



UNIVERSIDADE FEDERAL DO OESTE DO PARÁ

PLANO DE DESENVOLVIMENTO DA UNIDADE

PRÓ-REITORIA DE GESTÃO DE PESSOAS

PERÍODO: 2025 - 2027



UNIVERSIDADE FEDERAL DO OESTE DO PARÁ – UFOPA

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 Paxiúba

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 Rosário 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

CRÉDITOS TÉCNICOS

Comissão de Elaboração do PDU da PROGEP, designada conforme **Portaria nº 22/2024 – PROPLAN, de 07 de agosto de 2024.**

Fabriciana Vieira Guimarães – Presidente;
Adrya Leticia Pantoja Paiva de Sousa;
Gleidson dos Santos Pereira;
Karoline Dolzanes Machado Lira;
John Lucas Pontes Lima;
Oton Fernando Figueira da Silva;
Wania Cristina Rodrigues da Silva;

A servidora Katiúscia S. dos Santos colaborou na elaboração do PDU da Progep consolidando os dados informados pelas diretorias e suas respectivas coordenações.

SUMÁRIO

ADMINISTRAÇÃO SUPERIOR	2
CRÉDITOS TÉCNICOS	4
APRESENTAÇÃO	6
1 HISTÓRICO DA UNIDADE	7
2 ORGANIZAÇÃO ADMINISTRATIVA	8
3 PESSOAL E INFRAESTRUTURA FÍSICA	11
3.1 Corpo Técnico	11
3.2 Infraestrutura Física	11
4 DIAGNÓSTICO SITUACIONAL	11
5 PLANEJAMENTO TÁTICO	11
5.2 Plano de Ação	14
5.3 Levantamento de Indicadores	14
5.4 Definição de Metas	17
5.5 Consolidação do Plano Tático	19
6 GESTÃO DE RISCOS	20
7 GESTÃO DO PLANO	20
8 CONSIDERAÇÕES FINAIS	20
Apêndice 1: Diagnóstico Situacional da Unidade	23
Apêndice 2: Plano de Ação	41
Apêndice 3: Fichas de atributos de indicadores	74
Apêndice 4: Plano Tático	109
Apêndice 5: Gestão Riscos	114

APRESENTAÇÃO

Este documento apresenta o Plano de Desenvolvimento da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PDU-PROGEP), contendo o planejamento tático e operacional, elaborado como desdobramento do Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) da Universidade Federal do Oeste do Pará (UFOPA).

O planejamento apresentado neste PDU tem como elementos basilares os Objetivos Estratégicos (OE) e os Resultados Chaves (RC) do PDI da instituição.

O PDU desempenha um papel fundamental na gestão de pessoas, uma vez que norteia as ações e estratégias voltadas ao desenvolvimento do capital humano da instituição. Por meio do PDU, são definidos objetivos claros e mensuráveis que promovem a valorização, qualificação e o bem-estar dos servidores, garantindo alinhamento com as metas institucionais e o fortalecimento da cultura organizacional. Ele também contribui para a melhoria contínua dos processos de gestão de pessoas, tornando-os mais eficientes e integrados às demandas institucionais e aos desafios do contexto educacional.

O PDU está dividido em duas grandes partes: a parte textual, contendo o histórico, a organização administrativa, corpo técnico, infraestrutura, física e tecnológica da unidade e resumos do diagnóstico situacional, planejamento tático, gestão de risco e gestão do plano; e a parte de informações tabuladas, em apêndice, onde constam, na íntegra, o diagnóstico situacional, o plano tático e de ação, a ficha de atributo de indicadores e o plano de gestão de riscos da unidade.

1 HISTÓRICO DA UNIDADE

A Pró - Reitoria de Gestão de Pessoas - Progep tem, como competência regimental, assessorar a Reitoria no estabelecimento da política de atuação nas atividades correspondentes à área de gestão de pessoas. Além disso, a Progep tem o papel de coordenar e gerenciar ações direcionadas aos servidores que compõem o quadro de pessoal da Ufopa nos aspectos relativos ao desenvolvimento e capacitação, qualidade de vida no trabalho e administração de pessoal.

Anteriormente à sua criação, a gestão de pessoas era realizada pela Diretoria de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas, vinculada até então à Pró-Reitoria de Planejamento Institucional. A atual estrutura da Pró-Reitoria deu-se com a publicação do organograma da Ufopa no Boletim de serviço nº 54 (aditivo I) de 29 de agosto de 2014, e se mantém até os dias atuais. Em seu arranjo institucional, a Progep conta com duas diretorias, a saber: Diretoria de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas - DGDP e Diretoria de Saúde e Qualidade de Vida – DSQV.

A DGDP possui papel fundamental no desenvolvimento humano da Universidade, uma vez que busca subsídios viáveis para a execução das políticas de gestão de pessoas com o alinhamento das demandas dos órgãos de controle. Dentre as principais competências da DGDP, pode-se compreender a de zelar pela manutenção das ações estratégicas de cunho normativo, tais como prazos de folha de pagamento, suplementar de ressarcimento da saúde e férias, é responsável pela gestão de programas de capacitação e desenvolvimento dos servidores, realização de avaliações de desempenho e apoio às unidades acadêmicas e administrativas na gestão de suas equipes. Também atua no acompanhamento e na orientação sobre processos seletivos, progressões e movimentações na carreira. A DGDP ainda subsidia a Pró-Reitora de Gestão de Pessoas, bem como a Administração Superior, quanto à validade dos dados de pessoal, contribuindo para a eficiência e eficácia na gestão institucional.

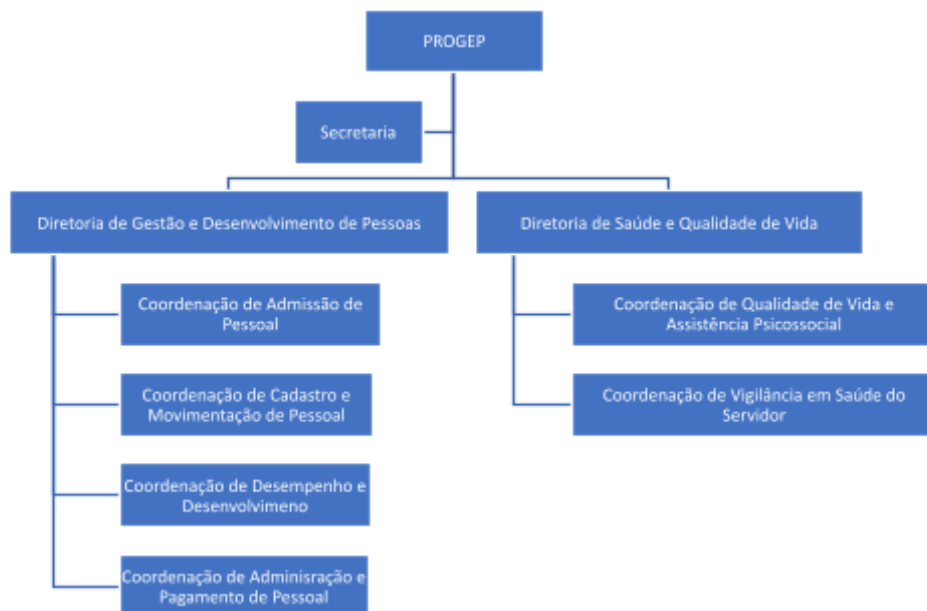
A DSQV, por sua vez, tem por finalidade executar as ações previstas na Política de Atenção à Saúde e Segurança do Trabalho do Servidor, garantindo um ambiente de trabalho saudável e seguro. Suas atribuições incluem a coordenação e a integração de ações e programas voltados para assistência à saúde, perícia oficial, promoção, prevenção e acompanhamento da saúde física e mental dos servidores. Além disso, a DSQV realiza campanhas educativas, palestras e treinamentos voltados para a conscientização sobre hábitos saudáveis e prevenção de doenças ocupacionais. Entre suas iniciativas estão programas de qualidade de vida no trabalho, como

práticas de ergonomia, acompanhamento psicossocial e parcerias para o desenvolvimento de atividades físicas e culturais, contribuindo para o bem-estar geral e a motivação no ambiente organizacional. Por meio de uma abordagem integrada, a DSQV busca alinhar as ações de saúde e segurança do trabalho aos objetivos institucionais, valorizando os servidores e fortalecendo o compromisso com a gestão eficiente e humanizada.

2 ORGANIZAÇÃO ADMINISTRATIVA

A PROGEP dispõe de uma secretaria administrativa e está dividida em duas Diretorias, as quais se organizam em coordenações. A Diretoria de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas se divide em quatro coordenações, a saber: Coordenação de Admissão de Pessoal - CAP, Coordenação de Cadastro e Movimentação de Pessoal – CCMP, Coordenação de Desempenho e Desenvolvimento - CDD e Coordenação de Administração e Pagamento de Pessoal - CAPP. Já a Diretoria de Saúde e Qualidade de Vida conta com duas coordenações: Coordenação de Qualidade de Vida e Assistência Psicossocial – CQVP e Coordenação de Vigilância em Saúde do Servidor - CVSS.

O organograma da atual estrutura administrativa da PROGEP está disponível abaixo.



2.1 Atribuições da Unidade e suas subunidades

A Progep exerce as seguintes competências:

- Planejar e executar ações voltadas ao desenvolvimento humano e profissional dos servidores da Ufopa, alinhando-as aos objetivos estratégicos institucionais e às legislações vigentes;
- Fornecer dados e análises detalhadas para subsidiar a elaboração de propostas orçamentárias relacionadas ao quadro de pessoal, garantindo a eficiência na alocação de recursos;
- Realizar o planejamento, organização e execução de concursos públicos e processos seletivos simplificados, respeitando os princípios da isonomia, eficiência e transparência;
- Gerir o controle de cargos, movimentações de pessoal, registros e informações funcionais, assegurando a conformidade com normas legais e regulamentares;
- Coordenar processos de afastamentos, licenças e outros direitos previstos em lei, como afastamentos para capacitação, pós-graduação e tratamento de saúde;
- Promover programas e ações de capacitação e desenvolvimento dos servidores, com foco em competências técnicas e comportamentais, conforme o Decreto nº 9.991/2019, que regulamenta a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas (PNDP);
- Implementar iniciativas de incentivo à qualificação profissional, progressão funcional e demais políticas que visem à valorização e retenção de talentos;
- Gerir, coordenar e supervisionar a execução da folha de pagamento, garantindo precisão e cumprimento dos prazos;
- Assegurar o pagamento de benefícios aos servidores, como auxílio-saúde, assistência pré-escolar, auxílio-alimentação e transporte, em conformidade com as regulamentações vigentes;
- Promover ações de Qualidade de Vida no Trabalho e programas voltados à saúde física, mental e emocional dos servidores, conforme previsto na Política de Atenção à Saúde e Segurança do Trabalho do Servidor Público Federal;
- Acompanhar e aprimorar processos de Avaliação de Desempenho, garantindo sua utilização como instrumento de desenvolvimento institucional e pessoal;

- Implantar, monitorar e gerenciar o Programa de Gestão e Desempenho (PGD), promovendo a adoção de modelos de trabalho flexíveis, como o teletrabalho, e assegurando o alcance de metas e resultados alinhados aos objetivos institucionais;
- Atuar em parceria com os órgãos de controle e auditoria para assegurar a conformidade das práticas de gestão de pessoas e a transparência na administração pública;
- Apoiar o planejamento estratégico institucional por meio de indicadores e relatórios gerenciais sobre a força de trabalho e os resultados das políticas de gestão de pessoas.

São atribuições da DGDP, entre outras:

- a. Prestar informações que subsidiem a Progep no processo decisório nos vários níveis hierárquicos da Instituição dentro da área de gestão de pessoas;
- b. Manter atualizados os registros referentes à vida funcional dos servidores e pensionistas da Ufopa, visando à garantia de seus direitos e deveres;
- c. Executar o processo de pagamento dos servidores por intermédio da Coordenação competente.
- d. Gerenciar os registros de aposentadorias e pensões, prestando as informações necessárias para a conformidade dos atos ao Tribunal de Contas da União.

Quanto à DSQV, compete:

- a. Executar as ações previstas na Política de Atenção à Saúde e Segurança do Trabalho do Servidor;
- b. Coordenar e integrar ações e programas nas áreas de assistência à saúde, perícia oficial, promoção, prevenção e acompanhamento da saúde dos servidores;
- c. Executar ações de qualidade de vida e bem-estar, com base em atendimento multiprofissional ao servidor;
- d. Executar programas de medicina preventiva na área ocupacional, pericial, higiene e segurança do trabalho, bem como promover a orientação de servidores sobre saúde e segurança no trabalho.

3 PESSOAL E INFRAESTRUTURA FÍSICA

3.1 Corpo Técnico

As informações detalhadas sobre o quadro de pessoas da PROGEP podem ser consultadas no [Painel de Gestão de Pessoas](#).

3.2 Infraestrutura Física

As informações sobre a infraestrutura física da PROGEP podem ser consultadas no [Painel de Espaços Físicos](#).

4 DIAGNÓSTICO SITUACIONAL

O Diagnóstico Situacional da Progep foi realizado no período de agosto a setembro, envolvendo uma análise abrangente das condições institucionais, com foco nas práticas de gestão de pessoas e nos desafios relacionados à força de trabalho da Universidade. Esse processo foi conduzido por meio de reuniões com os membros da Comissão de Elaboração do PDU e treinamentos.

O diagnóstico abrangeu aspectos como dimensionamento de pessoal, alocação de recursos humanos, análise de competências, identificação de gaps de capacitação, levantamento de demandas específicas dos servidores e avaliação da eficiência nos processos de gestão. Essas informações permitiram uma visão detalhada das condições organizacionais, auxiliando na formulação de estratégias para o aprimoramento das políticas de gestão de pessoas.

O diagnóstico situacional completo, com detalhamento dos resultados e recomendações, está apresentado no Apêndice 1.

5 PLANEJAMENTO TÁTICO

O Plano Tático da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas foi elaborado no período de setembro a novembro, por meio de um processo participativo envolvendo reuniões com os membros da Comissão de Elaboração do PDU. A construção do plano foi guiada por uma abordagem estratégica e colaborativa, com foco na melhoria contínua da gestão de pessoas na Universidade.

Na primeira etapa, realizou-se o levantamento das iniciativas táticas, identificando as prioridades e necessidades de cada setor, com base em análises de demandas e indicadores de desempenho. Na segunda etapa, o plano de ação foi estruturado utilizando a metodologia 5W2H, que permitiu organizar, detalhar e acompanhar o desenvolvimento das ações propostas. Essa abordagem sistemática facilitou a identificação de responsabilidades, prazos e recursos necessários, garantindo maior clareza e eficiência na implementação.

Além disso, o plano incluiu debates e a construção compartilhada de propostas para promover melhorias nos processos de gestão de pessoas, abrangendo áreas como capacitação, qualidade de vida no trabalho, avaliação de desempenho, gestão de benefícios e políticas de inclusão. O resultado foi um plano tático alinhado aos objetivos estratégicos da instituição, com foco em fortalecer a valorização dos servidores e otimizar a gestão dos recursos humanos.

5.1 Iniciativas Táticas

Foram realizados ciclos de reuniões com as coordenações de cada diretoria para levantamento das iniciativas táticas, que estão descritas no quadro a seguir.

Quadro 2: Iniciativas táticas

Perspectiva	Objetivo e/ou Resultado-Chave	Iniciativa tática
Processos Internos	Aperfeiçoar a gestão administrativa, a transparência e a governança institucional.	Criação de conteúdo para o site da Progep/Ufopa como fonte de consulta a informações
		Incentivo ao aprimoramento da rotina e fluxos administrativos
		Mapear os fluxos processuais de demandas existentes e/ou que venham ocorrer.
	Aprimorar os mecanismos de avaliação e de resposta institucional.	Desenvolvimento de Competências em Avaliação Institucional
		Fortalecimento da Capacitação em Gestão de Dados.
	Garantir a acessibilidade e inclusão de pessoas com deficiência ou mobilidade reduzida na universidade.	Capacitação e Sensibilização da Comunidade em relação à acessibilidade.

Aprendizagem e Crescimento	Qualificar e capacitar continuamente os servidores, bem como aperfeiçoar a estrutura organizacional.	Capacitação dos servidores do setor de admissão para melhoria do atendimento aos candidatos/servidores.
		Programa de Integração, acompanhamento e avaliação para servidores recém empossados
		Implementação de Ferramentas e Tecnologias de Avaliação
		Capacitação em Políticas Afirmativas
		Fortalecimento de Parcerias Institucionais
	Motivar, valorizar e promover a qualidade de vida dos servidores	Promoção a Saúde Nutricional dos servidores
		Promoção à saúde auditiva e da voz
		Atenção e apoio aos aspectos biopsicossociais
		Prevenção e promoção aos aspectos biopsicossociais
		Prevenção e promoção da saúde com enfoque no aparelho locomotor
		Promoção da assistência à saúde suplementar
		Realizar ações de vigilância à saúde do servidor
		Realizar ações voltadas à promoção de ambientes mais seguros e saudáveis
		Realizar ações de prevenção

5.2 Plano de Ação

Após o levantamento das iniciativas táticas, foi aplicada, para cada uma delas, a ferramenta 5W2H (em sua versão adaptada), com o objetivo de detalhar e planejar as ações a serem realizadas. Essa metodologia permitiu identificar com clareza o que será feito, por quem, onde, quando, por quê, como e com quais recursos, garantindo uma abordagem estruturada e eficiente para a execução das iniciativas.

A planilha contendo o plano de ações, com todas as informações e especificações organizadas, está disponível no Apêndice 2.

5.3 Levantamento de Indicadores

Os indicadores para cada iniciativa tática estão dispostos no quadro abaixo. Os indicadores que têm fórmula tem uma ficha de descrição que consta no Apêndice 3.

Quadro 3: Indicadores táticos

Objetivo estratégico e/ou resultados-chaves	Iniciativa tática	Indicador tático
Aperfeiçoar a gestão administrativa, a transparência e a governança institucional.	Criação de conteúdo para o site da Progep/Ufopa como fonte de consulta a informações	Quantidade média mensal de atendimentos de pedidos de informação por e-mail direcionados ao site
	Incentivo ao aprimoramento da rotina e fluxos administrativos	Quantidade de fluxos criados/revisados por ano
	Mapear os fluxos processuais de demandas existentes e/ou que venham ocorrer.	Número de processos mapeados
	Capacitação dos servidores do setor de admissão para melhoria do atendimento aos candidatos/servidores.	Número de cursos/visitas técnicas realizados pelos servidores da Coordenação de Admissão de Pessoal
Aprimorar os mecanismos de avaliação e de resposta institucional.	Desenvolvimento de Competências em Avaliação Institucional	Percentual de Servidores Capacitados em Avaliação Institucional

	Fortalecimento da Capacitação em Gestão de Dados.	Percentual de Servidores Capacitados em Análise de Dados
Garantir a acessibilidade e inclusão de pessoas com deficiência ou mobilidade reduzida na universidade.	Capacitação e Sensibilização da Comunidade.	Percentual de Servidores Capacitados em cursos sobre Acessibilidade
Qualificar e capacitar continuamente os servidores, bem como aperfeiçoar a estrutura organizacional.	Implementação de Ferramentas e Tecnologias de Avaliação	Número de ferramentas e técnicas implementadas - Implementação do módulo
	Programa de Integração, acompanhamento e avaliação para servidores recém empossados	Número de ações que promovem integração para servidores recém empossados
	Capacitação em Políticas Afirmativas	Percentual de servidores capacitados em políticas afirmativas
	Fortalecimento de Parcerias Institucionais	Número de parcerias estabelecidas
	Promoção à saúde Nutricional dos Servidores	Número de Pessoas atendidas pela Nutrição
	Atenção e Apoio aos Aspectos Biopsicossociais	Atendimento da totalidade das demandas espontâneas e encaminhadas ao Psicossocial
	Prevenção e promoção aos aspectos biopsicossociais	Percentual de Participação dos servidores nas Ações de Prevenção e Promoção à Saúde

Motivar, valorizar e promover a qualidade de vida dos servidores.		
	Prevenção e Promoção da Saúde com enfoque no Aparelho Locomotor	Número de atendimentos de saúde com enfoque ao cuidado do aparelho locomotor
	Prevenção e promoção da saúde fonoaudiológica com enfoque à saúde auditiva e da voz	Aumento do número de Pessoas atendidas pela Fonoaudiologia
	Promoção da Assistência à Saúde Suplementar	Ampliação de orientações e comunicados periódicos sobre saúde suplementar para maior acesso às informações relacionadas aos benefícios da saúde suplementar.
	Realizar ações de vigilância à saúde do servidor	Número de inspeções de segurança do trabalho. Implementação de plano de trabalho, para identificação e gerenciamento de riscos, de modo sistematizado. Atendimento do total das demandas dos servidores, no que se refere à avaliação quanto ao enquadramento para concessão de adicionais ocupacionais. Número de atestados de saúde ocupacional emitidos. Número de atendimentos realizados, com base nas demandas de perícia médica recebidas no setor. Atendimento de todas as demandas recebidas, e encaminhamento, se necessário. Número de encontros da equipe multiprofissional, a fim de subsidiar a tomada de decisões

		para casos complexos ou melhoria dos fluxos de trabalho. Número de atendimentos administrativos de apoio à perícia médica. Número de atendimentos administrativos de apoio à equipe de segurança no trabalho. Construir plano de trabalho para a avaliação qualitativa, a partir de estudo prévio pela equipe, e construção de metodologia para aplicação na Instituição.
	Realizar ações voltadas à promoção de ambientes mais seguros e saudáveis.	Número de divulgações digitais de materiais educativos em segurança e saúde no trabalho. Número de setores da Instituição visitados, ou contatados a fim de informar quanto à Política de Segurança e Saúde no Trabalho da Instituição. Atendimento de todas as demandas apresentadas nas reuniões trimestrais do Comitê de Governança em Segurança e Saúde no Trabalho. Número de eventos, com as frequências de participação dos servidores. Resolução ativa na Instituição.
	Realizar ações de prevenção	Número de campanhas com apoio de parceiros externos. Número de ações realizadas em conjunto com a CQVP. Número de visita aos setores para ações educativas em SST.

5.4 Definição de Metas

As metas foram definidas para cada ano do período de 2025 a 2027, com o objetivo de alinhar os propósitos estratégicos da Universidade às ações que promovam a acessibilidade e a inclusão de pessoas com deficiência ou mobilidade reduzida. Essas metas também visam fortalecer a qualidade de vida dos servidores, incentivar sua capacitação contínua e aprimorar a estrutura organizacional, garantindo um ambiente universitário mais inclusivo, eficiente e comprometido com a equidade e a valorização humana.

Quadro 4: Metas para os anos de 2025, 2026 e 2027.

Objetivo estratégico e/ou resultados-chaves	Iniciativa tática	Meta 2025	Meta 2026	Meta 2027
Aperfeiçoar a gestão administrativa, a transparência e a governança institucional.	Criação de conteúdo para o site da Progep/Ufopa como fonte de consulta à informações	20	25	30
	Incentivo ao aprimoramento da rotina e fluxos administrativos	10	12	15
	Mapear os fluxos processuais de demandas existentes e/ou que venham ocorrer.	02	02	03
Aprimorar os mecanismos de avaliação e de resposta institucional.	Desenvolvimento de Competências em Avaliação Institucional	5%	7%	9%
	Fortalecimento da Capacitação em Gestão de Dados.	5%	7%	9%
Garantir a acessibilidade e inclusão de pessoas com deficiência ou	Capacitação e Sensibilização da Comunidade em relação à acessibilidade	5%	7%	9%

mobilidade reduzida na universidade.				
Qualificar e capacitar continuamente os servidores, bem como aperfeiçoar a estrutura organizacional.	Capacitação em Políticas Afirmativas	5%	7%	9%
	Programa de Integração, acompanhamento e avaliação para servidores recém empossados	1	2	3
	Capacitação dos servidores do setor de admissão para melhoria do atendimento aos candidatos/servidores	01	02	02
	Fortalecimento de Parcerias Institucionais	03	04	05
	Implementação de Ferramentas e Tecnologias de Avaliação	1	1	1
Motivar, valorizar e promover a qualidade de vida dos servidores	Promoção à Saúde Nutricional dos servidores	110	115	120
	Atenção e apoio aos aspectos biopsicossociais	Atendimento da totalidade das demandas apresentadas	Atendimento da totalidade das demandas apresentadas	Atendimento da totalidade das demandas apresentadas
	Prevenção e promoção à saúde biopsicossocial	10%	15%	20%
	Prevenção e Promoção da Saúde com enfoque no Aparelho Locomotor	0	60	80
	Prevenção e promoção da saúde fonoaudiológica com enfoque à saúde auditiva e da voz	90	95	100
	Promoção da Assistência à Saúde Suplementar	12	18	24
	Realizar ações de vigilância à saúde do servidor	Por se tratar de iniciativa tática que envolve um grande volume de ações, as	Por se tratar de iniciativa tática que envolve um grande volume de ações, as	Por se tratar de iniciativa tática que envolve um grande volume de

		metas estão detalhadas no plano tático consolidado.	metas estão detalhadas no plano tático consolidado.	ações, as metas estão detalhadas no plano tático consolidado.
	Realizar ações voltadas à promoção de ambientes mais seguros e saudáveis	Por se tratar de iniciativa tática que envolve um grande volume de ações, as metas estão detalhadas no plano tático consolidado.	Por se tratar de iniciativa tática que envolve um grande volume de ações, as metas estão detalhadas no plano tático consolidado.	Por se tratar de iniciativa tática que envolve um grande volume de ações, as metas estão detalhadas no plano tático consolidado.
	Realizar ações de prevenção	Por se tratar de iniciativa tática que envolve um grande volume de ações, as metas estão detalhadas no plano tático consolidado.	Por se tratar de iniciativa tática que envolve um grande volume de ações, as metas estão detalhadas no plano tático consolidado.	Por se tratar de iniciativa tática que envolve um grande volume de ações, as metas estão detalhadas no plano tático consolidado.

5.5 Consolidação do Plano Tático

Após o levantamento das iniciativas táticas e suas respectivas ações, a definição das metas e a elaboração dos indicadores, o plano tático foi consolidado em um formato estruturado. Esse plano, que reflete as estratégias e diretrizes para a execução das ações, está apresentado de forma detalhada em planilha no Apêndice 4.

6 GESTÃO DE RISCOS

A gestão de riscos foi desenvolvida considerando a perspectiva de cada subunidade, que realizou o mapeamento detalhado dos riscos relacionados às suas atividades, incluindo aspectos estratégicos e operacionais da gestão de pessoas. Durante esse processo, foram identificados fatores que poderiam impactar negativamente a execução das políticas de recursos humanos, como capacitação, qualidade de vida, alocação de pessoal e cumprimento de prazos.

Com base nessas análises, cada subunidade propôs medidas específicas para a mitigação dos riscos, garantindo maior segurança e eficiência na gestão institucional. O Plano de Gestão de Riscos, estruturado em formato de planilha, está apresentado no Apêndice 5, contendo as ações planejadas, responsáveis, prazos e indicadores de acompanhamento.

7 GESTÃO DO PLANO

Para acompanhar e avaliar o Plano, a Progep realizará reuniões bimestrais de Avaliação Tática no decorrer do ano.

8 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (Progep) concluiu seu Plano de Desenvolvimento da Unidade (PDU) para o período de 2025-2027, reafirmando seu compromisso em aprimorar as práticas e processos voltados à gestão de pessoas, elemento central para o fortalecimento da Universidade.

Entre os principais desafios dos próximos anos está a implementação de um modelo abrangente de dimensionamento de servidores técnicos e docentes, que busca alinhar a força de trabalho às demandas institucionais de forma eficiente e estratégica. Avanços já foram realizados no que diz respeito aos cargos de Professor do Magistério Superior, por meio do remanejamento de vagas de cursos com base em critérios previamente estabelecidos. Contudo, o redimensionamento dos servidores técnico-administrativos ainda exige discussões aprofundadas, considerando a diversidade de funções e competências existentes.

O dimensionamento será baseado em uma análise criteriosa do perfil e das habilidades de cada servidor, respeitando os princípios da impessoalidade, equidade e eficiência. Essa abordagem visa garantir que a lotação seja adequada às necessidades da instituição, promovendo uma gestão mais eficaz e equitativa dos recursos humanos.

Outro pilar do plano é o fortalecimento das políticas institucionais de reconhecimento e valorização dos servidores. A Progep propõe ações que contemplem tanto aqueles investidos em funções de gestão quanto os que atuam em outras frentes, com o objetivo de estimular a motivação, o engajamento e a sensação de pertencimento de todos os colaboradores. A revisão e a atualização contínua das normas de gestão de pessoas também constituem um elemento

estratégico, assegurando que os processos sejam aprimorados em conformidade com a evolução das demandas e das regulamentações.

Adicionalmente, a Progep se compromete a implementar novos modelos de trabalho que priorizem a flexibilidade, a colaboração e a inovação. Ambientes colaborativos, combinados com práticas de teletrabalho e outras formas de atuação flexível, serão desenvolvidos para alinhar o desempenho institucional às expectativas dos servidores e às exigências do contexto contemporâneo.

Por fim, o plano inclui a implantação da Política Institucional de Acompanhamento da Saúde do Servidor, com foco especial na ampliação e no fortalecimento dos programas voltados à saúde mental. O objetivo é promover um ambiente de trabalho saudável, sustentável e acolhedor, reconhecendo que o bem-estar dos servidores é fundamental para o sucesso da gestão de pessoas e para o desempenho institucional.

Com essas iniciativas, a Progep reafirma seu papel como uma aliada estratégica no desenvolvimento institucional, preparada para enfrentar os desafios do presente e construir um futuro alinhado às necessidades da comunidade universitária e aos compromissos da Ufopa com a excelência e a inclusão.

Apêndice 1: Diagnóstico Situacional da Unidade

Planilha completa do Diagnóstico Situacional (Matriz SWOT)

CLASSIFICAÇÃO			ANÁLISE SWOT			
			AMBIENTE INTERNO		AMBIENTE EXTERNO	
PERSPECTIVA	OBJETIVO ESTRATÉGICO	RESULTADO-CHAVE	FORÇAS	FRAQUEZAS	OPORTUNIDADES	AMEAÇAS
Processos Internos	OE-PI-01 - Promover a excelência dos cursos de graduação e pós-graduação.	Garantir a permanente capacitação do corpo docente por meio do estímulo a participação em eventos científicos e em missões de trabalho em instituições nacionais e estrangeiras.	capacitação contínua do corpo docente melhora as competências pedagógicas e científicas, assegurando que os professores estejam sempre atualizados com as mais recentes práticas e conhecimentos em suas áreas.	Investimento necessário para a participação contínua em eventos e missões internacionais pode ser elevado, impactando o orçamento institucional e limitando a participação de alguns docentes; desigualdade de oportunidade são observadas na Instituição.	Captação de recurso por parte dos docentes; Inovação; Inserção no Cenário Internacional; novas áreas de pesquisa, ensino e extensão.	Investimento financeiro alto; aflição de interesse dos docentes em determinadas áreas.

	OE-PI-07 - Garantir a acessibilidade e inclusão de pessoas com deficiência ou mobilidade reduzida na universidade.	Instituir programa permanente de formação continuada para capacitação e qualificação de docentes e técnicos administrativos, visando à melhoria da qualidade do atendimento às pessoas com deficiência.	Compromisso Institucional com Inclusão: A UFOPA já possui um compromisso institucional com a inclusão, o que proporciona uma base sólida para o desenvolvimento de programas voltados à acessibilidade; Experiência de Recursos Humanos: Existência de docentes e técnicos administrativos que estão motivados e dispostos a se capacitar para melhorar o atendimento e a inclusão; Infraestrutura de Formação: A universidade já possui infraestrutura acadêmica e administrativa que pode ser adaptada para a implementação de programas de formação continuada; Apoio de Políticas Públicas: Possível suporte de políticas públicas e leis relacionadas	Recursos Limitados: Limitações orçamentárias e falta de recursos específicos para o desenvolvimento e manutenção do programa de formação continuada; Necessidade de Formação Específica: Pode haver uma falta de formação específica e adequada sobre deficiência e mobilidade reduzida entre os docentes e técnicos administrativos; Resistência à Mudança: Possível resistência ou falta de engajamento por parte dos docentes e técnicos administrativos em relação às novas exigências e treinamentos; Desafios Logísticos: Dificuldades na organização e coordenação de programas de formação	Parcerias com Especialistas: Formação de parcerias com especialistas e organizações dedicadas à acessibilidade e inclusão, o que pode enriquecer o conteúdo e a eficácia dos programas de capacitação; Financiamento e Subsídios: Acesso a programas de financiamento e subsídios para promover a acessibilidade e inclusão, que podem ajudar a cobrir os custos do programa de formação; Tecnologias Assistivas: Utilização de tecnologias assistivas e recursos digitais para facilitar a capacitação e a implementação de boas práticas de	Mudanças Regulatórias: Alterações nas regulamentações ou na legislação sobre acessibilidade podem exigir ajustes frequentes no programa de capacitação e no atendimento; Instabilidade Financeira: Cortes orçamentários ou mudanças nas políticas de financiamento podem afetar a capacidade de manter e expandir o programa de formação continuada; Dificuldades na Implementação: Desafios na implementação efetiva das práticas de acessibilidade e
--	--	---	--	--	---	--

			à acessibilidade e inclusão que podem fornecer orientações e recursos para a capacitação	continuada devido a horários conflitantes e outras demandas acadêmicas e administrativas.	acessibilidade; Crescimento da Sensibilização Social: A crescente conscientização e a demanda por inclusão e acessibilidade na sociedade podem impulsionar o apoio e o envolvimento com o programa.	inclusão, devido a falta de infraestrutura adequada ou resistência interna; Concorrência por Recursos: Competição com outras prioridades institucionais que podem desviar recursos e atenção do programa de acessibilidade e inclusão.
	OE-PI-09 - Aprimorar os mecanismos de avaliação e de resposta institucional.	Dirigentes capacitados por escola de gestores sobre instrumentos e importância da autoavaliação para a gestão	Compromisso com a Melhoria Institucional: A UFOPA já demonstra um compromisso com a melhoria contínua, o que facilita a implementação de novos mecanismos de avaliação e capacitação; Experiência na Formação de Gestores: A universidade possui uma base sólida de servidores qualificados e início de	Recursos Financeiros e Humanos Limitados: Limitações orçamentárias e de pessoal podem restringir a capacidade de desenvolver e sustentar a escola de gestores e os mecanismos de avaliação; Necessidade de Mudança Cultural: Pode haver resistência à mudança na cultura institucional, especialmente em relação	Desenvolvimento de Competências: Capacitar dirigentes sobre autoavaliação pode desenvolver competências essenciais para uma gestão mais eficiente e eficaz, melhorando a resposta institucional; Parcerias com Instituições de Formação: Possibilidade de estabelecer parcerias	Instabilidade Orçamentária: Cortes orçamentários ou mudanças nas políticas financeiras podem impactar a capacidade de financiar a escola de gestores e os novos mecanismos de avaliação; Resistência à Implementação: Resistência de

			uma experiência em programa de formação de gestores, o que pode ser alavancado para implementar a escola de gestores; Recursos Acadêmicos e Administrativos: Disponibilidade de recursos acadêmicos e administrativos para desenvolver e implementar o programa de capacitação em autoavaliação; Apoio da Alta Gestão: O suporte e engajamento da alta gestão podem garantir a prioridade e os recursos necessários para a capacitação e melhoria dos mecanismos de avaliação.	à implementação e aceitação de novos instrumentos e práticas de autoavaliação; Desafios na Capacitação: Dificuldades em garantir que todos os dirigentes se envolvam ativamente na capacitação e compreendam a importância da autoavaliação; Complexidade Administrativa: Processos administrativos complexos e burocráticos podem atrasar a implementação e a eficácia dos novos mecanismos de avaliação e programas de capacitação.	com escolas de gestão e consultorias especializadas para desenvolver programas de capacitação de alta qualidade; Tecnologias de Avaliação: Utilização de tecnologias e ferramentas avançadas para avaliação e feedback, facilitando a implementação e o monitoramento dos mecanismos de avaliação;	dirigentes ou membros da equipe à mudança e à adoção de novas práticas de autoavaliação pode dificultar a implementação eficaz; Mudanças Regulatórias: Alterações nas regulamentações educacionais ou políticas institucionais podem exigir ajustes frequentes nos instrumentos e práticas de avaliação;
--	--	--	---	--	---	---

	OE-PI-08 - Aperfeiçoar a gestão administrativa, a transparência e a governança institucional.	Ampliar a disponibilida de de informações no contexto da Política de Dados Abertos.	Classificação correta dos documentos parte dos processos em todas a as unidades.	Qualidade dos dados, já que a ampla divulgação pode gerar dados equivocados.	PORTAL DA TRANSPARÊNCIA E SISTEMAS INSTITUCIONAIS INTENOS DISPONIBILIZANDO AS INFORMAÇÕES EM TRANSPARÊNCIA ATIVA	POSSIBILIDADE DE INDISPONIBILIDAD E DAS INFORMAÇÕES NOS SISTEMAS INSTITUCIONAIS (UFOPA) E DE ÂMBITO NACIONAL (PORTAL DA TRANSPARÊNCIA)
		Mapeamento e aprimoramen to dos fluxos administrativ os.	Visão clara dos Processos, Melhoria da Eficiência, Padronização e Transparência.	Resistência à Mudança, Complexidade na Implementação, Conhecim ento de Dados Precisos.	Automatização de Processos, Melhoria da Qualidade do Serviço, Inovação, CIPROD atuante (Funcionando)	O processo de mapeamento e melhoria pode causar interrupções temporárias nas operações administrativas; Ciprod não tende as demandas.
	OE-PI-09 - Aprimorar os mecanismos de avaliação e de resposta institucional.	Política de autoavaliaçã o estabelecida, com alocação de Setor da		----- -----	----- -----	----- ----- -

		Unidade como responsável pela autoavaliação.				
Aprendizagem e Crescimento	Fortalecimento de campanhas e ações para saúde e qualidade de vida, com especial atenção para saúde mental. (OE-AC-01 - Motivar, valorizar e promover a qualidade de vida dos servidores.)	Promoção de atividades de integração e sociabilidade entre servidores	CVSS: Equipe une esforços para realizar ações do tipo. CQVP: Execução de projetos de saúde mensais, Progep Itinerante e Atividades de integração setorial	CVSS: equipe reduzida; CQVP: Falta de sala de projetos e espaço físico adequado para a execução dos mesmos; falta de engajamento dos servidores nas ações promovidas	CVSS: acesso fácil aos servidores para propor ações do tipo; CQVP: Utilização de mídias sociais; Recurso do Edital PIAPE;	CVSS: percebe-se que atividades de saúde e segurança no trabalho ficam em segundo plano, quando há atividades concorrentes. CQVP: ambientes organizacionais com pouco estímulo à sociabilidade.
		Aprimoramento da política de avaliação de desempenho dos servidores.	Alinhamento com Objetivos Institucionais; Uma política de avaliação de desempenho mais robusta pode identificar áreas de melhoria, resultando em maior qualidade e eficiência no trabalho dos servidores; Reconhecimento e	Implementar mudanças na política de avaliação de desempenho pode enfrentar resistência dos servidores, especialmente se a nova política for vista como mais exigente ou punitiva; as avaliações de desempenho podem ser influenciadas por	Desenvolvimento Profissional; feedback regular pode estimular a inovação; Avaliações justas e transparentes, aliadas a oportunidades de desenvolvimento; Servidores que recebem avaliações regulares e	Se a política de avaliação for percebida como injusta ou mal implementada, pode haver desmotivação entre os servidores, prejudicando o clima organizacional e a produtividade.

			Motivação	subjetividade ou vieses pessoais dos avaliadores; aplicação de uma política mais detalhada e rigorosa pode aumentar a carga de trabalho para gestores e equipes de gestão de pessoas	feedback tendem a se adaptar melhor a mudanças organizacionais, tornando a instituição mais resiliente.	
		Estabelecimento de ações de prevenção e combate ao assédio moral. (sexual e demais formas de discriminação)	CVSS: Está disponível para apoiar CQVP. CQVP: publicidade de campanhas de sensibilização através de diversificadas ferramentas de comunicação e mídias digitais; abordagem transversal durante o decorrer do anos nas campanhas de saúde;	CVSS: não consegue combater as questões de assédio, somente contribuir na prevenção. Equipe não se sente bem preparada tecnicamente para trabalhar a temática; CQVP:Falta de uma política de gestão de pessoas com maior definição dos papéis dos integrantes das equipes;	CVSS: receptividade favorável por parte dos setores, a equipe de trabalho: CQVP: Parcerias com instituições externas para abordar os temas nas campanhas de saúde;	CVSS: Risco de tomar partido em questões dessa natureza (assédio moral), e perder a boa receptividade nos setores. CQVP: Falta de agencia das chefias e servidores dos diferentes setores expropriando-se das responsabilidades no enfrentamento a estas demandas;

		Articulação de estratégias de combate à sobrecarga de trabalho nas unidades acadêmicas e administrativas	CVSS: Endossar junto à gestão, sobre a realidade de sobrecarga no trabalho nos setores;	CVSS: não consegue resolver de fato, questões de sobrecarga.	CVSS: receptividade favorável por parte dos setores, a equipe de trabalho. Equipe pode orientar setores sobre medidas organizacionais, que podem amenizar o problema.	CVSS: Incapacidade de resolver essa questão, caso ocorra por número reduzido de servidores.
		Dimensionamento da força de trabalho e mapeamento de competências dos servidores Taes, a fim de alocar e distribuir o quadro técnico, garantindo o equilíbrio entre o interesse	O dimensionamento da força de trabalho e o mapeamento de competências permitem uma alocação mais eficiente dos recursos humanos, assegurando que os servidores estejam em funções que maximizem suas habilidades, assim com aumento da produtividade.	Processos complexos e demorados, exigindo recursos significativos em termos de tempo e tecnologia; resistência dos servidores; desafios na implementação.	O mapeamento de competências cria oportunidades para o desenvolvimento profissional dos servidores; decisões baseadas em dados precisos sobre as competências e a distribuição da força de trabalho; Alocar servidores em funções que correspondem às suas competências.	A redistribuição do quadro técnico pode gerar conflitos internos.

		institucional e do servidor.				
		Estabelecimento de Forças Tarefas para atendimento de demandas institucionais, oportunizando a vivência em setores diferentes.	As forças-tarefa permitem uma resposta ágil e flexível às demandas institucionais; a rotatividade entre setores oferece aos membros das forças-tarefa a oportunidade de desenvolver novas habilidades; troca de informações; foco em demandas específicas	Interromper as atividades regulares nos setores de origem; dificuldade de aprendizado no setor de atuação da força tarefa; coordenação da força trabalho	Inovação, identificação dos talentos, capacitação ampliada.	Servidores resistentes a mudanças de atuação temporária.
		Implantação de Política de Gestão de Pessoas.	CQVP: Comprometimento da equipe com a temática	CQVP: Ausência de normativas interna de gestão de pessoas; Decisões verticalizadas que podem impactar diretamente no funcionamento da equipe; apesar de uma equipe bem qualificada, há pouca clareza da forma de como será implantada e sobre os objetivos a serem alcançados	CQVP: Estabelecer a cultura de que a Gestão de Pessoas é uma responsabilidade de todos os setores da Universidade em seus diferentes espaços sócio ocupacionais e dinâmicas de trabalho	CQVP: incompreensão do papel da coordenação no processo de criação e execução da referida política; comunicação interna na discussão das etapas de implementação desde a convocação da comunidade acadêmica até a decisão na destinação de recursos

						orçamentários; possibilidade de incorrer na desvalorização do instrumento de governança e da não efetivação do mesmo.
		Fortalecimento de campanhas e ações para saúde e qualidade de vida, com especial atenção para saúde mental.	CVSS: Com a aprovação da Política de Segurança e Saúde no Trabalho, a CVSS tem embasamento adequado para justificar as campanhas de segurança e saúde no trabalho, junto aos servidores. CQVP: Comprometimento da equipe com o tema da saúde mental em suas respectivas áreas de atuação; Recurso do edital PIAPE para compra de material das campanhas de saúde; Abordagem do tema da saúde mental de forma transversal durante as campanhas e ações no decorrer do ano; Utilização	CVSS: Há uma equipe reduzida; cultura institucional ainda enfraquecida em relação a importância de tratar temas sobre segurança e saúde no trabalho. CQVP: sentimento de frustração em relação à adesão às campanhas realizadas pela equipe;	CVSS: Apoio da gestão superior contribui para o fortalecimento das campanhas. CQVP: Recursos do Edital PIAPE para direcionar as campanhas; Participação em eventos e Visitas Técnicas para aprimoramento;	CQVP: Falta de recursos para a execução das ações e projetos; falta de espaço adequado para a realização dos projetos; manutenção de uma cultura de relacionar a saúde ao aspecto curativo em contraposição ao educativo; Falta de espaço adequado para realizar atendimentos.

			de mídias digitais e demais mecanismos de comunicação para campanhas de sensibilização;			
	OE-AC-02 - Qualificar e capacitar continuamente os servidores, bem como aperfeiçoar a estrutura organizacional.	Capacitação dos servidores para atendimento às demandas de acessibilidade e e aos públicos das ações afirmativas.	Recursos financeiro disponíveis para investir em capacitação interna; planos de capacitação das unidades que permitem a identificação da dimensão dos problemas na Ufopa; Servidores/instrutores qualificados para a abordagem pedagógica da temática;	Estrutura limita de espaço de sala de aulas que permita atender um maior número de servidores, atualmente contamos com apenas uma sala reservada para esse objetivo; equipe de pessoal limitada que trate especificamente de toda a logística de capacitação: cadastros das turmas no sigrh, inscrição, divulgação, execução, avaliação, certificação e pagamento de gratificações aos instrutores.	Para melhor a visibilidade das ações de capacitação poderemos aprimorar a utilização do nosso site institucional e usar as principais redes sociais como ferramenta para aumentar a divulgação e participação em nossos cursos; parcerias entre universidades para otimizar o recurso investido por meio de instrutores que podem receber a gratificação por encargos de curso ou concurso.	Redução dos recursos financeiros disponíveis; interesse somente em capacitações realizadas externamente à Ufopa por especialistas conceituados na área.

		Incentivo e normatização de visitas técnicas ou intercâmbio com instituições de excelência, a fim de sanar demandas internas.	Capacidade Institucional: A UFOPA já possui uma estrutura organizacional que pode ser melhorada e otimizada para suportar programas de capacitação e intercâmbio; Experiência Preexistente: Experiência prévia em projetos de capacitação e intercâmbio com instituições de excelência, que pode ser expandida; Comprometimento da Gestão: Interesse e compromisso da alta gestão da universidade em promover a capacitação e a melhoria da estrutura organizacional; Recursos Humanos Qualificados: Existência de servidores qualificados que podem se beneficiar diretamente das visitas técnicas e intercâmbios.	Recursos Financeiros Limitados: Orçamentos restritos podem dificultar a implementação de programas de capacitação e intercâmbio; Resistência à Mudança: Possível resistência interna à mudança na estrutura organizacional e novas formas de capacitação; Infraestrutura Deficiente: Falta de infraestrutura adequada para apoiar visitas técnicas e intercâmbios de forma eficaz; Procedimentos Burocráticos: Processos burocráticos que podem atrasar a normatização e execução de intercâmbios e visitas técnicas.	Parcerias com Instituições de Excelência: Estabelecimento de parcerias com instituições renomadas pode proporcionar recursos adicionais e expertise; Parcerias com Instituições de Excelência: Estabelecimento de parcerias com instituições renomadas pode proporcionar recursos adicionais e expertise; Tendências de Educação: Crescente valorização da educação contínua e do aprendizado ao longo da vida pode aumentar o apoio a iniciativas de capacitação; Avanços Tecnológicos: Utilização de tecnologia para realizar	Instabilidade Orçamentária: Mudanças nas políticas governamentais e cortes orçamentários que podem impactar a disponibilidade de recursos para capacitação e intercâmbios; Concorrência com Outras Instituições: Outras universidades e instituições podem oferecer programas mais atrativos ou melhor financiados, atraindo recursos e parceiros; Mudanças no Cenário Político: Alterações no cenário político podem influenciar a disponibilidade de recursos e políticas de incentivo à
--	--	--	--	--	--	---

					intercâmbios virtuais ou híbridos, reduzindo custos e aumentando o alcance.	capacitação; Desafios Logísticos: Dificuldades na coordenação e execução de visitas técnicas e intercâmbios, especialmente se envolverem deslocamentos e viagens internacionais.
		Instituição de cursos introdutórios permanentes para servidores efetivos recém-empoados.	Compromisso Institucional: A UFOPA demonstra um forte compromisso com a capacitação e qualificação contínua de seus servidores, o que pode impulsionar o sucesso dos cursos introdutórios; Experiência Acadêmica: A universidade já possui experiência na oferta de cursos e treinamentos, o que pode ser utilizado para desenvolver os novos	Capacidade de Recursos Humanos: A falta de tempo e sobrecarga de trabalho dos servidores atuais pode dificultar o planejamento e execução dos cursos introdutórios; Atualização de Conteúdo: Necessidade de atualizar continuamente o conteúdo dos cursos para manter a relevância e eficácia, o que pode exigir esforço e recursos significativos; Resistência a Novos	Desenvolvimento Profissional: Implementação de cursos introdutórios pode ser uma oportunidade para desenvolver e promover uma cultura de aprendizado e desenvolvimento contínuo na UFOPA; Parcerias: Possibilidade de formar parcerias com outras instituições ou especialistas para criar	Instabilidade Orçamentária: Cortes orçamentários e mudanças nas políticas de financiamento podem impactar a capacidade de oferecer cursos contínuos; Mudanças na Legislação: Alterações nas normas e regulamentos educacionais ou administrativos podem exigir ajustes

			cursos introdutórios; Recursos Internos: Disponibilidade de especialistas internos que podem colaborar na elaboração e ministrar os cursos introdutórios; Infraestrutura Existente: A UFOPA pode utilizar suas instalações e recursos existentes para oferecer os cursos, reduzindo a necessidade de investimentos adicionais.	Programas: Possível resistência ou falta de engajamento dos servidores em novos cursos ou mudanças na estrutura existente.	cursos de alta qualidade e garantir a relevância do conteúdo; Tecnologia Educacional: Uso de plataformas de Ead e outras tecnologias educacionais para oferecer cursos de forma mais flexível e acessível; Apoio de Programas Governamentais: Acesso a programas e subsídios governamentais destinados à capacitação e desenvolvimento profissional que podem ajudar a financiar os cursos.	frequentes nos cursos e currículos; Desafios Logísticos: Problemas logísticos relacionados à coordenação e execução dos cursos, como horários conflitantes ou baixa participação, podem afetar a eficácia dos programas.
--	--	--	---	---	---	---

		Incentivo a licença a Capacitação e Qualificação dos servidores, considerando as habilidades técnicas, humanas e organizacionais, e proporcionando condições aos gestores para concessão de licenças.	Compromisso com o Desenvolvimento: A UFOPA demonstra um forte compromisso com o desenvolvimento contínuo dos servidores, o que pode facilitar a implementação de políticas de licença para capacitação; Recursos Humanos Qualificados: A universidade possui servidores com potencial e disposição para se qualificar e capacitar, maximizando o impacto das licenças concedidas; Apoio da Gestão: Disponibilidade de gestores dispostos a apoiar e implementar as políticas de concessão de licenças, garantindo que o processo seja gerido de forma eficaz; Estrutura de Capacitação: A UFOPA já possui estruturas e programas de capacitação, ainda que em	Desafios na Concessão de Licença: Processos burocráticos ou falta de clareza nas políticas podem dificultar a concessão eficiente das licenças de capacitação; Impacto Operacional: A ausência de servidores devido a licenças pode afetar temporariamente a operação das unidades e departamentos, gerando desafios na gestão de recursos; Resistência à Mudança: Possível resistência de alguns gestores e servidores à implementação de novas políticas de licença e capacitação, afetando a adesão e eficácia.	Melhoria Contínua: A concessão de licenças para capacitação pode levar a um aumento na competência e produtividade dos servidores, resultando em melhorias organizacionais a longo prazo; Programas de Financiamento: Existência de programas e subsídios para capacitação que podem ajudar a financiar a formação dos servidores, reduzindo o impacto financeiro para a UFOPA; Aprimoramento de Processos: O incentivo à licença pode ser uma oportunidade para revisar e melhorar os processos de gestão de recursos humanos e desenvolvimento	Instabilidade Orçamentária: Cortes orçamentários podem afetar a capacidade de financiar e gerenciar o processo de investimento em qualificação; Alterações Regulatórias: Mudanças nas regulamentações governamentais ou políticas internas podem impactar a implementação e a eficácia das políticas de licença; Desmotivação dos Servidores: Se as licenças não forem bem geridas ou se não houver uma comunicação eficaz, pode haver desmotivação e falta de engajamento dos
--	--	--	--	---	---	---

			suas primeiras experiências, que podem ser ampliados ou ajustados para incluir o incentivo à licença para formação.		profissional; Networking e Parcerias: A participação em cursos e eventos externos pode criar oportunidades e parcerias que beneficiem a UFOPA.	servidores;
		Ampliação da oferta, na instituição, de cursos de capacitação e qualificação, a partir de parcerias interinstitucionais, para atender as demandas dos servidores técnicos e docentes.	Compromisso com o Desenvolvimento: A UFOPA já demonstra um forte compromisso com a capacitação de seus servidores, o que pode facilitar a expansão e o sucesso dos novos cursos; Experiência em Parcerias: Experiência prévia em colaborações e parcerias pode facilitar o estabelecimento de novas parcerias interinstitucionais para ampliar a oferta de cursos.	Recursos Limitados: Limitações orçamentárias e de infraestrutura podem restringir a capacidade de desenvolver e oferecer uma ampla gama de cursos de capacitação; Complexidade Administrativa: Processos administrativos complexos e lentos podem atrasar a implementação e expansão dos cursos de capacitação; Necessidade de Coordenação: Requer coordenação eficaz entre diferentes departamentos e parceiros, o que pode	Parcerias Interinstitucionais: Colaborações com outras instituições podem trazer novos recursos, expertise e currículos inovadores para a UFOPA; Programas de Financiamento Externos: Disponibilidade de subsídios e financiamentos para a criação e ampliação de programas de capacitação pode ajudar a suportar a expansão; Tecnologia e Inovação:	Instabilidade Financeira: Mudanças nas políticas de financiamento ou restrições orçamentárias podem impactar a capacidade de manter e expandir os cursos de capacitação; Concorrência com Outras Instituições: Outras universidades e centros de treinamento podem oferecer cursos semelhantes ou mais atraentes, o que pode diminuir a participação e o

				ser desafiador e consumir tempo; Capacidade de Atendimento: Dificuldades em atender a todas as demandas dos servidores devido a um número potencialmente alto de interessados e às limitações de recursos e estrutura logística.	Uso de tecnologias educacionais e plataformas virtuais pode ampliar o alcance dos cursos e facilitar o acesso para todos os servidores.	interesse; Desafios na Gestão de Parcerias: Problemas na gestão de parcerias interinstitucionais, como desalinhamento de objetivos ou conflitos de interesse, podem afetar a eficácia e a implementação dos cursos; Resistência à Mudança: Resistência à adoção de novos cursos ou métodos de ensino por parte de alguns servidores ou gestores pode dificultar a aceitação e a eficácia dos programas oferecidos.
		Formação de agentes de comunicação nos campi, unidades acadêmicas e	Contribui para a clareza, precisão e eficiência na transmissão de informações; alinhamento com os objetivos institucionais; agilidade;	Requer investimentos em treinamento e desenvolvimento de pessoal; resistência interna.	Eficiência para engajar o público externo; Redes de colaboração entre diferentes unidades e campi; Integração	Sobrecarga de informações; rotatividade de pessoal associado a esta demanda; Falhas na comunicação que

		unidades administrativas para aprimorar a comunicação interna e externa	fortalecimento da imagem institucional perante o público interno e externo.		Institucional.	comprometam a coesão e clareza das mensagens.
		Avaliação da Necessidade de Reestruturação Organizacional	A avaliação pode revelar áreas da organização que não estão funcionando de forma otimizada, permitindo a identificação e correção de ineficiências; Uma estrutura organizacional revisada pode melhorar os fluxos de comunicação e a colaboração entre unidades/subunidades, resultando em uma organização mais coesa e integrada.	A proposta de reestruturação pode encontrar resistência por parte dos servidores, especialmente aqueles que estão confortáveis com a estrutura atual ou temem mudanças em suas funções.	Unidade mais ágil e eficiente; ambiente de trabalho mais estruturado e motivador; inovação e o crescimento da Instituição.	Mudanças na estrutura organizacional podem causar desmotivação entre os servidores; redistribuição de responsabilidades e a criação de novas hierarquias podem gerar conflitos internos; pode impactar negativamente a cultura organizacional, prejudicando a moral e o engajamento dos servidores.

Apêndice 2: Plano de Ação

Planilha completa com a ferramenta 5W2H de todas as iniciativas táticas.

Plano de Ação Metodologia 5W2H PROGEP						
1	Iniciativa Tática: Criação de conteúdo para o site da Progep/Ufopa como fonte de consulta à informações					
	Ação	O que será feito?	Por quem será feito?	Quando será feito?	Como será feito?	Quanto custará?
	1 - Criação de página no site com Perguntas e Respostas Frequentes sobre FÉRIAS	Conteúdo escrito para site	Elaboração: John L. P. Lima Publicação: Alan Cleiton	Janeiro de 2025	Digitalmente, na nuvem da CAPP de forma compartilhada com a equipe CAPP	Nada
	2 - Criar uma página no site com as informações dos vencimentos para cada carreira	Conteúdo escrito para site	Elaboração: Andrew Barreto Publicação: Alan Cleiton	Março de 2025 atualização quando mudar as leis dos planos de carreiras	Digitalmente, na nuvem da CAPP de forma compartilhada com a equipe CAPP	Nada

	3 - Disponibilizar no site informações sobre os fluxos administrativos para solicitações	Conteúdo escrito para site	Elaboração: Toda a equipe da CAPP Publicação: Alan Cleiton	Junho de 2025 atualização contínua	Digitalmente, na nuvem da CAPP de forma compartilhada com a equipe CAPP	Nada
	Iniciativa Tática: Incentivo ao aprimoramento da rotina e fluxos administrativos					
	Ação	O que será feito?	Por quem será feito?	Quando será feito?	Como será feito?	Quanto custará?

	1 - Encontro trimestral da equipe CAPP	Reuniões	Equipe da CAPP Convocação: Coordenador	A cada três meses, na semana em que a folha estiver fechada. Previsão: 22/01/2025 23/04/2025 23/07/2025 22/10/2025 17/12/2025 22/01/2026 23/04/2026 23/07/2026 22/10/2026 17/12/2026 22/01/2027 23/04/2027 23/07/2027	Presencialmente	Não se aplica
--	--	----------	--	---	-----------------	---------------

				22/10/2027 17/12/2027		
	2 - Elaboração de Manual de Procedimentos nos sistemas e posteriores atualizações	Documento	Equipe da CAPP Organização: Coordenador	No 1º Semestre de 2025; Atualização contínua quando houver alterações.	Digitalmente, na nuvem da CAPP de forma compartilhada com a equipe CAPP	Não se aplica

Iniciativa Tática: Mapear os fluxos processuais de demandas existentes e/ou que venham ocorrer.						
3	Ação: Construir junto a CIPROD o modelo (s) com a operação a ser realizada dentro do fluxo.	O que será feito?	Por quem será feito?	Quando será feito?	Como será feito?	Quanto custará?
	1 - Construir junto a CIPROD o(s) modelo(s) com a operação a ser realizada dentro do fluxo.	Mapeamento	CCMP/CIPROD	2025/2026	Através das descrições dos atos e documentos de inserção	orçamento com base nos fatores apresentados: escopo do projeto, recursos necessários,

						tempo de desenvolvimento, infraestrutura e despesas operacionais.
4	Iniciativa Tática: Capacitação e Sensibilização da Comunidade em relação à acessibilidade					
	Ação	O que será feito?	Por quem será feito?	Quando será feito?	Como será feito?	Quanto custará?
	1 - Regulamentação de um programa de capacitação contínuo para os servidores com temáticas exclusivas de acessibilidade.	Resolução de capacitação	CDD/DGDP	Primeiro semestre de 2025	reuniões com a equipe interna de capacitação	Sem custo
5	Iniciativa Tática: Desenvolvimento de Competências em Avaliação Institucional					
	Ação	O que será feito?	Por quem será feito?	Quando será feito?	Como será feito?	Quanto custará?

	1 - Programas de Formação em Avaliação institucional	Aperfeiçoamento do programa de capacitação “Escola de Gestores”	CDD/DGDP	janeiro e fevereiro de 2025	reuniões com a equipe interna de capacitação e Proplan	R\$ 15.000,00
6	Iniciativa Tática: Fortalecimento da Capacitação em Gestão de Dados					
	Ação	O que será feito?	Por quem será feito?	Quando será feito?	Como será feito?	Quanto custará?
	1 - Treinamento em Ferramentas de Análise de Dados	Cursos de capacitação sobre a temática	CDD/DGDP	Segundo semestre de 2025	Execução do calendário anual de cursos	R\$ 15.000,00
7	Iniciativa Tática: Implementação de Ferramentas e Tecnologias de Avaliação					
	Ação	O que será feito?	Por quem será feito?	Quando será feito?	Como será feito?	Quanto custará?
	1 - Implantação do módulo de avaliação de desempenho no Sigrh	Habilitação e atualização do sistema	CTIC e CDD/DGDP	Primeiro semestre de 2025	reuniões com a equipe interna de avaliação de	Sem custo para a CDD

					desempenho e do CTIC	
8	Iniciativa Tática: Capacitação em Políticas Afirmativas					
	Ação	O que será feito?	Por quem será feito?	Quando será feito?	Como será feito?	Quanto custará?
	1 - Programas de Formação em Políticas Afirmativas	Inclusão definitiva da temática no regimento interno de capacitação	CDD/DGDP	Primeiro semestre de 2025	Execução do calendário anual de cursos	R\$ 5.400,00
9	Iniciativa Tática: Programa de Integração, acompanhamento e avaliação para servidores recém empossados					
	Ação	O que será feito?	Por quem será feito?	Quando será feito?	Como será feito?	Quanto custará?
	1 - Desenvolver um programa permanente de integração para servidores recém empossados	Inclusão definitiva da temática no regimento interno de capacitação	CDD/DGDP	Segundo semestre de 2025	reuniões com a equipe interna de capacitação	Sem custo

Iniciativa Tática: Fortalecimento de Parcerias Institucionais						
	Ação	O que será feito?	Por quem será feito?	Quando será feito?	Como será feito?	Quanto custará?
10	1 - Identificar e estabelecer parcerias com instituições educacionais, organizações e empresas que possam fornecer recursos, treinamentos e experiências para os servidores.	Contatos com Instituições ou empresas parceiras referentes as diversas temáticas de envolvam a capacitação e desenvolvimento dos servidores	CDD/DGDP	Durante o Ano de 2025 e 2026	Por meio de Ofícios	Sem estimativa atual
Iniciativa Tática: Capacitação dos servidores do setor de admissão para melhoria do atendimento aos candidatos/servidores						
	Ação	O que será feito?	Por quem será feito?	Quando será feito?	Como será feito?	Quanto custará?
11	1 - Treinamentos periódicos focados nas atualizações das normas e melhores práticas no processo de admissão e contratação.	Levantamento das necessidades de capacitação dos servidores da CAP	Equipe da CAP e DGDP	1º semestre de 2025	Reuniões de diagnóstico com servidores e chefias	Sem custo (interno)

		Busca de capacitação contínua	Equipe da CAP e DGDP	2º semestre de 2025	Definição de conteúdo baseado nas necessidades levantadas	Sem custo (interno)
		Participação em cursos voltados para área de admissão.	Empresa especialista na área	2º semestre de 2025	Treinamentos presenciais e online	Sem estimativa atual

12	Iniciativa Tática: Promoção à saúde Nutricional dos servidores					
	Ação	O que será feito?	Por quem será feito?	Quando será feito?	Como será feito?	Quanto custará?
	1 - atendimentos nutricionais individualizados	Atendimentos com avaliação física e nutricional visando inclusão e manutenção de hábitos de vida mais saudáveis	Nutricionista	Semanalmente/ Por Agendamento	Será dividido em, 3 momentos: bioimpedância, Avaliações Física, clínica e alimentar.	

	2 - Oficinas Nutricionais	Atividades teóricas e práticas para a promoção de hábitos alimentares saudáveis	Nutricionista; Parceiros internos e externos; DSQV e PROGEP	Quadrimestral	Utilização de sala de projetos e salas parceiras para desenvolvimento das atividades práticas em nutrição: relação com a alimentação, ficina de Lanches Saudáveis, Concurso Culinário, Palestra.	R\$ 5.000,00
	3 - Grupos Nutricionais	Atividades voltadas a grupos específicos: obesidade, diabetes, hipertensão	Nutricionista; Parceiros internos e externos; DSQV e PROGEP	Semestral	Abertura de turmas a cada período em cada grupo, para acompanhamento e monitoramentos dos fatores de risco; sensibilização e orientação nutricional através de rodas de conversas e avaliações individuais periódicas	R\$ 5.000,00

Iniciativa Tática: Atenção e apoio aos aspectos biopsicossociais						
13	Ação	O que será feito?	Por quem será feito?	Quando será feito?	Como será feito?	Quanto custará?
	1 - Atendimentos Individualizados;	Assistência ao Servidor de uma forma holística(escuta humanizada)	Psicologia e Serviço Social	de Terça a Quinta-feira	Com melhoria da acústica e conforto das salas de atendimento; escutas individualizadas realizadas nas salas de atendimento, de forma online ou na residência do servidor, por demanda espontânea ou encaminhada, além do acolhimento admissional aos servidores ingressantes nesta IFES	Custos com melhoria acustica das salas e móveis para prover maior conforto aos usuários das salas de atendimento psicossocial

	2 - Suporte à perícia médica;	Atendimentos e orientações pré e pós perícia médica; redação de relatórios;	Psicologia e Serviço Social	Diariamente	Através de solicitação dos médicos peritos via email; disponibilidade dos profissionais para apoio nos dias de perícia e Junta Médica	
	3 - Visitas domiciliares e hospitalares;	visitas aos servidores em suas residências ou unidades hospitalares	Psicologia e Serviço Social	Por agendamento	Na impossibilidade do servidor vir a Ufopa, os profissionais se deslocarão até suas residências ou unidades hospitalares utilizando meios de transportes institucionais e durante o horário de expediente	Custos com combustível para o deslocamento dos profissionais

	4 - Acompanhamentos dos servidores PCD durante estágio probatório	Avaliação e acompanhamento relativo à adaptação à vida funcional, questões ergonômicas e psicossociais	Equipe Multiprofissional	Probatório	Atendimentos periódicos com os servidores; redação de relatórios;	
	5 - Acompanhamento dos servidores afastados;	Manutenção de contato e comunicação com os servidores	Psicologia e Serviço Social	De Terça a Quinta-feira	Manutenção de contato e comunicação com os servidores por email e outros canais de comunicação para monitoramento dos casos	Custos relativos à utilização de mensagens síncronas e assíncronas via celular e ligações telefônicas
	6 - Estudos de caso;	Estudo multiprofissional para construção teórica, conceitual, explicativa e analítica sobre os casos	Psicologia e Serviço Social e ou equipe multiprofissional	semanalmente, às sextas-feiras	Reuniões internas da equipe psicossocial para estudar os casos e estabelecer estratégias de atendimento e abordagens	

	7 - Aquisição de instrumentais validados de psicologia	Aquisição de instrumentos validados para utilização das Psicólogas como suporte a melhor compreensão dos casos e elaboração de relatórios à perícia oficial em saúde	Psicologia	2025	Identificação dos instrumentais mais adequados as atividades na Ufopa e elaboração de termo de referência para o processo de aquisição	R\$ 8.000,00 + frete
14	Iniciativa Tática: Prevenção e promoção aos aspectos biopsicossociais					
	Ação	O que será feito?	Por quem será feito?	Quando será feito?	Como será feito?	Quanto custará?
	1 - Campanhas e projetos voltados à saúde mental;	Realização e execução periódica de iniciativas sobre saúde mental	Equipe da CQVP	Mensalmente	Através de atendimentos individuais; Integrações setoriais; grupos de escuta psicológica; Projeto de Acolhimento e escuta dos	

					Gestores; Progep itinerante	
	2 - Educação em saúde mental;	Saúde em cores Campanhas educativas sobre o tema	Equipe da CQVP	Mensalmente	Campanhas educativas sobre o tema de modo permanente durante o ano nos canais institucionais, incluindo ações junto ao multicampi	
	3 - Eventos e projetos educativos em saúde ;	Promoção de eventos e projetos alusivos a temas da saúde	Equipe da CQVP	Mensalmente	Execução do projeto de Preparação para Aposentadoria e seus desdobramentos: Valorização da história de vida, envelhecimento ativo, educação financeira, saúde da pessoa idosa, alimentação saudável ;	R\$ 20.000,00/ano

	4 - Oficinas terapêuticas e Práticas integrativas complementares;	Desenvolvimento de atividades alternativas que promovam a saúde humanizada e centrada na integralidade do indivíduo	Equipe da CQVP	Mensalmente	Desenvolvimento de projetos utilizando saberes tradicionais e alternativos: ioga, meditação, danças circulares, oficinas de trabalhos manuais e jardinagem com vistas à prevenção de agravos, promoção e recuperação da saúde, através escuta acolhedora, no desenvolvimento do vínculo terapêutico e na integração do ser humano com o meio ambiente e a sociedade.	R\$15.000/ano
--	---	---	----------------	-------------	--	---------------

	5 - Implementar Sala de Projetos e sistema de prontuário eletrônico	Equipar a sala de projetos para a execução das atividades de prevenção e promoção à saúde pela equipe multiprofissional; instalar um sistema adequado à necessidade da dinâmica de trabalho da equipe multiprofissional.	PROAD/PROGEP	2024/2025	Aquisição de tatames, bolas, cadeiras de plástico, armário, aquisição ou desenvolvimento de sistema de prontuário eletrônico	
	6 - Adequação das salas de atendimentos	Melhoria do isolamento acústico e adaptações técnicas recomendadas pela ANVISA e normativas dos Conselhos regulamentadores dos profissionais que atuam nos atendimentos realizados nos ambulatórios da CQVP/CVSS/DSQV.	SINFRA/PROGEP	2024/2025	Revisão das normas regulamentadoras para ambulatórios de saúde, conforme ANVISA e Conselhos profissionais da equipe multiprofissional e adaptação dos ambientes utilizados para atendimentos em saúde pela DSQV	

Iniciativa Tática: Prevenção e promoção da saúde fonoaudiológica com enfoque à saúde auditiva e da voz						
15	Ação	O que será feito?	Por quem será feito?	Quando será feito?	Como será feito?	Quanto custará?
	1 - Projeto Voz ativa;	Campanhas educativas, atendimentos individualizados, oficinas	Fonoaudiologa com auxilio da equipe CQVP e parceiros internos e externos. Estagiarios graduandos em Fonoaudiologia	Campanha educativa concentrada em Abril (mês da voz). Atendimentos individualizados durante todo o ano. Oficinas serão realizadas em 2 turmas por semestre (condicionado a disponibilidade de sala de projetos)	Palestras e rodas de conversa presenciais e online, vídeos e posts educativos. Atividades com dinamicas em grupo durante as oficinas.	Bolsa para os estagiarios graduandos em fonoaudiologia: 20 mil reais. Material gráfico, brindes, material para coff break. Material diverso para as oficinas: 5 mil reais.
	2 - Campanhas de saúde;	Bem Ouvir UFOPA e Voz Ativa assim como inserção da fonoaudiologia nas	Equipe da CQVP e parceiros externos e internos	Conforme cronograma da CQVP e Saúde em cores	Palestras e rodas de conversa presenciais e online,	Material diverso para as oficinas: 5 mil reais.

		campanhas do Saúde em Cores			vídeos e posts educativos	
	3 - atendimentos individualizados	Consulta, acolhimento	Fonoaudióloga da CQVP	Conforme a demanda do servidor	Na sala de atendimento 243 BMT 2 ou online. Conforme agendamento pelo servidor através de formulário disponível no link tree no instagran da DSQV e site da PROGEP	Material diverso para os atendimentos como tubos de ressonancia lax voz entre outros: 5 mil reais.
	4 - Projeto Bem Ouvir UFOPA	Campanhas educativas, atendimentos individualizados. Exames Auditivos (Audiometria, Imitanciometria e Otoemissões Acústicas).	Equipe da CQVP e parceiros externos e internos	Campanhas educativas inseridas no Saúde em Cores. Atendimentos individualizados conforme demanda dos servidores. Exames Auditivos : conforme	Palestras e rodas de conversa presenciais e online, vídeos e posts educativos Exames auditivos (Audiometria, Imitanciometria e Otoemissões Acústicas): conforme disponibilidade de	Bolsa para os estagiarios graduandos em fonoaudiologia: 20 mil reais. Material gráfico, brindes, material para coff break Material diverso para as

				disponibilidade de equipamentos para a realização.	equipamentos para a realização (condicionada a aquisição pela UFOPA).	oficinas: 5 mil reais.
	5 - Aquisição de equipamentos para Saúde Auditiva	Aquisição de Audiometro de dois canais, Imitanciometro, Emissões Otoacústicas. Otoscópio marca Heinne. Duas cabines acústicas: uma portátil para trabalho nos campis e uma fixa para a sede.	UFOPA	Nos próximos 3 anos.	Os equipamentos serão utilizados para realizar o acompanhamento auditivo de docentes e técnicos.	Cabines:17 mil

Iniciativa Tática: Promoção da assistência à saúde suplementar						
	Ação	O que será feito?	Por quem será feito?	Quando será feito?	Como será feito?	Quanto custará?
16	1 - Orientação e divulgação aos servidores a respeito das normativas de saúde suplementar	Repasse de informações e orientações aos servidores da UFOPA	Assistentes administrativos DSQV	Conforme demanda	Presencialmente, por email ou Ofícios Circulares	

	2 - Implementação dos benefícios relacionados à saúde suplementar (ressarcimento e convênio)	<u>Análise das solicitações enviadas através da plataforma SouGov.br ou através de processo eletrônico (SIPAC)</u>	Assistentes administrativos DSQV	Conforme demanda	Através do sistema SIPAC e email	
--	--	--	----------------------------------	------------------	----------------------------------	--

Iniciativa Tática: Prevenção e promoção da saúde com enfoque ao cuidado do aparelho locomotor						
	Ação	O que será feito?	Por quem será feito?	Quando será feito?	Como será feito?	Quanto custará?
17	1 - Projeto Pilates solo	Sessões de pilates solo em grupo, 2 vezes por semana	Fisioterapeuta da DSQV	Continuamente, 2 vezes por semana para 2 turmas	Na sala de projetos da DSQV, com materiais próprios da DSQV: bolas, tatames e faixas elásticas	Material para equipar a sala de projetos, como tatames e suportes para bolas: 3 mil reais
	2 - PrevDort	Visitas técnicas ao setores da Ufopa para orientações sobre ergonomia e realização de cinesioterapia laboral	Fisioterapeuta da DSQV	Conforme a demanda dos setores, sendo disponibilizado 1 dia da semana	Nos setores demandantes, conforme agendamento por servidor do setor através de	

				para visitas técnicas	formulário disponível no link disponível no instagram da DSQV e site da PROGEP	
3 - Atendimentos individualizados	Atendimento com fisioterapeuta para orientação de saúde e realização de manobras fisioterapêuticas para alívio de queixas osteomusculares	Fisioterapeuta da DSQV	Conforme a demanda do servidor, sendo disponibilizados 3 dias da semana para atendimentos	Na sala de atendimento 243 BMT 2, conforme agendamento pelo servidor através de formulário disponível no link disponível no instagram da DSQV e site da PROGEP	Material de consumo para os atendimentos, como agulhas de acupuntura, bandagens elásticas, fita microporosa, gel condutor, álcool, papel toalha: 1 mil reais	
4 - Campanhas de saúde	PrevDort em formato de campanha educativa, assim como inserção da fisioterapia nas campanhas do Saúde em Cores	Fisioterapeuta da DSQV em conjunto com equipe multiprofissional em saúde	Conforme cronograma da CQVP e Saúde em cores	Palestras e rodas de conversa presenciais e online, vídeos, posts e materiais educativos		

Iniciativa Tática: Realizar ações de vigilância à saúde do servidor						
18	Ação	O que será feito?	Por quem será feito?	Quando será feito?	Como será feito?	Quanto custará?
	1 - Realizar inspeções/Elaborar laudos e relatórios técnicos	Visitas aos setores para inspeções;	Engenheiro de segurança do trabalho; Técnico de segurança do trabalho; Com apoio de outros profissionais, que possam atuar na vigilância à saúde do servidor.	Por demanda ou a critério da equipe de segurança do trabalho.	Visita técnica nos ambientes a serem inspecionados;	Sem previsão de custos.
	2 - Implementar o Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR)	Identificação dos riscos e perigos presentes nos ambiente e atividades, com emissão de Inventário de Riscos, baseado em matriz de risco.	Engenheiro de segurança do trabalho; Técnico de segurança do trabalho; Com apoio de outros profissionais, sempre que necessário, com finalidade de gerenciar	Iniciado em 2025, sendo monitoriado continuamente e aprimorado sempre que necessário.	Visita técnica nos ambientes a serem inspecionados;	Sem previsão de custos. Todavia, prováveis custos estarão atrelados à possíveis capacitações para a Equipe de Segurança e

			os perigos e riscos laborais.			possíveis programas que auxiliarão em sua implementação.
	3 - Analisar o enquadramento legal, para concessão de adicionais ocupacionais, quando o setor for solicitado	Análise dos pedidos dos servidores quanto aos adicionais de insalubridade e periculosidade	Engenheiro de segurança do trabalho;	Sempre que houver demanda	Será feito com base nas informações fornecidas pelo servidor, associado com a análise da legislação nacional.	Sem previsão de custos.
	4 - Ofertar exames médicos periódicos na Instituição	Convocação de servidores para exames médicos periódicos	Equipe Enfermagem de	Quando o serviço estiver plenamente disponível ao servidor	Convocação via Sougov	Depende de quantos exames forem realizados, e custo de cada exame. Há recurso empenhado para o serviço.

	5 - Realizar perícia médica	Perícia médica; Orientações em saúde aos servidores.	Médico perito	Para avaliar capacidade laboral do servidor, a partir da demanda do servidor, com base em fundamentação de médico de sua confiança; ou a critério da Instituição, para fundamentar decisões administrativas.	Perícias singulares; Perícias por junta médica; Perícias domiciliares; Perícias hospitalares; Perícias admissionais de servidores da Ufopa e de outros órgãos federais; Perícias de pessoas com deficiência (processos seletivos); Avaliações periciais, para análise de casos e reconhecimento de direitos previstos em lei (horário especial, remoção, readaptação, etc...)	É necessário mais um médico perito no quadro da Ufopa, visto a necessidade de juntas médicas, onde se faz necessário pelo menos 2 médicos.
--	-----------------------------	--	---------------	--	---	--

	6 - Acolhimento aos usuários, e suas demandas	Atendimento, orientações e direcionamento das demandas dos usuários.	Equipe da Coordenação de Vigilância à Saúde do Servidor	Sempre que equipe for demandada	Presencialmente ou por email	Sem custos
	7 - Realizar estudos dos casos complexos, que demandam avaliação pericial.	Estudo de casos complexos	Médico perito; Técnico de Enfermagem; Enfermeiro do Trabalho; E outros possíveis profissionais: engenheiro e técnico de segurança no trabalho, com apoio da equipe psicossocial da DSQV.	Sempre que equipe for demandada	Presencialmente, com reuniões agendadas previamente	Sem custos

	8 - Realizar atividades administrativas de apoio a perícia médica.	Emissão de portarias relacionadas à saúde; Registros de atestados; Agendamento de perícias; Planejamento, organização de juntas médicas, e apoio aos peritos; Encaminhamento de laudos periciais aos servidores e chefias; Acompanhamento de afastamentos dos servidores; Ofícios de solicitação de perícia em trânsito a outras unidades SIASS; Orientações aos servidores da Ufopa e de outros órgãos federais.	Assistente em Administração; Técnico em Enfermagem.	Sempre que houver demanda	Atendimento as demandas administrativas, oriundas das atividades médicas periciais.	Sem previsão de custos.
	9 - Realizar atividades administrativas de apoio à equipe de segurança no trabalho.	Organização de frequências dos servidores do setor; Elaboração dos boletins das frequências mensais; Abertura de processos de progressão por mérito de servidores da DSQV; Elaboração de atas de	Assistente em Administração.	Mensalmente, e sempre que necessário.	A partir das demandas administrativas recebidas, oriundas da equipe da CVSS.	Sem previsão de custos.

		reuniões; Arquivamento e organização de documentos setoriais.				
	10 - Realizar avaliação quantitativa da exposição aos produtos químicos	Avaliação da exposição aos produtos químicos; Abertura de processos para contratação de empresa especializada; Execução .	Engenheiro de segurança do trabalho; Técnico de segurança do trabalho; Com apoio de outros profissionais, que possam atuar na vigilância à saúde do servidor.	Iniciado em 2025 e atualizado sempre que necessário.	A partir das demandas recebidas e percebidas pela equipe da CVSS.	R\$ 140.000,00

Iniciativa Tática: Realizar ações voltadas à promoção de ambientes mais seguros e saudáveis					
Ação	O que será feito?	Por quem será feito?	Quando será feito?	Como será feito?	Quanto custará?
1 - Elaborar e divulgar informativos de segurança e saúde no trabalho;	Divulgação de informativos de segurança e saúde no trabalho.	Engenheiro e técnico de segurança do trabalho, enfermeiro do trabalho, bem como demais profissionais.	Mensalmente ou cada bimestre	Temas escolhidos, relevantes e associados ao contexto de trabalho na Intituição.	Possível custo, mas sem gastos em formato digital.

	2 - Propagar na Instituição, a Resolução Consad nº 115, de 10 de junho de 2024, que "Institui a Política de Segurança e Saúde, na Universidade Federal do Oeste do Pará";	Propagação da Resolução Consad nº 115, de 10 de junho de 2024	Equipe da Coordenação de Vigilância à Saúde do Servidor	Em todas as atividades e eventos da CVSS; Durante o ano de 2025, dar ênfase a propagação dessa Resolução.	Informar na visita aos setores, aos gestores e servidores; Informar aos setores responsáveis pelos contratos da Ufopa; Informar a Proges e Proen, a fim de que também disseminem as informações entre os estudantes; Divulgar nos canais oficiais de comunicação da Ufopa; Propagar a Resolução nas reuniões, comissões, a fim de que novos documentos estejam alinhados a essa Resolução.	Sem custo financeiro
--	--	--	--	--	---	-----------------------------

	3 - Implementar o Comitê de Governança em Segurança e Saúde no Trabalho, previsto na Resolução Consad nº 115, de 10 de junho de 2024;	Regulamentar na Instituição, o Comitê de Governança em Segurança e Saúde no Trabalho	A iniciativa é da CVSS/DSQV/Progep, com participação da Sinfra e Reitoria.	A expectativa é que o Comitê já esteja vigente, no primeiro trimestre de 2025.	Reuniões prévias entre CVSS e Sinfra; Após alinhamento entre CVSS e Sinfra, apresentar proposta de regimento do Comitê à Reitoria, e quando aprovado, iniciar sua implementação.	Sem custo financeiro
	4 - Realizar pelo menos dois eventos anuais, voltados a promoção da segurança e saúde no trabalho:	Encontro de Segurança no trabalho Abril Verde"; e "Encontro de Servidores de Laboratórios";	Equipe da Coordenação de Vigilância à Saúde do Servidor	Abril e setembro, respectivamente	Abril Verde: evento maior, com palestrantes, participação da Administração Superior, para destacar a relevância do tema, no contexto da Universidade. Encontro de servidores de laboratórios: evento voltado a um público específico.	Custos com: Materiais gráficos; Cofflebreak; Possível contratação de palestrante; brindes

	5 - Implementar a Resolução: “Normas e protocolos de segurança de atividades acadêmicas externas ao ambiente dos <i>campi</i> da Ufopa”.	Implementar a Resolução na Instituição a partir do apoio da CVSS às unidades acadêmicas que realizam atividades de campo	A iniciativa é da CVSS/DSQV/Progep	A partir do segundo semestre de 2025	Defender a relevância da Resolução, junto às Unidades acadêmicas; Contribuir para a implementação da Resolução, junto aos servidores e equipes de trabalho.	Sem custo financeiro previsto, a princípio.
	Iniciativa Tática: Realizar ações de prevenção					
	Ação	O que será feito?	Por quem será feito?	Quando será feito?	Como será feito?	Quanto custará?

	1 - Buscar parcerias com a Secretaria Municipal de Saúde, e outros possíveis parceiros, para promover campanhas de vacinação, com base na NR32; bem como ações diversas relacionadas à segurança e saúde no trabalho.	Promoção de campanhas de vacinação, com base na NR32; bem como outras possíveis ações.	Enfermeiro do trabalho	Conforme o calendário das campanhas nacionais e municipais de saúde	Será solicitado apoio da Semsu, para promover ações na Instituição.	Custo com: Possível refeição gratuita, a ser concedida pelo RU; Possível lanche como cortesia; Possíveis insumos necessários para a ação, que estejam escassos nos serviços de saúde do município.
	2 - Atuar em parceria com Coordenação de Qualidade de Vida e Assistência Psicossocial, para desenvolver ações que contribuam com a segurança e saúde no trabalho.	Apoiar as ações realizadas pela CQVP	Enfermeiro do trabalho;	Conforme se faça necessário apoiar as ações da CQVP e DSQV, em geral.	Participar das ações, e contribuir dentro das competências profissionais; Contribuir para a integração das equipes (CVSS e CQVP).	Sem custo previsto, a princípio, mas sendo possível, a depender do projeto que se almeja colocar em prática.

	3 - Diálogo de Segurança e Saúde no Trabalho	Visita aos setores de trabalho, para dialogar sobre temas relevantes de SST, junto aos gestores e servidores, em geral	Engenheiro de segurança no trabalho; Técnico de Segurança no trabalho; Enfermeiro do trabalho; Médico perito.	Retomar o projeto no ano de 2025.	Articulação prévia, com os gestores dos setores, a fim de programar atividade com os servidores.	Sem custo previsto, a princípio
--	--	--	---	-----------------------------------	--	---------------------------------

FICHA DE DESCRIÇÃO DE INDICADORES

Unidade responsável: PROGEP – Coordenação de Administração e Pagamento de Pessoal/CAPP

1 - Iniciativa táctica: Criação de conteúdo para o site da Progep/Ufopa como fonte de consulta a informações

ELEMENTO	DESCRIÇÃO
Perspectiva	Processos Internos
Indicador/sigla	Quantidade média mensal de atendimentos de pedidos de informação por e-mail direcionados ao site.
Classificação do Indicador	Resultado
O que o indicador mostra	Mostra a quantidade média mensal de atendimentos de pedidos de informação por e-mail direcionados ao site.
Fórmula	Não há, não requer
Periodicidade	Anual
Unidade de Medida	Número absoluto
Fonte de coleta de dados	Caixa de e-mail institucional.
Como apurar o indicador	Somar o total de atendimentos de pedidos de informação por e-mail recebidos ao longo do ano, dividir por 12 (meses) e registrar o resultado.
Interpretação Observação	Quanto mais informações estiverem disponíveis no site da Progep, melhor para a Instituição, pois isso facilita o acesso rápido e transparente a dados importantes, contribui para a eficiência no atendimento das demandas.

Unidade responsável: PROGEP – Coordenação de Administração e Pagamento de Pessoal/CAPP

2 - Iniciativa tática: Incentivo ao aprimoramento da rotina e fluxos administrativos.

ELEMENTO	DESCRIÇÃO
Perspectiva	Processos internos
Indicador/sigla	Quantidade de fluxos criados/revisados por ano
Classificação do Indicador	Resultado
O que o indicador mostra	Mostra a quantidade de fluxos administrativos criados ou revisados ao longo do ano, visando o aprimoramento da rotina e da eficiência dos processos internos.
Fórmula	Não há, não requer
Periodicidade	Anual
Unidade de Medida	Número absoluto
Fonte de coleta de dados	Registros internos da PROGEP, relatórios de processos mapeados na página de Processo Eletrônico Nacional da Proad/Ufopa que necessitam de revisão no fluxo.
Como apurar o indicador	Levantar e contabilizar, por meio dos registros internos da PROGEP, a quantidade de fluxos criados ou revisados ao longo do ano.
Interpretação Observação	Quanto mais fluxos processuais forem criados ou revisados, melhor para a Instituição, pois isso demonstra o esforço contínuo em aprimorar os processos internos, aumentando a eficiência, agilidade e a qualidade da gestão administrativa.

Unidade responsável: PROGEP - Coordenação de Cadastro e Movimentação de Pessoal/CCMP

3 - Iniciativa tática: Mapear os fluxos processuais de demandas existentes e/ou que venham a ocorrer

ELEMENTO	DESCRIÇÃO
Perspectiva	Processos internos
Indicador/sigla	Número de processos mapeados - NPM
Classificação do Indicador	Resultado
O que o indicador mostra	Mostra a quantidade de processos mapeados
Fórmula	Não há, não requer
Periodicidade	Anual
Unidade de Medida	Número absoluto
Fonte de coleta de dados	Comissão de Implantação do Processo Digital – CIPROD e relatórios internos da Coordenação de Cadastro e Movimentação de Pessoal (quantos processos já estão mapeados)
Como apurar o indicador	Identificar o número de demandas e realizar o mapeamento.
Interpretação Observação	Quanto maior o número de processos mapeados, melhor para a instituição, pois agiliza o fluxo e a análise dos processos.

Unidade responsável: PROGEP - Coordenação de Desempenho e Desenvolvimento/CDD

4 - Iniciativa tática: Capacitação e Sensibilização da Comunidade em relação à acessibilidade

ELEMENTO	DESCRIÇÃO
Perspectiva	Processos Internos
Indicador/sigla	Percentual de Servidores Capacitados em cursos sobre Acessibilidade
Classificação do Indicador	Resultado
O que o indicador mostra	Percentual de servidores da instituição que participaram de capacitações sobre acessibilidade, promovendo maior inclusão e sensibilização.
Fórmula	$PSCA = \frac{NSCA}{TSI} \times 100$ PSCA= Percentual de Servidores Capacitados em cursos sobre Acessibilidade em relação ao Total de Servidores NSCA = Número de Servidores Capacitados em Acessibilidade TSI = Total de Servidores da Instituição
Periodicidade	Anual
Unidade de Medida	Percentual
Fonte de coleta de dados	Relatórios internos da PROGEP sobre capacitações e registros de participação dos servidores.
Como apurar o indicador	Coletar o número total de servidores capacitados em cursos sobre acessibilidade e dividir pelo número total de servidores da instituição, multiplicando o resultado por 100.
Interpretação Observação	Quanto maior o percentual de servidores capacitados, melhor para a Instituição, pois demonstra a disseminação de conhecimento sobre acessibilidade e garante maior inclusão.

Unidade responsável: PROGEP - Coordenação de Desempenho e Desenvolvimento/CDD

5 - Iniciativa tática: Desenvolvimento de Competências em Avaliação Institucional

ELEMENTO	DESCRIÇÃO
Perspectiva	Processos Internos
Indicador/sigla	Percentual de Servidores Capacitados em Avaliação Institucional - PSCAI
Classificação do Indicador	Resultado
O que o indicador mostra	Percentual de servidores capacitados em avaliação institucional, garantindo maior conhecimento e aplicação das práticas avaliativas dentro da universidade.
Fórmula	$\text{PSCAI} = \frac{\text{NSCAI}}{\text{TSI}} \times 100$ PSCAI = Percentual de Servidores Capacitados em Avaliação Institucional NSCAI – Número de Servidores Capacitados em Avaliação Institucional TSI - Total de Servidores da Instituição
Periodicidade	Anual
Unidade de Medida	Percentual
Fonte de coleta de dados	Relatórios internos da PROGEP sobre capacitações e registros de participação dos servidores.
Como apurar o indicador	Coletar o número total de servidores capacitados em avaliação institucional e dividir pelo total de servidores da instituição, multiplicando o resultado por 100.
Interpretação Observação	Quanto maior o percentual de servidores capacitados, melhor para a Instituição, pois demonstra o fortalecimento das competências internas relacionadas à avaliação institucional.

Unidade responsável: PROGEP - Coordenação de Desempenho e Desenvolvimento/CDD

6 - Iniciativa tática: Fortalecimento da Capacitação em Gestão de Dados

ELEMENTO	DESCRIÇÃO
Perspectiva	Processos Internos
Indicador/sigla	Percentual de Servidores Capacitados em Análise de Dados – PSCAD
Classificação do Indicador	Resultado
O que o indicador mostra	Percentual de servidores que participaram de capacitações em análise de dados, refletindo o esforço da instituição em aprimorar as competências internas nessa área.
Fórmula	$\text{PSCAD} = \frac{\text{NSCAD}}{\text{TSI}} \times 100$ PSCAD = Percentual de Servidores Capacitados em Análise de Dados NSCAD = Número de Servidores Capacitados em Análise de Dados TSI - Total de Servidores da Instituição
Periodicidade	Anual
Unidade de Medida	Percentual
Fonte de coleta de dados	Relatórios internos da PROGEP sobre capacitações e registros de participação dos servidores.
Como apurar o indicador	Coletar o número total de servidores capacitados em análise de dados e dividir pelo total de servidores da instituição, multiplicando o resultado por 100.
Interpretação Observação	Percentuais mais elevados indicam maior esforço institucional no desenvolvimento das competências dos servidores em análise de dados, promovendo a qualificação interna e fortalecendo a capacidade de tomada de decisão baseada em evidências.

Unidade responsável: PROGEP - Coordenação de Desempenho e Desenvolvimento/CDD

7 - Iniciativa tática: Implementação de Ferramentas e Tecnologias de Avaliação

ELEMENTO	DESCRIÇÃO
Perspectiva	Aprendizagem e crescimento
Indicador/sigla	Número de ferramentas e técnicas implementadas
Classificação do Indicador	Resultado
O que o indicador mostra	Número de ferramentas e técnicas implementadas - Implementação do módulo
Fórmula	Não há, não requer.
Periodicidade	Anual
Unidade de Medida	Número absoluto
Fonte de coleta de dados	Relatórios internos da CDD.
Como apurar o indicador	Levantar, por meio dos relatórios internos da CDD, a relação de ferramentas e técnicas de avaliação que foram desenvolvidas e implementadas no ano. Contabilizar apenas aquelas que estejam formalmente registradas, disponibilizadas e em uso nas atividades de avaliação institucional.
Interpretação Observação	Quanto maior o número de ferramentas e técnicas implementadas, maior o esforço da unidade em aprimorar os processos de avaliação institucional.

Unidade responsável: PROGEP - Coordenação de Desempenho e Desenvolvimento/CDD

8 - Iniciativa tática: Capacitação em políticas afirmativas

ELEMENTO	DESCRIÇÃO
Perspectiva	Aprendizagem e crescimento
Indicador/sigla	Percentual de servidores capacitados em políticas afirmativas
Classificação do Indicador	Resultado
O que o indicador mostra	Mede o percentual de servidores que participaram de ações de capacitação em políticas afirmativas, refletindo o esforço institucional na promoção da diversidade, equidade e inclusão no ambiente organizacional.
Fórmula	$PSCAPA = (NSCPA / TSI) \times 100$ Onde: PSCAPA = Percentual de Servidores Capacitados em Políticas Afirmativas NSCPA = Número de Servidores Capacitados em Políticas Afirmativas TSI = Total de Servidores da Instituição
Periodicidade	Anual
Unidade de Medida	Percentual
Fonte de coleta de dados	Relatórios internos da PROGEP e registros de participação dos servidores em cursos, oficinas ou eventos institucionais sobre políticas afirmativas.
Como apurar o indicador	Coletar, nos relatórios da PROGEP, o número total de servidores que concluíram capacitações relacionadas a políticas afirmativas no período de referência. Dividir esse número pelo total de servidores da instituição e multiplicar o resultado por 100.
Interpretação Observação	Um percentual elevado indica o compromisso institucional com a formação continuada dos servidores em temas relacionados à diversidade, inclusão e equidade, contribuindo para um ambiente organizacional mais acolhedor e diverso.

Unidade responsável: PROGEP - Coordenação de Desempenho e Desenvolvimento/CDD

9 - Iniciativa tática: Programa de Integração, acompanhamento e avaliação para servidores recém empossados

ELEMENTO	DESCRIÇÃO
Perspectiva	Aprendizagem e crescimento
Indicador/sigla	Número de ações que promovem integração para servidores recém empossados
Classificação do Indicador	Resultado
O que o indicador mostra	Mostra o número de cursos de integração/ambientação para novos servidores.
Fórmula	Não há, não requer
Periodicidade	Anual
Unidade de Medida	Número absoluto
Fonte de coleta de dados	Relatórios internos da CDD.
Como apurar o indicador	Verificar o número de ações de integração realizadas para novos servidores.
Interpretação Observação	Um maior número de ações de integração realizadas demonstra o compromisso institucional com a acolhida, ambientação e adaptação dos servidores recém empossados, contribuindo para o fortalecimento da cultura organizacional, o engajamento e o desempenho desses servidores desde o início de sua atuação na instituição.

Unidade responsável: PROGEP - Coordenação de Desempenho e Desenvolvimento/CDD

10 - Iniciativa tática: Fortalecimento de parcerias institucionais

ELEMENTO	DESCRIÇÃO
Perspectiva	Aprendizagem e crescimento
Indicador/sigla	Número de parcerias estabelecidas
Classificação do Indicador	Resultado
O que o indicador mostra	Número de parcerias firmadas com instituições educacionais
Fórmula	Não há, não requer
Periodicidade	Anual
Unidade de Medida	Número absoluto
Fonte de coleta de dados	Relatórios internos da CDD
Como apurar o indicador	Levantar, por meio de relatórios internos da CDD, o número total de parcerias formalizadas com instituições educacionais ao longo do período de referência.
Interpretação Observação	Quanto maior o número de parcerias estabelecidas, melhor para a Instituição, pois amplia oportunidades de cooperação, desenvolvimento de ações conjuntas e fortalecimento da rede institucional de apoio à formação e capacitação de servidores.

Unidade responsável: PROGEP - Coordenação de Admissão de Pessoal/CAP

11 - Iniciativa tática: Capacitação dos servidores do setor de admissão para melhoria do atendimento aos candidatos/servidores.

ELEMENTO	DESCRIÇÃO
Perspectiva	Processos internos
Indicador/sigla	Número de cursos/visitas técnicas realizados pelos servidores da Coordenação de Admissão de Pessoal
Classificação do Indicador	Resultado
O que o indicador mostra	Número de cursos, capacitações ou treinamentos que os servidores da admissão realizaram
Fórmula	Não há, não requer
Periodicidade	Anual
Unidade de Medida	Número absoluto
Fonte de coleta de dados	Do relatório interno da CAP e CDD
Como apurar o indicador	Verificar no relatório anual da Unidade o número de cursos realizados pelos servidores que atuam na admissão.
Interpretação Observação	Quanto maior o número de cursos realizados pela equipe, melhor será o atendimento prestado pela Unidade, demonstrando um compromisso permanente com a melhoria dos processos de admissão.

Unidade responsável: PROGEP- Coordenação de Qualidade de Vida e Assistência Psicossocial/CQVP

12 - Iniciativa tática: Promoção à saúde Nutricional dos Servidores

ELEMENTO	DESCRIÇÃO
Perspectiva	Aprendizagem e Crescimento
Indicador/sigla	Número de Pessoas atendidas pela Nutrição
Classificação do Indicador	Resultado
O que o indicador mostra	Número de pessoas atendidas pelas ações da nutrição
Fórmula	Não há, não requer
Periodicidade	Anual
Unidade de Medida	Número absoluto
Fonte de coleta de dados	Dos formulários de atendimentos individuais
Como apurar o indicador	Consultas periódicas dos relatórios de atendimento
Interpretação Observação	Quanto maior o número de pessoas atendidas pela Nutrição, maior a Promoção da Saúde Nutricional dos servidores da UFOPA

Unidade responsável: PROGEP- Coordenação de Qualidade de Vida e Assistência Psicossocial/CQVP

13 - Iniciativa tática: Atenção e Apoio aos Aspectos Biopsicossociais

ELEMENTO	DESCRIÇÃO
Perspectiva	Aprendizagem e Crescimento
Indicador/sigla	Atendimento da totalidade das demandas espontâneas e encaminhadas ao Psicossocial
Classificação do Indicador	Resultado
O que o indicador mostra	Número de pessoas atendidas nas demandas dos aspectos biopsicossociais
Fórmula	Não há, não requer
Periodicidade	Anual
Unidade de Medida	Número absoluto
Fonte de coleta de dados	Dos formulários de atendimentos individuais
Como apurar o indicador	Consultas periódicas dos relatórios de atendimento
Interpretação Observação	A totalidade do atendimento das demandas espontâneas e encaminhadas reflete a Atenção e Apoio aos Aspectos Biopsicossociais

Unidade responsável: PROGEP- Coordenação de Qualidade de Vida e Assistência Psicossocial/CQVP

14 - Iniciativa tática: Prevenção e promoção à saúde biopsicossocial.

ELEMENTO	DESCRIÇÃO
Perspectiva	Aprendizagem e Crescimento
Indicador/sigla	Percentual de Participação dos servidores nas Ações de Prevenção e Promoção à Saúde
Classificação do Indicador	Resultado
O que o indicador mostra	Percentual de Participação dos servidores nas Ações de Prevenção e Promoção à Saúde
Fórmula	PA: Percentual de Participação por Ação de Saúde; NPA: N° de Participantes da Ação; NVD: N° de Vagas Disponíveis na Ação; PPA: Percentual de Participação dos servidores nas Ações de Prevenção e Promoção à Saúde. NA: Número de Ações ao Ano $PA = \frac{NPA}{NVD} \times 100$ $PPA = \frac{\sum PA}{NA}$
Periodicidade	Anual
Unidade de Medida	Percentual
Fonte de coleta de dados	Relatórios das Frequências das Ações
Como apurar o indicador	Número de Participantes das Ações (NPA) dividido pelo número de vagas disponíveis na Ação (NVD), cujo resultado será multiplicado por 100, resultando no percentual de Participação por Ação (PA). Em seguida será realizada a soma ($\sum$) de todas as PA's e dividido pelo Número de Ações ao Ano (NA), resultando no Percentual de Participação dos servidores nas Ações de Prevenção e Promoção à Saúde (PPA)
Interpretação Observação	Quanto mais próximo de 100% maior o Percentual de Participação dos servidores nas Ações de Prevenção e Promoção à Saúde

Unidade responsável: PROGEP- Coordenação de Qualidade de Vida e Assistência Psicossocial/CQVP

15 - Iniciativa tática: Prevenção e promoção da saúde fonoaudiológica com enfoque à saúde auditiva e da voz

ELEMENTO	DESCRIÇÃO
Perspectiva	Aprendizagem e Crescimento
Indicador/sigla	Número de pessoas atendidas pela Fonoaudiologia
Classificação do Indicador	Resultado
O que o indicador mostra	Número de pessoas atendidas pelas ações da fonoaudiologia
Fórmula	Não há, não requer
Periodicidade	Anual
Unidade de Medida	Número absoluto
Fonte de coleta de dados	Dos formulários de atendimentos individuais
Como apurar o indicador	Consultas periódicas dos relatórios de atendimento
Interpretação Observação	Quanto maior o número de pessoas atendidas pela fonoaudiologia, maior a Promoção da Saúde Auditiva e da Voz

Unidade responsável: PROGEP- Coordenação de Qualidade de Vida e Assistência Psicosocial/CQVP

16 - Iniciativa tática: Promoção da Assistência à Saúde Suplementar

ELEMENTO	DESCRIÇÃO
Perspectiva	Aprendizagem e Crescimento
Indicador/sigla	Ampliação de orientações e comunicados periódicos sobre saúde suplementar para maior acesso às informações relacionadas aos benefícios da saúde suplementar.
Classificação do Indicador	Resultado
O que o indicador mostra	Número de Publicações sobre saúde suplementar ao ano.
Fórmula	Não há, não requer
Periodicidade	Anual
Unidade de Medida	Número Absoluto
Fonte de coleta de dados	Relatórios Internos
Como apurar o indicador	Atualização periódicas dos relatórios internos
Interpretação Observação	O aumento de Publicações em canais oficiais indicará Promoção da Assistência à Saúde Suplementar

Unidade responsável: PROGEP- Coordenação de Qualidade de Vida e Assistência Psicossocial/CQVP

17 - Iniciativa tática: Prevenção e Promoção da Saúde com enfoque no Aparelho Locomotor

ELEMENTO	DESCRIÇÃO
Perspectiva	Aprendizagem e Crescimento
Indicador/sigla	Número de atendimentos de saúde com enfoque ao cuidado do aparelho locomotor
Classificação do Indicador	Resultado
O que o indicador mostra	A quantidade de servidores atendidos pela fisioterapia
Fórmula	Não há, não requer
Periodicidade	Anual
Unidade de Medida	Número Absoluto
Fonte de coleta de dados	Dos formulários de atendimentos individuais
Como apurar o indicador	Consultas periódicas dos relatórios de atendimento
Interpretação Observação	A quantidade de servidores atendidos pela fisioterapia indica Prevenção e Promoção da Saúde com enfoque no Aparelho Locomotor. Ressalta-se que no momento da elaboração deste indicador, a Universidade está sem fisioterapeuta no quadro de servidores.

Unidade Responsável: PROGEP - Coordenação de Vigilância em Saúde do Servidor/CVSS

18.1 - Iniciativa Tática: Realizar ações de vigilância à saúde do servidor

ELEMENTO	DESCRIÇÃO
Ação 1	Realizar inspeções/Elaborar laudos e relatórios técnicos.
Perspectiva	Aprendizagem e Crescimento.
Indicador/Sigla	Número de inspeções de segurança do trabalho.
Classificação do Indicador	Resultado
O que o indicador mostra	Visita e avaliação de ambientes de trabalho, com a finalidade de contribuir para a gestão em segurança e saúde nesses ambientes.
Fórmula	Não há. Trata-se esse indicador, dentro de uma perspectiva qualitativa.
Periodicidade	Anual
Unidade de Medida	Número absoluto.
Fonte de coleta de dados	Controle interno, a partir do número de inspeções feitas pela equipe.
Como apurar o indicador	Contabilizar o número de inspeções feitas ao ano, tendo por base relatório anual da equipe.
Interpretação/Observação	Verificar número de inspeções/laudos e relatórios, e sobretudo, melhorias que surgiram a partir dessas informações.

Unidade Responsável: PROGEP - Coordenação de Vigilância em Saúde do Servidor/CVSS

18.2 - Iniciativa Tática: Realizar ações de vigilância à saúde do servidor

ELEMENTO	DESCRIÇÃO
Ação 2	Implementar o Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR);
Perspectiva	Aprendizagem e Crescimento
Indicador/Sigla	Implementação de plano de trabalho, para identificação e gerenciamento de riscos, de modo sistematizado.
Classificação do Indicador	Esforço
O que o indicador mostra	O indicador evidencia o esforço da equipe, para implementar um Programa de Gestão de Riscos sistematizado para a Instituição, no que se refere à segurança e saúde no trabalho. A dificuldade consiste em não haver normativas na Administração Pública Federal que orientem a implementação de um programa dessa natureza em órgãos federais. O PGR deve ser composto no mínimo por dois documentos: inventário de riscos; e plano de ação, e considerando as particularidades do serviço público federal tem sido um desafio implementá-lo, mas se reconhece a importância de um modo sistematizado para gerenciar riscos relacionados à segurança e saúde na Instituição.
Fórmula	Não há. Abordagem qualitativa.
Periodicidade	Anual.
Unidade de Medida	Número absoluto.
Fonte de coleta de dados	Dados gerados pela equipe.
Como apurar o indicador	Verificar relatório anual da CVSS.
Interpretação Observação	Verificar se a equipe conseguiu avançar nessa proposta.

Unidade Responsável: PROGEP - Coordenação de Vigilância em Saúde do Servidor/CVSS

18.3 - Iniciativa Tática: Realizar ações de vigilância à saúde do servidor

ELEMENTO	DESCRIÇÃO
Ação 3	Analisar o enquadramento legal, para concessão de adicionais ocupacionais, quando o setor for solicitado;
Perspectiva	Aprendizagem e Crescimento
Indicador/Sigla	Atendimento do total das demandas dos servidores, no que se refere à avaliação quanto ao enquadramento para concessão de adicionais ocupacionais.
Classificação do Indicador	Resultado
O que o indicador mostra	Atendimento a demanda dos servidores, no que se refere à avaliação quanto ao direito de receber adicionais ocupacionais, que poderá ser deferido ou não, com base em critérios estabelecidos na legislação.
Fórmula	Não há. Critério qualitativo.
Periodicidade	Anual.
Unidade de Medida	Número absoluto.
Fonte de coleta de dados	Dados gerados pela equipe.
Como apurar o indicador	Verificar relatório anual da CVSS.
Interpretação Observação	Verificar se as solicitações foram respondidas, e aceitação e recusa das respostas, por parte dos servidores.

Unidade Responsável: PROGEP - Coordenação de Vigilância em Saúde do Servidor/CVSS

18.4 - Iniciativa Tática: Realizar ações de vigilância à saúde do servidor

ELEMENTO	DESCRIÇÃO
Ação 4	Ofertar exames médicos periódicos na Instituição
Perspectiva	Aprendizagem e Crescimento
Indicador/Sigla	Número de atestados de saúde ocupacional emitidos
Classificação do Indicador	Resultado
O que o indicador mostra	O indicador mostra atendimento ao requisito legal de ofertar exames médicos periódicos na Instituição. Os resultados ainda não contemplam adequadamente a finalidade prevista para os exames periódicos, pois se faz necessário um programa de gestão de riscos, e exames médicos alinhados com as exposições ambientais que tornam os servidores mais vulneráveis.
Fórmula	Não há. Avaliação quantitativa.
Periodicidade	Anual.
Unidade de Medida	Número absoluto.
Fonte de coleta de dados	Dados gerados pela equipe.
Como apurar o indicador	Verificar relatório anual da CVSS.
Interpretação Observação	Quanto maior o número de Atestados de Saúde Ocupacional (ASO), maior o número de exames médicos periódicos concluídos.

Unidade Responsável: PROGEP - Coordenação de Vigilância em Saúde do Servidor/CVSS

18.5 - Iniciativa Tática: Realizar ações de vigilância à saúde do servidor

ELEMENTO	DESCRIÇÃO
Ação 5	Realizar perícia médica
Perspectiva	Aprendizagem e Crescimento
Indicador/Sigla	Número de atendimentos realizados, com base nas demandas de perícia médica recebidas no setor.
Classificação do Indicador	Resultado
O que o indicador mostra	Número de atendimentos realizados.
Fórmula	Não há. Dados quantitativos.
Periodicidade	Anual
Unidade de Medida	Número absoluto.
Fonte de coleta de dados	Dados gerados pela equipe.
Como apurar o indicador	Verificar relatório anual da CVSS.
Interpretação/Observação	As demandas são atendidas a partir dos interesses dos servidores, bem como para respaldar à Administração Superior, no que se refere às particularidades da área de gestão de pessoas, que requerem avaliação médica pericial.

Unidade Responsável: PROGEP - Coordenação de Vigilância em Saúde do Servidor/CVSS

18.6 - Iniciativa Tática: Realizar ações de vigilância à saúde do servidor

ELEMENTO	DESCRIÇÃO
Ação 6	Acolhimento aos usuários, e suas demandas
Perspectiva	Aprendizagem e Crescimento
Indicador/Sigla	Atendimento de todas as demandas recebidas, e encaminhamento, se necessário.
Classificação do Indicador	Resultado
O que o indicador mostra	Número de atendimentos realizados.
Fórmula	Não há. Dados quantitativos.
Periodicidade	Anual
Unidade de Medida	Número absoluto.
Fonte de coleta de dados	Dados gerados pela equipe.
Como apurar o indicador	Verificar relatório anual da CVSS.
Interpretação/Observação	As demandas são atendidas a partir dos interesses dos servidores; Administração Superior; e público externo. As demandas voltadas a outros setores são acolhidas, e direcionadas para atendimento.

Unidade Responsável: PROGEP - Coordenação de Vigilância em Saúde do Servidor/CVSS

18.7 - Iniciativa Tática: Realizar ações de vigilância à saúde do servidor

ELEMENTO	DESCRIÇÃO
Ação 7	Realizar estudos dos casos complexos, que demandam avaliação pericial.
Perspectiva	Aprendizagem e Crescimento
Indicador/Sigla	Número de encontros da equipe multiprofissional, a fim de subsidiar a tomada de decisões para casos complexos ou melhoria dos fluxos de trabalho.
Classificação do Indicador	Esforço
O que o indicador mostra	O indicador evidencia o esforço da equipe, para estudar casos complexos, em busca de entendimento em comum por parte da equipe multiprofissional, a fim de direcionar as demandas recebidas.
Fórmula	Não há. Dados quantitativos.
Periodicidade	Anual
Unidade de Medida	Número absoluto.
Fonte de coleta de dados	Dados gerados pela equipe.
Como apurar o indicador	Verificar relatório anual da CVSS.
Interpretação/Observação	Estudos de casos complexos, relacionados à perícia médica, podem direcionar fluxos na Instituição, com potencial de contribuir para a prevenção de aposentadorias precoces, por exemplo, caso sejam encontrados meios que favoreçam a readaptação do servidor. Além disso, estudar casos complexos, no contexto da engenharia de segurança pode favorecer a resolução de demandas urgentes, com potencial de comprometer objetivos institucionais.

Unidade Responsável: PROGEP - Coordenação de Vigilância em Saúde do Servidor/CVSS

18.8 - Iniciativa Tática: Realizar ações de vigilância à saúde do servidor

ELEMENTO	DESCRIÇÃO
Ação 8	Realizar atividades administrativas de apoio à perícia médica.
Perspectiva	Aprendizagem e Crescimento
Indicador/Sigla	Número de atendimentos administrativos de apoio à perícia médica;
Classificação do Indicador	Resultado
O que o indicador mostra	O indicador evidencia o número de ações que subsidiam as atividades da perícia médica oficial, seja por meio do atendimentos aos servidores, de modo presencial, ou via e-mail. Além disso, inclui todas as atividades relacionadas aos trâmites das informações geradas pela equipe administrativa da perícia médica.
Fórmula	Não há. Dados quantitativos.
Periodicidade	Anual
Unidade de Medida	Número absoluto.
Fonte de coleta de dados	Dados gerados pela equipe.
Como apurar o indicador	Verificar relatório anual da CVSS.
Interpretação/Observação	Os dados relacionam-se a todas as ações administrativas, oriundas a partir da perícia médica.

Unidade Responsável: PROGEP - Coordenação de Vigilância em Saúde do Servidor/CVSS

18.9 - Iniciativa Tática: Realizar ações de vigilância à saúde do servidor

ELEMENTO	DESCRIÇÃO
Ação 9	Realizar atividades administrativas de apoio à equipe de segurança no trabalho.
Perspectiva	Aprendizagem e Crescimento
Indicador/Sigla	Número de atendimentos administrativos de apoio à equipe de segurança no trabalho.
Classificação do Indicador	Resultado
O que o indicador mostra	O indicador evidencia o número de ações administrativas que subsidiam as atividades da equipe de segurança no trabalho, seja por meio de contato com os setores administrativos e unidades acadêmicas; assessoria ao Comitê de Governança em Segurança e Saúde , registro de atas, guarda de documentos essenciais, e apoio as ações da equipe.
Fórmula	Não há. Dados quantitativos.
Periodicidade	Anual
Unidade de Medida	Número absoluto.
Fonte de coleta de dados	Dados gerados pela equipe.
Como apurar o indicador	Verificar relatório anual da CVSS.
Interpretação/Observação	Os dados relacionam-se a todas as ações administrativas, oriundas a partir da equipe de segurança no trabalho.

Unidade Responsável: PROGEP - Coordenação de Vigilância em Saúde do Servidor/CVSS

18.10 - Iniciativa Tática: Realizar ações de vigilância à saúde do servidor

ELEMENTO	DESCRIÇÃO
Ação 10	Realizar avaliação quantitativa da exposição aos produtos químicos
Perspectiva	Aprendizagem e Crescimento
Indicador/Sigla	Construir plano de trabalho para a avaliação quantitativa, a partir de estudo prévio pela equipe, e construção de metodologia para aplicação na Instituição.
Classificação do Indicador	Resultado
O que o indicador mostra	O indicador mostra o esforço da equipe para viabilizar a avaliação quantitativa da exposição de servidores de laboratórios, no que se refere aos produtos químicos.
Fórmula	Não há. Não requer.
Periodicidade	Anual
Unidade de Medida	Verificar se o plano de trabalho foi implementado.
Fonte de coleta de dados	Dados gerados pela equipe.
Como apurar o indicador	Verificar relatório anual da CVSS.
Interpretação/Observação	Avaliar exposição aos químicos, por método quantitativo, já que a metodologia quantitativa traz o respaldo legal para a concessão ou não de adicionais ocupacionais.

Unidade Responsável: PROGEP - Coordenação de Vigilância em Saúde do Servidor/CVSS

19.1 - Iniciativa Tática: Realizar ações voltadas à promoção de ambientes mais seguros e saudáveis.

ELEMENTO	DESCRIÇÃO
Ação 1	Elaboração e divulgação de informativos digitais relacionados à segurança e saúde no trabalho.
Perspectiva	Aprendizagem e Crescimento
Indicador/Sigla	Número de divulgações digitais de materiais educativos em segurança e saúde no trabalho.
Classificação do Indicador	Resultado
O que o indicador mostra	Número de informativos digitais de segurança e saúde no trabalho elaborados e divulgados na Instituição.
Fórmula	Não há. Dados quantitativos.
Periodicidade	Anual
Unidade de Medida	Número absoluto.
Fonte de coleta de dados	Dados gerados pela equipe.
Como apurar o indicador	Verificar relatório anual da CVSS.
Interpretação/Observação	Os informativos representam a iniciativa da equipe, em chamar atenção dos servidores para temáticas relevantes em segurança e saúde no trabalho.

Unidade Responsável: PROGEP - Coordenação de Vigilância em Saúde do Servidor/CVSS

19.2 - Iniciativa Tática: Realizar ações voltadas à promoção de ambientes mais seguros e saudáveis.

ELEMENTO	DESCRIÇÃO
Ação 2	Propagar na Instituição, a Resolução Consad nº 115, de 10 de junho de 2024, que "Institui a Política de Segurança e Saúde no Trabalho, da Universidade Federal do Oeste do Pará";
Perspectiva	Aprendizagem e Crescimento
Indicador/Sigla	Número de setores da Instituição visitados, ou contatados a fim de informar quanto à Política de Segurança e Saúde no Trabalho da Instituição.
Classificação do Indicador	Resultado
O que o indicador mostra	Divulgação sobre a Política de Segurança e Saúde no Trabalho da Ufopa.
Fórmula	Não há. Dados quantitativos.
Periodicidade	Anual
Unidade de Medida	Número absoluto.
Fonte de coleta de dados	Dados gerados pela equipe.
Como apurar o indicador	Verificar relatório anual da CVSS.
Interpretação/Observação	As visitas e contato direto com os setores são uma oportunidade de divulgar sobre a Política de SST na Instituição.

Unidade Responsável: PROGEP - Coordenação de Vigilância em Saúde do Servidor/CVSS

19.3 - Iniciativa Tática: Realizar ações voltadas à promoção de ambientes mais seguros e saudáveis.

ELEMENTO	DESCRIÇÃO
Ação 3	Implementar o Comitê de Governança em Segurança e Saúde no Trabalho, previsto na Resolução Consad nº 115, de 10 de junho de 2024;
Perspectiva	Aprendizagem e Crescimento
Indicador/Sigla	Atendimento de todas as demandas apresentadas nas reuniões trimestrais do Comitê de Governança em Segurança e Saúde no Trabalho.
Classificação do Indicador	Resultado
O que o indicador mostra	Número de atendimentos das demandas de segurança no trabalho, apresentadas no Comitê.
Fórmula	Não há. Dados quantitativos.
Periodicidade	Anual
Unidade de Medida	Número absoluto.
Fonte de coleta de dados	Dados gerados pela equipe.
Como apurar o indicador	Verificar relatório anual da CVSS.
Interpretação/Observação	Quanto maior o número de demandas atendidas, mais benéfico para a Instituição, pois representa maior governança em segurança no trabalho.

Unidade Responsável: PROGEP - Coordenação de Vigilância em Saúde do Servidor/CVSS

19.4 - Iniciativa Tática: Realizar ações voltadas à promoção de ambientes mais seguros e saudáveis.

ELEMENTO	DESCRIÇÃO
Ação 4	Realizar pelo menos dois eventos anuais, voltados a promoção da segurança e saúde no trabalho
Perspectiva	Aprendizagem e Crescimento
Indicador/Sigla	Número de eventos, com as frequências de participação dos servidores.
Classificação do Indicador	Esforço
O que o indicador mostra	O indicador mostra o esforço da equipe de segurança no trabalho, para desenvolver ações preventivas, por meio do diálogo com os servidores.
Fórmula	Não há. Dados quantitativos.
Periodicidade	Anual
Unidade de Medida	Número absoluto.
Fonte de coleta de dados	Dados gerados pela equipe.
Como apurar o indicador	Verificar relatório anual da CVSS.
Interpretação/Observação	As ações preventivas, de caráter educativo, estão fundamentadas pela Norma Operacional de Saúde do Servidor, e podem contribuir para maior segurança e saúde no trabalho.

Unidade Responsável: Coordenação de Vigilância em Saúde do Servidor -CVSS

19.5 - Iniciativa Tática: Realizar ações voltadas à promoção de ambientes mais seguros e saudáveis.

ELEMENTO	DESCRIÇÃO
Ação 5	Implementar a Resolução: “Normas e protocolos de segurança de atividades acadêmicas externas ao ambiente dos <i>campi</i> da Ufopa”.
Perspectiva	Aprendizagem e Crescimento
Indicador/Sigla	Resolução ativa na Instituição.
Classificação do Indicador	Esforço
O que o indicador mostra	O indicador mostra o esforço da equipe para regulamentar as saídas para atividades de campo, e garantir maior segurança e saúde no trabalho no contexto dessas atividades.
Fórmula	Não há. Dados quantitativos.
Periodicidade	Anual
Unidade de Medida	Número absoluto.
Fonte de coleta de dados	Dados gerados pela equipe.
Como apurar o indicador	Verificar relatório anual da CVSS.
Interpretação/Observação	A implementação da Resolução das Atividades de Campo visa contribuir para que as atividades externas ao ambiente dos <i>campi</i> da Ufopa ocorram com mais segurança para os servidores, alunos, e terceiros.

Unidade Responsável: Coordenação de Vigilância em Saúde do Servidor -CVSS

20.1 - Iniciativa Tática: Realizar ações de prevenção

ELEMENTO	DESCRIÇÃO
Ação 1	Buscar parcerias com a Secretaria Municipal de Saúde, e outros possíveis parceiros, para promover campanhas de vacinação, com base na NR-32; bem como ações diversas relacionadas à segurança e saúde no trabalho.
Perspectiva	Aprendizagem e Crescimento
Indicador/Sigla	Número de campanhas com apoio de parceiros externos.
Classificação do Indicador	Resultado
O que o indicador mostra	Número de campanhas por meio de parcerias.
Fórmula	Não há. Dados quantitativos.
Periodicidade	Anual
Unidade de Medida	Número absoluto.
Fonte de coleta de dados	Dados gerados pela equipe.
Como apurar o indicador	Verificar relatório anual da CVSS.
Interpretação/Observação	Quanto maior o número de ações, maiores as chances de contribuir para a saúde e segurança no trabalho.

Unidade Responsável: Coordenação de Vigilância em Saúde do Servidor -CVSS

20.2 - Iniciativa Tática: Realizar ações de prevenção

ELEMENTO	DESCRIÇÃO
Ação 2	Atuar em parceria com Coordenação de Qualidade de Vida e Assistência Psicossocial, para desenvolver ações que contribuam com a saúde e segurança no trabalho.
Perspectiva	Aprendizagem e Crescimento
Indicador/Sigla	Número de ações realizadas em conjunto com a CQVP.
Classificação do Indicador	Resultado
O que o indicador mostra	Ações realizadas por meio de equipe multiprofissional.
Fórmula	Não há. Dados quantitativos.
Periodicidade	Anual
Unidade de Medida	Número absoluto.
Fonte de coleta de dados	Dados gerados pela equipe.
Como apurar o indicador	Verificar relatório anual da CVSS.
Interpretação/Observação	As ações em equipe tem a possibilidade de ter um maior alcance.

Unidade Responsável: Coordenação de Vigilância em Saúde do Servidor -CVSS

20.3 - Iniciativa Tática: Realizar ações de prevenção

ELEMENTO	DESCRIÇÃO
Ação 3	Diálogo de Saúde e Segurança no Trabalho.
Perspectiva	Aprendizagem e Crescimento.
Indicador/Sigla	Número de visita aos setores para ações educativas em SST.
Classificação do Indicador	Resultado
O que o indicador mostra	O indicador mostra o interesse da equipe em manter proximidade com os servidores, e conhecer a realidade de trabalho, a partir da visita aos setores.
Fórmula	Não há. Dados quantitativos.
Periodicidade	Anual
Unidade de Medida	Número absoluto.
Fonte de coleta de dados	Dados gerados pela equipe.
Como apurar o indicador	Verificar relatório anual da CVSS.
Interpretação/Observação	As ações presenciais nos setores são caracterizadas como diálogos de segurança e saúde no trabalho, mesmo que sejam metodologias de outros eventos.

Apêndice 4: Plano Tático

Plano Tático Consolidado - PROGEP								
Referência Estratégica (PDI)		Plano Tático (PDU)						
Perspectiva	Objetivo Estratégico	Iniciativas Táticas	Ações	Indicador Tático	Linha de base	Meta 2025	Meta 2026	Meta 2027
Processos Internos	Aperfeiçoar a gestão administrativa, a transparência e a governança institucional.	Criação de conteúdo para o site da Progep/Ufopa como fonte de consulta à informações	1 - Criação de página no site com Perguntas e Respostas Frequentes sobre FÉRIAS; 2 - Criar uma página no site com as informações dos vencimentos para cada carreira; e 3 - Disponibilizar informações no site sobre os fluxos administrativos para solicitações.	Quantidade média mensal de atendimentos de pedidos de informação por e-mail direcionados ao site	0	20	25	30
		Mapear os fluxos processuais de demandas existentes e/ou que venham ocorrer.	1 - Construir junto a CIPROD o modelo (s) com a operação a ser realizada dentro do fluxo.	Número de processos mapeados	0	2	2	3
		Incentivo ao aprimoramento da rotina e fluxos administrativos	1 - Encontro trimestral da equipe CAPP; 2 - Elaboração de Manual de Procedimentos nos sistemas e posterior atualizações	Quantidade de fluxos criados/revisados por ano	0	10	12	15
Processos Internos	Garantir a acessibilidade e inclusão de pessoas com deficiência ou mobilidade reduzida na universidade.	Capacitação e Sensibilização da Comunidade em relação à acessibilidade.	1 - Regulamentação de um programa de capacitação contínuo para os servidores com temáticas exclusivas de acessibilidade.	Percentual de servidores capacitados em cursos sobre Acessibilidade	3%	5%	7%	9%
Processos Internos	Aprimorar os mecanismos de avaliação e de resposta institucional.	Desenvolvimento de Competências em Avaliação Institucional	1 - Programas de Formação em Avaliação institucional	Percentual de Servidores Capacitados em Avaliação Institucional	3%	5%	7%	9%
		Fortalecimento da Capacitação em Gestão de Dados	1 - Treinamento em Ferramentas de Análise de Dados	Percentual de Servidores Capacitados em Análise de dados	3%	5%	7%	9%
Aprendizagem e crescimento	Qualificar e capacitar continuamente os servidores, bem como aperfeiçoar a estrutura organizacional.	Implementação de Ferramentas e Tecnologias de Avaliação	1 - Implantação do módulo de avaliação de desempenho no Sigrh	Número de ferramentas e técnicas implementadas - Implementação do módulo	Não há	1	1	1
		Capacitação dos servidores do setor de admissão para melhoria do atendimento aos candidatos/servidores	1 - Treinamentos periódicos focados nas atualizações das normas e melhores práticas no processo de admissão e contratação, bem como realização de visitas técnicas para integração de teoria e prática.	Número de cursos/visitas técnicas realizados pelos servidores da Coordenação de Admissão de Pessoal	0	1	2	2
		Capacitação em Políticas Afirmativas	1 - Programas de Formação em Políticas Afirmativas	Percentual de Servidores Capacitados em Políticas afirmativas	3%	5%	7%	9%
		Programa de Integração, acompanhamento e avaliação para servidores recém empossados	1-Desenvolver um programa permanente de integração para servidores recém-empossados	Número de ações que promovem integração para servidores recém empossados	1	1	2	3
			4 - Identificar e estabelecer parcerias com instituições					

		Fortalecimento de Parcerias Institucionais	1 - Identificar e estabelecer parcerias com instituições educacionais, organizações e empresas que possam fornecer recursos, treinamentos e experiências para os servidores.	Número de Parcerias Estabelecidas	2	3	4	5
Aprendizagem e Crescimento	OE-AC-01-Motivar,valorizar e promover a qualidade de vida dos servidores	Promoção à Saúde Nutricional dos servidores	1- Atendimentos Nutricionais individualizados; 2 - Oficinas Nutricionais; 3 - Grupos Nutricionais;	Número de pessoas atendidas pela Nutrição.	102	110	115	120
		Atenção e apoio aos aspectos biopsicossociais	1 - Atendimentos Individualizados; 2 - Suporte à perícia médica; 3 - Visitas domiciliares e hospitalares; 4 - Acompanhamentos dos servidores PCD durante estágio probatório 5 - Acompanhamento dos servidores afastados; 6 - Estudos de caso; 7 - Aquisição de instrumentais validados de psicologia	Atendimento da totalidade das demandas espontâneas e encaminhadas ao Psicossocial	132 (100%)	Atendimento da totalidade das demandas apresentadas	Atendimento da totalidade das demandas apresentadas	Atendimento da totalidade das demandas apresentadas
		Prevenção e promoção à saúde biopsicossocial	1 - Campanhas e projetos voltados à saúde mental; 2 - Educação em saúde mental; 3 - Eventos e projetos educativos em saúde ; 4 - Oficinas terapêuticas e Práticas integrativas complementares; 5 - Implementar Sala de Projetos e sistema de prontuário eletrônico 6 - Adequação das salas de atendimentos	Percentual de Participação dos servidores nas Ações de Prevenção e Promoção à Saúde	5%	10%	15%	20%
		Prevenção e Promoção da Saúde com enfoque no Aparelho Locomotor	1 - Projeto Pilates solo; 2 - Prev-Dort; 3 - Atendimentos individualizados; 4 - Campanhas de saúde.	Número de atendimentos de saúde com enfoque ao cuidado do aparelho locomotor	114	0 (Ressalta-se que, no momento , a Universidade está sem fisioterapeuta no quadro de servidores)	60	80
		Promoção à saúde Auditiva e da Voz	1 - Projeto Voz ativa; 2 - Campanhas de saúde; 3 - Atendimentos individualizados 4 - Projeto Bem Ouvir UFOPA 5 - Aquisição de equipamentos para Saúde Auditiva	Número de Pessoas atendidas pela Fonoaudiologia	86	90	95	100

		Promoção da Assistência à Saúde Suplementar	1 - Orientação e divulgação aos servidores a respeito das normativas de saúde suplementar; 2 - Implementação dos benefícios relacionados à saúde suplementar (ressarcimento e convênio)	Ampliação de orientações e comunicados periódicos sobre saúde suplementar para maior acesso às informações relacionadas aos benefícios da saúde suplementar.	6	12	18	24
Aprendizagem e Crescimento	OE-AC-01-Motivar,valorizar e promover a qualidade de vida dos servidores	Realizar ações de vigilância à saúde do servidor	1 - Realizar inspeções de segurança do trabalho, sob demanda de servidores ou a critério técnico da equipe, e elaborar laudos e relatórios técnicos.	Número de inspeções de segurança do trabalho;	5 inspeções	5 inspeções	10 inspeções	10 inspeções
			2 - Implementar o Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR);	Implementação de plano de trabalho, para identificação e gerenciamento de riscos, de modo sistematizado.	Não há	Estudo e elaboração do plano	Elaboração e execução do plano	Execução e monitoramento do plano
			3 - Analisar o enquadramento legal, para concessão de adicionais ocupacionais, quando o setor for solicitado;	Análise de todas as demandas dos servidores, no que se refere à avaliação quanto ao enquadramento para concessão de adicionais ocupacionais.	Total de demandas recebidas no setor, para solicitação de adicionais ocupacionais.	se de todas as demandas	se de todas as demandas	Análise de todas as demandas
			4 - Ofertar exames médicos periódicos na Instituição	Número de Atestados de saúde ocupacional emitidos.	Número de servidores convocados	Número de atestados de saúde ocupacional emitidos igual ao número de servidores convocados.	Número de atestados de saúde ocupacional emitidos igual ao número de servidores convocados.	Número de atestados de saúde ocupacional emitidos igual ao número de servidores convocados.
			5 - Realizar perícia médica;	Número de atendimentos realizados, com base nas demandas de perícia médica recebidas no setor.	Total de demandas recebidas no setor, relacionadas a perícia médica	Atender todas as demandas relacionadas à perícia médica na Ufopa -sede.	Atender todas as demandas relacionadas à perícia médica na Ufopa -sede.	Atender todas as demandas relacionadas à perícia médica na Ufopa -sede.
			6 - Acolhimento aos usuários e suas demandas.	Acolhimento de todas as demandas recebidas, e encaminhamento se necessário.	Total de demandas recebidas no setor.	Acolher todos os servidores e público em geral, que demandarem atuação da CVSS.	Acolher todos os servidores e público em geral, que demandarem atuação da CVSS	Acolher todos os servidores e público em geral, que demandarem atuação da CVSS

			7 - Realizar estudos dos casos complexos, que demandam avaliação pericial.	Número de encontros da equipe multiprofissional, a fim de subsidiar a tomada de decisões para casos complexos ou melhoria dos fluxos de trabalho.	Não há.	Análise multiprofissional de todos os casos complexos, apresentados para avaliação pericial.	Análise multiprofissional de todos os casos complexos, apresentados para avaliação pericial.	Análise multiprofissional de todos os casos complexos, apresentados para avaliação pericial.
			8 - Realizar atividades administrativas de apoio a perícia médica;	- Número de atendimentos administrativos de apoio à perícia médica;	Não há	Atendimento de todas as demandas administrativas, oriundas das atividades médicas periciais.	Atendimento de todas as demandas administrativas, oriundas das atividades médicas periciais.	Atendimento de todas as demandas administrativas, oriundas das atividades médicas periciais.
			9 - Realizar atividades administrativas de apoio à equipe de segurança no trabalho.	Número de atividades administrativas de apoio a equipe de segurança no trabalho;	Não há	Atender todas as demandas administrativas recebidas, oriundas da equipe da CVSS.	Atender todas as demandas administrativas recebidas, oriundas da equipe da CVSS.	Atender todas as demandas administrativas recebidas, oriundas da equipe da CVSS.
			10 - Avaliação quantitativa da exposição a produtos químicos.	Elaborar plano de trabalho para a avaliação qualitativa, a partir de estudo prévio pela equipe, e construção de metodologia para aplicação na Instituição.	Não há	Estudo e elaboração de plano de trabalho.	Elaboração de plano de trabalho e execução do plano.	Execução e monitoramento do plano.
Aprendizagem e Crescimento	OE-AC-01-Motivar,valorizar e promover a qualidade de vida dos servidores	Realizar ações voltadas à promoção de ambientes mais seguros e saudáveis	1 - Elaboração e divulgação de informativos digitais de segurança e saúde no trabalho;	Número de divulgações digitais de materiais educativos em segurança e saúde no trabalho.	10 informativos	11 informativos	11 informativos	11 informativos
			2 - Propagar na Instituição, a Resolução Consad nº 115, de 10 de junho de 2024, que "Institui a Política de Segurança e Saúde no Trabalho, da Universidade Federal do Oeste do Pará";	Número de setores da Instituição visitados, ou contatados para informar quanto à Política de Segurança e Saúde no Trabalho da Instituição.	Não há.	Propagar Política de SST junto aos <i>campi</i>, e pró-Reitorias.	Propagar Política de SST junto à direção, e coordenações dos Institutos.	Verificar o nível de conhecimento dos servidores quanto à Política de SST, e propagar informações.
			3 - Implementar o Comitê de Governança em Segurança e Saúde no Trabalho, previsto na Resolução Consad nº 115, de 10 de junho de 2024;	Atendimento de todas as demandas apresentadas nas reuniões trimestrais do Comitê de Governança em Segurança e Saúde no Trabalho.	Não há	Atendimento de todas as demandas apresentadas nas reuniões trimestrais ou extraordinárias, do Comitê de Governança em Segurança e Saúde no Trabalho.	Atendimento de todas as demandas apresentadas nas reuniões trimestrais ou extraordinárias, do Comitê de Governança em Segurança e Saúde no Trabalho.	Atendimento de todas as demandas apresentadas nas reuniões trimestrais ou extraordinárias, do Comitê de Governança em Segurança e Saúde no Trabalho.

			4 - Realizar pelo menos dois eventos anuais, relacionados à promoção da segurança e saúde no trabalho.	Número de eventos, com o registro de frequência dos participantes.	2 eventos anuais	Realizar 2 eventos anuais.	Realizar 2 eventos anuais.	Realizar 2 eventos anuais.
			5 - Implementar a Resolução: "Normas e os protocolos de segurança de atividades acadêmicas externas ao ambiente dos <i>campi</i> da Ufopa".	Resolução ativa na Instituição.	Não há	Estudo e elaboração de plano de trabalho.	Elaboração e execução de plano de trabalho.	Execução e monitoramento do plano de trabalho.
Aprendizagem e Crescimento	OE-AC-01-Motivar,valorizar e promover a qualidade de vida dos servidores	Realizar ações de prevenção	1 - Buscar parcerias com a Secretaria Municipal de Saúde, e outros possíveis parceiros, para promover campanhas de vacinação, com base na NR-32; bem como ações diversas relacionadas à segurança e saúde no trabalho.	Número de campanhas com apoio de parceiros externos.	2 campanhas anuais com parceiros externos.	Realização de 3 campanhas relacionadas à saúde e segurança no trabalho.	Realização de 3 campanhas relacionadas à segurança e saúde no trabalho.	Realização de 3 campanhas relacionadas à segurança e saúde no trabalho.
			2 - Atuar em parceria com Coordenação de Qualidade de Vida e Assistência Psicossocial (CQVP), para desenvolver ações que contribuam com a saúde e segurança no trabalho.	Número de ações realizadas em conjunto com a CQVP.	Não há	2 ações de promoção à saúde e segurança no trabalho, por meio de campanhas, eventos, entre outros.	2 ações de promoção à saúde e segurança no trabalho, por meio de campanhas, eventos, entre outros.	2 ações de promoção à saúde e segurança no trabalho, por meio de campanhas, eventos, entre outros.
			3 - Diálogo de Saúde e Segurança no Trabalho.	Número de visita aos setores para ações educativas em SST.	Não há	5 visitas	5 visitas	5 visitas

Apêndice 5: Gestão Riscos

Iniciativa tática (fonte de risco)	Ação	Evento de Risco	Categoria do risco	Probabilidade de ocorrer	Impacto	Causas	Controle Preventivo	Consequências	Controle mitigatório
Mapear os fluxos processuais de demandas existentes e/ou que venham ocorrer.	Construir junto a CIPROD o modelo(s) com a operação a ser realizada dentro do fluxo.	Não acompanhamento e mensuração das diretrizes estratégicas da organização.	Operacional	Média	Média	Falta de ordem, organização, planejamento ou sistematização.	Organização na infraesrutura de pessoal técnico para desempenhar o trabalho.	Descontinuação da atividade e orientação quanto aos procedimentos adotados para alcance do resultado.	Criar requerimentos avulsos e divulgados em ambiente virtual institucional para formalização de procedimento interno.
Fomento ao uso do site da Progep/Ufopa como fonte de consulta à informações	1) Criação de página no site com Perguntas e Respostas Frequentes sobre FÉRIAS;	Dificuldade na atualização frequente das informações	Comunicação e Informação	Muito baixa	Baixa	Recursos humanos insuficientes para monitoramento contínuo do conteúdo	Designar responsável para revisar e atualizar periodicamente o conteúdo	Informações desatualizadas podem causar dúvidas entre servidores	Implementar alertas automatizados para revisar a página trimestralmente
	2) Criação de página no site com as a divulgação das tabelas dos vencimentos (níveis) para cada carreira;	Clareza das informações	Comunicação e Informação	Muito baixa	Baixa	Os jargões da área de RH, como siglas e códigos podem atrapalhar a interpretação do usuário e a compreensão da informação	Solicitar a revisão de usuário externo à Progep	Comunicação ineficaz	Avaliação interna periódica
	3) Criação de página com informações sobre as vantagens/benefícios/indenizações que o servidor tem direito, tais como: incentivo à qualificação, ressarcimento à saúde suplementar, auxílio creche, auxílio transporte, auxílio alimentação etc.	Omissão de benefícios relevantes	Comunicação e Informação	Muito baixa	Baixa	Falta de mapeamento completo das normativas vigentes e procedimentos internos	Consulta a legislação atualizada e validação do conteúdo	Desinformação e perda de confiança no site como fonte de consulta.	Criar um canal para sugestões e correções por parte dos usuários
	4) Disponibilizar informações sobre os fluxos administrativos para solicitações pertinentes à Coordenação de Administração e Pagamento de Pessoal, de acordo com as normativas internas e com a legislação vigente.	Incompatibilidade entre o fluxo publicado e o vigente	Comunicação e Informação	Muito baixa	Baixa	Alterações em legislações ou normativas internas	Manter equipe informada sobre mudanças normativas e revisar fluxos periodicamente	Processos/Requisições administrativos realizados incorretamente pelos servidores	Discussão na Ação 1) da iniciativa tática "Incentivo ao aprimoramento da rotina e fluxos administrativos
Incentivo ao aprimoramento da rotina e fluxos administrativos	1) Encontro trimestral da equipe CAPP para: - Acompanhamento e avaliação de mapeamentos de processos já realizados, visando a atualização/melhoria e eficiência dos fluxos administrativos; - Levantamento da necessidade de novos mapeamentos de processos conforme demanda espontânea ou provocada (p.ex. novos fluxos para uso de novos sistemas governamentais);	Falta de participação/interesse de membros da equipe	Estratégico	Muito baixa	Baixa	Conflitos de agenda ou priorização de outras atividades	Agendar encontros com antecedência e garantir consenso na escolha das datas	Atraso na revisão dos processos	Comunicar a importância da ação e buscar registrar os trabalhos em relatórios, para posterior avaliação dos impactos
	2) Elaboração de Manual de Procedimentos nos sistemas (SIGs, SIAPENET, ESIAPE, E-Social, GECC) para os servidores da CAPP/DGDP/PROGEP.	Atualização constante dos sistemas	Comunicação e Informação	Média	Muito baixa	Necessidade de adaptação às novas legislações	Planejar uma rotina de revisão colaborativa de cada sistema e consequente revisão do manual	Erros de execução e/ou falta de padronização.	Implementar uma versão digital do manual que permita atualizações periódicas de forma simplificada
Capacitação dos servidores do setor de admissão para melhoria do atendimento aos candidatos/servidores	Ação 1 - Treinamentos periódicos focados nas atualizações das normas e melhores práticas no processo de admissão e contratação.	Descumprimento de Normas Legais e Regulamentares e Improbidade Administrativa e Responsabilidade	Legal	Alta	Muito Alta	Falta de execução do planejamento	Reserva de orçamento institucional/Unidade. Comprometimento da alta gestão.	A inobservância das melhores práticas pode reduzir a qualidade, agilidade e lisura nos processos, comprometendo o princípio da eficiência prevista no Art. 37 da Constituição Federal	1. Atualização anual (eventos de capacitação externa). 2. Reunião Bimestral para discussão e alinhamento nas orientações do SIPEC.
	Ação 2: Criação do manual de procedimentos.	O risco de não dispor de um manual de procedimentos no setor de Admissão de Pessoal inclui: Erros e inconsistências nos processos, pela falta de diretrizes claras. Dificuldade no treinamento e integração de novos funcionários. Risco de não conformidade com normas legais e regulamentos internos. Falta de controle e auditoria, dificultando a verificação da execução dos processos.	Legal	Muito Alta	Muito Alta	A falta de orientações claras pode levar a inconsistências e erros repetitivos nos processos, comprometendo a qualidade do serviço prestado e risco elevado de não conformidade legal.	1. Revisão e Atualização Regular: Garantir que o manual esteja sempre atualizado com mudanças legais e operacionais. 2. Monitoramento de procedimento: revisão pela equipe, periodicamente e acompanhar a aplicação correta dos procedimentos.	A falta de revisão e atualização regular do manual pode resultar em processos desatualizados, comprometendo a conformidade com as normas e aumentando o risco de erros operacionais. Sem treinamento contínuo, a equipe pode cometer falhas, afetando a eficiência e gerando retrabalho. A ausência dessas ações preventivas prejudica a qualidade do serviço prestado e a integridade dos processos.	Estabelecer um cronograma regular para revisar e atualizar o manual conforme mudanças legais e operacionais.

Capacitação e Sensibilização da Comunidade em relação à acessibilidade	Regulamentação de um programa de capacitação contínuo para os servidores com temáticas exclusivas de acessibilidade.	Baixa adesão dos servidores ao programa de capacitação	Operacional	Média	Alta	Falta de compreensão sobre a importância do tema acessibilidade; Falta de motivação ou interesse dos servidores nas temáticas abordadas. Falta de flexibilidade no formato ou horário do programa (dificuldade de conciliação com as rotinas de trabalho).	Realizar campanhas de conscientização sobre a importância da acessibilidade e da capacitação contínua; Garantir que o programa seja atrativo e relevante, com conteúdos práticos e aplicáveis; Oferecer horários flexíveis e modalidades de treinamento (presenciais, online, híbridos)	Baixa participação no programa, o que comprometeria a efetividade da capacitação; Não desenvolvimento da competência necessária em acessibilidade pelos servidores	Implementar métricas de participação e avaliar constantemente a adesão ao programa; Realizar ajustes no formato ou conteúdo do programa com base no feedback dos servidores
Desenvolvimento de Competências em Avaliação Institucional	Programas de Formação em Avaliação institucional	Falta de engajamento dos participantes no programa de formação; Deficiência na aplicação prática dos conhecimentos adquiridos no programa	Operacional	Média	Alta	Falta de percepção sobre a importância da avaliação institucional para o desenvolvimento da instituição; Conteúdo do programa pouco relevante ou aplicável às funções dos participantes; O conteúdo do programa pode ser excessivamente teórico, sem uma aplicação prática clara	Realizar campanhas de conscientização sobre a importância da avaliação institucional e seu impacto na melhoria contínua da gestão; Planejar um conteúdo programático relevante, alinhado às necessidades da instituição e aos perfis dos participantes; Oferecer diferentes modalidades de formação (presenciais, online, híbridas) e flexibilidade de horários para facilitar a participação	Baixo nível de participação e engajamento, resultando em uma formação ineficaz; Dificuldade em disseminar uma cultura de avaliação e melhoria contínua dentro da instituição.	Monitorar a participação e o nível de envolvimento dos participantes durante o programa; Realizar ajustes nas abordagens, formatos e horários do programa com base em feedbacks dos participantes; Criar um programa de acompanhamento e consultoria pós-formação para auxiliar na implementação das práticas de avaliação
Fortalecimento da Capacitação em Gestão de Dados	Treinamento em Ferramentas de Análise de Dados	Falta de habilidades técnicas básicas dos participantes; Dificuldade na implementação prática das ferramentas após o treinamento	Operacional	Alta	Alta	Participantes com nível de conhecimento insuficiente em estatística, programação ou no uso de ferramentas de análise de dados; Diversidade no nível de habilidade dos participantes, com alguns sem familiaridade com conceitos fundamentais de análise de dados	Realizar uma avaliação prévia de conhecimento para identificar o nível de familiaridade dos participantes com os temas abordados; Planejar um módulo introdutório básico, abordando as noções essenciais de análise de dados e das ferramentas a serem utilizadas; Planejar o treinamento de forma prática, incluindo simulações e exemplos baseados em dados reais ou simulados da organização	Participantes podem ter dificuldades em acompanhar o treinamento, o que pode resultar em frustração e falta de aproveitamento; O investimento em treinamento pode ser perdido, pois as ferramentas e metodologias não são adotadas ou são mal implementadas	Oferecer um acompanhamento contínuo pós-treinamento para reforçar o aprendizado e garantir que os participantes adquiram a competência necessária
Implementação de Ferramentas e Tecnologias de Avaliação	Implantação do módulo de avaliação de desempenho no Sigrh	Problemas Técnicos e Falhas no Sistema Durante a Implementação	Tecnológico	Alta	Alta	Infraestrutura de TI insuficiente ou inadequada para suportar a demanda do novo sistema; Erros de programação ou falhas de integração entre o novo módulo de avaliação e outros sistemas da universidade; Ausência de testes completos ou testes insuficientes antes do lançamento oficial	Realizar uma avaliação detalhada da infraestrutura de TI para garantir que o sistema tenha capacidade para atender à demanda (número de acessos simultâneos, armazenamento de dados, etc.).	Interrupções no uso do sistema durante o processo de avaliação, afetando a coleta de dados e prejudicando o andamento das avaliações de desempenho; Atrasos nas avaliações e no processamento dos resultados.	Fornecer um treinamento e um guia de uso para os servidores, para reduzir erros por parte dos usuários no manuseio do sistema
Capacitação em Políticas Afirmativas	Programas de Formação em Políticas Afirmativas	Falta de engajamento e participação efetiva dos públicos-alvo dos programas de políticas afirmativas; Ineficácia no conteúdo e na metodologia dos programas de políticas afirmativas	Operacional	Média	Média	Falta de engajamento e participação efetiva dos públicos-alvo dos programas de políticas afirmativas; Ineficácia no conteúdo e na metodologia dos programas de políticas afirmativas	Inclusão de representantes dos grupos-alvo na elaboração e revisão dos programas, para garantir que as ações atendam às necessidades reais e que a comunicação seja clara e eficaz	Sentimento de desconfiança e alienação por parte dos grupos-alvo, que podem interpretar a falta de participação como um sinal de que os programas não são genuínos ou eficazes	Realização de ajustes nas estratégias de comunicação e nos formatos dos programas para tornar a oferta mais acessível e atraente para os públicos-alvo
Programa de Integração, acompanhamento e avaliação para servidores recém empossados	Desenvolver um programa permanente de integração para servidores recém-empossados	Baixa adesão dos servidores ao programa de integração	Operacional	Média	Média	Falta de clareza na comunicação sobre a importância do programa; Conteúdo do programa de integração pouco atrativo ou relevante.	Realizar campanhas de comunicação eficazes sobre os benefícios do programa; Desenvolver um programa interativo e dinâmico que se adapte às necessidades dos servidores	Os servidores recém-empossados não assimilam as informações e diretrizes essenciais para seu desempenho	Realizar pesquisas de satisfação periódicas para ajustar o programa às necessidades dos servidores; Implementar acompanhamento contínuo para garantir que os servidores completem todas as etapas do programa.

Fortalecimento de Parcerias Institucionais	Identificar e estabelecer parcerias com instituições educacionais, organizações e empresas que possam fornecer recursos, treinamentos e experiências para os servidores.	Seleção inadequada de parceiros, levando a treinamentos ou recursos de baixa qualidade; Dependência excessiva de um único parceiro, gerando risco de interrupção dos serviços ou falta de flexibilidade	Operacional	Média	Média	Falta de uma análise criteriosa das qualificações e histórico das instituições ou empresas parceiras.	Estabelecer critérios rigorosos para a seleção de parceiros, incluindo avaliação de sua experiência, qualificações dos instrutores e feedback de clientes anteriores	Os servidores podem receber treinamentos ou recursos que não atendem às suas necessidades ou são de baixa qualidade, comprometendo sua capacitação.	Implementar um sistema de monitoramento contínuo da qualidade dos treinamentos, solicitando feedback dos servidores após cada curso ou experiência
Prevenção e promoção à saúde Nutricional	Atendimentos Nutricionais individualizados	Sala De atendimento inadequada	Operacional	Alta	Alta	Não planejamento do espaço físico para o devido fim;	Mudança para um espaço físico que atenda as especificidades para atendimento em saúde.	Infração na confiabilidade e sigilo nos atendimentos em saúde. Além de não proporcionar um ambiente mais acolhedor e seguro para que os servidores busquem mais os serviços.	Otimização do espaço para reacomodar os aparelhos e mobiliário dentro da sala de atendimentos; Tentar organizar a agenda para não aumentar o fluxo de pessoas na recepção, para que assim diminua o ruído entre as salas.
	Oficinas Nutricionais	Orçamento para custeio de generos alimentícios e material para execução das oficinas, assim como espaço físico adequado para ministrar as oficinas.	Financeiro/Orçamentário	Média	Média	Burocracia para aquisição de materiais específicos e em pequena quantidade.	Planejamento prévio para endereçar a aplicação dos recursos financeiros.	Dificuldade para a execução efetiva das ações	As ações serem planejadas dentro de Projeto que seja contemplado pelo edital PIAPE, onde a execução orçamentária é mais flexível e nos oportuniza aquisição de materiais específicos para execução desta ação. Parceria com RU (na utilização do espaço da cozinha do Restaurante Universitário)
	Grupos Nutricionais	Instrumental diagnostico para direcionar os grupos de risco;	Operacional	Média	Média	Ausencia de um banco de dados epidemiologico em saúde, voltado a saúde dos servidor;	Criação de um intrumental que comporte os dados em saúde dos servidores;	Impacta no planejamento mais acertivo das ações de promoção, como a criação de grupos de risco nutricionais;	Promover visitas setoriais para realização algumas aferições em saúde, como forma de direcionar os riscos em saúde;
	Participação nos projetos de promoção e prevenção da Diretoria de Saúde e Qualidade de vida	Baixa adesão dos servidores nas ações de promoção e prevenção a saúde;	Operacional	Média	Média	- Falta de cultura de prevenção;	Aumento do corpo técnico de nutricinistas para dar maior suporte nas ações de prevenção e promoção realizados pela diretoria (aumentando os projetos e ações)	A baixa adesão nas ações de saúde impacta no aumento dos riscos em saúde ao trabalhador, já que a promoção e prevenção são base da qualidade de vida no trabalho	Busca por parceiros externos para apoio técnico nas ações;
Atenção e apoio dos aspectos biopsicossociais	Atendimentos Individualizados;	Sala de atendimento inadequada	Operacional	Alta	Alta	Não planejamento do espaço físico.	Providenciar espaço com acústica apropriada tanto para bloquear a percepção de ruídos externos que afetam o espaço de escuta ao usuário quanto impedir a exposição de suas verbalizações.	Possível infração dos códigos de ética profissional por violar o direito ao sigilo, confidencialidade e intimidade dos usuário; e penalidades aos profissionais em exercício.	Atendimentos online a fim de atender o usuário sem violar sua intimidade.
	Suporte à pericia médica;	Falta de materiais destinados a avaliação que subsidiem relatório avaliativo	Operacional	Alta	Alta	Busca e disponibilidade de fontes de recursos apropriados.	Providenciar instrumentais validados e capacitação para os profissionais	Perde-se a possibilidade de trazer aprimoramento técnico na elaboração e descrição das avaliações.	Elaborar os relatórios conforme relatos e observações
	Visitas domiciliares e hospitalares;	Fator geográfico e financeiro	Operacional	Média	Média	A estrutura multicampi com servidores atuando nos diversos campi da instituição, podem deixar desassistidos os servidores em situações que demandem visita domiciliar ou hospitalar	Realizar parcerias com o município para atendimentos destas demandas nos câmpus.	O não acompanhamento adequado dos servidores no período do adocemento e posterior dificuldade de assistência	Realizar visitas somente na execução do projeto Progep Itinerante
	Acompanhamentos dos servidores PCD durante estágio probatório	Conflito de agenda da equipe	Operacional	Alta	Alta	Redução da equipe frente às suas atribuições: assistência ao servidor, suporte à pericia e promoção à saúde	Promoção de Ações mais assertivas a partir de experiências em outras insituições visualizadas em visitas técnicas; reuniões de alinhamento periódicas para avaliação	O não acompanhamento adequado dos servidores no período proposto e posterior dificuldade de assistência	Promover visitas setoriais para aproximação com os servidores
	Acompanhamento dos servidores afastados;	Conflito de agenda da equipe	Operacional	Média	Média	Redução da equipe frente às suas atribuições: assistência ao servidor, suporte à pericia e promoção à saúde	Promoção de Ações mais assertivas a partir de experiências em outras insituições visualizadas em visitas técnicas; reuniões de alinhamento periódicas para avaliação	O não acompanhamento adequado dos servidores no período proposto e posterior dificuldade de assistência	realizar contatos por canais digitais, telefônicos

	Estudos de caso;	Conflito de agenda da equipe	Operacional	Média	Média	Redução da equipe frente às suas atribuições: assistência ao servidor, suporte à pericia e promoção à saúde	Adoção de práticas de trabalho partir de experiências em outras instituições visualizadas em visitas técnicas e reuniões de alinhamento periódicas para avaliação	Perde-se a possibilidade de trazer aprimoramento técnico para as intervenções breves referentes ao contexto de acolhida.	Reuniões de Estudo extraordinárias fora do cronograma
	Aquisição de instrumentais validados de psicologia	Disponibilidade de recursos financeiros	Financeiro/Orçam entário	Média	Média	Busca de fontes financeiras disponíveis para disponibilizar o recurso.	Planejamento prévio para endereçar a aplicação dos recursos financeiros.	Perde-se a possibilidade de trazer aprimoramento técnico para as intervenções breves referentes ao contexto de acolhida e relatórios técnicos.	As profissionais trazem seus instrumentais, mas são esgotáveis e precisam de reposição (escalas de autorelato, inventários psicológicos,etc).
Prevenção e promoção à saúde biopsicossocial	Campanhas e projetos voltados à saúde mental;	Baixa Adesão dos servidores	Operacional	Média	Alta	A ausência de uma cultura pró saúde na instituição; A ausência de uma política em saúde; A ausência de apoio mais efetivo da gestão na estimulação da participação dos servidores em ações de saúde, especialmente os servidores lotados na sede.	Sensibilização da gestão para o apoio mais efetivo na estimulação da participação dos servidores nas ações educativas em saúde, especialmente servidores lotados na sede da Ufopa; elaboração e criação de uma política de promoção a saúde;	A não adesão do servidor o afasta das ações educativas em saúde, nível básico do autocuidado.	Campanhas educativas online em datas alusivas do calendário nacional da OMS; Divulgação maciça dos serviços nas mídias sociais informais (instagram)
	Educação em saúde mental;	Baixa Adesão dos servidores	Operacional	Média	Alta	A ausência de uma cultura pró saúde na instituição; A ausência de uma política em saúde; A ausência de apoio mais efetivo da gestão na estimulação da participação dos servidores em ações de saúde, especialmente os servidores lotados na sede.	Sensibilização da gestão para o apoio mais efetivo na estimulação da participação dos servidores nas ações educativas em saúde, especialmente servidores lotados na sede da Ufopa; elaboração e criação de uma política de promoção a saúde;	A baixa participação dos servidores, especialmente os gestores, os afasta	Campanhas educativas online em datas alusivas do calendário nacional da OMS; Divulgação maciça dos serviços nas mídias sociais informais (instagram)
	Eventos e projetos educativos em saúde ;	Baixa Adesão dos servidores	Operacional	Média	Alta	A ausência de uma cultura pró saúde na instituição; A ausência de uma política em saúde; A ausência de apoio mais efetivo da gestão na estimulação da participação dos servidores em ações de saúde, especialmente os servidores lotados na sede.	Sensibilização da gestão para o apoio mais efetivo na estimulação da participação dos servidores em ações educativas em saúde, especialmente servidores lotados na sede da Ufopa e gestores; elaboração e criação de uma política de promoção a saúde;	A baixa participação dos servidores, especialmente dos gestores, fragiliza a construção de uma cultura pro saúde na instituição;	Campanhas educativas online em datas alusivas do calendário nacional da OMS; Divulgação maciça dos serviços nas mídias sociais informais (instagram)
	Oficinas terapeuticas e Práticas integrativas complementares;	Não disponibilidade de Sala multiuso para Projetos em Saúde	Ambiental	Média	Muito Alta	A ausência desta demanda no planejamento arquitetônico.	Sensibilização e solicitação desta demanada nos espaços físicos da Ufopa;	Não realização de todas as ações previstas	Utilização do hall do BMT2 para as ações, por ser mais próximo das salas de atendimento, onde são realizadas as oficinas.
	Implementar Sala de Projetos e sistema de prontuário eletrônico	Disponibilidade de recursos financeiros	Financeiro/Orçam entário	Média	Muito Alta	Busca de fontes financeiras disponíveis para disponibilizar o recurso.	Planejamento prévio para endereçar a aplicação dos recursos financeiros.	Não realização de todas as ações previstas	Utilizar os espaços e relatórios individuais, como vem sendo feito
	Adequação das salas de atendimentos	Disponibilidade de recursos financeiros	Ambiental	Alta	Muito Alta	Não planejamento do espaço físico.	Providenciar espaço com acústica apropriada tanto para bloquear a percepção de ruídos externos que afetam o espaço de escuta ao usuário quanto impedir a exposição de suas verbalizações.	Possível infração dos códigos de ética profissional por violar o direito ao sigilo, confidencialidade e intimidade dos usuário; e penalidades aos profissionais em exercício.	Atendimentos online a fim de atender o usuário sem violar sua intimidade.
	Projeto Voz ativa;	Indisponibilidade de sala para execução das atividades	Ambiental	Média	Alta	A ausência desta demanda no planejamento arquitetônico.	Disponibilização de sala de projetos para a DSQV	Situações embaraçosas no atendimentos a servidores e dependentes	Atendimentos online quandoor houver possibilidade dessa modalidade no caso atendido
Prevenção e promoção da saúde fonoaudiológica com	Campanhas de saúde;	Baixa adesão dos servidores	Operacional	Média	Alta	A ausência de uma cultura pró saúde na instituição; A ausência de uma política em saúde; A ausência de apoio mais efetivo da gestão na estimulação da participação dos servidores em ações de saúde, especialmente os servidores lotados na sede.	Sensibilização da gestão para o apoio mais efetivo na estimulação da participação dos servidores em ações educativas em saúde, especialmente servidores lotados na sede da Ufopa e gestores; elaboração e criação de uma política de promoção a saúde;	A baixa participação dos servidores, especialmente dos docentes, fragiliza a construção de uma cultura pro saúde na instituição;	Reuniões de equipe para planejamento de ações, visitas técnicas a outras universidades para buscar novas ideias

Saúde suplementar com enfoque à saúde auditiva e da voz	Atendimentos individualizados	Inadequação do espaço da sala de atendimento para servidores	Ambiental	Média	Alta	Falta de planejamento do espaço físico obedecendo às normas de acessibilidade e de serviços em saúde	Modificação estrutural com adequação do espaço para acessibilidade	Situações embaraçosas no atendimentos a servidores	Atendimentos online quando houver possibilidade dessa modalidade no caso atendido
	Projeto Bem Ouvir UFOPA	Baixa adesão dos servidores	Operacional	Média	Alta	A ausência desta demanda no planejamento arquitetônico.	Disponibilização de sala de projetos para a DSQV	Situações embaraçosas no atendimentos a servidores e dependentes	Utilização do hall do BMT2 para as ações, por ser mais próximo das salas de atendimento, onde são realizadas as oficinas.
	Aquisição de equipamentos para Saúde Auditiva	Disponibilidade de recursos financeiros	Financeiro/Orçamentário	Média	Alta	Busca de fontes financeiras disponíveis para disponibilizar o recurso.	Planejamento prévio para endereçar a aplicação dos recursos financeiros.	Perde-se a possibilidade de trazer aprimoramento técnico para as intervenções mais efetivas junto ao servidor ou dependente assistido	A profissional traz seus próprios equipamentos
Promoção da Assistência à Saúde Suplementar	Orientação e divulgação aos servidores a respeito das normativas de saúde suplementar	Baixo alcance entre os servidores	Comunicação e Informação	Média	Baixa	Baixa adesão às comunicações através de e-mail institucional e dificuldades com sistema Memo	Buscar novas ferramentas para comunicação mais efetiva	Menor adesão aos benefícios disponíveis, assim como maior chance de erro nas solicitações de saúde suplementar	Atendimento individualizado, de forma presencial ou por e-mail, aos servidores que apresentem dúvidas relacionadas à assistência à saúde suplementar
	Implementação dos benefícios relacionados à saúde suplementar (ressarcimento e convênio)	Dificuldades relacionadas a falhas nos sistemas utilizados para assistência à saúde suplementar, como SIGEPE e E-SIAPE, e problemas com a rede de internet da instituição	Operacional	Baixa	Baixa	Falhas de sistemas	Comunicações prévias dos administradores dos sistemas da Ufopa e do governo federal	Impossibilidade de análise das solicitações relacionadas à saúde suplementar	Fazer um comunicado de ocorrência de falha dos sistemas sem gerência da DSQV
Prevenção e promoção da saúde, com enfoque ao cuidado do aparelho locomotor	Projeto Pilates Solo	Indisponibilidade de sala para execução das atividades	Ambiental	Média	Média	Uso de sala compartilhada com vários outros projetos e alguns choques de horários	Disponibilização de sala de projetos para a DSQV	Cancelamentos inesperados das atividades	Planejamento das atividades com horários fixos e respeito aos acordos de uso da sala compartilhada
	PrevDORT	Baixa adesão dos servidores	Operacional	Alta	Média	Falta de cultura de prevenção, desinteresse dos servidores, falha na divulgação das campanhas	Divulgação massiva das campanhas pelas redes sociais, emails institucionais, site institucional para atrair os servidores	Desmotivação da equipe	Reuniões de equipe para planejamento de ações, visitas técnicas a outras universidades para buscar novas ideias
	Atendimentos individualizados	Inadequação do espaço da sala de atendimento para servidores com dificuldades de locomoção	Ambiental	Média	Alta	Falta de planejamento do espaço físico obedecendo às normas de acessibilidade	Modificação estrutural com adequação do espaço para acessibilidade	Situações embaraçosas no atendimentos a servidores com dificuldade de locomoção	Auxiliar o servidor com dificuldade de locomoção a acessar a sala
	Campanhas de saúde	Baixa adesão dos servidores	Operacional	Muito Alta	Média	Falta de cultura de prevenção, desinteresse dos servidores, falha na divulgação das campanhas	Divulgação massiva das campanhas pelas redes sociais, emails institucionais, site institucional e proposição de eventos atrativos aos servidores	Desmotivação da equipe	Reuniões de equipe para planejamento de ações, visitas técnicas a outras universidades para buscar novas ideias
	Realizar inspeções/Elaborar laudos e relatórios técnicos;	Equipe de trabalho reduzida; Detectar falhas/ demandas urgentes em SST, se não forem priorizadas pela Administração	Operacional	Alta	Alta	-Afastamento de servidores (licença para tratamento de saúde/aposentadoria/licença para qualificação). - Ausência de uma cultura forte em SST, na Instituição.	- Ter mais um engenheiro de segurança no trabalho; - Apresentar falhas e demandas urgentes em SST à Administração Superior, via Comitê de Governança em Segurança e Saúde no Trabalho (a ser aprovado), para que sejam priorizadas medidas corretivas de ação.	Tornar-se ré em ação judicial; Número de inspeções reduzidas e planejamento de inspeções em atraso; Aumento do risco de acidentes e adoecimentos relacionados ao trabalho.	- Organizar, sempre que possível, calendário de férias e afastamentos dos servidores da unidade.
	Implementar o Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR)	Equipe de trabalho reduzida; Falta de capacitação técnica voltada à aplicação do PGR no serviço público;	Legal	Muito Alta	Alta	- O PGR é um programa obrigatório, e recente. Faltam orientações específicas, e oferta de metodologias adequadas ao serviço público, pelo Sipec.	- Buscar cursos em PGR, e experiências existentes no serviço público.	Tornar-se ré em ação judicial; Aumento do risco de acidentes e adoecimentos relacionados ao trabalho.	- Setorizar a aplicação do PGR, considerando a equipe reduzida, e dificuldade em definir metodologia para implementação.

Realizar ações de vigilância à saúde do servidor	Realizar avaliação quantitativa da exposição aos produtos químicos	Dificuldade na contratação da empresa que será responsável pela avaliação.	Legal	Alta	Média	Dificuldade no processo licitatório (valores sugeridos são muito discrepantes entre as empresas), e não se consegue avançar no processo. Além da dificuldade para conseguir empresas candidatas.	Não concessão de adicionais ocupacionais, pois a legislação determina que a exposição deve ser medida.	Insatisfação dos servidores, judicialização de processos administrativos.	Não há um controle mitigatório imediato, apenas tentativas de executar a avaliação quantitativa.
	Analisar o enquadramento legal, para concessão de adicionais ocupacionais, quando o setor for solicitado;	Equipe reduzida (1 engenheiro de segurança no trabalho); Alta demanda de solicitação de adicionais ocupacionais; Falta de empresa para realizar avaliação quantitativa.	Legal	Alta	Muito Alta	Legislação antiga e inflexível, mas precisa ser cumprida, o que dificulta a análise das demandas relacionadas à concessão dos adicionais.	Faz-se avaliação de enquadramento legal, para os químicos que não precisam ser medidos quantitativamente. Diante da exposição aos químicos, para os quais não se consegue fazer a avaliação quantitativa, também não se concede o adicional de insalubridade.	Conflitos entre equipe de segurança no trabalho e servidores que, muitas vezes, não aceitam indeferimento técnico, da solicitação do adicional; Tornar-se ré em ação judicial; Aversão dos servidores à DSQV.	Aprender como fazer análise qualitativa, da exposição aos químicos.
	Ofertar exames médicos periódicos na Instituição.	Empresa conveniada pode não cumprir os acordos estabelecidos, e impactar na qualidade do serviço oferecido aos servidores; Baixa adesão dos servidores; Falta de opções de empresas para ofertar o serviço na Instituição; Recolhimento de recursos (Proplan), pode impactar no planejamento do serviço.	Legal	Média	Média	Poucas empresas no mercado; Baixa adesão dos servidores pode ocasionar recolhimento do recurso.	Sensibilização dos servidores quanto a importância dos exames médicos periódicos; Buscar outras empresas que possam prestar esse serviço.	Tornar-se ré em ação judicial, se não ofertar os exames periódicos, já que estão previstos em lei;	Fazer licitação para contratação da empresa que realizará os exames periódicos.
	Realizar estudos dos casos complexos que demandam avaliação pericial.	Falhas na comunicação e articulação entre as equipes (CVSS e CQVP).	Operacional	Alta	Alta	Equipe multiprofissional, com múltiplas agendas, e necessidade de priorizar as demandas que trazem impactos imediatos.	Encaminhar as demandas e apoiar a equipe da CQVP nos estudos de caso.	Aposentadorias precoces. Insatisfação dos servidores. Tornar-se ré em ações judiciais.	Priorizar os estudos de caso no planejamento da equipe, a partir do apoio à CQVP.
	Realizar perícia médica.	Falta de perito	Legal	Alta	Muito Alta	Aposentadoria e licença	- Manter contato com outras unidades SIASS, para por meio de parceria, conseguir apoio de médicos de outros órgãos, a fim de não parar o serviço de junta médica oficial.	Tornar-se ré em ações judiciais, se não ofertar os exames periódicos, já que estão previstos em lei; Atraso nas atividades administrativas institucionais que requerem previamente avaliação médica pericial (ações de remoção, contratação de professores substitutos, etc...); Acúmulo de demandas de avaliação médica pericial, em virtude de haver somente um médico perito na Instituição.	Realizar acordo de cooperação técnica; Convênio com médico do SUS; Contratação temporária;
	Acolhimento aos usuários e suas demandas	Risco de conflito, inerente a função de atendimento ao público	Estratégico	Média	Média	Equipe multiprofissional, com múltiplas agendas, e servidores muitas vezes não compreendem as particularidades de cada área.	-Trabalhar sempre a comunicação	Desgaste emocional	- Manter a clareza e empatia na comunicação.
	Realizar atividades administrativas de apoio a perícia médica, e apoio à equipe de segurança do trabalho.	Falha de comunicação entre membros da equipe; Demora no atendimento às demandas dos usuários, quando as atividades administrativas do setor dependem de parceiros externos.	Estratégico	Média	Alta	- Horários flexibilizados podem comprometer a qualidade da comunicação; - Parceiros externos podem desmarcar compromissos estabelecidos, por exemplo: composição de junta médica.	- Reuniões periódicas; - Descentralização de informações.	Insatisfação do usuário; Desgaste emocional.	- Reuniões em equipe.
	Elaborar e divulgar informativos de segurança e saúde no trabalho;	Não conseguir cumprir o planejamento de elaboração e divulgação de informativos de segurança e saúde no trabalho	Operacional	Alta	Média	Necessidade de priorizar outras demandas que se apresentam de modo urgente	- Dividir atribuições de elaboração de materiais educativos em SST, entre todos os membros da equipe.	Falhas no propósito de desenvolver ações educativas em SST	Realizar um planejamento flexível em relação a essa iniciativa.

Realizar ações voltadas à promoção de ambientes mais seguros e saudáveis	Propagar na Instituição, a Resolução Consad nº 115, de 10 de junho de 2024, que "Institui a Política de Segurança e Saúde, na Universidade Federal do Oeste do Pará";	Não conseguir propagar a Resolução, em toda a Instituição.	Operacional	Média	Média	- Instituição está muito grande, e equipe tem necessidade de priorizar outras demandas que se apresentarem de modo urgente; - Equipe ainda isolada nesse objetivo de propagar a Resolução.	- Dividir atribuições junto a equipe. - Buscar apoio de setores estatísticos para contribuir com a propagação da Resolução nº115, de 10 de junho de 2024.	Novos documentos institucionais não alinhados com a Política de Segurança e Saúde no Trabalho; Desconhecimento da Política de Segurança e Saúde no Trabalho, e dificuldade persistente para consolidação de uma cultura forte de SST na Instituição.	Realizar um planejamento flexível em relação a essa iniciativa.
	Implementar o Comitê de Governança em Segurança e Saúde no Trabalho, previsto na Resolução Consad nº 115, de 10 de junho de 2024;	Não conseguir implementar o Comitê de Governança em SST	Estratégico	Alta	Muito Alta	- Falta de priorização por parte da Administração Superior.	Montar um calendário flexível de reuniões para favorecer a participação da Administração Superior	Continuar com desafios de alto impacto em SST, sem perspectiva de resolução, e com grande potencial de comprometer a imagem institucional.	Realizar um planejamento flexível em relação a essa iniciativa.
	Realizar no mínimo, dois eventos anuais, voltados a promoção da segurança do trabalho	Baixa adesão dos servidores	Operacional	Alta	Alta	- Falta de uma cultura forte em SST; - Insatisfação dos servidores com a postura da DSQV em relação à análise dos adicionais ocupacionais	Dividir atribuições junto a equipe.	Distanciamento dos servidores; Falta de valorização da temática saúde e segurança no trabalho. Distanciamento da equipe do enfoque preventivo, que é o que orienta o trabalho da equipe.	Realizar um planejamento flexível em relação a essa iniciativa.
	Apresentar a Resolução de Atividades de Campo	Não ser aprovada no Consad	Operacional	Média	Alta	- Servidores do Consad podem considerar que a Resolução de atividades de campo traz entraves para a realização de atividades de campo	- Apresentar a proposta da Resolução das atividades de campo, sua conexão com a Política de SST, e impacto na saúde, segurança no trabalho e imagem Institucional, na reunião Consad, quando a equipe for solicitada.	Ausência de protocolo uniformizado na Instituição, para regulamentar atividades externas; - Aumento do risco de acidentes e adoecimentos relacionados ao trabalho.	- Realizar um planejamento flexível em relação a essa iniciativa. - Realizar orientações de modo setorial, quando demandado por servidores que fazem prática de campo, enquanto não houver um protocolo institucional nesse sentido.
Realizar ações de prevenção	Buscar parcerias com a Secretaria Municipal de Saúde.	Não conseguir apoio de parceiros externos para realizar a ação; Ação pode não sair conforme esperado; Insatisfação dos usuários, por divulgarmos uma ação, e no dia, o parceiro não ofertar a ação divulgada; Parceiro pode não cumprir o combinado.	Operacional	Média	Alta	- Equipe não tem controle sobre variáveis externas a equipe.	- Apresentar demandas claras aos parceiros; - Planejar com antecedência os eventos; - Confirmar previamente com o parceiro, a possibilidade de atendimento da demanda.	Improvisto; Perda de credibilidade junto aos servidores/usuários; Desgaste emocional.	Estar preparado com planos alternativos
	Atuar em parceria com Coordenação de Qualidade de Vida e Assistência Psicossocial, para desenvolver ações que contribuam com a segurança e saúde no trabalho.	Equipe da CQVP pode estar sobrecarregada com atividades do setor, e não ser possível atuar conjuntamente com a CVSS	Operacional	Baixa	Média	Há poucos profissionais, por área de atuação na CQVP, e podem estar sobrecarregados ao ponto de não ser possível atuar em parceria com a equipe.	Planejar com antecedência os eventos;	Não obter apoio da equipe da CQVP, em ações planejadas para acontecerem em conjunto.	Estar preparado com planos alternativos
	Diálogo de Segurança e Saúde no Trabalho, nos setores	Não conseguir cumprir o planejamento para as ações do DSS; Gestores podem recusar a proposta de ação em seus setores.	Operacional	Média	Média	- Demandas consideradas urgentes podem comprometer o planejamento para a realização das ações	Planejar com antecedência os eventos;	Não conseguir cumprir o propósito preventivo com ações educativas em SST; Distanciamento dos servidores.	Estabelecer um planejamento flexível, que priorize esse tipo de ação, com um número mínimo de visita aos setores.