	Rotina implementada	SRH	SIM	A biometria não foi feita devido ao trabalho remoto imposto pela pandemia, porém o sistema de frequência continua sendo alimentado,	STI	PDI

										atualizado e homologado por esta SRH e todas as chefias da UFPI.		
45	7.2.1 1	Iniciar estudos e providências para a implementação do trabalho semipresencial e remoto, a fim de aumentar economia de recursos e eficiência na prestação de serviços, considerando a crescente tendência de modernização, informatização e virtualização do serviço público	*	Rotina implementada	Etapa de diagnóstico	Início da implementação	Rotina implementada	SRH	Não	Necessidade elaboração de comissão para estudos iniciais acerca do tema. Esta meta deverá ser trabalhada no Plano Operacional da SRH de 2021	STI	PDI

2. Conclusões

Considerando o alcance das metas estabelecidas para 2020, a SRH atingiu um bom grau de eficácia, atingindo metas que demandavam uma urgência maior em sua aplicação. Este fato significa que, apesar das limitações impostas pela Pandemia, por questões políticas e econômicas, esta unidade consegue ter um bom desempenho.

Existem diversos fatores que podem interferir negativa ou positivamente na realização da cadeia de valor e mapa estratégico. Para o desenvolvimento das atividades da SRH em 2020, podemos citar como impacto positivo interno como: Comprometimento da equipe todos os setores, o Aperfeiçoamento de processos para melhoria do serviço e o Apoio dos colaboradores e chefias imediatas para propor melhorias. Já o impacto positivo externo fica a cargo das Novas tecnologias disponíveis, da possibilidade de Concursos públicos para preenchimento de pessoal e de Capacitação da equipe a fora da unidade.

Outros fatores que podem impactar a realização dos objetivos e metas traçados pela SRH são os impactos negativos internos. Estes sendo observada como a pequena equipe diante do tamanho da universidade e quantidade de demandas, Ausência de utilização do Sistema Eletrônico de Informações – SEI e Pouco incentivo à capacitação profissional. Já os impactos externos podem ser citados como a Contingência orçamentária, a Saída de servidores qualificados da unidade, a Instabilidade política, econômica e social e o momento pandêmico.

Contudo, apesar das dificuldades e devido ao próprio contexto pandêmico foi possível à otimização do uso das tecnologias digitais da informação e comunicação, ocasionando maior celeridade na tramitação dos processos. Sendo assim, percebemos que apesar de alguns empecilhos, foi possível esta SRH mostrar-se mais proativa e resolutiva com os objetivos e metas traçados.

ETAPA DE ELABORAÇÃO DO PLANO OPERACIONAL DE 2021

1. Informar os objetivos e metas definidas para 2021, conforme Plano de Desenvolvimento da Unidade 2020-2022.

PAINEL DE PLANO DE METAS										
UNIDADE				SUPERINTENDÊNCIA DE RECURSOS HUMANOS						
1	TEMA ESTRATÉGICO			GESTÃO DE PESSOAS						
OBJETIVO		IMPLEMENTAR PROGRAMAS DE DESENVOLVIMENTO DE EQUIPE E CAPACITAÇÃO, VISANDO FORTALECER AS HABILIDADES E A QUALIFICAÇÃO E CRESCIMENTO PROFISSIONAL DOS SERVIDORES.								
IT E M	IdP DE 1	META	CENÁRIO		SITUAÇÃO	RESPO NSÁVE L ²	ACOMPANHAMENTO		APOI O ³	ORI GEM ⁴
			ATUA L	2022	2021		CONC LÚIDA (Sim/ Não/P arcial)	EVIDENCIAR (Métrica de Avaliação)		
1	5.1 .1	Normatizar , publicar e executar programa anual de capacitaçã o e qualificaçã o de	*	Normativa Publicada e em execução	Normativa publicada	SRH CDP		Evidenciar mediante registro documental e publicitado	*	PDI

		servidores baseada nas diretrizes do governo federal e na busca da excelência e melhoria da qualidade dos serviços ofertados à sociedade							
2	5.1.2	Implementar política de seleção e dimensionamento de força de trabalho com atenção as habilidades, competências e equivalência entre as	Não há política	Política documentada, publicada e implementada	Política publicada	SRH CDP	Evidenciar mediante registro documental e de ações que comprovem a implementação da política	*	PDI

		atribuições do cargo e excelência na atividade exercida pelo servidor							
3	5.1.3	Elaborar, publicar e implementar programa anual de dimensionamento e demanda de pessoal nas unidades hierárquicas	Não programa	Programa elaborado, divulgado e implementado	Programa elaborado e divulgado	SRH	Evidenciar mediante registro documental e de ações que comprovem a implementação da política	*	PDI
4	5.1.4	Promover a capacitação de no mínimo 30% do total de técnicos	1.148	344	5%	SRH CDP	Total de técnicos capacitados / 1.148 (total de técnicos em 2019) Referência: Servidor	*	PDI

		administrativos voltados para o aperfeiçoamento de suas atividades institucionais						capacitado a partir de 2020		
5	5.1.5	Promover a capacitação de no mínimo 25% do quadro de docentes voltado a potencializar o CPC (Conceito Preliminar de Curso) dos cursos no ensino superior e professores dos Básico,	1.800	450	5%	SRH CDP		Total de docentes matriculados em programas (Mestrado/Doutorado) / 1.800 (total de docentes em 2019). Referência: Docente com início da capacitação a partir de 2020	PREG/ SBET T	PDI

		Técnico e Tecnológico								
6	5.1 .6	Institucionalizar programa de atualização pedagógica periódica obrigatória para professores no sentido de adequar práticas de ensino à atualidade, tornando as aulas mais dinâmicas e voltadas a implementação de metodologias ativas na educação.	*	Programa institucionalizado publicado e praticado	Programa institucionalizado publicado e praticado	SRH CDP (em parceria com cursos na área de educação)		Programa institucionalizado publicado e praticado	PREG	PDI

OBJETIVO		DESENVOLVER PROGRAMAS DE ATENÇÃO AO SERVIDOR								
7	5.2.1	Elaborar e implantar programa anual de realização periódica de exames para de servidores técnicos administrativo e docentes	Não existe	Programa elabora e implantado	Programa elabora e implantado	SRH CAS SESMT		Evidenciar mediante registro documental e publicitado no portal da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas	*	PDI
8	5.2.2	Realizar exames periódico em 100% dos servidores técnico administrativo e docentes	0%	100%	60%	SRH CAS SESMT		Total de servidores que realizaram exames/total de servidores	Unidades Hierárquicas	PDI

9	5.2.3	Institucionalizar e Implementar Programa de Preparação para Aposentadoria (PPA)	Não existe programa	Programa implementado	Programa implementado	SRH CAS Equipe multiprofissional (Assistente Social, Médica do Trabalho, Enfermeira do Trabalho e outros) (Parceria com cursos da UFPI, PRAEC, PREX e entidades representativas dos servidores)		Evidenciar mediante registro documental e publicitado no portal da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas	*	
---	-------	---	---------------------	-----------------------	-----------------------	---	--	--	---	--

10	5.2.4	Atender 100% dos servidores pelo programa de Preparação para Aposentadoria (PPA)	20%	100%	40%	SRH CAS Equipe multiprofissional e Parceiros	Total de servidores que atendidos pelo programa/ total de servidores aposentados.	*	
11	5.2.5	Realizar anualmente inspeções de Segurança em 100% das unidades organizacionais da UFPI	10%	100%	100%	SRH SESMT	Quantidade de vistorias realizadas/ Quantidade de setores da UFPI	*	
12	5.2.6	Criar e atualizar anualmente a cartilha do servidor	Não existe	Cartilha criada e publicada	Cartilha Atualizada	SRH CAS CDP CAP CP S SESMT PERÍCIA OFICIAL	Evidenciar mediante registro documental e publicitado	*	PDI

13	5.2.7	Criar e implementar instrumento anual de avaliação de desempenho de servidores como componente do processo de progressão funcional periódica	Não existe	Instrumento criado, implementado e publicado	Instrumento criado e publicado	SRH CDP		Evidenciar mediante registro documento e publicitado	*	
14	5.2.8	Institucionalizar mediante instrumento programa institucional de fortalecimento clima organizacional	Não existe	Instrumento publicado	*	SRH CAS		Evidenciar mediante registro documental e publicitado	*	

		onal								
15	*	Criar da ferramenta Levantamento de Necessidades de Capacitação de Pessoas (LNCP) para formalização dos pedidos de capacitação e de afastamento	Não existe	Instrumento publicado	*	SRH CAS CDP		Evidenciar mediante registro documental e publicitado	*	PDU
16		Criar do banco de talentos da UFPI envolvendo TAE e Docentes INSTRUÇÃO	Não existe	Instrumento publicado	Planejamento	SRH CAS CDP		Evidenciar mediante registro documental e publicitado		PDU

		O Nº 21, DE 20 DE FEVEREIRO DE 2020 e INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 65, de 30 JULHO 2020.							
17		Definir programa de remoções e redistribuições com base num banco de dados das vagas disponíveis utilizando critérios exclusivamente técnicos	Não existe	Programa publicado	Planejamento	SRH	Evidenciar mediante registro documental e publicitado		PDU

18		Implantar política de prevenção e combate ao suicídio, assédio moral e sexual no âmbito da UFPI	Não existe	Política implantada	Planejamento	SRH SESMT CAS Parceiros	Evidenciar mediante registro documental e publicitado		PDU
OBJETIVO		DESCENTRALIZAR ATIVIDADES DE GESTÃO DE PESSOAS PARA OS CAMPIS DO INTERIOR							
19	5.3 .1	Lançar 100% o Cadastros dos professores substitutos nos campi	0%	100%	40%	SRH	Quantidade de professores cadastrado nos campi/ Quantidade de professores contratados	Campi fora de Sede	PDI
20	5.3 .2	Lançar 100% de Pagamento de professores Substitutos nos campis	0%	100%	40%	SRH CP	Quantidade de professores pago nos campi/ Quantidade de professores contratados	Campi fora de Sede	PDI

21	5.3.3	Manter 100% das Pasta Funcional dos servidores no campus de lotação do servidor	0%	100%	40%	SRH CAP		Quantidade de servidores lotados nos campi/ Quantidade de servidores	Campi fora de Sede	PDI
22	5.3.4	Lançar 100% das Férias no campus de lotação do servidor	0%	100%	40%	SRH CAS		Quantidade de servidores lotados nos campi/ Quantidade de servidores	Campi fora de Sede	PDI
23	5.3.5	Lançar 100% de alterações de Plano de saúde no Campus de lotação do servidor	0%	100%	40%	SRH CAS CAP		Quantidade de servidores lotados nos campi/ Quantidade de servidores	Campi fora de Sede	PDI
2		TEMA ESTRATÉGICO			GESTÃO DE PESSOAS					
OBJETIVO		GERIR A CONTRATAÇÃO DE PESSOAL, CARGA HORÁRIA DOCENTE E JORNADA DE TRABALHO DE TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS								
ITEM	IdP DE 1	META	CENÁRIO	SITUAÇÃO		RESPONSÁVEL L²	ACOMPANHAMENTO	APOIO O³	ORIGEM 4	

			ATUAL	2022	2020	2021	2022		CONCLUÍDA (Sim/Não/Parcial)	EVIDENCIAR (Métrica de Avaliação)		
24	5.4.1	Elaborar programa de planejamento de contratação de pessoal anual, conforme demanda e dimensionamento setoriais	*	Programa elaborado	Programa elaborado			SRH		Evidenciar mediante registro documental	*	PDI
25	5.4.2	Contratar servidor para a biblioteca setorial do CT	*	Nomeação	*			SRH		Evidenciar mediante nomeação	*	PDI
26	5.4.3	Contratar servidor para a biblioteca setorial do CCHL.	*	Nomeação	*			SRH		Evidenciar mediante nomeação	*	PDI

27	5.4.4	Contratar servidor para BCCB		Nomeação	*	*	*	SRH		Evidenciar mediante nomeação	*	PDI
28	5.4.5	Contratar servidor para SCS	*	Nomeação	*	*	*	SRH		Evidenciar mediante nomeação	*	PDI
29	5.4.6	Contratar servidor para PRAEC	*	Nomeação	*	*	*	SRH		Evidenciar mediante nomeação	*	PDI
3		TEMA ESTRATÉGICO				SUSTENTABILIDADE						
OBJETIVO		ATENDER AS METAS DEFINIDAS NO PLANO DE SUSTENTABILIDADE DA UFPI										
IT E M	IdP DE ¹	META	CENÁRIO		SITUAÇÃO			RESPO NSÁVE L ²	ACOMPANHAMENTO		APOI O ³	ORI GEM ⁴
			ATUA L	2022	2020	2021	2022		CONC LÚIDA (Sim/ Não/P arcial)	EVIDENCIAR (Métrica de Avaliação)		
30	6.2.1	Reduzir no mínimo em 50% o CONSUMO com material de	0%	≤20%			≤10%	DGOV/D GR		Relação entre Ano Atual e o Ano 2019 menor ou igual ao percentual	*	PDI

		expediente: Folha A4. Referência ano 2019						estimado na meta		
31	6.2 .2	Reduzir no mínimo em 50% o CONSUMO com material de cozinha: Copos plásticos (Água e Café) Referência ano 2019	0%	≤5%	≤10%	DGOV/D GR		Relação entre Ano Atual e o Ano 2019 menor ou igual ao percentual estimado na meta	*	PDI
32	6.2 .3	Reduzir no mínimo em 30% o CONSUMO com telefonia fixa; Referência Média 2018 e 2019	0%	≤2%	≤5%	DGOV/D GR		Relação entre Ano Atual e o Ano 2019 menor ou igual ao percentual estimado na meta	*	PDI

33	6.2.4	Reduzir em 25% o CUSTO com serviço outsourcing de impressão. Referência ano média 2019(média 2018 e 2019)	0%	≤2%	≤5%	DGOV/DGR		Relação entre Ano Atual e o Ano 2019 menor ou igual ao percentual estimado na meta	*	PDI
34	6.2.5	Reduzir no mínimo em 25% o gasto com energia elétrica. Referência ano média 2019(média 2018 e 2019)	0%	≤2%	≤5%	DGOV/DGR		Relação entre Ano Atual e o Ano 2019 menor ou igual ao percentual estimado na meta	*	PDI
4		TEMA ESTRATÉGICO				GESTÃO E GOVERNANÇA				
OBJETIVO		FORTALECER AS BOAS PRÁTICAS DE GOVERNANÇA, TRANSPARENCIA DA INFORMAÇÃO E GESTÃO ORIENTADO A RESULTADO								
ITEM	IdP DE 1	META	CENÁRIO	SITUAÇÃO		RESPONSÁVEL L²	ACOMPANHAMENTO	APOIO O³	ORIGEM 4	

			ATUAL	2022	2020	2021	2022		CONCLUÍDA (Sim/Não/Parcial)	EVIDENCIAR (Métrica de Avaliação)		
35	4.5.1	Identificar e mapear em 100%(cem) das unidades administrativas no mínimo 10(dez) macroprocessos BPMN (Business Process Model and Notation)	0	100%		*		SRH		Total de unidades com macroprocessos Mapeados / Total de Macroprocessos identificados	DGOV	PDI
36	4.5.3	Elaborar e Atualizar 100%(cem) os Regimentos internos por Unidade Hierárquica	0%	100%		*		SRH		Regimento publicado	*	PDI

37	4.5.4	Elaborar e atualizar o Plano de Desenvolvimento da Unidade(PDU) durante a vigência do PDI 2020/2024 por Unidade Hierárquica	Não Existe PDU	PDU publicado	Publicar PDU até 30/09 com vigência até 31/12/2022	*	SRH		PDU publicado	DGOV	PDI
38	4.5.5	Definir em cada Unidade Hierárquica seu Mapa Estratégico	Não Existe Mapa Estratégico por Unidade	Publicar Mapa Estratégico	Publicar Mapa Estratégico	*	SRH		Mapa estratégico publicado	DGOV	PDI
39	4.5.6	Definir em cada Unidade Hierárquica sua Cadeia de Valor	Não Existe Cadeia de Valor por Unidade	Publicar Cadeia de valor	Publicar Cadeia de Valor	*	SRH		Cadeia de valor publicada	DGOV	PDI

40	4.5.9	Possuir página eletrônica e realizar atualizações frequentes (no mínimo uma vez por mês) e ter aba específica para acompanhamento do PDI e PDU	Não existe	Atualizar no mínimo uma(1) vez por mês	Atualizar no mínimo uma(1) vez por mês	SRH NTI		Registro de atualização	STI	PDI
OBJETIVO		FORTALECER OS INDICES DE GOVERNANÇA INSTITUCIONAL CONFORME LEVANTAMENTO DO TCU								
41	4.5.3	Melhora em 90% iGovPessoas (índice de governança e gestão de pessoas)	32%	60,8%	*	SRH		Última avaliação do TCU na vigência do PDI >= 60,8%	DGOV	PDI
42	4.5.4	Melhorar em 262% iGestPessoas (índice de capacidade	23%	60,26%	*	SRH		Última avaliação do TCU na vigência do PDI >= 60,26%	DGOV	PDI

		em gestão de pessoas)								
5		TEMA ESTRATÉGICO			TECNOLOGIA E COMUNICAÇÃO					
OBJETIVO		PROMOVER TRANSPARÊNCIA DA INFORMAÇÃO, DINAMIZAR A COMUNICAÇÃO INTERNA E INFORMATIZAR ROTINAS ADMINISTRATIVAS								
43	7.2.9	Implementar rotina no SIGAA que permita identificar a carga horário, específica, por docente, conforme Resolução CONSUN 18/2018	*	Rotina implementada	Rotina implementada	SRH		Evidenciar mediante Rotina implementada	STI	PDI
44	7.2.10	Atualizar sistema de frequência eletrônica para aceitar biometria	*	Rotina implementada	*	SRH		Evidenciar mediante Rotina implementada	STI	PDI

45	7.2 .11	Iniciar estudos e providências para a implementação do trabalho semipresencial e remoto, a fim de aumentar economia de recursos e eficiência na prestação de serviços, considerando a crescente tendência de modernização, informatização e virtualização do serviço público	*	Rotina implementada	Início da implementação	SRH		Avaliar Unidades/Servidores submetidos à rotina e indicadores como produtividade e índices de satisfação interno e externo	STI	PDI
----	------------	--	---	---------------------	-------------------------	-----	--	--	-----	-----

2. Definir o Plano Operacional 2021 a partir dos desdobramentos dos objetivos e metas definidas para ano de 2021 no PDU 2020-2022 da unidade. O plano Operacional consiste em especificar um plano de ação com estratégias para alcance das metas.

No Planejamento Operacional temos planos bem mais focados no curto prazo, geralmente elaborados para períodos mais curtos, de 3 a 12 meses, com as definições de métodos, processos e sistemas a serem utilizados para que a Superintendência de Recursos Humanos possa alcançar os objetivos traçados.

Com a implantação do planejamento operacional é possível otimizar resultados, proporcionando mais foco e direcionamento nas atividades dos servidores e contribuindo de maneira preventiva para possíveis contingências orçamentárias.

Este ainda é responsável por criar condições para que as diretrizes estabelecidas no planejamento estratégico do PDI sejam alcançadas, visto ser um planejamento mais próximo da realidade de cada setor/unidade.

Dessa forma, apresentamos a seguir o planejamento operacional criado para o exercício 2021 desta Superintendência de Recursos Humanos:

PLANO OPERACIONAL 2021									
UNIDADE		DIRETORIA DE GOVERNANÇA				ANO	2020		
IdPD T	META	ELABORAR E ATUALIZAR O PLANO DE DESENVOLVIMENTO DA UNIDADE(PDU) DURANTE A VIGÊNCIA DO PDI 2020/2024 POR UNIDADE HIERÁRQUICA							
37									
ITEM	ESTRATÉGI A	PLANO DE AÇÕES 2020				ATRIBUÍDO ₂	ORIGEM ₃	ACOMPANHAMENTO	
		1º Trimestr e	2º Trimestr e	3º Trimestre	4º Trimestre			FINALIZAD A (Sim/Não)	EVIDENCIA R

37.1	Levantar informações				-Reunir equipe -Preparar formulário a ser preenchido	Comissão PDU	PDI		
	Escrever e publicar PDU				- Escrever PDU e publicar	Comissão PDU	PDI		
IdPD T	META	DEFINIR EM CADA UNIDADE HIERÁRQUICA SEU MAPA ESTRATÉGICO E CADEIA DE VALOR							
38									
ITEM	ESTRATÉGICA	PLANO DE AÇÕES 2020				ATRIBUÍDO ₂	ORIGEM ₃	ACOMPANHAMENTO	
		1º Trimestre	2º Trimestre	3º Trimestre	4º Trimestre			FINALIZADA (Sim/Não)	EVIDENCIAR
38.1	- Levantar os principais serviços prestados pela unidade, conforme as perspectivas de suporte, processos internos e resultados.			- Reunir a equipe - Produzir o Mapa Estratégico		Comissão PDU	PDI		

IdPD T 39	META	REUNIR EQUIPE, ELABORANDO PLANOS DE AÇÕES/METAS/OBJETIVOS							
ITEM	ESTRATÉGI A	PLANO DE AÇÕES 2020				ATRIBUÍDO 2	ORIGEM 3	ACOMPANHAMENTO	
		1º Trimestr e	2º Trimestr e	3º Trimestre	4º Trimestre			FINALIZAD A (Sim/Não)	EVIDENCIA R
39.1	- Reuniões constantes para que a SRH trabalhe como um todo e não isoladamente em cada serviço			- Reunir a equipe - Implementar planos de ações		Comissão PDU	PDI		

3. Considerações Finais