

# EIXO ESTRATÉGICO

Desenvolvimento de Pessoas e Qualidade de Vida



# RESULTADO SITUACIONAL DO EIXO ESTRATÉGICO 4

## Desenvolvimento de Pessoas e Qualidade de Vida



Total de Ações Monitoradas

50

\*\* Ações sem status de execução: 4



Índice de Implementação das Ações

Ação Totalmente Realizada

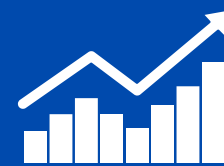
34

Ação Parcialmente Realizada

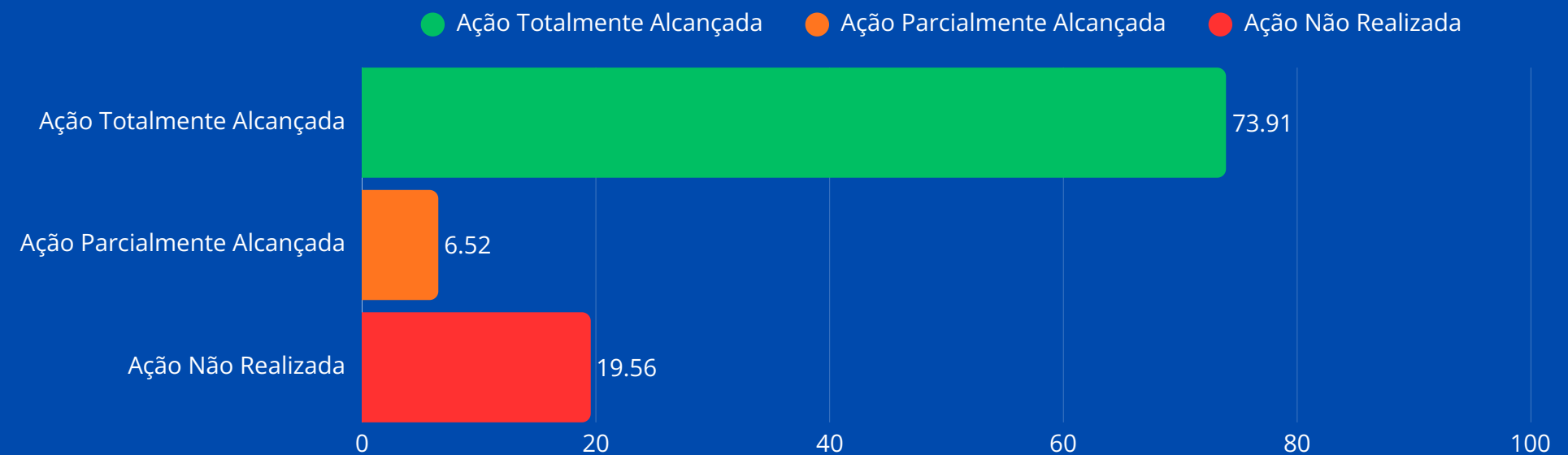
3

Ação Não Realizada

9



Percentual de Implementação das Ações



Status das Ações Executadas



Totalmente Realizada



Parcialmente Realizada



Não Realizada

**TOTALMENTE REALIZADA:** Quando todas as as ações do eixo forem alcançadas

**PARCIALMENTE REALIZADA:** Quando o somatório das ações totalmente realizadas e parcialmente realizadas do eixo for superior a 60%

**NÃO REALIZADA:** Quando o somatório das ações totalmente realizadas e parcialmente realizadas do eixo for menor ou igual a 59,99%.

Observação: Foram 4 ações não respondidas

# **SITUAÇÃO DAS PROPOSTAS E AÇÕES DO EIXO ESTRATÉGICO 4**



# DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS E QUALIDADE DE VIDA

2025  
PRAZO DE EXECUÇÃO

## Proposta: Ações de prevenção e intermediação de conflitos.

**Ação 1:** Pesquisa de clima organizacional e intervenções:

- Realizar a coleta de dados dos servidores por meio de questionário validado;

**Ação Não Realizada**

**Ação 2:** Pesquisa de clima organizacional e intervenções:

- Traçar intervenções voltadas para os problemas levantados;

**Ação Não Realizada**

**Ação 3:** Prevenção e enfrentamento ao assédio e discriminação:

- Estabelecer parceria com o Comitê de Gestão de Integridade (CGI) da UFR;

**Ação Totalmente Realizada**

**Ação 4:** Prevenção e enfrentamento ao assédio e discriminação:

- Elaborar cartilhas de orientações referentes aos temas;

**Ação Totalmente Realizada**

**Ação 5:** Prevenção e enfrentamento ao assédio e discriminação:

- Promover palestras, rodas de conversas e/ou ações que divulguem o tema entre os servidores;

**Ação Totalmente Realizada**

**Ação 6:** Prevenção e enfrentamento ao assédio e discriminação:

- Fornecer apoio psicológico quando necessário;

**Ação Totalmente Realizada**

**Ação 7:** Prevenção e enfrentamento ao assédio e discriminação:

- Fornecer apoio psicológico quando necessário;

**Ação Totalmente Realizada**

## Proposta: Educação Financeira

**Ação 1:** Estabelecer parcerias;

**Ação Totalmente Realizada**

**Ação 2:** Ministras palestras relacionadas ao tema;

**Ação Totalmente Realizada**

**Ação 3:** Elaborar uma cartilha contendo esclarecimentos sobre o tema;

**Ação Não Realizada**

**Ação 4:** Gerenciar a oferta e agendamento do atendimento individualizado (demandar funcionalidade no SUAP);

**Ação Totalmente Realizada**

**Ação 5:** Ofertar atendimento especial aos servidores aposentados.

**Ação Totalmente Realizada**

## Proposta: Acolhimento dos servidores

**Ação 1:** Atualizar e disponibilizar manual com o passo a passo para as solicitações do servidor junto à DSQV;

**Ação Totalmente Realizada**

**Ação 2:** Participar das ações de acolhimento dos novos servidores promovidas pela Diretoria de Desenvolvimento Pessoal (DDP) - PROGEP;

**Ação Totalmente Realizada**

**Ação 3:** Participar, juntamente com a Diretora de Administração de Pessoal (DAP)-PROGEP, da promoção de palestras que preparem os servidores para o momento da aposentadoria;

**Ação Totalmente Realizada**



# DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS E QUALIDADE DE VIDA

2025  
PRAZO DE EXECUÇÃO

## Proposta: Acolhimento dos servidores

**Ação 4:** Participar, juntamente com DAP-PROGEP, da elaboração de manual de orientação para solicitação de aposentadoria;

**Sem Resposta**

**Ação 5:** Elaborar e gerenciar o envio de cartões de felicitações por ocasião do aniversário e retorno de licença maternidade/paternidade dos servidores;

**Ação Totalmente Realizada**

**Ação 6:** Contactar o servidor em seu retorno às atividades laborais após períodos sensíveis de afastamento (tratamentos prolongados de saúde, licença por óbito de familiar e outros casos que forem de conhecimento da diretoria).

**Ação Totalmente Realizada**

## Proposta: Gestante e Puérperas

**Ação 1:** Elaborar cartilha informativa sobre cuidados na gestação e no puerpério;

**Ação Parcialmente Realizada**

**Ação 2:** Divulgar o projeto entre os servidores;

**Ação Não Realizada**

**Ação 3:** Atender as servidoras interessadas conforme demanda por agendamento (demandar essa funcionalidade no SUAP).

**Ação Não Realizada**

## Proposta: Manual do Servidor

**Ação 1:** Participar, juntamente com as gerências do setor, para elaboração de um manual com passo a passo para sanar dúvidas quanto às solicitações e orientações aos servidores. Contendo informações sobre auxílios e pagamentos, benefícios previdenciários, movimentação e acompanhamento pessoal, admissão e desligamento.

**Ação Parcialmente Realizada**

## Proposta: Atualizar página online da PROGEP.

**Ação 1:** Estabelecer parceria com a PROTIC;

**Ação Totalmente Realizada**

**Ação 2:** Reunir com os diretores do setor e listar os principais eventos.

**Ação Totalmente Realizada**

## Proposta: Normatização dos processos de qualificação e capacitação dos servidores da UFR.

**Ação 1:** Conhecer a qualificação atual dos servidores;

**Ação Totalmente Realizada**

**Ação 2:** Identificar junto às chefias as habilidades necessárias para qualificação e capacitação da equipe;

**Ação Não Realizada**

**Ação 3:** Elaborar resolução para normatização do processo de qualificação/capacitação de servidores;

**Ação Totalmente Realizada**

**Ação 4:** Fortalecer a política de desenvolvimento de pessoas;

**Ação Totalmente Realizada**

**Ação 5:** Realizar parcerias com outras instituições quanto à oferta de programas de mestrado e doutorado interinstitucionais (MINTER e DINTER);

**Ação Totalmente Realizada**

**Ação 6:** Verificar o impacto dos servidores recém-qualificados/capacitados em suas áreas de atuação.

**Ação Não Realizada**



# DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS E QUALIDADE DE VIDA

2025  
PRAZO DE EXECUÇÃO

## Proposta: Programa de capacitação de servidores em línguas estrangeiras (PCLS).

**Ação 1:** Firmar parceria com a SECRI;

**Sem Resposta**

**Ação 2:** Identificação da Proporção de Servidores Fluente em Línguas Estrangeiras: Realizar um levantamento para avaliar o nível de proficiência linguística dos docentes;

**Sem Resposta**

**Ação 3:** Identificação da Proporção de Servidores Fluente em Línguas Estrangeiras: Identificar quais idiomas são mais relevantes para a UFR (por exemplo, inglês, espanhol, francês, alemão, etc.);

**Sem Resposta**

## Proposta: Capacitação em brigada de incêndio.

**Ação 1:** Realizar levantamento das áreas críticas e pontos de risco nas instalações da universidade;

**Ação Parcialmente Realizada**

**Ação 2:** Contratar profissionais especializados para ministrar o treinamento;

**Ação Totalmente Realizada**

**Ação 3:** Realizar simulações de evacuação e combate a incêndios;

**Ação Totalmente Realizada**

**Ação 4:** Elaborar um plano de contingência específico para a brigada de incêndio.

**Ação Não Realizada**

## Proposta: Capacitação em primeiros socorros.

**Ação 1:** Realizar treinamento teórico e prático abordando técnicas de primeiros socorros;

**Ação Totalmente Realizada**

**Ação 2:** Instruir sobre procedimentos específicos para diferentes tipos de lesões e emergências;

**Ação Totalmente Realizada**

**Ação 3:** Disponibilizar recursos e materiais adequados para a capacitação;

**Ação Totalmente Realizada**

**Ação 4:** Certificar os participantes após a conclusão do programa.

**Ação Totalmente Realizada**

## Proposta: Implementação das normas para progressão funcional dos TAE.

**Ação 1:** Criar uma comissão para elaborar as diretrizes e critérios de avaliação;

**Ação Totalmente Realizada**

**Ação 2:** Definir indicadores de desempenho relevantes para cada categoria de servidor;

**Ação Totalmente Realizada**

**Ação 3:** Elaborar, com base na legislação vigente, a resolução de progressão funcional do servidor TAE;

**Ação Não Realizada**

**Ação 4:** Implementar no SUAP um módulo de avaliação.

**Ação Totalmente Realizada**



# DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS E QUALIDADE DE VIDA

2025  
PRAZO DE EXECUÇÃO

## **Proposta: Implementação política de gestão de desempenho.**

**Ação 1:** Realizar workshops e treinamentos para gestores e servidores sobre a importância da gestão de desempenho;

**Ação Totalmente Realizada**

**Ação 2:** Criar indicadores específicos para medir o desempenho individual e coletivo;

**Ação Totalmente Realizada**

**Ação 3:** Estabelecer um sistema de feedback regular entre gestores e suas equipes;

**Ação Totalmente Realizada**

**Ação 4:** Implementar um programa de reconhecimento, destacando os servidores que alcançam metas e demonstram excelência;

**Ação Totalmente Realizada**

**Ação 5:** Monitorar continuamente os resultados e ajustar as práticas conforme necessário.

**Ação Totalmente Realizada**



## JUSTIFICATIVA DAS AÇÕES PARCIALMENTE REALIZADA E NÃO REALIZADA

### **Proposta: Ações de prevenção e intermediação de conflitos.**

**Ação 1:** Pesquisa de clima organizacional e intervenções:

- Realizar a coleta de dados dos servidores por meio de questionário validado;

**Justificativa:** Ausência de profissionais capacitados

**Ação 2:** Pesquisa de clima organizacional e intervenções:

- Traçar intervenções voltadas para os problemas levantados;

**Justificativa:** Ausência de profissionais capacitados

### **Proposta: Educação financeira.**

**Ação 3:** Elaborar uma cartilha contendo esclarecimentos sobre o tema;

**Justificativa:** Mudança de estratégia ao longo do projeto

### **Proposta: Gestantes e puérperas.**

**Ação 1:** Elaborar cartilha informativa sobre cuidados na gestação e no puerpério;

**Justificativa:** -

**Ação 2:** Divulgar o projeto entre os servidores;

**Justificativa:** Atraso no cronograma do projeto devido ao acúmulo de demandas no setor

**Ação 3:** Atender as servidoras interessadas conforme demanda por agendamento (demandar essa funcionalidade no SUAP).

**Justificativa:** Atraso no cronograma do projeto devido ao acúmulo de demandas no setor

### **Proposta: Manual do servidor.**

**Ação 1:** Participar, juntamente com as gerências do setor, para elaboração de um manual com passo a passo para sanar dúvidas quanto às solicitações e orientações aos servidores. Contendo informações sobre auxílios e pagamentos, benefícios previdenciários, movimentação e acompanhamento pessoal, admissão e desligamento.

**Justificativa:** -

### **Proposta: Normatização dos processos de qualificação e capacitação dos servidores da UFR.**

**Ação 2:** Identificar junto às chefias as habilidades necessárias para qualificação e capacitação da equipe;

**Justificativa:** Não realizada por falta de pessoal.

**Ação 6:** Verificar o impacto dos servidores recém-qualificados/capacitados em suas áreas de atuação.

**Justificativa:** Ação é impossível de mensurar.

### **Proposta: Capacitação em brigada de incêndio.**

**Ação 1:** Realizar levantamento das áreas críticas e pontos de risco nas instalações da universidade;

**Justificativa:** O levantamento foi realizado em áreas específicas da Universidade, como laboratórios.

**Ação 4:** Elaborar um plano de contingência específico para a brigada de incêndio.

**Justificativa:** A formação da Brigada ocorreu em dezembro de 2025. As ações pertinentes serão planejadas e executadas ao longo de 2026.

### **Proposta: Implementação das normas para progressão funcional dos TAE.**

**Ação 3:** Elaborar, com base na legislação vigente, a resolução de progressão funcional do servidor TAE;

**Justificativa:** A progressão funcional da carreira dos Técnicos-administrativos em Educação é regida pela Lei 11.091/2005 e modificações (em especial as advindas pela Lei 15.141/2025). Considerando que o processo já encontra-se regimentado e amparado por Leis, não há razão para criação de instrumento deste tipo na instituição.