



**UNIVERSIDADE
FEDERAL DO CEARÁ**
SECRETARIA DE GOVERNANÇA

PLANO ANUAL DE CAPACITAÇÃO EM GOVERNANÇA

Ano 2021

Março/2021

EQUIPE RESPONSÁVEL PELA ELABORAÇÃO

Secretaria de Governança

Diretor

Cláudio de Albuquerque Marques

Equipe Técnica

Brunna Grasiella Matias Silveira

Francisco Jonatan Soares

Rebecca Maria de Freitas Sousa Oliveira

Tatieures Gomes Pires

Yane Nóbrega de Aguiar

APRESENTAÇÃO

É com grande satisfação que apresentamos, ao Magnífico Reitor da Universidade Federal do Ceará (UFC), ao Comitê de Governança e à Comunidade Acadêmica, o Plano de Capacitação em Governança da UFC para o exercício de 2021.

A ideia inicial deste trabalho é contribuir para o fortalecimento da Governança, através de sugestões de capacitação voltadas para a Governança, Mapeamento de Processos, Gestão de Riscos e Integridade. Assim, buscamos atingir o objetivo estabelecido no Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) 2018-2022, que é *“Consolidar um modelo de governança e implantar a matriz de risco para a gestão da UFC, garantindo efetividade no alcance da sua estratégia”*, especificamente as ações estratégicas:

- Desenvolver, juntamente com a PROGEP, um Plano de Gestão e de Formação voltado para a Governança;
- Criar mecanismos de estímulo para o envolvimento de toda a comunidade na Governança, motivando o

envolvimento dos ocupantes de cargos de gestão, o equilíbrio na delegação de responsabilidades entre chefes e respectivos adjuntos, e a participação dos Interlocutores de Governança;

- Promover, juntamente com a PROGEP, formação básica e continuada para gestores ocupantes dos cargos diretivos que contemple: distinção entre chefia e liderança, conhecimento dos processos internos, conhecimento da própria Universidade;
- Fortalecer o ambiente interno de integridade;
- Reforçar os resultados das ações de melhoria dos índices de Governança da UFC.

Esse Plano visa também dar cumprimento ao Art. 2º, inciso XI, da Resolução nº 01/CONSUNI, de 20/01/2017, que atribui à Secretaria de Governança (SECGOV) a responsabilidade de *“desenvolver ações que disseminem os princípios da boa governança no âmbito da Universidade, propiciando uma cultura institucional que estimule a confiança e reduza as incertezas da sociedade quanto à forma de governo*

da Universidade”. De forma complementar, atende ainda ao Art. 4º, inciso IV, da Resolução nº 34/CONSUNI, de 19/05/2017, que delega ao Comitê de Governança (CGOV) a atribuição de “promover, através da Secretaria de Governança, práticas e princípios de conduta e padrões de comportamentos que visem à implementação de estruturas adequadas de governança”.

Ressalta-se que este instrumento visa corroborar com o Plano Anual de Capacitação da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEP).

OBJETIVO GERAL

Propiciar o desenvolvimento do servidor por meio de ações e estratégias de capacitação que corroborem para o bom desempenho das atividades da UFC na área de Governança.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Desenvolver conhecimentos, recursos, habilidades e experiências que agreguem valor à instituição e valor produtivo ao indivíduo, no que diz respeito à

Governança, Mapeamento de Processos, Gestão de Riscos e Integridade;

- Assegurar padrões mínimos de desempenho no trabalho, com ênfase no Mapeamento de Processos e Gestão de Riscos, agregando valor para a instituição com foco nos resultados;
- Agregar valor à UFC, por meio da potencialização dos processos de trabalho com a integração de conhecimentos, habilidades e atitudes (CHA) do capital humano interno.

CONCEPÇÃO DO PLANO

O Plano Anual de Capacitação em Governança propõe uma ação proativa, buscando fortalecer a cultura de Governança na Universidade. Assim, busca não somente dirimir as necessidades existentes, mas, principalmente, antecipar-se aos problemas, a partir de uma leitura da realidade e da missão e visão institucional. Nesse sentido, as ações propostas têm uma visão preventiva, inovadora e criativa, voltada para o futuro, como forma de agregar valor à gestão da UFC.

As ações propostas neste Plano alinham-se com as seguintes ações estratégicas definidas no PDI 2018-2022: “Desenvolver, juntamente com a Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEP), um Plano de Gestão e de Formação voltado para a Governança” e “Criar mecanismos de estímulo para o envolvimento de toda a comunidade na Governança, motivando o envolvimento dos ocupantes de cargos de gestão e o equilíbrio na delegação de responsabilidades entre chefes e respectivos adjuntos”. De forma complementar, as ações de capacitação para 2021 também consideram os processos prioritários que fazem parte dos Planos de Gestão de Riscos e de Integridade.

Assim, o grupo prioritário para as capacitações são os gestores, os Interlocutores de Governança e os servidores diretamente envolvidos nos processos prioritários que fazem parte dos Planos de Gestão de Riscos e de Integridade. A seleção dos demais grupos que participarão dos eventos de capacitação deverá ser feita por meio de consenso entre os gestores das unidades e sua equipe de trabalho, considerando o nível de prontidão e aptidão, em acordo com a natureza e responsabilidade da função desempenhada ou que virá a

desempenhar, assegurando a maior relação custo-benefício possível, tanto para o servidor quanto para a Unidade.

EXECUÇÃO E MONITORAMENTO DO PLANO

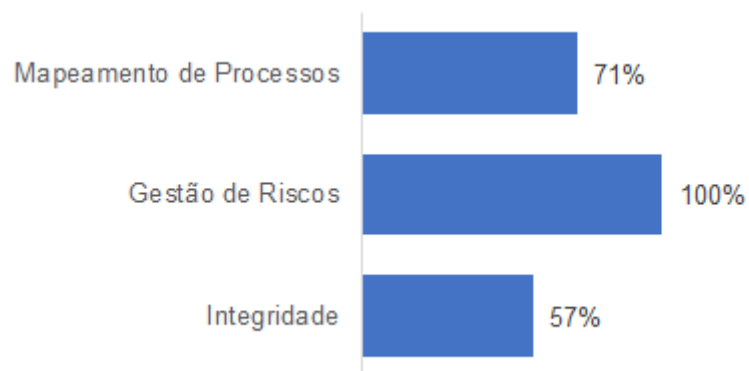
A execução das ações de capacitação deste Plano no decorrer de 2021 ficará a cargo da Divisão de Formação Profissional (DIFOP) da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas, conforme proposta apresentada no **Quadro 1**. Informamos que a indicação dessas ações foi realizada pela SECGOV considerando as ações estratégicas definidas no PDI 2018-2022 e os processos prioritários que fazem parte do Plano de Gestão de Riscos e do Plano de Integridade.

De forma complementar, a SECGOV realizou três levantamentos das necessidades de treinamento, com o intuito de buscar de forma ampla informações que pudessem tornar este Plano bastante representativo.

O primeiro foi realizado junto às principais unidades responsáveis pelos processos prioritários, cujos resultados estão apresentados na **Figura 1**. Sete unidades comunicaram à SECGOV, a partir desses processos prioritários, a necessidade

de treinamento nas seguintes áreas: mapeamento de processos, gestão de riscos e integridade.

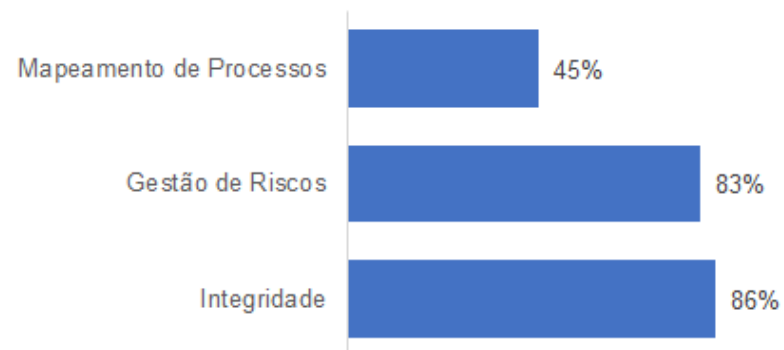
Figura 1 - Necessidade de Treinamento, segundo os processos prioritários da gestão de riscos



Fonte: Elaborado pelos autores, 2021.

O segundo levantamento foi realizado junto aos Interlocutores de Governança, por meio de uma enquete eletrônica. Participaram desse levantamento 29 IGs, que apontaram a necessidade de treinamento nas três áreas já mencionadas, mas com maior demanda para aqueles relativos à gestão de riscos e de integridade (**Figura 2**).

Figura 2 - Necessidade de Treinamento, segundo os Interlocutores de Governança



Fonte: Elaborado pelos autores, 2021.

Ademais, cumpre salientar que o terceiro levantamento foi realizado junto às unidades envolvidas no Programa de Integridade. Dessa forma, essas unidades foram consultadas e propuseram ações de capacitação, as quais, após avaliação de viabilidade e pertinência, também restam albergadas no presente plano. Ressalte-se que algumas capacitações sugeridas não estavam diretamente enquadradas nas três áreas indicadas, mas foram encaminhadas para a PROGEP para que seja analisada a possibilidade de inclusão no Plano de Capacitação daquela unidade.

Uma vez ouvidos esses diferentes atores da governança na UFC, caberá à Secretaria de Governança monitorar a execução das ações de capacitação previstas, devendo elaborar um relatório final a ser apresentado ao Comitê de Governança (CGOV). Esse monitoramento deverá incluir as seguintes ações:

1. Avaliação dos cursos oferecidos: ao término dos eventos de treinamento, será aferido, por meio de questionário aplicado pela PROGEP, o grau de satisfação do público em relação ao conteúdo programático, metodologia, carga horária, local e facilitador.

2. Atualização das informações relativas à capacitação dos servidores da UFC na área de governança, com organização de um banco de dados contendo a lista de servidores que participaram dessas ações de capacitação no decorrer do ano.

3. Atualização anual do Plano de Capacitação em Governança, acompanhando os processos de mudança e os novos paradigmas, realinhando o programa às demandas da Universidade.

Fortaleza, 08 de março de 2021.

Prof. Cláudio de Albuquerque Marques
Diretor da Secretaria de Governança

Quadro 1 - Proposta para Capacitação em Governança - 2021

| PLANO DE CAPACITAÇÃO EM GOVERNANÇA - 2021 | | | | | | | | |
|---|--|--------------------------|---|-----|--|--|---------------|---|
| | AÇÃO | PERÍODO | JUSTIFICATIVA | CH | CONTEÚDO | OFERTANTE | ALCANCE | PÚBLICO-ALVO |
| GESTÃO DE RISCOS | Curso "Gestão de Riscos em Processos de Trabalho (segundo o COSO)" | Turma EaD 2021 | Capacitar os participantes no entendimento dos processos de gerenciamento de riscos, através do fornecimento de conhecimentos sobre a identificação, análise, avaliação, tratamento e monitoramento de riscos, e conhecer as oportunidades e ameaças aos objetivos e processos da organização, para uma base sólida de informações de tomada de decisões relativas a ganhos e perdas. | 20h | 1 Estruturas de Gerenciamento e Bases Normativas 1.1 Gestão de Riscos 1.2 Declarações de posicionamento 1.3 Normas e regulamentações relacionadas 2 Estrutura do COSO ERM 2.1 Ambiente de controle 2.2 Fixação de objetivos 2.3 Identificação de eventos 2.4 Avaliação de riscos 2.5 Resposta aos riscos 2.6 Atividades de controle 2.7 Informação e comunicação 2.8 Monitoramento 3 Ciclo de gerenciamento de riscos corporativos 3.1 Metodologia de gerenciamento de riscos do MP 3.2 Etapas do gerenciamento de riscos | Escola Virtual. Gov (EV.G) - Escola Nacional de Administração Pública (Enap) | - | Curso aberto, qualquer pessoa pode se inscrever. |
| | Oficina "Gestão de Riscos na UFC - uma abordagem prática do Plano de Gestão de Riscos" | Turma EaD 2021 | Apresentar os conceitos básicos e a importância da Gestão de Riscos para a melhoria dos resultados estratégicos da Instituição com base na metodologia de gerenciamento de riscos da UFC | 16h | 1. Governança na UFC 2. Programa de Integridade 3. Riscos de Integridade 4. Gestão de Riscos na UFC 4.1 Áreas de Atuação 4.2 Competências 4.3 Processo de Gerenciamento de Riscos 5. Fixação de Objetivos 6. Identificação de Riscos 7. Análise de Riscos | Tatieures Gomes (SECGOV) | 20 servidores | Servidores técnico-administrativos, docentes e gestores envolvidos com os processos prioritários para a gestão de riscos, de acordo com a execução do Plano de Gestão de Riscos da UFC. |

| | | | | | | | | |
|--|--|-----------------------|---|------|---|--|---------------|--|
| | | | | | 8. Avaliação de Riscos 9. Resposta aos Riscos 10. Elaboração de Planos de Tratamento 11. Monitoramento e Comunicação | | | |
| | Curso: Sistema de Gestão de Riscos da UFC | Turma EaD 2021 | Capacitar os servidores para manusear o Sistema de Gestão de Riscos da UFC. | 16 h | 1. Gerenciamento de ações 2. Gerenciamento de eventos de risco 3. Avaliação de eventos de risco 4. Compartilhamento de eventos de risco 5. Plano de tratamento de riscos 6. Ocorrência de eventos de risco 7. Matriz de riscos 8. Relatórios | Yane Nóbrega e Francisco Jonatan Soares (SECGOV) | 30 servidores | Servidores técnico-administrativos, docentes e gestores envolvidos com os processos prioritários para a gestão de riscos, de acordo com a execução do Plano de Gestão de Riscos. |
| | Análise e Melhoria de Processos | Turma EaD 2021 | Melhorar os processos de trabalho com foco no alinhamento da organização. | 35 h | 1. Evolução dos modelos de gestão: a busca da flexibilização organizacional. 2. Visão geral da gestão por processos: fordismo e pós-fordismo. 3. Organizações como grandes coleções de processos. 4. O que é processo. 5. A organização-aprendizado. 6. Contexto da gestão por processos, termos-chave, diferenciação e alinhamento da gestão por processos. 7. Fundamentos da gestão por processos. 8. Gestão de processos. 9. Planejamento e ferramentas para melhoria. 10. Metodologia de Análise e Solução de Problemas. | Escola Nacional de Administração Pública (Enap) | - | Curso aberto, qualquer pessoa pode se inscrever. |

| | | | | | | | | |
|--|---|-----------------------|---|-----|---|--|---------------|---|
| | Diagnóstico e Mapeamento de Processos Organizacionais | Turma EaD 2021 | Capacitar os servidores na área de mapeamento de processos. | 24h | <p><u>Primeira parte: Metodologia Específica para Diagnóstico de Processos Organizacionais.</u></p> <p>1. Atividade Nº 1: Mapear macrofluxo do processo de diagnóstico de processos. 2. Atividade Nº 2: Construir fluxograma para o diagnóstico de processos. 3. Atividade Nº 3: Mapa de especificações para o diagnóstico de processos. 4. Atividade Nº 4: Mapear macroprocessos de unidades acadêmicas em equipes de diagnóstico de processos (selecionar 1 para estudo em sala de aula) usando o software free BizAgi Modelo Process. Produtos Gerados: mapa de contexto, macrofluxo, fluxograma e mapa de especificações do diagnóstico de processos.</p> <p><u>Segunda parte: Desenho de Processos Organizacionais.</u></p> <p>1. Metodologia Específica para Desenho de processos organizacionais. 2. Atividade Nº 1: Mapear macrofluxo do processo de desenho de processos. 3. Atividade Nº 2: Construir fluxograma para o desenho de processos.</p> | Marcos Antonio Martins Lima (docente da UFC) | 30 servidores | Servidores técnico-administrativos, docentes e gestores da UFC. |
|--|---|-----------------------|---|-----|---|--|---------------|---|

| | | | | | | | | |
|-------------|--|-----------------------|--|------|--|--|---|--|
| | | | | | 4.Atividade Nº 3: Mapa de especificações para o desenho de processos. 5.Atividade Nº 4: Mapear macroprocessos de unidades acadêmicas em equipes de desenho de processos (selecionar 1 para estudo em sala de aula) usando o software free BizAgi Modelo Process. Produtos Gerados: mapa de contexto, macrofluxo, fluxograma e mapa de especificações do desenho de processos. | | | |
| INTEGRIDADE | Curso Tratamento de Denúncias em Ouvidoria | Turma EaD 2021 | O curso Tratamento de Denúncias em Ouvidoria visa estimular a compreensão do papel da Ouvidoria, contribuindo para a qualificação dos agentes públicos que trabalham no combate à corrupção, bem como para o aprimoramento da Administração Pública. | 20 h | 1. Ouvidorias Públicas e Denúncias; 2. Recebimento de denúncias pela Ouvidoria; 3. Análise preliminar e órgãos apuratórios. | Escola Virtual. Gov (EV.G) - Escola Nacional de Administração Pública (Enap) | - | Curso aberto, qualquer pessoa pode se inscrever. |
| | Curso Comissão de PAR | Turma EaD 2021 | O curso visa preparar agentes públicos para que possam compor comissão de processo administrativo de responsabilização de empresas (PAR), conforme procedimento estabelecido pela Lei nº 12.846/2013, conhecida como Lei Anticorrupção. | 30h | 1. Introdução: histórico, sujeitos e sistema de responsabilização; 2. Tipologia, sanções e prescrição; 3. Processo de Responsabilização; 4. Programa de Integridade e Acordo de Leniência. | Escola Virtual. Gov (EV.G) - Escola Nacional de Administração Pública (Enap) | - | Curso aberto, qualquer pessoa pode se inscrever. |

| | | | | | | | | |
|----------------|--|-----------------------|---|------|--|---|---------------|---|
| GOVERNANÇ A | Business Intelligence para Gestores Públicos: Teoria e Prática | Turma EaD 2021 | Preparar os servidores para concepção, gerenciamento, produção, manutenção e utilização de soluções de apoio à tomada de decisões desenvolvidas na plataforma Microsoft Power BI. | 30h | 1.Informação para tomada de decisão 2.Introdução ao Business Intelligence – BI. 3.Natureza e taxonomia dos dados. 4.Técnicas de pré-processamento de dados. 5.Modelagem de Data Warehouse - DW e Data Mart. 6.Teoria: Introdução à Linguagem SQL. 7.Modelagem estatística. 8.Técnicas de Visualização de dados. | Escola Nacional de Administração Pública (Enap) | - | Curso aberto, qualquer pessoa pode se inscrever. |
| | Curso Alinhamento de Governança: Estratégia, Processos e Riscos. | Turma EaD 2021 | Proporcionar aos servidores uma visão adequada das relações entre governança, gestão de riscos e integridade. | 20 h | Unidade 1: Visão conceitual sobre governança. Histórico da governança. Tipos de governança: pública e corporativa. Conceitos de governança pública. Papel da governança pública. Princípios da administração pública. Histórico e estrutura de governança na UFC. Componentes da governança (TCU, 2013): liderança, estratégia e controle. Unidade 2: Componente liderança. Pessoas e competências. Princípios e comportamentos. Liderança organizacional. Unidade 3: Componente estratégia. Relacionamento com partes interessadas. Estratégia organizacional. Alinhamento transorganizacional. Estruturas de governança. Unidade 4: Componente controle. Gestão de risco e controle interno. Auditoria interna. Accountability e transparência. Unidade 5: Plano de integridade da UFC. Fundamentos do Plano de Integridade da UFC. Principais | Marcos Antonio Martins Lima (docente da UFC) | 30 servidores | Servidores técnico-administrativos, docentes e gestores da UFC. |

| | | | | | | | | |
|--|---|-------------------------------|--|------|---|---|------------------|---|
| | | | | | competências e serviços prestados. Estrutura Regimental e Organograma. Finalidade e Objetivos Institucionais. Estruturas de Gestão da Integridade na UFC. Medidas e Ações de Integridade na UFC. Promoção da ética e de regras de conduta para servidores. Promoção da transparência ativa e do acesso à informação. Implementação de Procedimentos de Responsabilização. Riscos para a Integridade. Comunicação e Monitoramento. | | | |
| | Curso Relações Humanas e Liderança | Turma EaD 2021 | Incrementar a compreensão dos servidores com relação a importância das relações interpessoais; Oferecer aos servidores um conjunto de conhecimentos sobre a visão sistêmica organizacional, a participação e a influência dos indivíduos na dinâmica organizacional; Proporcionar condições para utilizarem as técnicas de administração de conflitos, negociação e de liderança; Proporcionar condições aos alunos para utilizarem as técnicas de | 32 h | 1.Fundamentos das Relações Humanas; 2. Gestão de Conflitos; 3. Motivação; 4. Estudos e reflexões sobre desenvolvimento intra e interpessoal; 5.Liderança. | Thalita Natasha Ferreira Damasceno | 40 servidores | Servidores técnico-administrativos, docentes e gestores da UFC. |

| | | | | | | | | |
|--|--|--------------------------|--|------|---|------------------------------|---------------|---|
| | | | gestão de conflitos, negociação e de liderança; Proporcionar discussões acerca do mosaico Relações Humanas e Liderança. | | | | | |
| | Curso Gestão de Pessoas: Liderança e Gestão por Competências | Turma EaD 2021 | Capacitar os servidores na área de gestão de pessoas com foco em perfis de liderança e estratégias necessárias para trabalhar com gestão por competências. | 20 h | Gestão de pessoas: perspectiva teórica e conceitual; liderança: conceitos, perfis e aplicabilidades; motivação; inteligência emocional; trabalho em equipe; assédio moral e gestão por competência. | Maria Giovanna Guedes Farias | 40 servidores | Servidores técnico-administrativos, docentes e gestores da UFC. |

Fonte: Elaborado pelos autores, 2021

APÊNDICE A

MONITORAMENTO DO PLANO DE CAPACITAÇÃO EM GOVERNANÇA E AVALIAÇÃO DE CURSOS ANTERIORES

Em virtude da pandemia decorrente do Coronavírus (SARS-COV-2/COVID-19), foi necessária atualização do quadro referente aos cursos propostos pela SECGOV e aprovados pelo Comitê de Governança (CGOV). Nova lista de cursos em plataformas online foi sugerida, com capacitações gratuitas oferecidas em sítios do Governo que tivessem relação com Gestão de Riscos, Mapeamento de Processos, Governança e Integridade. Em relação a tais cursos, ofertados pelas escolas de governo, não é possível o monitoramento.

Contudo, a SECGOV realizou parceria com a Divisão de Formação Profissional da PROGEP, sendo ofertada a “Oficina de Gestão de Riscos na Prática”, cujos resultados são apresentados a seguir.

A oficina ocorreu nos dias 21, 22 e 23 de julho de 2020, ministrada pela servidora Tatieures Gomes Pires (membro da equipe da SECGOV na plataforma *Google Meet*, no horário de 9 às 11h, tendo por público alvo as equipes de trabalho da Pró-reitoria

de Gestão de Pessoas. O intuito foi capacitar tais equipes com a metodologia de identificação e avaliação de riscos a partir do estudo de caso de um processo específico selecionado em reunião prévia entre SECGOV e PROGEP. Ao todo, 65 (sessenta e cinco) participantes participaram desta ação de capacitação.

Após a conclusão da oficina a equipe da Assessoria Técnica (ATA) da PROGEP disponibilizou um questionário de avaliação/percepção sobre a atividade realizada, respondido por 21 (vinte e um participantes). Foram considerados os seguintes aspectos: I. Instrutora; II. Aprendizagem do conteúdo; III. Viabilidade de aplicação; IV. Pontos valiosos; e V. Pontos a melhorar.

Quanto à instrutora, foi perguntado se: 1. Abordou o assunto de modo objetivo e interessante; 2. Incentivou as discussões do assunto sem dispersar; 3. Usou exemplos práticos para melhorar a compreensão do assunto; 4. Cumpriu os horários e a carga horária estabelecidos; 5. Disponibilizou material de apoio e as apresentações realizadas na oficina; 6. Usou exemplos práticos para melhorar a compreensão do assunto. Para cada sentença, foi solicitada atribuição do nível de concordância com a afirmação apresentada: Discordo totalmente; Discordo; Não sei;

Concordo; e Concordo totalmente. Foram obtidas as seguintes respostas:

Quadro 1 - Respostas sobre a instrutora

| Sentença | Discordo totalmente | Discordo | Não sei | Concordo | Concordo totalmente |
|----------|---------------------|----------|---------|----------|---------------------|
| 1 | - | 1 | - | 3 | 17 |
| 2 | - | - | - | 7 | 14 |
| 3 | - | - | - | 7 | 14 |
| 4 | - | 7 | - | 5 | 9 |
| 5 | - | - | - | 5 | 16 |
| 6 | - | - | - | 6 | 15 |

Fonte: PROGEP, 2020.

Quanto à aprendizagem do conteúdo foi perguntado: “Com relação à aprendizagem do tema apresentado, é possível dizer que: 1. O meu nível de habilidade/conhecimento ANTES do curso; e 2. O meu nível de habilidade/conhecimento APÓS o curso”. Para cada sentença, foi solicitada atribuição do nível de concordância com a afirmação apresentada: Fraco; Moderado; Satisfatório; Muito bom; e Excelente.

Quadro 2 - Respostas sobre a aprendizagem do conteúdo

| Sentença | Fraco | Moderado | Satisfatório | Muito bom | Excelente |
|----------|-------|----------|--------------|-----------|-----------|
| 1 | 6 | 6 | 5 | 2 | 2 |
| 2 | - | 3 | 8 | 8 | 2 |

Fonte: PROGEP, 2020.

Quanto à viabilidade de aplicação, foi perguntado: “Sobre a aplicabilidade do conteúdo apresentado, é possível dizer que: 1. O conteúdo é facilmente aplicável ao meu ambiente de trabalho; 2. Não consigo pensar na sua aplicabilidade imediata no meu setor; 3. A chefia imediata tem buscado criar um ambiente para a aplicação desses conteúdos; 4. Os colegas do meu setor têm buscado entender e relacionar o conteúdo teórico às práticas setoriais. Para cada sentença, foi solicitada atribuição do nível de concordância com a afirmação apresentada: Discordo totalmente; Discordo; Não sei; Concordo; Concordo totalmente. Foram obtidas as seguintes respostas:

Quadro 3 - Respostas sobre a aplicação do conteúdo

| Sentença | Discordo totalmente | Discordo | Não sei | Concordo | Concordo totalmente |
|----------|---------------------|----------|---------|----------|---------------------|
| 1 | - | 4 | 1 | 8 | 8 |
| 2 | 7 | 7 | 5 | - | 2 |
| 3 | - | 1 | - | 13 | 7 |
| 4 | 1 | 4 | 3 | 9 | 4 |

Fonte: PROGEP, 2020.

Quanto aos pontos valiosos, a pergunta foi: “Quais aspectos dessa oficina foram mais úteis ou valiosos?”. Foram registradas 15 (quinze) contribuições, a saber:

1. “Ferramentas utilizadas.”

2. “A experiência prática fazendo com que o processo fosse visto por completo.”

3. “A oficina foi excelente. Posso afirmar que foi o melhor treinamento que já participei na UFC. Apesar das distrações inerentes aos treinamentos online, a Tati conseguiu prender nossa atenção durante toda a oficina, isso é mérito dela.”

4. “O que mais gostei foi a conexão entre prática e teoria com exemplos reais. A utilização dos formulários online e dos gráficos instantâneos gerados do Power BI realmente foi o grande diferencial.”

5. “A avaliação de riscos apresentada de forma mais prática.”

6. “Discussão em grupo dos pontos críticos do processo de aposentadoria.”

7. “Colocar o assunto da governança e gestão de riscos em debate. Por ser um assunto ainda desconhecido por muitos servidores (inclusive eu), parece distante da realidade prática e mais relacionado ao plano teórico e acadêmico. Por esse motivo, é importante aproximar o assunto da nossa realidade prática e fazer com que vejamos a aplicabilidade produtiva dessa temática no dia-a-dia de trabalho.”

8. “Ter apresentado o assunto como algo possível e prático. Além do uso do BI para automatizar a classificação dos riscos!” 9. “Boa didática.”

10. “Didática de quem ministrou.”

11. “Aplicabilidade prática.”

12. “A concatenação ocorreu entre as etapas de identificação, tratamento, riscos, suas causas e consequências, bem como a avaliação de controles e resultados no âmbito da gestão de riscos.”

13. “Procurar os riscos e tentar direcioná-los.”

14. “A compreensão dos pontos de decisão e a classificação dos riscos com base estatística.”

15. “O ensino das teorias a partir de um exemplo prático!”

Por fim, quanto aos pontos a melhorar, através da pergunta “O que poderia ser melhorado para a realização de futuras ações semelhantes?”, foram registradas 21 (vinte e uma) contribuições, listadas a seguir:

1. “Carga horária.”

2. “Maior tempo para a prática.”

3. “A temática de Aposentadoria Especial acabou por dispersar a atenção em alguns momentos em quem não tem familiaridade com a área.”

4. “Entendo a escolha por ser um processo já devidamente mapeado, mas seria interessante buscar um exemplo mais "ao alcance" da maioria, que aumentaria a participação na hora das atividades práticas (complicado preencher um formulário sobre algo que não se conhece bem). Mas isso não tira o mérito do curso, que está de PARABÉNS! É apenas uma sugestão :)”

5. “Um tempo maior para o treinamento, e definir o tempo certo de teoria e prática.”

6. “Um estudo prática de cada unidade participante... que seria pudesse ser construído durante a oficina...”

7. “Prorrogar o tempo de duração, pois essa integração e dinamismo exigem uma carga horária um pouco maior. Entretanto, por ser uma oficina piloto, está totalmente dentro do esperado impossibilidade de previsão exata do tempo.”

8. “Mais práticas com a matriz de risco.”

9. “Ampliar o leque de processos a serem analisados.”

10. “Divisão de turmas por coordenadorias ou unidades acadêmicas para aproximar a aplicação do assunto o máximo possível das especificidades de cada setor e tipo de processo.”

11. “Menor tempo. 3 manhãs foram muito tempo. A primeira só para falar teoricamente sobre a Governança. O conteúdo deve ser bem mais sucinto para uma oficina.”

12. “Esse piloto foi ótimo e abrangente. Para as próximas ações seria interessante fazer algo específico para cada coordenadoria.”

13. “Pontualidade. O curso se estendia muito além do horário proposto.”

14. “Mais casos práticos”

15. “Pra um primeiro momento de conhecimento sobre o tema, o modelo aplicado está ótimo. Mas pra quem participou desse e/ou tem conhecimento sobre o tema, sugiro uma aplicabilidade em temas de outras unidades, de modo que as respostas possam ser mais precisas e acertadas, gerando mais aberturas de ideias e pensamentos na aplicabilidade em cada setor.”

16. “Maior carga horária.”

17. “Evitar passar muito do horário previsto, tendo em vista nossa programação para realizar outras atividades em nosso setor.”

18. “Provavelmente, mesmo sendo o objetivo da oficina ser mais prático, a carga horária poderia ser maior, a fim de que pudéssemos praticar e revisar com mais tranquilidade.”

19. “Amadurecer, ler, estudar mais o tema e colocá-lo em prática no setor. Essa aula teve como propósito pensar um pouco no assunto e como posso associar a teoria à prática.”

20. “Melhor gestão do tempo e das dúvidas para que responda mais o link de perguntas em vez de deixar interferir na fala da instrutora.”

21. “Manter um acompanhamento ou cursos periódicos para orientar os trabalhos e evitar os erros de interpretação que

podemos ter nos nossos locais de trabalho. Ter esse apoio mais próximo da SECGOV dá mais segurança para realizar os trabalhos de gestão de riscos.”

A ATA/PROGEP disponibilizou ainda uma análise dos objetivos da oficina:

Quadro 4 - Análise dos objetivos propostos

| Objetivo | |
|--|---|
| Capacitar gestores e servidores da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas em aspectos teórico-práticos relacionados às etapas de Identificação e Avaliação de Riscos, de acordo com a metodologia desenvolvida pela Secretaria de Governança. | |
| Objetivos específicos | |
| a) Sensibilizar os participantes acerca da importância e do benefício do gerenciamento de riscos para o alcance dos objetivos institucionais. | O objetivo foi alcançado. Além dos registros no questionário de avaliação da oficina, alguns gestores já demonstraram interesse em fazer ações semelhantes nos seus setores. |
| b) Sensibilizar os participantes sobre a importância de conhecer e fortalecer as atitudes para a integridade. | Não é possível afirmar com segurança, pois não houve evidências específicas sobre o amadurecimento da necessidade de entender melhor o tema da integridade. Houve uma percepção mais enfática sobre a gestão de riscos. |
| c) Tornar os participantes aptos a identificar e avaliar riscos (estratégicos, | Não é possível afirmar com segurança. Apesar da oficina ter despertado o interesse dos participantes, três dias de |

| | |
|---|---|
| operacionais, de imagem/reputação, financeiro s/ orçamentários e de integridade) de acordo com a metodologia desenvolvida na UFC. | atividades dificilmente poderiam permitir essa aptidão, já que o tema precisa ser bem refletido. Uma prova disso foi a elaboração da Política de Gestão de Riscos que foi cuidadosamente refletida por 2 anos antes da sua efetiva aprovação. |
| d) Desenvolver a Matriz de Riscos do Processo "Aposentadoria Especial" | Não é possível afirmar. Houve pouca prática nesse sentido, mas foi essencial para sensibilizar a equipe que está comprometida com o estudo do assunto para fazer uma "entrega" mais fidedigna à realidade e mais segura tecnicamente. |

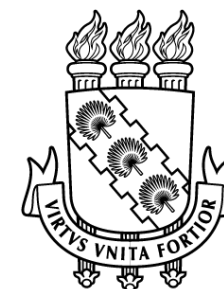
Fonte: PROGEP, 2020.

Em suas considerações finais, a ATA/PROGEP, em suma, considerou a oficina significativa para o fortalecimento de governança, destacando a linguagem simples ao abordar metodologia tão complexa, bem como a dinâmica empregada, com o uso de recursos como o Power BI e questionários eletrônicos, associada à eficiente didática da instrutora. Ressalvou, contudo, a carga horária, que apesar de ter proporcionado a sensibilização dos servidores para o tema, poderia ser ampliada em ações posteriores.

Esta SECGOV também avalia positivamente a oficina, sendo possível fortalecer o ambiente interno de governança e promover o tema da gestão de riscos de modo prático,

efetivamente auxiliando os servidores a melhorarem seus processos de trabalho.

Os apontamentos realizados pela ATA/PROGEP foram devidamente analisados e considerados na elaboração do plano de capacitação, edição 2021.



UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ

SECRETARIA DE GOVERNANÇA

Avenida da Universidade, 2853

Tel: 3366.7437

secgov@ufc.br