



UNIVERSIDADE FEDERAL DO OESTE DO PARÁ
PRÓ-REITORIA DE GESTÃO DE PESSOAS

Relatório

de Gestão

Exercício 2025

2026



UNIVERSIDADE FEDERAL DO OESTE DO PARÁ
PRÓ-REITORIA DE GESTÃO DE PESSOAS

RELATÓRIO DE GESTÃO:
EXERCÍCIO DE 2025

SANTARÉM-PARÁ

ADMINISTRAÇÃO SUPERIOR

Reitora

Aldenize Ruela Xavier

Vice-Reitora

Solange Helena Ximenes Rocha

Pró-Reitor de Administração

Warlivan Salvador Leite

Pró-Reitora da Cultura, Comunidade e Extensão

Ediene Pena Ferreira

Pró-Reitora de Ensino de Graduação

Carla Marina Costa Paxiuba

Pró-Reitor de Gestão Estudantil

Luamim Sales Tapajós

Pró-Reitora de Gestão de Pessoas

Fabriciana Vieira Guimarães

Pró-Reitora de Pesquisa, Pós-Graduação e Inovação Tecnológica

Kelly Christina Ferreira Castro

Pró-Reitor de Planejamento e Desenvolvimento Institucional

Cauan Ferreira Araújo

DIRETORES DE UNIDADES ACADÊMICAS

Instituto de Biodiversidade e Florestas

Diretor: Thiago Almeida Vieira

Instituto de Ciências da Educação

Diretora: Lademe Correia de Sousa

Instituto de Ciências da Sociedade

Diretora: Ana Maria Silva Sarmento

Instituto de Ciências e Tecnologia das Águas

Diretor: Frank Raynner Vasconcelos Ribeiro

Instituto de Engenharia e Geociências

Diretor: Abraham Lincoln Rabelo de Sousa

Instituto de Formação Interdisciplinar e Intercultural

Diretor: Raimundo Valdomiro de Sousa

Instituto de Saúde Coletiva

Diretor: Waldiney Pires Moraes

DIRETORES DE CAMPI

Campus de Alenquer

Diretora: Maria do Rosario da Silva

Campus de Itaituba

Diretor: Jonas Santos Leite

Campus de Juruti

Diretora: Celeste Queiroz Rossi

Campus de Monte Alegre

Diretora: Marcella Costa Radael

Campus de Óbidos

Diretora: Marilene Maria Aquino Castro de Barros

Campus de Oriximiná

Diretora: Dávia Marciana Talgatti

DIRIGENTES DA UNIDADE

PRÓ-REITORIA DE GESTÃO DE PESSOAS

Pró-Reitora: Fabriciana Vieira Guimarães

DIRETORIA DE GESTÃO E DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS

Diretora: Marcela Cardoso Pimentel

DIRETORIA DE SAÚDE E QUALIDADE DE VIDA

Diretora: Wania Cristina Rodrigues da Silva

COORDENAÇÃO DE ADMISSÃO DE PESSOAL

Coordenadora: Adrya Leticia Pantoja Paiva De Sousa

COORDENAÇÃO DE DESEMPENHO E DESENVOLVIMENTO

Coordenador: Gleidson Dos Santos Pereira

COORDENAÇÃO DE CADASTRO E MOVIMENTAÇÃO DE PESSOAL

Coordenadora: Karoline Dolzanes Machado Lira

COORDENAÇÃO DE ADMINISTRAÇÃO E PAGAMENTO DE PESSOAL

Coordenador: John Lucas Pontes Lima

COORDENAÇÃO DE QUALIDADE DE VIDA E ASSISTÊNCIA PSICOSSOCIAL

Coordenador: Oton Fernando Figueira da Silva

COORDENAÇÃO DE VIGILÂNCIA EM SAÚDE DO SERVIDOR

Coordenadora: Marlei Acordi

APRESENTAÇÃO

O presente documento apresenta o Relatório de Gestão da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (Progep), referente ao exercício de 2025, com o propósito de dar transparência às ações desenvolvidas e fortalecer o diálogo com a comunidade acadêmica e a sociedade civil.

Mais do que a descrição de atividades realizadas, este relatório traduz o compromisso institucional com uma gestão de pessoas estratégica, orientada para o fortalecimento da Universidade Federal do Oeste do Pará (Ufopa), reconhecendo que são as pessoas que sustentam, movem e transformam a instituição.

No exercício de 2025, destacam-se avanços significativos no provimento e na recomposição da força de trabalho, com a realização de concursos públicos para as carreiras de Professor do Magistério Superior (efetivo e substituto) e de Técnicos-Administrativos em Educação, contribuindo diretamente para o fortalecimento das unidades acadêmicas e administrativas, bem como para a expansão e qualificação das atividades de ensino, pesquisa e extensão.

No campo da valorização e do cuidado com os servidores, a Diretoria de Saúde e Qualidade de Vida intensificou suas ações por meio de campanhas e iniciativas voltadas à promoção da saúde integral, abordando temáticas relevantes e alinhadas às necessidades institucionais, reforçando a compreensão de que ambientes de trabalho saudáveis são essenciais para o desempenho organizacional e para o bem-estar coletivo.

Cabe destacar que a atuação da Progep, ao longo deste período, esteve pautada não apenas na execução de rotinas administrativas, mas na construção de políticas e práticas que dialogam com os desafios contemporâneos da gestão pública, especialmente no que se refere à atração, desenvolvimento, valorização e retenção de pessoas na região amazônica.

Este relatório, portanto, reflete uma gestão que busca equilíbrio entre técnica, sensibilidade e estratégia, reconhecendo a complexidade da gestão de pessoas no serviço público e reafirmando o compromisso com uma Ufopa mais forte, inclusiva e preparada para o futuro.

SUMÁRIO

1.VISÃO GERAL DA UNIDADE	10
1.1 Infraestrutura Física	11
1.2 Gestão de Pessoal.....	12
1.3 Sustentabilidade Ambiental.....	17
2 RESULTADOS ALCANÇADOS.....	17
3 INOVAÇÃO E MELHORIA DE PROCESSOS	48
4 CONSIDERAÇÕES FINAIS	50

1. VISÃO GERAL DA UNIDADE

1.1. Identificação

A Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (Progep) é o órgão responsável por assessorar a Reitoria na formulação, implementação e acompanhamento das políticas institucionais de gestão de pessoas da Universidade Federal do Oeste do Pará (Ufopa), atuando de forma estratégica no alinhamento entre as diretrizes institucionais e a gestão do capital humano.

No âmbito de suas competências regimentais, a Progep desenvolve suas atribuições por meio de suas diretorias e coordenações, sendo responsável por:

- Planejar, coordenar e executar ações relacionadas à gestão do quadro de pessoal da Instituição;
- Implementar e gerenciar políticas de desenvolvimento, capacitação e avaliação de desempenho dos servidores;
- Promover ações institucionais voltadas à saúde, segurança e qualidade de vida no trabalho;
- Contribuir para o fortalecimento da gestão organizacional, por meio de práticas que valorizem o servidor e qualifiquem os ambientes de trabalho.

A atuação da Progep está orientada por uma perspectiva integrada, que articula aspectos administrativos, legais e estratégicos, com foco na valorização das pessoas e no fortalecimento institucional.

1.2 Organização Administrativa

A estrutura organizacional da Progep é composta por unidades que atuam de forma integrada, com atribuições complementares, visando assegurar a eficiência, a conformidade legal e a qualidade dos serviços prestados à comunidade institucional.

A Pró-Reitoria está estruturada da seguinte forma:

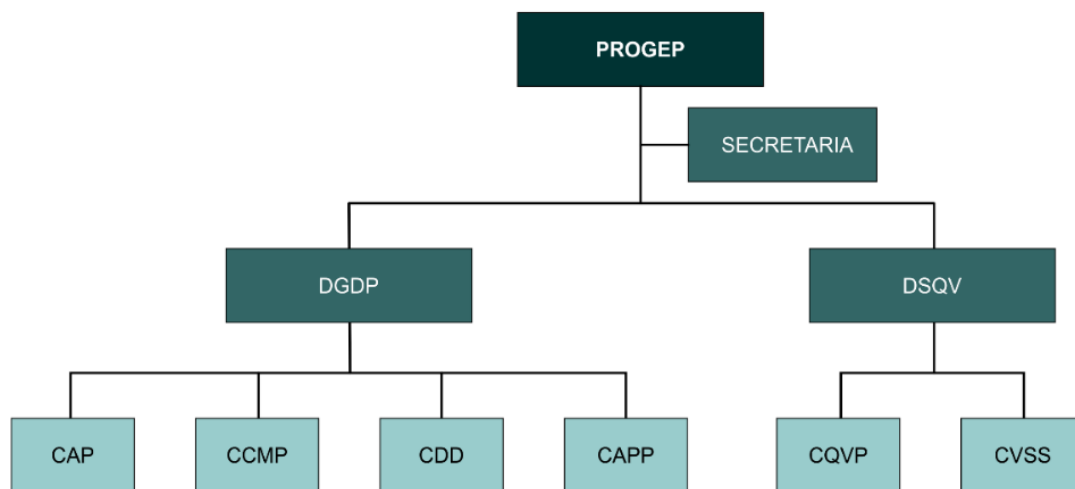
- Gabinete/Secretaria
- Diretoria de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas
 - Coordenação de Admissão de Pessoal
 - Coordenação de Administração e Pagamento de Pessoal

- Coordenação de Cadastro e Movimentação de Pessoal
- Coordenação de Desempenho e Desenvolvimento
- Diretoria de Saúde e Qualidade de Vida
 - Coordenação de Qualidade de Vida e Apoio Psicossocial
 - Coordenação de Vigilância em Saúde do Servidor

Essa estrutura permite à Progep atuar de forma sistêmica, contemplando desde os processos de ingresso e movimentação funcional até as políticas de desenvolvimento e cuidado com os servidores, garantindo maior efetividade na gestão de pessoas.

O organograma atualizado da Progep está disponível em: <https://progep.ufopa.edu.br/progep/quem-somos/a-progep/>

Figura 1 - Organograma da PROGEP.



1.2. Infraestrutura Física

A infraestrutura física da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (Progep) mostrou-se adequada ao atendimento das demandas institucionais ao longo do exercício de 2025. Os ambientes administrativos, bem como os espaços destinados ao atendimento ao público e às atividades internas, apresentam dimensões compatíveis com o volume de trabalho executado, proporcionando condições adequadas de organização, funcionalidade e conforto

para servidores e usuários.

Os espaços encontram-se devidamente estruturados, com mobiliário apropriado e layout funcional, favorecendo a fluidez dos processos de trabalho e a integração entre as equipes. Não foram identificadas limitações de ordem estrutural que comprometessem o desempenho das atividades ou a execução das atribuições institucionais.

No que se refere aos equipamentos e recursos tecnológicos, verificou-se que estes se mantiveram suficientes e compatíveis com as necessidades operacionais da unidade. A infraestrutura de rede, os sistemas institucionais utilizados e os equipamentos disponíveis asseguraram a regularidade das rotinas administrativas, sem registro de intercorrências relevantes que impactassem a continuidade dos serviços ou a produtividade das equipes.

Dessa forma, conclui-se que, no exercício de 2025, a infraestrutura física e tecnológica da Progep esteve plenamente alinhada às suas atribuições e ao volume de demandas institucionais. A manutenção das condições atuais, aliada ao monitoramento contínuo das necessidades estruturais, apresenta-se como medida adequada para garantir a sustentabilidade, a eficiência e a qualidade dos serviços prestados.

1.3. Gestão de Pessoal

- **Quadro de Servidores:** Apresente a Tabela de Servidores (cargo e quantidade) e o gráfico/dados de titulação, se aplicável, conforme o seu modelo.

A tabela a seguir mostra o quantitativo de cargos e as respectivas titulações cadastradas no Sistema Integrado de Administração de Pessoal/Recursos Humanos - SIAPE.

ID SERVIDOR	NOME SERVIDOR	ESCOLARIDADE	JORNADA	CARGO	NOME UORG
01.679.034-0	Vivian Silva Da Costa	Graduação (Nível Superior Completo)	20 H Sem	Médico - Pcctae	Coordenação De Vigil Em Saude Do Servido
01.795.650-1	Hosana Felix De Lima Leal	Graduação (Nível Superior Completo)	40 H Sem	Técnico Em Enfermagem	Coordenação De Vigil Em Saude Do Servido
01.795.660-9	Priscila Leite Da Silva Lemos	Especialização Nível Superior	40 H Sem	Assistente em Administração	Diretoria De Saude E Qualidade De Vida
01.796.556-1	Marcia Gilvana Pereira Dos Santos	Especialização Nível Superior	40 H Sem	Psicólogo-Área	Coord De Qual De Vida E Assi Psicossocial

01.798.820-9	Daniele Ferreira De Sousa	Mestrado	40 H Sem	Psicólogo-Área	Coord De Qual De Vida E Assi Psicos-social
01.824.266-9	Karoline Dolzanes Machado Lira	Especialização Nível Superior	40 H Sem	Administrador	Coordenação De Cad E Movim De Pessoal
01.824.393-2	Adrya Leticia Pantoja Paiva De Sousa	Especialização Nível Superior	40 H Sem	Assistente em Administração	Coordenação De Admissao De Pessoal
01.824.876-4	Marcela Dos Santos Rego	Mestrado	40 H Sem	Assistente em Administração	Pro-Reitoria De Gestão De Pessoas
01.853.101-6	Natalia Santos Costa	Especialização Nível Superior	40 H Sem	Nutricionista	Coord De Qual De Vida E Assi Psicos-social
01.856.210-8	Marcela Cardoso Pimentel	Especialização Nível Superior	40 H Sem	Secretário Executivo	Diretoria De Gestão E Desenv De Pessoas
01.914.476-8	Bruno Meireles Silva	Especialização Nível Superior	40 H Sem	Assistente em Administração	Diretoria De Gestão E Desenv De Pessoas
01.966.292-0	Katiúscia Silva Dos Santos	Especialização Nível Superior	40 H Sem	Administrador	Pro-Reitoria De Gestão De Pessoas
01.967.531-3	Azauri Dos Santos Figueira	Mestrado	40 H Sem	Assistente em Administração	Coordenação De Desemp E Desenvolvimento
01.973.152-3	Carmen Regina Silva Melo	Graduacao (Nível Superior Completo)	40 H Sem	Assistente em Administração	Coordenação De Cad E Movim De Pessoal
01.975.433-7	Paulo Henrique Santos Coelho	Mestrado	40 H Sem	Assistente em Administração	Coordenação De Desemp E Desenvolvimento
02.008.198-7	Rafaela Dos Santos Reis	Mestrado	40 H Sem	Assistente em Administração	Coordenação De Vigil Em Saude Do Servido
02.013.323-5	Karina Do Nascimento Sousa	Especialização Nível Superior	40 H Sem	Assistente em Administração	Coordenação De Admissao De Pessoal
02.039.706-2	Francimara Ferreira Barreto De Lima	Mestrado	40 H Sem	Enfermeiro Do Trabalho	Coordenação De Vigil Em Saude Do Servido
02.092.962-5	Claudio Henrique Da Conceicao Cavalcante	Especialização Nível Superior	40 H Sem	Assistente em Administração	Coordenação De Desemp E Desenvolvimento
02.106.836-4	Ruy Guilherme Castro De Assis	Mestrado	40 H Sem	Psicólogo-Área	Coord De Qual De Vida E Assi Psicos-social

02.112.521-1	Luciana Santos Soares	Especialização Nível Superior	40 H Sem	Técnico Em Contabilidade	Coordenação De Adminis E Pagam De Pessoal
02.139.671-1	Fabriciana Vieira Guimarães	Mestrado	Dedicação Exclusiva	Professor Do Magistério Sup.	Pró-Reitoria De Gestão De Pessoas
02.156.639-9	Gleudson Dos Santos Pereira	Especialização Nível Superior	40 H Sem	Pedagogo- Área	Coordenação De Desemp E Desenvolvimento
02.175.101-3	Janna Karinna Almeida Da Silva	Especialização Nível Superior	40 H Sem	Assistente em Administração	Coordenação De Cad E Movim De Pessoal
02.179.238-0	Marly De Sousa Farias	Especialização Nível Superior	40 H Sem	Assistente Social	Coord De Qual De Vida E Assi Psicossocial
02.195.711-8	Yure Adriano Rocha Da Silva	Especialização Nível Superior	40 H Sem	Assistente em Administração	Coordenação De Cad E Movim De Pessoal
02.205.070-1	Jussara Pereira Ferreira	Especialização Nível Superior	40 H Sem	Assistente em Administração	Coordenação De Admissao De Pessoal
02.209.007-1	John Lucas Pontes Lima	Especialização Nível Superior	40 H Sem	Assistente em Administração	Coordenação De Adminis E Pagam De Pessoal
02.279.991-5	Tatiane Figueira Almeida	Graduação (Nível Superior Completo)	40 H Sem	Téc. em Segurança do Trabalho	Coordenação De Vigil Em Saude Do Servido
02.395.374-8	Nayara Ramires Sousa Pimentel	Especialização Nível Superior	40 H Sem	Assistente em Administração	Coordenação De Desemp E Desenvolvimento
02.996.794-5	Andrew Henrique Barreto	Especialização Nível Superior	40 H Sem	Assistente em Administração	Coordenação De Adminis E Pagam De Pessoal
02.996.864-1	Larissa Da Silva Soares	Mestrado	40 H Sem	Engenheiro De Seg. do Trabalho	Coordenação De Vigil Em Saude Do Servido
03.013.909-0	Alan Cleyton Da Silva	Especialização Nível Superior	40 H Sem	Assistente em Administração	Pro-Reitoria De Gestão De Pessoas
03.041.839-9	Polany Gomes Correa	Mestrado	40 H Sem	Assistente em Administração	Coordenação De Desemp E Desenvolvimento
03.043.151-4	Wania Cristina Rodrigues Da Silva	Mestrado	40 H Sem	Técnico Em Enfermagem	Diretoria De Saude E Qualidade De Vida
03.043.202-2	Marlei Cristina Acordi	Mestrado	40 H Sem	Téc. em segurança do trabalho	Coordenação De Vigil Em Saude Do Servido

03.047.488-4	Daniely Cassia Aguiar Martins	Mestrado	30 H Sem	Fonoaudiólogo	Coord De Qual De Vida E Assi Psicosocial
03.051.292-1	Fabio Rafael Araujo Dos Santos	Especialização Nível Superior	40 H Sem	Assistente em Administração	Coordenação De Admissao De Pessoal
03.077.296-6	Cezar Henrique Assuncao Teixeira Nobre	Mestrado	40 H Sem	Assistente em Administração	Pro-Reitoria De Gestão De Pessoas
03.138.753-5	Kedma Dannielle Araujo Costa	Especialização Nível Superior	40 H Sem	Assistente em Administração	Pro-Reitoria De Gestão De Pessoas
03.208.593-1	Flavia Henriques E Souza	Mestrado	40 H Sem	Assistente em Administração	Diretoria De Saude E Qualidade De Vida
03.305.403-7	Oton Fernando Figueira Da Silva	Mestrado	40 H Sem	Assistente Social	Coord De Qual De Vida E Assi Psicosocial
03.475.761-9	Suelen Dos Santos Oliveira	Especialização Nível Superior	40 H Sem	Assistente em Administração	Coordenação De Admissao De Pessoal
03.511.398-7	Andressa Dayenne De Lima Lisboa	Especialização Nível Superior	40 H Sem	Técnico em Contabilidade	Coordenação De Adminis E Pagam De Pessoal

Análise Reflexiva:

O quadro de servidores da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEP) é composto por 44 servidores, distribuídos entre cargos técnico-administrativos e uma docente do magistério superior que ocupa a função de pró-reitora da unidade. A análise do perfil funcional evidencia uma predominância significativa de cargos técnicos, com destaque para o de Assistente em Administração, que representa aproximadamente 51% do total de servidores da unidade.

Os demais cargos apresentam distribuição mais pulverizada, contemplando funções estratégicas e técnicas essenciais ao funcionamento da política de gestão de pessoas, tais como Psicólogo, Assistente Social, Enfermeiro do Trabalho, Técnico em Enfermagem, Técnico em Contabilidade, Técnico em Segurança do Trabalho, Administrador, Nutricionista, Pedagogo, Engenheiro de Segurança do Trabalho, Fonoaudiólogo e Médico. Essa diversidade contribui para uma atuação multidisciplinar, especialmente nas áreas de

saúde, qualidade de vida e desenvolvimento de pessoas.

No que se refere à titulação dos servidores, observa-se um elevado nível de qualificação acadêmica. Aproximadamente 90% do quadro possui formação em nível de pós-graduação, sendo cerca de 53% com especialização (lato sensu) e 37% com mestrado (stricto sensu). Apenas uma pequena parcela possui como maior nível de formação a graduação. Esse cenário demonstra o investimento contínuo na qualificação dos servidores e a valorização do desenvolvimento profissional no âmbito da instituição.

A análise da relação entre cargo e titulação revela que, especialmente no caso dos Assistentes em Administração, há uma presença significativa de servidores com níveis elevados de formação acadêmica, incluindo especialização e mestrado. Esse fenômeno, caracterizado como sobrequalificação relativa, é recorrente na administração pública e pode representar tanto uma oportunidade quanto um desafio. Por um lado, contribui para o aprimoramento dos processos organizacionais, maior capacidade analítica e potencial para inovação; por outro, pode resultar em subaproveitamento de competências e eventual desmotivação.

Nos cargos de natureza especializada, sobretudo nas áreas de saúde e apoio técnico, verifica-se uma adequada correspondência entre formação acadêmica e atribuições desempenhadas. A presença de profissionais qualificados nessas áreas fortalece a capacidade institucional de promover ações voltadas à saúde do servidor, qualidade de vida no trabalho e segurança ocupacional, aspectos fundamentais para a sustentabilidade da força de trabalho.

Do ponto de vista organizacional, observa-se maior concentração de servidores nas coordenações responsáveis por atividades administrativas essenciais, tais como cadastro e movimentação de pessoal, admissão, desenvolvimento e avaliação de desempenho, bem como administração e pagamento de pessoal. Esse arranjo indica uma estrutura orientada para o cumprimento de rotinas operacionais críticas. Em contrapartida, áreas de caráter mais estratégico, como desenvolvimento de pessoas e qualidade de vida, apresentam equipes menores, ainda que com elevado nível de qualificação.

Diante desse contexto, verifica-se que a PROGEP dispõe de um quadro funcional tecnicamente qualificado e com potencial para evolução em direção a um modelo mais estratégico de gestão de pessoas. Recomenda-se, nesse sentido, o desenvolvimento de

ações voltadas ao melhor aproveitamento das competências existentes, o incentivo à qualificação em níveis mais elevados, bem como o fortalecimento de áreas estratégicas, como desenvolvimento de pessoas, gestão por competências e promoção da saúde e qualidade de vida no trabalho.

Assim, para o próximo exercício, evidencia-se não apenas a necessidade de ampliação do quadro, mas também o aprimoramento contínuo da gestão de pessoas, como elemento central para o desenvolvimento institucional sustentável da Ufopa.

1.4. Sustentabilidade Ambiental

A Unidade não tem ações específicas voltadas à Sustentabilidade.

2. RESULTADOS ALCANÇADOS

2.1. Desempenho e Vinculação Estratégica

No exercício de 2025, a Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas da Universidade Federal do Oeste do Pará estruturou sua atuação a partir de eixos estratégicos voltados ao provimento, desenvolvimento, movimentação e qualidade de vida dos servidores, com foco na recomposição da força de trabalho, no fortalecimento das capacidades institucionais e na melhoria contínua dos serviços prestados à comunidade acadêmica.

Nesse contexto, destacam-se as ações conduzidas pela PROGEP relacionadas à realização e gestão de concursos públicos, à ampliação do ingresso de novos servidores, à otimização da ocupação de vagas ociosas e à implementação de estratégias de racionalização e distribuição da força de trabalho entre as unidades acadêmicas e administrativas.

No campo do desenvolvimento de pessoas, a PROGEP promoveu investimentos significativos em qualificação profissional, com elevada execução orçamentária destinada a ações de capacitação, incluindo iniciativas voltadas à formação *stricto sensu*, programas institucionais de desenvolvimento e incentivo à qualificação, reafirmando o compromisso com a valorização dos servidores e o aprimoramento do desempenho institucional.

Adicionalmente, foram fortalecidas ações relacionadas à saúde e qualidade de vida no trabalho, bem como iniciativas de modernização da gestão de pessoas, com foco na

melhoria de processos, maior eficiência administrativa e alinhamento às diretrizes normativas vigentes.

Como resultado dessas ações, observam-se avanços relevantes na recomposição da força de trabalho e na sustentação das atividades acadêmicas e administrativas da Universidade. Ainda que persistam desafios estruturais relacionados ao déficit de pessoal e à crescente complexidade das demandas institucionais, evidencia-se a adoção de medidas estratégicas consistentes, orientadas ao aprimoramento da gestão de pessoas, à otimização de recursos e ao fortalecimento do planejamento organizacional, contribuindo diretamente para o alcance dos objetivos institucionais e para o desenvolvimento sustentável da UFOPA.

2.1.1. Ocupação de vagas ociosas.

No exercício de 2025, a Universidade Federal do Oeste do Pará (Ufopa) realizou um conjunto significativo de concursos públicos, totalizando 8 (oito) certames, sendo 7 (sete) destinados à contratação de professores do magistério superior na condição de substitutos, 1 (um) voltado ao provimento de cargos efetivos da carreira de magistério superior e 1 (um) destinado à carreira de técnicos-administrativos em educação.

Essas iniciativas estiveram diretamente alinhadas às demandas institucionais decorrentes do processo de expansão e consolidação da Universidade, especialmente no que se refere à implantação e ao fortalecimento de cursos de graduação e pós-graduação, tanto na sede quanto nos campi regionais, contribuindo para a manutenção da oferta acadêmica e para a continuidade das atividades institucionais.

Ao longo do período, registrou-se o ingresso de 89 (oitenta e nove) novos servidores no quadro permanente, sendo 54 (cinquenta e quatro) docentes e 35 (trinta e cinco) técnicos-administrativos em educação. Esse movimento foi fundamental para a recomposição parcial da força de trabalho, mitigando impactos decorrentes de aposentadorias, vacâncias e outras formas de desligamento, além de apoiar o funcionamento regular das unidades acadêmicas e administrativas.

Entretanto, apesar dos avanços alcançados, o quadro de pessoal ainda apresenta déficits relevantes. Ao final do exercício, foram contabilizados 12 (doze) códigos de vaga desocupados para técnicos-administrativos e 64 (sessenta e quatro) para docentes,

evidenciando a necessidade de continuidade e intensificação das ações de provimento de pessoal. Esse cenário se torna ainda mais desafiador diante da ampliação de cursos, da interiorização das atividades e da crescente complexidade das demandas institucionais.

Nesse contexto, a Progep mantém como prioridade estratégica a recomposição e ampliação do quadro de servidores, atuando no aproveitamento do cadastro de reserva dos concursos públicos vigentes, bem como na articulação institucional para a obtenção de novos códigos de vagas junto ao Ministério da Educação (MEC).

As ações empreendidas no exercício de 2025 evidenciam o compromisso da Ufopa com o fortalecimento de sua capacidade institucional, por meio de uma gestão de pessoas orientada para resultados, que busca assegurar a qualidade das atividades de ensino, pesquisa e extensão, bem como o atendimento qualificado às demandas da comunidade acadêmica e da sociedade.

2.1.2. Ações e Investimento

No exercício de 2025, as ações voltadas ao provimento de pessoal foram conduzidas de forma planejada e alinhada às diretrizes institucionais, com foco na recomposição e no fortalecimento da força de trabalho da Universidade Federal do Oeste do Pará (Ufopa).

O concurso público para a carreira docente foi executado com recursos previstos no Planejamento de Gestão Orçamentária (PGO) de 2025, observando os critérios institucionais de priorização e alocação orçamentária, especialmente diante das demandas decorrentes da expansão acadêmica e da necessidade de consolidação dos cursos de graduação e pós-graduação.

No que se refere à carreira de técnicos-administrativos em educação, o certame foi realizado por meio de parceria institucional com o Centro de Processos Seletivos (CEPS) da Universidade Federal do Pará (UFPA), estratégia que permitiu maior eficiência operacional, padronização de procedimentos e mitigação de riscos na execução do concurso.

O custo total do certame foi de R\$ 964.843,88 (novecentos e sessenta e quatro mil, oitocentos e quarenta e três reais e oitenta e oito centavos), dos quais R\$ 444.820,00 (quatrocentos e quarenta e quatro mil, oitocentos e vinte reais) foram arrecadados por meio de taxas de inscrição. Dessa forma, o custo líquido suportado pela Ufopa foi de R\$ 520.023,88 (quinhentos e vinte mil, vinte e três reais e oitenta e oito centavos), valor repassado à UFPA pela execução do certame.

Destaca-se que a adoção de parceria interinstitucional para a realização do concurso de técnicos-administrativos representou uma estratégia relevante de racionalização de recursos, permitindo ganhos de escala, maior segurança jurídica e otimização dos custos operacionais.

As ações desenvolvidas ao longo do exercício evidenciam o compromisso da Ufopa com a gestão responsável e eficiente dos recursos públicos, pautada pelos princípios da legalidade, economicidade, eficiência e planejamento. Tais iniciativas contribuíram diretamente para o fortalecimento da força de trabalho institucional e para o alcance dos objetivos estratégicos relacionados à expansão, à qualificação e à consolidação das atividades acadêmicas e administrativas.

2.1.3. Metas Não Alcançadas e Desafios

A análise do exercício de 2025 evidencia que, embora avanços significativos tenham sido alcançados, algumas metas institucionais não foram integralmente atingidas, em razão de fatores estruturais, operacionais e conjunturais que impactaram a capacidade de execução plena das ações planejadas.

- Desvios e Justificativas

Entre os principais fatores que contribuíram para o não alcance integral de determinadas metas, destacam-se:

Insuficiência de pessoal: A defasagem no quadro de servidores, especialmente em áreas estratégicas da gestão de pessoas, gerou sobrecarga de trabalho nas equipes, impactando prazos e a capacidade de execução simultânea de projetos estruturantes;

Complexidade dos processos administrativos: A natureza dos processos de gestão de pessoas, frequentemente vinculados a normativas externas, sistemas estruturantes (SIAPE, SIORG, CGU, AGU entre outros) e múltiplas instâncias de validação, contribuiu para a ampliação dos prazos de execução;

Expansão institucional não acompanhada na mesma proporção pela força de trabalho: O crescimento da Ufopa, com ampliação de cursos, campi e demandas administrativas, gerou um descompasso entre as necessidades institucionais e a capacidade instalada da área de gestão de pessoas.

- Ações de Enfrentamento

Diante dos desafios identificados, foram adotadas e/ou planejadas medidas estratégicas com vistas à mitigação dos impactos e ao aprimoramento da capacidade institucional, dentre as quais destacam-se:

- Priorização de ações estratégicas: Reorganização interna das atividades, com foco na execução de demandas críticas e estruturantes, garantindo a continuidade dos serviços essenciais;

- Aprimoramento de processos e fluxos internos: Revisão e padronização de procedimentos, com foco na redução de retrabalho, aumento da eficiência e maior celeridade na tramitação dos processos;

- Fortalecimento do planejamento da força de trabalho: Avanço na adoção de práticas de dimensionamento e gestão por competências, visando melhor distribuição e aproveitamento dos recursos humanos disponíveis;

- Investimento gradual em soluções tecnológicas e integração de sistemas: Busca por maior automação e eficiência nos processos administrativos, reduzindo a dependência de atividades operacionais manuais.

Para o próximo exercício, a Progep projeta consolidar essas ações, com ênfase na ampliação do quadro de pessoal, no fortalecimento da gestão estratégica de pessoas e na melhoria contínua dos processos, de modo a garantir maior aderência entre planejamento e execução, contribuindo para o desenvolvimento institucional sustentável da Ufopa.

2.2. Gestão Orçamentária e Financeira (Execução)

2.2.1. Execução Orçamentária:

A execução orçamentária no período demonstrou aderência ao planejamento estabelecido, com aplicação dos recursos em conexão com as prioridades institucionais definidas no Plano de Gestão Orçamentária - PGO de 2025. Destaca-se que, aproximadamente 80% do orçamento destinado à capacitação e gerido por esta Progep, foi executado, sendo utilizado no custeio de despesas voltadas ao desenvolvimento e treinamento de servidores, tais como participação em congressos, seminários, visitas técnicas, pagamento de passagens, diárias, bolsas de qualificação, taxas de inscrição em cursos, bem como outras despesas correlatas. Esses investimentos contribuem diretamente

para a qualificação dos servidores e para o aprimoramento das atividades institucionais.

Além disso, os investimentos direcionados à realização de concursos públicos, foram executados de forma planejada, garantindo a continuidade dos serviços e o atendimento às necessidades institucionais.

De modo geral, observou-se equilíbrio entre o valor disponibilizado e o valor executado, com alto grau de comprometimento das dotações disponíveis.

- Reflexão:

De maneira geral, os recursos orçamentários disponibilizados mostraram-se adequados para o atendimento das demandas prioritárias da Unidade. Adicionalmente, a busca por parcerias institucionais, como no caso da realização do concurso para a carreira de técnicos em cooperação com a UFPA, contribuiu para maior eficiência na aplicação dos recursos e para a redução de custos operacionais.

2.3. Indicadores do PDI (Plano de Desenvolvimento Institucional)

Em seguida, será apresentada a análise do desempenho dos indicadores previstos no PDI 2024–2031, sob a responsabilidade da Progep.

Objetivo Estratégico	Garantir a acessibilidade e inclusão de pessoas com deficiência ou mobilidade reduzida na universidade
Indicador	Percentual de Servidores capacitados em cursos que visam a melhoria ao atendimento de pessoas com deficiência
Meta	60%
Resultado da meta	0%
Análise: A Universidade Federal do Oeste do Pará registra, no exercício de 2025, resultado nulo para o indicador, em razão da não oferta de cursos com a temática específica de acessibilidade e atendimento a pessoas com deficiência no período analisado. No entanto, esse resultado deve ser interpretado com cautela, uma vez que não reflete necessariamente a inexistência de servidores capacitados na área, mas sim a ausência de novas ações formativas no referido ano. a) Ações realizadas: No período avaliado, não houve a realização de cursos voltados especificamente à temática do	

indicador, diferentemente de anos anteriores. Ainda assim, considerando o histórico institucional, estima-se que aproximadamente 6% dos servidores já possuem alguma capacitação na área, o que não é capturado pelo indicador atual, que considera apenas as ações realizadas no ano de referência.

Dessa forma, a análise do indicador evidencia a necessidade de aprimoramento metodológico, de modo a contemplar também o estoque de capacitações já realizadas pelos servidores ao longo do tempo.

b) Mapeamento e Tratamento de Riscos:

O principal risco identificado refere-se à inadequação do próprio indicador e de sua meta à realidade institucional. A limitação na oferta de cursos por temática — geralmente restrita a, no máximo, duas turmas anuais — inviabiliza o alcance da meta estabelecida de 60% no horizonte previsto.

Como forma de mitigação, sugere-se a revisão do indicador e de sua meta, considerando a capacidade real de oferta de cursos e a possibilidade de inclusão de servidores já capacitados em anos anteriores. Essa revisão permitirá uma leitura mais fidedigna da realidade institucional e subsidiará melhor o planejamento das ações de capacitação.

Conclusão:

Os resultados observados indicam que o indicador, em seu formato atual, não reflete adequadamente os esforços institucionais na área de acessibilidade e inclusão. Nesse sentido, recomenda-se sua reavaliação, bem como o ajuste da meta estabelecida, de modo a alinhar o instrumento de monitoramento à capacidade operacional da universidade e à realidade das ações de capacitação desenvolvidas.

Objetivo Estratégico	Motivar, valorizar e promover a qualidade de vida dos servidores.
Indicador	Índice de servidores licenciados para tratamento de saúde mental
Meta	17%
Resultado da meta	25%
Análise: O índice de afastamentos por doenças mentais entre servidores da UFOPA atingiu 25% em 2025, superando em oito pontos percentuais a meta institucional de 17% estabelecida para o período. Esse patamar se mantém como padrão anual, indicando que, embora estável, o cenário ainda representa um desafio significativo para a gestão de pessoas. A persistência do alto índice revela que os fatores geradores de sofrimento psíquico continuam atuando com intensidade, demandando uma compreensão mais aprofundada de suas causas.	
a) Ações realizadas:	

O tema saúde mental na Progep adota uma estrutura transversal que aborda diferentes momentos da trajetória funcional. Evidenciando um esforço institucional consolidado com ações preventivas e de acompanhamento, tais como:

- Acolhimento Multiprofissional Ampliado – Intensificação dos atendimentos individuais nas áreas de psicologia, nutrição, fonoaudiologia e serviço social com fluxo contínuo.

- Divulgação de Materiais Educativos – Distribuição de cartilhas e cards informativos sobre sinais de adoecimento mental e canais de apoio disponíveis na Progep.

- Serviço de Escuta Psicológica- com acolhimento emocional individualizado e preventivo; Atendimento voltado à identificação precoce de sofrimento psíquico com objetivo da redução da demanda por afastamentos a partir do cuidado continuado.

- Projeto Acolhe Gestor- Suporte psicológico e orientacional a servidores em funções de gestão, visando o fortalecimento de relações de trabalho saudáveis e a prevenção de conflitos interpessoais e assédio moral no ambiente laboral.

- Aulas de Yoga, Pilates e Bem-Estar – Atividade prática do Projeto Sementes da Yoga integrada à programação da atitude saúde, focada no equilíbrio corpo-mente.

Projeto Fênix – acampamento de servidores afastados e ativos para compartilhamento de experiências sobre superação e retorno ao trabalho.

Projeto Metamorfose- Preparação psicológica e social para o processo de aposentadoria visando a diminuição do sofrimento psíquico relacionado à transição de carreira com foco no acompanhamento de servidores na fase de desligamento institucional.

Encontro de Saúde e Segurança do Trabalho da Ufopa, na modalidade: Diálogo de Saúde e Segurança (DSS)- Com enfoque e ergonomia e saúde mental.

b) Mapeamento e Tratamento de Riscos:

Foram identificados diversos riscos que poderiam impactar negativamente o alcance das metas:

- Agentes estressores extra-laborais: Fatores pessoais, familiares, financeiros e sociais que exercem forte influência no adoecimento dos servidores.

Tratamento: Fortalecimento de parcerias externas de saúde para encaminhamento e acompanhamento especializado dos servidores.

- Limitação da governabilidade institucional sobre fatores externos

Tratamento: Ampliação do serviço de Escuta Psicológica como espaço de acolhimento e orientação para que o servidor desenvolva estratégias de enfrentamento. Aliado, à contratação do serviço de psiquiatria e psicologia e fortalecimento dos projetos e ação voltadas para essa meta.

- Dependência da adesão voluntária: A efetividade das políticas de cuidado está condicionada à procura espontânea dos servidores pelos serviços ofertados.

Tratamento: Intensificação de campanhas de comunicação e sensibilização para reduzir o estigma e incentivar a procura espontânea pelos programas de cuidado e continuidade e aprimoramento dos programas existentes como resposta institucional qualificada.

- Cultura organizacional em consolidação: A prevenção ainda não está plenamente incorporada como valor institucional, o que impacta a busca precoce por ajuda.

Tratamento: Formação continuada de gestores e servidores para incorporar a prevenção como valor institucional e estimular a busca precoce por ajuda aliado à manutenção do monitoramento sistemático dos índices e das ações, com avaliações periódicas para ajustes e aprimoramento contínuo.

Conclusão

O não atingimento da meta de 17% para 2025 não decorre da ausência ou insuficiência de ações institucionais, mas da complexidade multifatorial que envolve a saúde mental. A UFOPA dispõe de ações de saúde transversal consolidada, cujos efeitos são limitados por variáveis externas à governabilidade da universidade. Recomenda-se o fortalecimento das parcerias com a rede de saúde pública e privadas, o aprimoramento contínuo das ações existentes e a manutenção do monitoramento sistemático, compreendendo que a redução sustentável dos índices é um processo de médio a longo prazo.

Objetivo Estratégico	Motivar, valorizar e promover a qualidade de vida dos servidores.
Indicador	Índice de servidores licenciados para tratamento de saúde.
Valor atual/Meta 2027	0,27 / 0,20
Resultado da meta	0,1 (10%)
Análise: O índice de afastamentos para tratamento de saúde entre servidores da UFOPA submetidos à perícia médica oficial alcançou 10% em 2025, ficando abaixo da meta institucional de 25% estabelecida para o período. O resultado positivo demonstra a efetividade das políticas de saúde implementadas e reflete o perfil de adoecimento da força de trabalho, que tem sido monitorado sistematicamente pela Progep por meio da Diretoria de Saúde e Qualidade de Vida (DSQV). a) Ações realizadas: A saúde do servidor necessita de uma estrutura de prevenção transversal que aborda diferentes momentos da trajetória funcional. Evidenciando um esforço institucional consolidado com ações preventivas e de acompanhamento alinhadas como a Política nacional de Atenção à Saúde do Servidor, tais como: - Acolhimento Multiprofissional Ampliado – Intensificação dos atendimentos individuais nas áreas de psicologia, nutrição, fisioterapia (até março de 2025), fonoaudiologia e serviço social com fluxo contínuo. - Serviço de Escuta Psicológica- com acolhimento emocional individualizado e preventivo; Atendimento voltado à identificação precoce de sofrimento psíquico com objetivo da redução da demanda por afastamentos a partir do cuidado continuado.	

-Projeto Fênix – acampamento de servidores afastados e ativos para compartilhamento de experiências sobre superação e retorno ao trabalho.

Projeto Nutri-Ser- Atendimentos nutricionais individualizados e educação nutricional para promoção de bem-estar e qualidade de vida por meio da alimentação saudável.

- Projeto Acolhe Gestor- Suporte psicológico e orientacional a servidores em funções de gestão, visando o fortalecimento de relações de trabalho saudáveis e a prevenção de conflitos interpessoais e assédio moral no ambiente laboral.

- Aulas de Yoga, Pilates e Bem-Estar – Atividade prática do Projeto Sementes da Yoga integrada à programação da atitude saúde, focada no equilíbrio corpo-mente

-Divulgação de Materiais Educativos – Distribuição de cartilhas e cards informativos em canais de apoio disponíveis na Progep.

-Atividades de Integração Setorial- Ações em unidades com metodologias ativas abordando bem-estar, equilíbrio entre vida e trabalho e relações interpessoais.

-Projeto Metamorfose- Preparação psicológica e social para o processo de aposentadoria visando a diminuição do sofrimento psíquico relacionado à transição de carreira com foco no acompanhamento de servidores na fase de desligamento institucional.

-Campanha Janeiro Branco: Perfumando na UFOPA- Blitz educativa sobre autocuidado com distribuição de material educativo e difusores de ambiente (aromaterapia) aos servidores nos setores de trabalho e envio aos campi fora da sede.

- Campanha Fevereiro Roxo: Desestressando na UFOPA- Blitz educativa sobre conscientização de doenças crônicas (fibromialgia) e prevenção de LER/DORT com distribuição de folhetos e bolsas térmicas.

-Campanha Março Amarelo- Campanha de conscientização e combate à endometriose com postagens na rede social da DSQV.

-Campanha Maio Lilás- Mês de combate à violência no trabalho com postagens informativas sobre assédio moral na rede social da DSQV.

-Campanha Junho Vermelho – durante o mês de sensibilização sobre doação de sangue com informações e orientações na rede social da DSQV.

-Workshop Educação Financeira- Orientações aos servidores sobre organização das finanças.

- Projeto Bem-Ouvir UFOPA- Campanhas e ações voltadas para a saúde auditiva dos servidores.

-Inspeções de Segurança (IS)- Vistorias periódicas nos ambientes laborais para identificação de riscos ocupacionais.

- Diálogo de Saúde e Segurança (DSS)- Encontros de Saúde e Segurança do Trabalho para discussão de temas preventivos com os servidores no seu ambiente Laboral.

- Encontro de Servidores de Laboratório- Ação específica para servidores que atuam em laboratórios, abordando riscos ocupacionais e medidas de segurança.
- Treinamento em primeiros socorros- Orientações sobre segurança no trabalho e primeiros socorros.
- Capacitação em Segurança no Trabalho- Formação para gestão de riscos em atividades externas.
- Campanhas de Vacinação Periódicas- Imunização de servidores conforme calendário nacional e necessidades institucionais.
- Campanhas de Testagens de ISTs- Oferta de testagens rápidas para infecções sexualmente transmissíveis.
- Comitê Gestor de Saúde e Segurança do Trabalho- Instância colegiada para gestão das ações de segurança e saúde ocupacional.
- Exames médicos Periódicos- Ofertados para todos os servidores da Ufopa, visando a prevenção e detecção precoce de agravos à saúde relacionados ao trabalho.
- Puxirum da Saúde- Evento voltado para de prevenção do câncer de mama e de próstata.

b) Mapeamento e Tratamento de Riscos:

Foram identificados diversos riscos que poderiam impactar negativamente o alcance das metas:

- Fatores biológicos e fisiológicos: predisposições genéticas, comorbidades, condições de saúde preexistentes.

Tratamento Ações de promoção da saúde como campanhas educativas, palestras, oficinas e materiais informativos sobre autocuidado e prevenção, hábitos saudáveis, alimentação equilibrada e prática de atividades físicas. Bem como prevenção de agravos vacinação, testagens, exames periódicos e inspeções de segurança. Atendimentos individualizados nas áreas. de psicologia, nutrição, serviço social e fonoaudiologia

- Fatores psicológicos e emocionais: Estresse, ansiedade, depressão, sofrimento psíquico.

Tratamento: Ações de acolhimento e suporte emocional com atendimentos psicológicos individualizados ou em grupos de escuta e práticas integrativas de bem-estar, firmação de contratos e convênios para fortalecer os serviços de atendimento psicológico aos servidores.

- Fatores sociais e familiares tais como conflitos familiares, isolamento social, rede de apoio fragilizada

Tratamento: Ações de assistência social: orientação e encaminhamento para rede de apoio, acompanhamento social e fortalecimento de vínculos.

- Fatores econômicos e financeiros: Endividamento, instabilidade financeira, preocupações econômicas.

Tratamento: Ações de educação financeira com oficinas e workshops sobre planejamento e organização financeira.

-Fatores ambientais e estruturais condições inadequadas de moradia, saneamento, acesso a serviços básicos.

Tratamento: Ações de vigilância em saúde.

-Fatores organizacionais e laborais: sobrecarga de trabalho, conflitos interpessoais, assédio moral, falta de reconhecimento

Tratamento: Ações de intervenção no ambiente laboral como inspeções de segurança, capacitação de gestores, mediação de conflitos e promoção de relações saudáveis.

-Fatores relacionados ao ciclo de vida: envelhecimento, preparação para aposentadoria, adaptação a mudanças funcionais.

Tratamento: Ações de preparação e acompanhamento: projetos específicos para transição de carreira e acolhimento em novas funções.

- Fatores de acessibilidade e capilaridade: dificuldade de acesso às ações de saúde por localização geográfica.

Tratamento: Ações itinerantes e descentralizadas: programas que levam atendimento a diferentes unidades e campi fora da sede.

-Fatores culturais e comportamentais: Baixa adesão às políticas de cuidado, estigma em relação ao adoecimento.

Tratamento: Ações de comunicação e sensibilização com campanhas permanentes, blitz educativas e materiais informativos.

-Fatores de subnotificação e invisibilidade: agravos não registrados, doenças silenciosas.

Tratamento: Ações de monitoramento sistemático: exames médicos periódicos e vigilância em saúde

- Cultura organizacional em consolidação: A prevenção ainda não está plenamente incorporada como valor institucional, o que impacta a busca precoce por ajuda.

Tratamento: Formação continuada de gestores e servidores para incorporar a prevenção como valor institucional e estimular a busca precoce por ajuda aliado à manutenção do monitoramento sistemático dos índices e das ações, com avaliações periódicas para ajustes e aprimoramento contínuo.

Conclusão

O alcance da meta de 25% para 2025, com registro de apenas 10% de afastamentos, evidencia a consolidação das políticas de saúde implementadas pela DSQV. A estrutura transversal do Programa Atitude e Saúde, aliada ao monitoramento sistemático por meio da perícia médica oficial e dos exames periódicos, tem contribuído para a preservação da capacidade funcional dos servidores e para a qualidade dos serviços prestados. Recomenda-se a manutenção das ações e o aprimoramento contínuo das estratégias de prevenção e promoção da saúde.

Objetivo Estratégico	Motivar, valorizar e promover a qualidade de vida dos servidores.
Indicador	Número de ações para os servidores para a melhoria da qualidade de vida no ambiente organizacional
Meta	33 ações
Resultado da meta	47 ações

Análise:

O indicador "Número de Ações para os Servidores para Melhoria da Qualidade de Vida no Ambiente Organizacional" superou significativamente a meta estabelecida para 2025. Foram realizadas 47 ações ao longo do ano, representando um cumprimento de 139% da meta. O resultado expressivo demonstra o fortalecimento da política de atenção à saúde do servidor e a consolidação da DSQV como referência em promoção da qualidade de vida no âmbito da UFOPA. O trabalho integrado e a atuação proativa das equipes de saúde da PROGEP foram a base para a concepção, execução e monitoramento de todas as iniciativas realizadas ao longo de 2025, garantindo a qualidade técnica e o acolhimento humanizado em cada ação.

a) Ações realizadas:

As 47 ações contemplaram um conjunto diversificado de iniciativas voltadas à saúde integral e à qualidade de vida no ambiente organizacional, incluindo projetos permanentes, campanhas educativas, ações de vigilância em saúde, capacitações, oficinas e atendimentos multiprofissionais nas áreas de nutrição, psicologia, serviço social e fonoaudiologia, medicina e saúde e segurança do trabalho. O alto número de ações promovidas, são um reflexo direto do trabalho integrado entre a equipe multiprofissional da DSQV e uma robusta rede de parcerias internas e externas.

1- Articulação com Parceiros

- Secretaria Municipal de Saúde (SEMS)- Apoio institucional e articulação para ações conjuntas de promoção da saúde;
- Divisão de Vigilância Sanitária (DIVISA)- Fornecimento de vacinas e insumos para campanhas de imunização.
- Unidades Básicas de Saúde (UBS) Mapiri e Aparecida- Fornecimento de equipes de saúde para atuar diretamente nas ações realizadas na UFOPA, ampliando a capacidade de atendimento.
- Centro de Testagem e Aconselhamento (CTA/SAE)- Atuação em campanhas de imunização e testagens de ISTs.
- Instituto de Ciências da Educação (ICED) da Ufopa - Parceria com servidores para compor força de trabalho nas ações, integrando extensão.
- Instituto de Saúde Coletiva (ISCO) da Ufopa - Parceria com alunos residentes para compor força de trabalho nas ações.
- Universidade da Amazônia (UNAMA)- Parceria em ações integradas de saúde e bem-estar com oferta de diversos serviços.
- Instituto Esperança de Ensino Superior (IESPES) - Parceria em ações integradas de saúde e bem-estar com oferta de diversos serviços.
- Polícia Rodoviária Federal (PRF)- Parceria em ações educativas e campanhas preventivas para os motoristas da Ufopa.

- Segmentos de Estética e Bem-Estar- Oferta de serviços nas ações.

2- Diversificação do Portfólio de Ações- Ações que visam atender de forma transversal as necessidades dos servidores.

3- Conquista de Recursos Institucionais por meio Programa de Inovação Institucional e Atuação Profissional Empreendedora (PIAPE)- Através desse recurso financeiro foi possível garantir estruturação das ações por meio de verbas próprias, para realizar a contratação de bolsistas para ampliação da equipe, aquisição de materiais e insumos para campanhas e oficinas, viabilização de serviços de estética e bem-estar parceiros e realizar de ações nos campi fora da sede.

4- Estratégias de Capilaridade e Acessibilidade- Com ações presenciais nos setores de trabalho e blitz educativas, presença digital com postagens educativas e campanhas na rede social da DSQV e páginas institucionais da Propeg, envio de materiais e insumos para os campi fora da sede e ações específicas para servidores em diferentes setores e seguimentos.

b) Mapeamento e Tratamento de Riscos:

Foram identificados diversos riscos que poderiam impactar negativamente o alcance das metas:

- Cultura organizacional em consolidação: A prevenção ainda não está plenamente incorporada como valor institucional, o que impacta a busca precoce por ajuda.

Tratamento: Formação continuada de gestores e servidores para incorporar a prevenção como valor institucional e estimular a busca precoce por ajuda aliado à manutenção do monitoramento sistemático dos índices e das ações, com avaliações periódicas para ajustes e aprimoramento contínuo e robusta divulgação por meio dos canais institucionais.

- Baixa capilaridade das ações para servidores fora de Santarém.

Tratamento: PROGEP Itinerante e ações nos campi viabilizadas com verbas do PIAPE.

- Descontinuidade de projetos por falta de recursos.

Tratamento: Aprovação de um novo PIAPE com verbas próprias: garantia de orçamento específico.

-Capacidade limitada da equipe para atender à demanda.

Tratamento: manter os parceiros já consolidados e buscar novas rede, parcerias e convênios.

- Baixa adesão dos servidores.

Tratamento: Campanhas educativas diversificadas, divulgação robusta e abordagens presenciais e digitais.

Conclusão

O indicador de ações para melhoria da qualidade de vida superou a meta alcançando 47 ações realizadas em 2025. O êxito deve-se a um conjunto de ações estratégicas articuladas, o comprometimento da equipe multiprofissional da DSQV, o fortalecimento das parcerias externas (UBS, DIVISA, SEMSA, UNAMA, IESPES, PRF e segmentos de bem-estar), a aprovação do PIAPE com verbas próprias, a diversificação do portfólio de ações, as estratégias de capilaridade e o monitoramento contínuo dos resultados. A articulação entre esses fatores permitiu não apenas o alcance, mas a superação da meta, consolidando o comprometimento com saúde do servidor na Ufopa. Recomenda-se a manutenção e o fortalecimento dessas ações estratégicas para os

próximos ciclos.

Objetivo Estratégico	Motivar, valorizar e promover a qualidade de vida dos servidores.
Indicador	Percentual de Participação de gestores em ações/campanhas da DSQV
Valor atual/ Meta 2027	10,94% / 40%
Resultado da meta	13,7%
Análise: Em 2025, o Percentual de Participação de gestores em ações e campanhas da DSQV alcançou 13,7%, superando os 10,94% dos anos anteriores. Apesar de o resultado ter melhorado em 2025, o percentual ainda é considerado muito baixo, especialmente diante da importância estratégica desse público para o fortalecimento da cultura de saúde e bem-estar no ambiente organizacional. A expectativa é de que os gestores tenham um engajamento mais expressivo em ações de saúde, uma vez que eles atuam como multiplicadores e influenciadores diretos para a adesão de suas equipes. A participação ativa dos gestores nas campanhas sinaliza compromisso com a qualidade de vida no trabalho e incentiva os servidores a também se envolverem nas ações oferecidas a) Ações realizadas: O alto número de ações da DSQV reflete diretamente o trabalho integrado entre a equipe multiprofissional da DSQV e uma robusta rede de parcerias internas e externas, o que contribuiu para tornar as campanhas mais atrativas e direcionadas a públicos específicos, evidenciando o impacto positivo das estratégias adotadas. Para ampliar o engajamento dos gestores nas ações e campanhas da DSQV, foram desenvolvidas estratégias específicas voltadas às particularidades desse público. Entre as principais ações, destacam-se: 1- Maior engajamento da equipe multidisciplinar da DSQV – A equipe multiprofissional atuou de forma integrada e proativa, estabelecendo vínculo direto com os gestores, oferecendo suporte personalizado e reforçando a importância da participação deles como exemplo para suas equipes. A presença constante e o acompanhamento próximo contribuíram para fortalecer a confiança e a adesão. 2- Diversificação do Portfólio de Ações- Ações que visam atender de forma transversal as necessidades dos servidores. Com campanhas planejadas para atender grupos de forma mais pontual e personalizada. 3- Conquista de Recursos Institucionais por meio Programa de Inovação Institucional e Atuação Profissional Empreendedora (PIAPE)- Através desse recurso financeiro foi possível garantir estruturação das ações por meio de verbas próprias, para realizar a contratação de bolsistas para ampliação da equipe, aquisição de materiais e insumos para campanhas e oficinas, viabilização de serviços de estética e bem-estar parceiros e realizar de ações nos campi fora da sede.	

4- Estratégias de Capilaridade e Acessibilidade- Com ações presenciais nos setores de trabalho e blitz educativas, envio de materiais e insumos para os campi fora da sede e ações específicas para servidores em diferentes setores e seguimentos.

5- Contato direto e personalizado – A equipe da DSQV estabeleceu contato com os gestores por diferentes canais, incluindo conversas presenciais, aplicativos de mensagens e e-mails, visando aproximar o relacionamento e reforçar o convite às campanhas, bem como sensibilizar os gestores sobre a importância de sua participação nas ações de saúde, fortalecendo o compromisso institucional e o papel multiplicador desse público.

6- Projeto Acolhe Gestor – Uma iniciativa voltada exclusivamente para o público gestor, com o propósito de oferecer um espaço de escuta, suporte e orientação, considerando as demandas específicas desse grupo, como a sobrecarga de trabalho e a necessidade de cuidado com a saúde mental e física.

7- Campanhas e eventos nas unidades – As ações foram levadas diretamente às unidades de lotação dos gestores, por meio de campanhas itinerantes e eventos presenciais, facilitando o acesso e permitindo que os gestores participassem sem a necessidade de deslocamento ou grande impacto na rotina de trabalho.

b) Mapeamento e Tratamento de Riscos:

Os riscos mapeados indicam que, embora as estratégias desenvolvidas tenham contribuído para a superação da meta, há barreiras estruturais e comportamentais que limitam um engajamento mais expressivo dos gestores. O tratamento dos riscos deve ser contínuo e integrado, com foco em tornar as ações mais acessíveis, personalizadas e alinhadas à realidade desse público estratégico. Portanto, foram identificados diversos riscos que poderiam impactar negativamente o alcance das metas:

- Baixa disponibilidade de tempo- Gestores possuem rotina intensa e agendas lotadas, o que dificulta a participação em ações presenciais.

Tratamento: Oferecer ações em horários estratégicos (início de expediente, almoço) e formatos rápidos. Levar as atividades diretamente às unidades para reduzir necessidade de deslocamento. Disponibilizar opções híbridas ou remotas quando possível.

- Delegação de participação- Gestores enviam representantes em seu lugar, perdendo a oportunidade de vivenciar as ações e servir como exemplo para a equipe.

Tratamento: Reforçar a comunicação sobre a importância da participação pessoal do gestor como multiplicador. Criar atividades exclusivas para gestores que valorizem sua presença e ofereçam conteúdo específico às suas demandas.

- Baixa sensibilização sobre o papel estratégico- Gestores não reconhecem a importância de sua participação nas ações de saúde para o engajamento das equipes.

Tratamento: Realizar reuniões periódicas de alinhamento com diretores e chefias, destacando dados e evidências sobre o impacto da participação dos gestores na adesão dos servidores. Compartilhar resultados positivos alcançados.

- Desinteresse ou baixa percepção de valor- Gestores podem não perceber os benefícios das

ações para sua própria saúde e bem-estar.

Tratamento: Desenvolver campanhas com foco nos benefícios diretos para os gestores, utilizando depoimentos e resultados alcançados. Ofertar serviços diferenciados e atrativos exclusivamente para esse público.

- Sobrecarga de trabalho e estresse- Gestores frequentemente enfrentam alta carga de demandas, o que pode reduzir a priorização de ações de autocuidado.

Tratamento: Fortalecer o Projeto Acolhe Gestor com escuta ativa e suporte psicossocial. Oferecer ações de cuidado voltadas à saúde mental e à gestão do estresse, respeitando os limites da rotina.

- Baixa adesão das altas lideranças- Sem o engajamento dos diretores e superintendências, as chefias intermediárias podem não se sentir estimuladas a participar.

Tratamento: Manter alinhamento contínuo com as altas lideranças, apresentando indicadores e resultados. Buscar envolvimento dos diretores na abertura e divulgação das campanhas.

-Dificuldade de acesso às unidades fora da sede: Restrições de acesso ou distância entre as unidades podem dificultar a realização de ações presenciais para gestores.

Tratamento: fortalecimento das ações itinerantes com cronograma fixo e divulgação antecipada. Utilizar parcerias internas para viabilizar espaços adequados nas próprias unidades.

Conclusão

Em 2025, a participação dos gestores nas ações da DSQV alcançou 13,7%, estando ainda em um patamar considerado baixo para um público tão estratégico. As ações implementadas contribuíram para o resultado, porém a participação pessoal dos gestores ainda foi limitada. Para ampliar o engajamento, é necessário intensificar as estratégias direcionadas, reforçar a importância do papel multiplicador dos gestores e tratar os riscos relacionados à disponibilidade e sobrecarga de trabalho.

Objetivo Estratégico	Motivar, valorizar e promover a qualidade de vida dos servidores.
Indicador	Percentual de conclusão de mapeamento de competências e habilidades dos servidores TAES
Meta	70%
Resultado da meta	Não mensurada no período.
Análise: No exercício de 2025, não foi concluído o processo de mapeamento de competências e habilidades dos servidores técnico-administrativos em educação (TAEs), tampouco instituída metodologia formal que possibilitasse o acompanhamento sistemático do percentual de execução dessa atividade. Entretanto, destaca-se que, no período, foram realizadas ações estruturantes que constituem etapa prévia e indispensável à implementação do mapeamento de competências. Nesse sentido, a reestruturação das unidades acadêmicas e administrativas, formalizada por meio da Universidade Federal do Oeste do Pará, com a publicação da Resolução Consun nº 318/2025, representa avanço significativo no processo de organização institucional, ao estabelecer de forma	

mais clara as estruturas, funções e atribuições de cada unidade.

Esse movimento configura um passo fundamental para o mapeamento de competências, uma vez que a definição das estruturas organizacionais e das responsabilidades institucionais constitui base necessária para a identificação das competências requeridas, dos perfis profissionais adequados e das lacunas existentes na força de trabalho.

a) Ações realizadas:

- Regulamentação e reorganização da estrutura das unidades acadêmicas e administrativas;
- Definição de atribuições institucionais e fluxos organizacionais;
- Avanço no alinhamento entre estrutura organizacional e demandas institucionais, criando condições para o futuro mapeamento de competências.

b) Mapeamento e Tratamento de Riscos:

A ausência de um processo institucionalizado de mapeamento de competências representa risco relevante para a gestão de pessoas, podendo acarretar:

- Dificuldades na alocação eficiente da força de trabalho;
- Limitações na identificação de lacunas de competências;
- Fragilidade na implementação de políticas de desenvolvimento e capacitação;
- Comprometimento do alinhamento entre perfis profissionais e necessidades institucionais.

Como medidas de tratamento, a unidade prevê:

- Estruturar metodologia institucional para o mapeamento de competências dos servidores TAEs;
- Definir instrumentos e ferramentas de coleta e análise de dados;
- Implantar banco de dados institucional com informações sobre competências e habilidades;
- Integrar o mapeamento de competências aos processos de gestão de desempenho, dimensionamento da força de trabalho e desenvolvimento de pessoas;
- Utilizar a nova estrutura organizacional como referência para definição dos perfis e competências requeridas por unidade.

Conclusão:

Constata-se que o indicador não foi mensurado no período, em razão da não implementação formal do processo de mapeamento de competências e habilidades dos servidores TAEs. Contudo, observa-se que a instituição avançou em etapa estruturante essencial, por meio da reorganização das unidades acadêmicas e administrativas, criando bases institucionais mais consistentes para a futura implementação do mapeamento.

Como perspectiva de aprimoramento, destaca-se a necessidade de institucionalização dessa prática, com definição de metodologia, instrumentos e rotinas de monitoramento, de modo a subsidiar uma gestão de pessoas mais estratégica, orientada por evidências e alinhada às necessidades institucionais.

Objetivo Estratégico	Motivar, valorizar e promover a qualidade de vida dos servidores.
Indicador	Percentual de Participação de servidores em ações/campanhas da DSQV
Valor atual/Meta 2027	9,69% / 40%
Resultado da meta	28%

Análise:

Em 2025, o Percentual de participação de servidores em ações e campanhas da DSQV alcançou 28% do público esperado, o que representa um avanço significativo em relação aos anos anteriores. Esse crescimento expressivo indica uma evolução positiva no engajamento dos servidores, possivelmente reflexo de melhorias nas estratégias de comunicação, maior relevância das campanhas ou um esforço mais direcionado. É importante destacar que as campanhas puderam se tornar mais atrativas graças ao incentivo financeiro viabilizado pelo Projeto PIAPE, aliado ao engajamento da equipe multiprofissional, que atuou de forma integrada para projeto desenvolver projetos mais pontuais e. Apesar do aumento considerável. O percentual ainda se mantém abaixo da metade do público-alvo, evidenciando que há espaço para ampliar ainda mais a participação.

a) Ações realizadas:

As ações e campanhas realizadas pela DSQV/Progep contemplaram um conjunto diversificado de iniciativas voltadas à saúde integral e à qualidade de vida no ambiente organizacional, incluindo projetos permanentes, campanhas educativas, ações de vigilância em saúde, capacitações, oficinas e atendimentos multiprofissionais nas áreas de nutrição, psicologia, serviço social, fonoaudiologia, medicina e saúde e segurança do trabalho. O alto número de ações reflete diretamente o trabalho integrado entre a equipe multiprofissional da DSQV e uma robusta rede de parcerias internas e externas, o que contribuiu para tornar as campanhas mais atrativas e direcionadas a públicos específicos, evidenciando o impacto positivo das estratégias adotadas. Tais como:

- 1- Articulação com Parceiros- Ampliação da atratividade das ações, por meio da oferta de serviços diferenciados, como massagens relaxantes, limpeza de pele e educação nutricional, viabilizados por parcerias externas;
- 2- Diversificação do Portfólio de Ações- Ações que visam atender de forma transversal as necessidades dos servidores. Com campanhas planejadas para atender grupos de forma mais pontual e personalizada;
- 3- Conquista de Recursos Institucionais por meio Programa de Inovação Institucional e Atuação Profissional Empreendedora (PIAPE)- Através desse recurso financeiro foi possível garantir estruturação das ações por meio de verbas próprias, para realizar a contratação de bolsistas para ampliação da equipe, aquisição de materiais e insumos para campanhas e oficinas, viabilização de serviços de estética e bem-estar parceiros e realizar de ações nos campi fora da sede.
- 4- Estratégias de Capilaridade e Acessibilidade- Com ações presenciais nos setores de trabalho e blitz educativas, presença digital com postagens educativas e campanhas na rede social da DSQV e páginas institucionais da Progeg, envio de materiais e insumos para os campi fora da sede e ações específicas para servidores em diferentes setores e seguimentos.
- 5-Campanhas temáticas- Projetos "Saúde em Cores" e "Atitude Saúde", que trouxeram maior identidade e pertencimento às ações.
- 6- Equipe multiprofissional engajada, que atuou de forma integrada para fortalecer o vínculo com os servidores e garantir uma abordagem mais acolhedora;

b) Mapeamento e Tratamento de Riscos:

Foram identificados diversos riscos que poderiam impactar negativamente o alcance das metas:

-Baixo engajamento institucional – Falta de apoio de gestores pode reduzir a divulgação e o incentivo à participação dos servidores.

Tratamento: Realizar reuniões de alinhamento com gestores apresentando os benefícios das campanhas e o impacto positivo no ambiente de trabalho. Formalizar parcerias institucionais e sensibilizar os líderes para que atuem como multiplicadores junto às suas equipes.

- Cultura organizacional em consolidação: A prevenção ainda não está plenamente incorporada como valor institucional, o que impacta a busca precoce por ajuda.

Tratamento: Formação continuada de gestores e servidores para incorporar a prevenção como valor institucional e estimular a busca precoce por ajuda aliado à manutenção do monitoramento sistemático dos índices e das ações, com avaliações periódicas para ajustes e aprimoramento contínuo e robusta divulgação por meio dos canais institucionais.

- Baixa capilaridade das ações para servidores fora de Santarém.

Tratamento: PROGEP Itinerante e ações nos campi viabilizadas com verbas do PIAPE.

- Descontinuidade de projetos por falta de recursos.

Tratamento: Aprovação de um novo PIAPE com verbas próprias: garantia de orçamento específico.

-Desmobilização da equipe multiprofissional- A falta de engajamento ou mudanças na composição da equipe podem fragilizar a integração e a qualidade das ações.

Tratamento: Promover ações de integração e valorização da equipe, com incentivo à capacitação contínua e definição clara de papéis. Criar processos de registro e compartilhamento de boas práticas para garantir a continuidade das ações mesmo diante de mudanças na composição da equipe.

- Falta de segmentação do público-alvo – Campanhas generalizadas, sem recorte por perfil ou necessidade específica, tendem a ter menor aderência e efetividade.

Tratamento: Realizar levantamento periódico do perfil dos servidores (por setor, faixa etária, necessidades específicas) e planejar campanhas personalizadas. Utilizar dados de adesão anteriores para direcionar ações a grupos com menor participação.

- Dependência de parcerias externas – A descontinuidade ou instabilidade nas parcerias pode comprometer a oferta de serviços complementares, como massagens, limpeza de pele e orientação nutricional.

Tratamento: Diversificar os parceiros para não ficar restrito a um único fornecedor. Formalizar contratos ou termos de cooperação que garantam previsibilidade. Manter um cadastro de parceiros potenciais para substituição ágil em caso de descontinuidade.

- Baixa percepção de valor- Se os servidores não reconhecerem os benefícios das campanhas para sua saúde e bem-estar, a adesão tende a ser limitada, independentemente dos recursos investidos.

Tratamento: Reforçar a comunicação dos benefícios reais das campanhas, utilizando

depoimentos, resultados alcançados e evidências de impacto positivo na saúde e bem-estar. Criar uma identidade visual forte para as campanhas e reconhecer publicamente os participantes, fortalecendo o sentimento de pertencimento.

Conclusão

O indicador de participação dos servidores nas campanhas da DSQV apresentou evolução expressiva, passando de 9,69% para 28% em 2025, resultado das estratégias adotadas, como campanhas temáticas, como a saúde em cores, segmentação de público, equipe multiprofissional engajada, parcerias externas e incentivo financeiro por meio do Projeto PIAPE.

Apesar do avanço, o percentual ainda está abaixo do ideal, havendo espaço para crescimento. Para sustentar e ampliar os resultados, é essencial monitorar e tratar os riscos identificados, garantindo continuidade das ações e fortalecendo a cultura de saúde e bem-estar no ambiente organizacional.

Objetivo Estratégico	Motivar, valorizar e promover a qualidade de vida dos servidores.
Indicador	Percentual de remoção de servidores baseados no mapeamento de competências e habilidades dos servidores TAES
Meta	25%
Resultado da meta	Não mensurado no período.
Análise: a) Ações realizadas: No exercício de 2025, não foi implementado, de forma sistematizada, o mapeamento de competências e habilidades dos servidores técnico-administrativos em educação (TAEs), etapa essencial para subsidiar processos de remoção e movimentação interna baseados em critérios técnicos e alinhados aos perfis profissionais. Não obstante, registra-se como avanço relevante a publicação da Resolução Consun nº 318/2025, no âmbito da Universidade Federal do Oeste do Pará, a qual promove a reorganização das estruturas e atribuições institucionais, incluindo a previsão de mecanismos de movimentação e remoção de servidores. Tal normativo configura base estruturante para o aprimoramento desses processos, possibilitando, em etapa subsequente, a incorporação de critérios técnicos fundamentados em competências. b) Mapeamento e Tratamento de Riscos: A inexistência de mapeamento de competências institucionalizado e a consequente ausência de critérios técnicos estruturados para movimentação de pessoal representam risco relevante à eficiência da gestão de pessoas, podendo acarretar: • Alocação inadequada da força de trabalho; • Desalinhamento entre perfis profissionais e demandas institucionais; • Redução da efetividade das políticas de desenvolvimento e valorização de servidores; • Limitações na tomada de decisão baseada em evidências no âmbito da gestão de pessoas. Como medidas de tratamento, a unidade prevê: • Estruturar metodologia institucional para o mapeamento de competências dos servidores	

TAEs; • Implantar base de dados institucional com informações sobre perfis profissionais e competências; • Estabelecer critérios objetivos e transparentes para subsidiar processos de remoção e movimentação interna; • Integrar o mapeamento de competências aos processos de dimensionamento da força de trabalho, gestão de desempenho e desenvolvimento de pessoas; • Alinhar a temática ao planejamento estratégico da gestão de pessoas. Conclusão: O indicador não pôde ser mensurado no período, em razão da inexistência de metodologia formal para o mapeamento de competências dos servidores TAEs. Contudo, observa-se a constituição de base normativa e organizacional relevante, que cria condições institucionais favoráveis para a futura implementação desse processo, com potencial de qualificar a gestão de pessoas, tornando-a mais estratégica, eficiente e orientada por evidências.

Objetivo Estratégico	Motivar, valorizar e promover a qualidade de vida dos servidores.
Indicador	Percentual de satisfação de servidores em relação ao clima organizacional
Meta	60%
Resultado da meta	Não mensurado no período.
Análise: a) Ações realizadas: No exercício de 2025, não foi realizada pesquisa institucional de clima organizacional que possibilitasse a mensuração do nível de satisfação dos servidores, inviabilizando a apuração do indicador. Destaca-se que, embora tenham sido desenvolvidas ações pontuais voltadas ao bem-estar dos servidores, estas não foram acompanhadas por instrumento formal de avaliação de percepção, o que impossibilita a aferição objetiva do nível de satisfação quanto ao clima organizacional. Mapeamento e Tratamento de Riscos: A ausência de mensuração sistemática do clima organizacional configura risco para a gestão de pessoas, na medida em que pode comprometer a identificação de fatores que impactam a motivação e o desempenho dos servidores, a tomada de decisão baseada em evidências e a efetividade de políticas institucionais voltadas à qualidade de vida no trabalho. Conclusão: O indicador não foi mensurado no período, em razão da inexistência de pesquisa institucional de clima organizacional que subsidiasse sua apuração. Como oportunidade de melhoria, destaca-se a necessidade de implementação de mecanismos formais de avaliação da satisfação dos servidores, de modo a fortalecer a gestão estratégica de pessoas e promover ações mais eficazes voltadas à valorização e à qualidade de vida no trabalho.	

Objetivo Estratégico	Motivar, valorizar e promover a qualidade de vida dos servidores.
Indicador	Percentual de satisfação em relação ao atendimento aos servidores nas unidades organizacionais
Meta	60%
Resultado da meta	Não mensurado no período.
Análise: a) Ações realizadas: No exercício de 2025, o indicador não foi mensurado, tendo em vista a inexistência de instrumento institucional formal para aferição do nível de satisfação dos servidores quanto ao atendimento prestado pelas unidades organizacionais, tais como pesquisas de satisfação ou sistemas estruturados de avaliação. Destaca-se, contudo, como avanço institucional, a publicação da Resolução Consun nº 318, de 10 de junho de 2025, a qual estabelece a estrutura organizacional das unidades e define atribuições relacionadas ao atendimento ao público, organização de processos internos e prestação de serviços institucionais. Nesse contexto, embora não tenha havido mensuração do indicador, a referida norma contribui para a padronização e organização dos serviços prestados, constituindo base para futura implementação de mecanismos de avaliação da satisfação dos usuários internos. b) Mapeamento e Tratamento de Riscos: A ausência de mensuração da satisfação dos servidores em relação ao atendimento representa risco para a gestão institucional, podendo impactar: a identificação de fragilidades na prestação de serviços internos; a melhoria contínua dos processos de atendimento; e a efetividade das ações voltadas à valorização e qualidade de vida dos servidores. Como medida de tratamento, destaca-se que a Resolução Consun nº 318/2025 estabelece diretrizes para organização das unidades e definição de atribuições, incluindo atividades de atendimento ao público, o que favorece a padronização dos serviços e a futura implementação de instrumentos de avaliação. Conclusão: O indicador não foi mensurado no período, em razão da inexistência de instrumento formal para avaliação da satisfação dos servidores quanto ao atendimento nas unidades organizacionais. Como perspectiva de aprimoramento, ressalta-se a necessidade de implementação de mecanismos formais de avaliação da satisfação dos servidores, de modo a subsidiar a melhoria contínua dos serviços e fortalecer a gestão orientada a resultados.	

Objetivo Estratégico	Qualificar e capacitar continuamente os servidores, bem como aperfeiçoar a estrutura organizacional
Indicador	Índice de Docentes Afastados para Capacitação
Meta	3%
Resultado da meta	4%
Análise: A Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas tem como um dos principais desafios, ampliar o número de docentes afastados para ações de capacitação. Apesar desse cenário desafiador, observa-se um	

crescimento no quantitativo de docentes que vêm se afastando para esse fim, refletindo avanço nas estratégias institucionais e resultando no alcance de percentual superior à meta estabelecida.

a) Ações realizadas:

Entre as ações implementadas, destaca-se o fortalecimento das iniciativas de orientação e divulgação acerca do direito à licença para capacitação, respeitando a discricionariedade institucional e o cumprimento das exigências legais, como tempo de exercício, carga horária mínima, tipos de ações de desenvolvimento e possibilidades de parcelamento da licença.

Foi identificado que muitos docentes deixavam de usufruir desse direito por desconhecimento, especialmente pelo fato de a licença capacitação não ser cumulativa. Nesse contexto, a Resolução CONSAD nº 103, de 06 de dezembro de 2022 contribuiu para dar maior clareza aos procedimentos e ampliar o acesso à informação, sendo complementada pela disponibilização de conteúdos no site da PROGEP e pelo atendimento realizado pela Coordenação de Desenvolvimento de Pessoas (CDD), tanto por canais institucionais quanto de forma presencial.

Adicionalmente, destaca-se a publicação da Resolução CONSAD nº 118, de 27 de fevereiro de 2025, que regulamenta o afastamento de docentes para participação em eventos externos. A expectativa é de que essa normativa amplie a participação dos docentes em ações de desenvolvimento de curta duração, como cursos, visitas técnicas, congressos, simpósios, seminários e workshops, fortalecendo a cultura de capacitação contínua e institucionalizada.

b) Mapeamento e Tratamento de Riscos:

O principal risco identificado refere-se ao desconhecimento da legislação por parte dos docentes, o que pode resultar na não utilização da licença capacitação e, consequentemente, impactar negativamente o indicador.

Como forma de mitigação, a universidade tem investido na ampliação da comunicação institucional, no aprimoramento dos normativos e na atuação ativa das unidades responsáveis pela orientação aos servidores. A regulamentação mais recente e a atuação da CDD contribuem para reduzir esse risco, promovendo maior clareza, segurança jurídica e incentivo à participação em ações de capacitação.

Conclusão:

Os resultados alcançados demonstram que as ações implementadas têm sido eficazes no estímulo à capacitação docente. O desempenho acima da meta evidencia avanços importantes e indica que as estratégias adotadas estão contribuindo para o fortalecimento da política de desenvolvimento de pessoas, ampliando o acesso dos docentes às oportunidades de capacitação e aperfeiçoamento profissional.

Objetivo Estratégico	Qualificar e capacitar continuamente os servidores, bem como aperfeiçoar a estrutura organizacional
-----------------------------	---

Indicador	Índice de Docentes Afastados para Qualificação
Meta	10%
Resultado da meta	12%
Análise: A Universidade Federal do Oeste do Pará tem mantido e fortalecido sua política de qualificação docente, refletida no aumento do percentual de docentes afastados para qualificação. O resultado alcançado, superior à meta estabelecida, evidencia o compromisso institucional com a formação continuada e com a elevação do nível acadêmico do seu corpo docente. Esse avanço está alinhado às estratégias institucionais já consolidadas, demonstrando coerência entre planejamento e execução. a) Ações realizadas: Entre as principais ações, destaca-se a consolidação de normativos e instrumentos de gestão que organizam e dão maior transparência aos processos de afastamento, especialmente a Resolução CONSAD nº 103, de 06 de dezembro de 2022, que estruturou o controle e o acompanhamento dos afastamentos a partir dos planos de qualificação e capacitação das unidades acadêmicas. A universidade também ampliou as oportunidades de formação por meio da oferta de programas de doutorado institucionais e em rede, favorecendo o acesso dos docentes à qualificação em nível stricto sensu. Essas iniciativas, aliadas ao planejamento das unidades, têm contribuído para o aumento do número de docentes afastados de forma organizada e alinhada às necessidades institucionais. b) Mapeamento e Tratamento de Riscos: O principal risco associado ao aumento do número de docentes afastados refere-se à possibilidade de comprometimento da oferta de disciplinas, em função da redução temporária do quadro ativo em sala de aula. Esse cenário pode gerar impactos na distribuição de carga horária e na continuidade das atividades acadêmicas. Como forma de mitigação, a universidade tem fortalecido o planejamento das unidades acadêmicas por meio dos planos de qualificação, que organizam e distribuem os afastamentos de forma equilibrada ao longo do tempo. Além disso, a contratação de professores substitutos tem sido utilizada como estratégia para garantir a continuidade das aulas e minimizar impactos aos discentes. Conclusão: Os resultados alcançados demonstram que as ações implementadas têm sido eficazes no fortalecimento da política de qualificação docente. O percentual de afastamentos acima da meta evidencia o avanço institucional na promoção da formação continuada, contribuindo diretamente para a melhoria da qualidade acadêmica e para o alcance dos objetivos estratégicos da universidade.	

Objetivo Estratégico	Qualificar e capacitar continuamente os servidores, bem como aperfeiçoar a estrutura organizacional
Indicador	Índice de Insucesso nos Afastamentos para Qualificação dos Servidores

Meta	10%
Resultado da meta	3%

Análise:

A Universidade Federal do Oeste do Pará apresenta redução significativa nos registros de insucesso nos afastamentos para qualificação em comparação aos anos anteriores, evidenciando o fortalecimento dos mecanismos institucionais de acompanhamento e gestão desses processos. O resultado alcançado, inferior à meta estabelecida, demonstra a efetividade das ações implementadas.

a) Ações realizadas:

Os casos atualmente identificados como insucesso referem-se, em sua maioria, a servidores que não concluíram seus cursos no prazo inicialmente previsto, mas que já retornaram às suas unidades de exercício e continuam em fase de finalização das etapas dos programas, dentro dos prazos concedidos pelos programas.

Todas as unidades que possuem servidores nessa condição foram formalmente comunicadas quanto à necessidade de acompanhamento e de apresentação das comprovações de conclusão dos cursos, medida que visa evitar a abertura de processos de reposição ao erário e garantir a regularização das situações pendentes.

Destaca-se que o principal fator para a redução dos casos de insucesso está relacionado à consolidação dos fluxos processuais estabelecidos nas normativas institucionais, como a Resolução CONSAD nº 103, de 06 de dezembro de 2022 e a Resolução CONSAD nº 101, de 14 de setembro de 2022, que proporcionaram maior controle e padronização dos procedimentos.

b) Mapeamento e Tratamento de Riscos:

O principal risco identificado refere-se à não conclusão dos cursos dentro dos prazos estabelecidos, o que pode gerar implicações administrativas, inclusive a necessidade de ressarcimento ao erário.

Como medida de mitigação, a universidade tem fortalecido o acompanhamento sistemático dos afastamentos, atribuindo às unidades a responsabilidade pelo monitoramento contínuo dos seus servidores, por meio de instrumentos como o relatório semestral de atividades. Esse acompanhamento mais próximo tem permitido a identificação precoce de possíveis atrasos e a adoção de providências para sua regularização.

Conclusão:

Os resultados alcançados demonstram que as ações implementadas têm sido eficazes na redução dos casos de insucesso nos afastamentos para qualificação. O desempenho abaixo da meta estabelecida evidencia a melhoria contínua dos processos de gestão e acompanhamento, contribuindo para o êxito das políticas institucionais de qualificação dos servidores.

Objetivo Estratégico	Qualificar e capacitar continuamente os servidores, bem como aperfeiçoar a estrutura organizacional
-----------------------------	---

Indicador	Índice de Qualificação do Corpo Docente
Meta	4,65
Resultado da meta	4,56
Análise: A Universidade Federal do Oeste do Pará vem garantindo e fortalecendo sua política de qualificação do corpo docente, demonstrando avanços consistentes no indicador analisado e evidenciando que a instituição está no caminho para alcançar a meta estabelecida para 2027. A universidade tem investido na ampliação das oportunidades de formação, com a oferta de programas de doutorado institucionais e em rede, contribuindo diretamente para a elevação do nível de qualificação acadêmica. a) Ações realizadas: Destaca-se a implementação de instrumentos normativos que aprimoram a gestão da qualificação docente, especialmente a Resolução CONSAD nº 103, de 06 de dezembro de 2022, que otimizou os processos de saída, controle e acompanhamento dos afastamentos para capacitação. A partir dessa normativa, as unidades acadêmicas passaram a estruturar seus planos de qualificação e capacitação, permitindo melhor organização e previsibilidade das demandas de afastamento. Além disso, a universidade tem fortalecido a oferta de programas de doutorado, tanto institucionais quanto em rede, ampliando o acesso à formação em nível <i>stricto sensu</i>. A contratação de professores substitutos também tem sido utilizada como estratégia para garantir a continuidade das atividades acadêmicas durante os períodos de afastamento dos docentes. b) Mapeamento e Tratamento de Riscos: O principal risco identificado refere-se à possibilidade de a demanda por afastamentos para qualificação ser superior à capacidade de reposição docente, o que pode impactar a lotação de professores nas turmas e gerar prejuízos, como a falta de aulas. Como forma de mitigação, a universidade vem aperfeiçoando o planejamento nas unidades acadêmicas por meio dos seus planos de capacitação e qualificação, que permitem o controle mais eficiente das saídas de docentes. Esse planejamento contribui para equilibrar as demandas de afastamento com a necessidade de manutenção das atividades de ensino. Adicionalmente, a contratação de professores substitutos atua como medida complementar para assegurar a continuidade das aulas e minimizar impactos aos discentes. Conclusão: Os resultados alcançados mostram que as ações implementadas estão cumprindo seu objetivo de melhorar o Índice de Qualificação do Corpo Docente. Observa-se uma trajetória consistente de evolução, indicando que as estratégias adotadas têm se mostrado eficazes e que a instituição segue em direção ao alcance da meta estabelecida.	

Objetivo Estratégico	Qualificar e capacitar continuamente os servidores, bem como aperfeiçoar a estrutura organizacional
Indicador	Índice de Qualificação do Corpo Técnico
Meta	2,62
Resultado da meta	2,16
Análise: A Universidade Federal do Oeste do Pará vem garantindo e fortalecendo sua política de qualificação do corpo técnico-administrativo, por meio da ampliação de oportunidades de formação e do aperfeiçoamento dos instrumentos de gestão da capacitação. Apesar de o resultado ainda estar abaixo da meta estabelecida, observa-se um conjunto consistente de ações estruturantes voltadas à elevação do nível de qualificação dos servidores. a) Ações realizadas: Entre as principais ações, destaca-se a oferta de cursos pela UFOPA de mestrado e doutorado institucionais e em rede, inclusive com reserva de vagas para servidores técnicos, ampliando o acesso à formação stricto sensu. A instituição também avançou na regulamentação e organização dos afastamentos por meio da Resolução CONSAD nº 101, de 14 de setembro de 2022, que otimizou os processos de saída, controle e acompanhamento dos afastamentos, a partir dos planos de capacitação e qualificação das unidades acadêmicas e administrativas. Destaca-se ainda a contratação de um mestrado profissional em 2024, em parceria com a Universidade Federal de Pernambuco, possibilitando a formação, prevista para 2026, de uma turma com 32 servidores. Soma-se a isso a publicação de editais anuais de auxílio financeiro à qualificação, permitindo que os servidores custeiem materiais de apoio às suas pesquisas, fortalecendo sua permanência e êxito nos cursos. b) Mapeamento e Tratamento de Riscos: O principal risco identificado está relacionado à impossibilidade legal de contratação de técnicos substitutos, diferentemente do que ocorre com os docentes. Essa limitação pode gerar dificuldades para liberação de afastamentos, especialmente em unidades com quadro reduzido de servidores e alta demanda institucional, podendo comprometer a continuidade das atividades administrativas. Como forma de mitigação, a universidade tem aperfeiçoado os planejamentos internos das unidades, com a definição de critérios para priorização e organização dos afastamentos, buscando equilibrar a qualificação dos servidores com a manutenção das atividades institucionais. Esse planejamento tem contribuído para reduzir impactos e garantir maior previsibilidade na gestão da força de trabalho. Conclusão: Os resultados alcançados mostram que as ações implementadas estão cumprindo seu objetivo de melhorar o Índice de Qualificação do Corpo Técnico. As iniciativas desenvolvidas demonstram avanços importantes e indicam uma trajetória de fortalecimento contínuo da política de qualificação dos servidores técnico-administrativos.	

Objetivo Estratégico	Qualificar e capacitar continuamente os servidores, bem como aperfeiçoar a estrutura organizacional
Indicador	Índice dos Técnicos Afastados para Qualificação
Meta	10%
Resultado da meta	13%
Análise: A Universidade Federal do Oeste do Pará tem avançado de forma consistente na implementação de sua política de qualificação do corpo técnico-administrativo, refletida no aumento do percentual de servidores afastados para capacitação. O resultado alcançado, superior à meta estabelecida, demonstra o fortalecimento das estratégias institucionais voltadas à formação continuada e à valorização dos técnicos, em alinhamento com os objetivos estratégicos da instituição a) Ações realizadas: Destaca-se a consolidação de instrumentos normativos e de planejamento que organizam os afastamentos, especialmente a Resolução CONSAD nº 101, de 14 de setembro de 2022, que estruturou os processos de saída, controle e acompanhamento dos afastamentos a partir dos planos de capacitação e qualificação das unidades acadêmicas e administrativas. Além disso, a universidade tem ampliado as oportunidades de formação por meio da oferta de cursos de mestrado e doutorado institucionais e em rede, com reserva de vagas para servidores técnicos, bem como parcerias interinstitucionais, como a realizada com a Universidade Federal de Pernambuco. Essas ações, aliadas ao planejamento das unidades, têm contribuído para o aumento do número de técnicos afastados de forma organizada e estratégica. b) Mapeamento e Tratamento de Riscos: O principal risco identificado está relacionado à impossibilidade legal de contratação de técnicos substitutos, o que pode gerar impactos nas atividades administrativas, especialmente em unidades com quadro reduzido de servidores e alta demanda institucional. O aumento do número de afastamentos pode, nesse contexto, comprometer a continuidade e a qualidade dos serviços prestados. Como medida de mitigação, a universidade tem fortalecido o planejamento interno das unidades, por meio dos planos de capacitação e qualificação, que estabelecem critérios para priorização e organização dos afastamentos ao longo do tempo. Esse planejamento tem permitido equilibrar a necessidade de qualificação com a manutenção das atividades institucionais, reduzindo riscos e garantindo maior eficiência na gestão da força de trabalho. Conclusão: Os resultados alcançados demonstram que as ações implementadas têm sido eficazes no fortalecimento da política de qualificação dos servidores técnico-administrativos. O percentual de afastamentos acima da meta evidencia o compromisso institucional com a formação continuada, contribuindo para o aprimoramento das competências técnicas e para o alcance dos objetivos estratégicos da universidade.	
Objetivo Estratégico	Qualificar e capacitar continuamente os servidores, bem como aperfeiçoar a estrutura organizacional
Indicador	Índice de Técnicos Afastados para Capacitação
Meta	5%

Resultado da meta	18%
Análise: A UFOPA apresenta desempenho expressivo no Índice de Técnicos Afastados para Capacitação, superando de forma significativa a meta estabelecida. Diferentemente do observado em outros segmentos, os servidores técnico-administrativos já demonstravam maior familiaridade com a possibilidade de usufruto da licença capacitação, especialmente após sua previsão clara na Resolução CONSAD nº 101, de 14 de setembro de 2022, bem como com os afastamentos de curta duração voltados às ações de desenvolvimento. Esse fator contribuiu diretamente para o alcance rápido e ampliado do indicador. a) Ações realizadas: Destaca-se a consolidação e ampla divulgação dos normativos institucionais que tratam da licença capacitação e dos afastamentos para ações de desenvolvimento, o que proporcionou maior segurança e clareza aos servidores quanto ao exercício desse direito. Além disso, a Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas tem atuado no fortalecimento das estratégias de incentivo à capacitação, incluindo a previsão de retomada da publicação de editais de capacitação externa, que possibilitam a seleção de servidores técnicos para participação em eventos em todo o país, ampliando as oportunidades de desenvolvimento profissional. b) Mapeamento e Tratamento de Riscos: O principal desafio identificado refere-se à impossibilidade legal de contratação de servidores técnicos substitutos, o que pode gerar impactos nas atividades administrativas, especialmente em unidades com quadro reduzido de pessoal. Esse cenário exige atenção redobrada para evitar prejuízos institucionais decorrentes dos afastamentos. Como forma de mitigação, a universidade tem investido no aprimoramento do planejamento interno das unidades, organizando de forma estratégica a liberação dos servidores para capacitação. Esse planejamento busca equilibrar a qualificação dos técnicos com a continuidade dos serviços, garantindo que os afastamentos ocorram sem comprometer o funcionamento institucional. Conclusão: Os resultados alcançados demonstram que as ações implementadas têm sido altamente eficazes no estímulo à capacitação dos servidores técnico-administrativos. O desempenho significativamente acima da meta evidencia não apenas a consolidação das políticas institucionais de desenvolvimento, mas também o engajamento dos servidores na busca por capacitação contínua, contribuindo diretamente para o fortalecimento institucional.	

3. GESTÃO DE RISCOS

A gestão de riscos constitui instrumento fundamental para o fortalecimento da governança institucional, contribuindo para a mitigação de vulnerabilidades, a melhoria dos processos e o alcance dos objetivos estratégicos.

3.1. Resultados da Gestão de Riscos

No exercício de 2025, a Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (Progep) ainda não implementou formalmente um processo estruturado de gestão de riscos, conforme preconizado no Manual de Gestão de Riscos da Ufopa. Assim, não houve a formalização de matriz de riscos, definição de indicadores ou planos sistematizados de tratamento.

Entretanto, mesmo na ausência de uma abordagem formal, a unidade lidou com riscos relevantes inerentes à sua atuação, especialmente aqueles relacionados à judicialização de concursos públicos docentes e ao provimento de vagas docentes, que impactam diretamente a continuidade das atividades acadêmicas.

3.2. Desempenho

No que se refere à judicialização de concursos docentes, identificou-se esse risco como recorrente no contexto institucional, considerando a complexidade dos certames, a elevada competitividade e a necessidade de rigor na observância das normas legais e dos princípios da administração pública. Como medida de mitigação, a Progep atuou de forma preventiva na revisão de editais, no fortalecimento das orientações às bancas examinadoras e no acompanhamento dos processos, buscando reduzir inconsistências e fragilidades jurídicas.

Ainda assim, a possibilidade de judicialização permanece como um risco relevante, com potencial de impactar cronogramas, atrasar nomeações e gerar insegurança administrativa.

3.3. Monitoramento e Próximos Passos

No exercício de 2025, o monitoramento dos riscos ocorreu de maneira não sistematizada, baseado na atuação técnica das equipes e na gestão cotidiana das demandas.

Diante dos desafios identificados, a Progep reconhece a necessidade de avançar na

institucionalização da gestão de riscos, especialmente considerando a criticidade de suas atribuições e o impacto direto de suas atividades no funcionamento da Universidade.

Para o próximo exercício, destacam-se como prioridades: a implementação de metodologia formal de gestão de riscos, alinhada ao Manual de Gestão de Riscos da Ufopa; o mapeamento dos principais processos da área de gestão de pessoas, com identificação e classificação de riscos críticos, incluindo aqueles relacionados à judicialização de concursos e ao provimento de vagas; a definição de controles preventivos e planos de tratamento, com foco na redução de riscos jurídicos e operacionais; o fortalecimento da articulação institucional, visando maior previsibilidade nos processos de autorização de vagas junto ao Ministério da Educação; a adoção de mecanismos de monitoramento contínuo, com vistas à melhoria da tomada de decisão e à antecipação de cenários adversos.

A estruturação da gestão de riscos representa, portanto, um passo essencial para o aprimoramento da governança da Progep, contribuindo para maior segurança jurídica, eficiência administrativa e sustentabilidade institucional.

4. INOVAÇÃO E MELHORIA DE PROCESSOS

Esta seção tem o objetivo de capturar as ações e projetos da Unidade voltados à modernização, à inovação, à otimização de processos e à introdução de novas tecnologias, contribuindo para a eficiência e a geração de valor público.

4.1. Inovação de Processo e Eficiência Operacional

- Automação e Ferramentas:

Como parte das ações de inovação, a Progep utilizou algoritmo para extração de dados financeiros da fita espelho, e realizou cálculos em planilhas e aplicativos HTML para geração de cargas batch de movimentação financeira, o que promoveu a revisão e atualização dos posicionamentos de forma automática referentes às progressões funcionais dos servidores, e reduziu significativamente o tempo despendido pelas equipes de cadastro e pagamento de pessoal.

- Resultado Quantificado:

Como resultado das melhorias implementadas, observou-se expressiva redução no tempo de processamento das progressões, permitindo a efetivação mais célere dos pagamentos devidos aos servidores. Além disso, verificou-se diminuição do retrabalho e

melhor aproveitamento da força de trabalho, com impacto positivo na gestão do cadastro e da folha de pagamento.

4.2. Inovação Social e Organizacional

- Gestão e Governança

No exercício de 2025, a Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (Progep) avançou na adoção de práticas de gestão voltadas à modernização organizacional, ao fortalecimento da governança e à melhoria dos processos decisórios, ainda que de forma incremental e alinhada às condições institucionais.

Destaca-se, nesse contexto, o fortalecimento de uma gestão mais colaborativa e integrada, com maior articulação entre diretorias e coordenações, promovendo alinhamento interno e maior fluidez na condução das demandas institucionais. Houve também avanços na padronização de procedimentos e na organização dos fluxos de trabalho, contribuindo para maior eficiência operacional e redução de inconsistências processuais.

No campo da governança, a atuação da Progep esteve orientada por uma lógica de maior transparência e diálogo institucional, com participação ativa em espaços colegiados e apoio às instâncias superiores na tomada de decisão relacionada à gestão de pessoas.

Adicionalmente, observou-se o uso progressivo de ferramentas institucionais e sistemas estruturantes para apoio à gestão, ainda que de forma não integrada, contribuindo para maior controle das informações e melhoria na execução das atividades administrativas.

4.3. Desafios e Próximas Etapas

- Barreiras à Inovação

A implementação de práticas inovadoras na gestão de pessoas enfrentou desafios relevantes ao longo do exercício, dentre os quais se destacam:

- Limitação de recursos humanos, o que restringe a capacidade de dedicação a iniciativas de inovação, diante da priorização das demandas operacionais;
- Ausência de cultura institucional consolidada em gestão orientada a dados e inovação, dificultando a adoção de ferramentas mais avançadas de monitoramento e análise;

- Restrição de recursos tecnológicos e soluções integradas, especialmente no que se refere à implantação de painéis gerenciais e sistemas de apoio à decisão;
- Complexidade normativa e dependência de sistemas estruturantes federais, que limitam a autonomia institucional para implementação de mudanças mais disruptivas;
- Desafios de integração entre unidades e processos, impactando a construção de uma visão sistêmica da gestão de pessoas.

4.4. Perspectivas

Para o próximo exercício, a Progep projeta avançar de forma estruturada na agenda de inovação e modernização da gestão, com foco nas seguintes diretrizes:

- Adoção gradual de ferramentas de gestão orientadas a dados, com desenvolvimento de painéis gerenciais (BI) para monitoramento de indicadores estratégicos, como força de trabalho, vacâncias, afastamentos e desempenho;
- Mapeamento e redesenho de processos críticos, com foco na simplificação, padronização e aumento da eficiência administrativa;
- Integração da gestão de pessoas ao planejamento estratégico institucional, reforçando seu papel como área estratégica para o desenvolvimento da Ufopa;
- Promoção de ações voltadas à cultura organizacional, estimulando práticas de inovação, colaboração e melhoria contínua entre as equipes.

Essas iniciativas visam consolidar uma gestão de pessoas mais estratégica, orientada por dados, integrada e capaz de responder, de forma mais ágil e eficiente, aos desafios institucionais e às demandas da comunidade acadêmica.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A análise do desempenho da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (Progep), no exercício de 2025, evidencia aderência às diretrizes institucionais e ao planejamento estabelecido, com resultados relevantes no âmbito da recomposição da força de trabalho, manutenção das rotinas administrativas e suporte às atividades finalísticas da Universidade Federal do Oeste do Pará (Ufopa).

Destacam-se, como principais entregas:

- a realização de concursos públicos e o ingresso de 89 servidores, contribuindo para a mitigação parcial de vacâncias;
- a execução orçamentária compatível com o planejamento, com observância aos princípios da legalidade, economicidade e eficiência;
- a implementação de ações voltadas à saúde e qualidade de vida dos servidores;
- a adoção de medidas de racionalização de recursos, incluindo parcerias interinstitucionais.

Esses resultados contribuíram diretamente para a continuidade dos serviços institucionais e para o apoio às atividades de ensino, pesquisa e extensão, alinhando-se aos objetivos estratégicos da Ufopa.

No que se refere à capacidade de aprendizado institucional, verifica-se evolução na padronização de processos, na organização das rotinas administrativas e na adoção de soluções para mitigação de riscos operacionais, ainda que de forma não sistematizada.

b) Desafios e Reflexão Estratégica

Persistem desafios estruturais que impactam a eficiência e a sustentabilidade das ações da unidade, dentre os quais se destacam:

- insuficiência do quadro de pessoal frente à expansão institucional;
- ausência de implementação formal da gestão de riscos;
- limitações na integração de sistemas e no uso de ferramentas de apoio à decisão;
- riscos associados à judicialização de concursos e à morosidade nos processos de provimento.

A estratégia adotada no exercício mostrou-se eficaz para a manutenção das atividades essenciais, porém evidencia-se a necessidade de evolução para um modelo de gestão mais estruturado e orientado a resultados.

Para o próximo exercício, recomenda-se:

- a implementação da gestão de riscos, conforme normativos institucionais;
- o fortalecimento do planejamento da força de trabalho, com base em metodologias de dimensionamento;
- a ampliação da articulação institucional para obtenção de novos códigos de vagas;
- o desenvolvimento de instrumentos de monitoramento e avaliação, com uso de indicadores e painéis gerenciais;
- o aprimoramento da integração entre unidades estratégicas.

Conclui-se que, embora os resultados alcançados sejam relevantes, a consolidação da gestão de pessoas como função estratégica institucional depende do fortalecimento de capacidades estruturais, tecnológicas e de governança.

A gestão de pessoas, no contexto da Ufopa, vai além da administração de rotinas, ela é, essencialmente, a sustentação do projeto institucional.

Em 2025, avançamos. Recompusemos parcialmente nossa força de trabalho, mantivemos a universidade funcionando com responsabilidade, cuidamos das pessoas e enfrentamos, com maturidade, os limites que ainda nos desafiam.

A expansão da Ufopa exige mais do que esforço, exige estrutura, planejamento e, sobretudo, investimento em pessoas.

Seguimos com uma equipe qualificada, comprometida e resiliente, mas conscientes de que a sustentabilidade institucional passa, necessariamente, pela ampliação do quadro de servidores, pela modernização dos processos e pelo fortalecimento da gestão estratégica.

Mais do que registrar resultados, este relatório reafirma um compromisso: o de construir uma gestão de pessoas que não apenas responda às demandas, mas que antecipe cenários, qualifique decisões e sustente o futuro da Ufopa.