

PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO **PED**

DEPARTAMENTO DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS

2021-2025



UFAM



ProGesP
Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas

UNIVERSIDADE FEDERAL DO AMAZONAS | UFAM

PRÓ-REITORIA DE GESTÃO DE PESSOAS | PROGESP

DEPARTAMENTO DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS | DDP

PED



Ficha Catalográfica elaborada pelo Bibliotecário-Documentalista
Me. Rafael Lima Medeiros Ferreira, CRB/11-917

P712 Planejamento estratégico: Departamento de Desenvolvimento de Pessoas:
PED: 2021-2025 / Universidade Federal do Amazonas. Pró-Reitoria
de Gestão de Pessoas. Departamento de Desenvolvimento de Pessoas.
– 2020.
20 f. : il. color. ; 21 cm.

Planejamento estratégico do Departamento de Desenvolvimento de
Pessoas da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas da Universidade Federal do
Amazonas referente ao quinquênio 2021-2025.

1. Planejamento estratégico. 2. Planejamento estratégico –
Participação dos empregados. 3. Universidades e faculdades –
Planejamento. 4. Universidade Federal do Amazonas – Planejamento –
2021-2025. I. Universidade Federal do Amazonas. Pró-Reitoria de Gestão
de Pessoas. Departamento de Desenvolvimento de Pessoas. II. Título.

CDU 658.012.2

SUMÁRIO

Apresentação	1 2
Metodologia	3 4
Missão e Visão	5
Valores	6
Análise SWOT	7
Mapa Estratégico	8
Síntese das Perspectivas Recursos	9
Síntese das Perspectivas Crescimento e Aprendizagem	10
Síntese das Perspectivas Processos Internos	11 12
Síntese das Perspectivas Clientes e Resultados	13
Considerações Finais	14
Equipe DDP	15
Fotos Primeira Oficina	16
Fotos Encontro com o Reitor	17
Fotos Terceiro Encontro	18
Apresentação PED	19
Referências	20



APRESENTAÇÃO

Na atualidade, o Planejamento é um dos eixos fundamentais nos processos administrativos. Ao planejar, define-se aonde se quer chegar, quais os objetivos para se alcançar dentro de um horizonte de tempo pré-determinado. A administração pública deve prezar por esse importante processo, através de múltiplas ferramentas de gestão, e, dentre elas, destaca-se o Planejamento Estratégico.

Oliveira (2007) afirma que “Planejamento Estratégico é um processo administrativo para se estabelecer a melhor direção a ser seguida pela empresa, diante dos cenários identificados e atuando de forma inovadora e diferenciada”. Com ele, um órgão público é capaz de definir metas tangíveis para o alcance dos objetivos propostos, além de avaliar o que está sendo executado através de mecanismos de mensuração dos resultados.

O Planejamento Estratégico, além de estabelecer objetivos, metas, indicadores, é capaz de influenciar na cultura do órgão público, estabelecendo um norteador de condutas, comportamentos e inter-relações entre os servidores. Com ele, definem-se missão, visão, valores, objetivos estratégicos e metas tangíveis, dentro de um horizonte de tempo a longo prazo. Vale lembrar que o mesmo pode ser revisado periodicamente, de acordo com as necessidades do departamento.

Com base em recomendações do Ministério da Educação (MEC), a Universidade Federal do Amazonas revisou o seu Planejamento Estratégico, denominado Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI), para o período correspondente a 2016-2025. O PDI é um instrumento estratégico de gestão essencial para a evolução da Universidade, apresentando-se como instrumento orientador das ações futuras e aferidor de qualidade da gestão, servindo, assim, como substrato para a avaliação



APRESENTAÇÃO

institucional, além de representar um compromisso entre a Instituição, o MEC, a comunidade universitária e o restante da sociedade.

O desenvolvimento do PDI da Universidade Federal do Amazonas foi a base para o Planejamento Estratégico do Departamento de Desenvolvimento de Pessoas – PED/DDP. Com o intuito de alinhar todas as ações que já vinham sendo realizadas e ainda aquelas que serão necessárias para o cumprimento da missão e visão do DDP, A ideia inicial para elaboração do projeto do Planejamento Estratégico foi sugerida na reunião departamental intitulada “Café da Produtividade”, ocorrida em meados de outubro de 2019. Após, a Diretora do Departamento de Desenvolvimento de Pessoas, Tereza Pinheiro, deu o início ao projeto realizando uma reunião com todos os servidores do DDP e indicou as diretrizes gerais para desenvolvimento. Em seguida, houve um segundo momento onde foi realizada uma nova reunião de sensibilização, intitulada “Semana do DDP Estratégico” (ocorrida em 04/11/2019), para alinhar todos os servidores do DDP a respeito da metodologia a ser aplicada pelo Diretor em Exercício do DDP, Arquelau Carvalho, na oficina de 08/11/2019. Em 2020, a elaboração do Projeto foi retomada, com a criação do Grupo de Trabalho composto por servidores do próprio departamento para a condução da criação do Planejamento Estratégico do DDP.

O presente documento apresenta a consolidação de todos os elementos que resultaram no Planejamento Estratégico do Departamento de Desenvolvimento de Pessoas – DDP/PROGESP/UFAM, instrumento que norteará todas as ações estratégicas do Departamento pelo período de 2021 a 2025, almejando-se contribuir para o desenvolvimento da Universidade pautado em uma Gestão com Pessoas.

METODOLOGIA

O Planejamento Estratégico do DDP foi iniciado a partir das premissas apresentadas nas duas reuniões iniciais, ocorridas em 2019. O desenvolvimento do projeto iniciou-se em março de 2020, com a constituição do Grupo de Trabalho de Planejamento Estratégico e a definição da metodologia aplicada ao desenvolvimento do projeto, com o a elaboração do Termo de Abertura do Projeto em versão definitiva. As entrevistas, formulários eletrônicos e oficinas foram aplicadas no período de março e agosto de 2020, com a validação das metas, indicadores e iniciativas para cada objetivo estratégico.

Como recursos para operacionalização da construção do PED/DDP, primeiramente, foi realizada a análise e conversão de dados do questionário aplicado na Semana do DDP Estratégico de 2019. Após a conversão dos dados, foram utilizados questionários, entrevistas e elaboração de questionários para a definição de todo o projeto. Em virtude da suspensão das atividades presenciais no âmbito da Universidade Federal do Amazonas, as reuniões, entrevistas e elaboração e resposta a questionários foram realizados a distância, por videoconferências, planilhas e formulários Google. Destaca-se o comprometimento de todas as partes envolvidas na construção do Planejamento Estratégico do DDP.

A metodologia de constituição do PED foi baseada na utilização das ferramentas Balanced Scorecard (BSC) e Matriz SWOT, na aprovação do Referencial Estratégico do DDP, que consiste na definição da missão, visão, valores, objetivos e diagnóstico estratégico (Matriz SWOT), e do Mapa Estratégico, com a definição de metas, indicadores, iniciativas e projetos.



METODOLOGIA

O Balanced Scorecard é uma metodologia que proporciona a definição e o desdobramento da estratégia de um órgão. “A metodologia do Balanced Scorecard apresenta uma tradução confiável do Referencial Estratégico (Missão, Visão e Valores) traduzida em: um Mapa Estratégico (objetivos estratégicos); no Balanced Scorecard (Indicadores e metas para os objetivos estratégicos) e nas Iniciativas Estratégicas...” (ENAP, 2019). Com a utilização dessa ferramenta, o preenchimento de formulários eletrônicos e discussão das respostas desses formulários nas oficinas de conscientização, pode-se definir a estratégia do Departamento para os próximos 5 anos, além de executar e avaliar os resultados em curto, médio e longo prazo, com base nas definições de missão, visão e valores constituídos.

A Análise SWOT (ou FOFA) consiste em uma análise de cenários interna e externa do DDP. Internamente, analisou-se as Forças e Fraquezas do departamento, e externamente, as Oportunidades e Ameaças. Através da utilização de questionários foi possível analisar como se situa o departamento em relação aos seus stakeholders, proporcionando assim uma visão interna e externa, bem como oportunidades de melhorias. Para essa análise, o Grupo de Trabalho enviou formulários de pesquisa a uma amostra de servidores que tiveram vínculos com o departamento, como, por exemplo, ex-diretores, e mais alguns clientes que tem um contato maior com o departamento (TAEs e Docentes). Além disso, foi realizada uma Entrevista em Profundidade por meio de videoconferência com a Diretora do Departamento, Tereza Pinheiro, a Pró-Reitora de Gestão de Pessoas, Maria Vanusa Firmo e o Reitor da UFAM, Sylvio Puga.

Diante do exposto, a construção do PED/DDP procurou adaptar a metodologia BSC para uso no serviço público, de forma a potencializar o acompanhamento e avaliação dos resultados pretendidos com a estratégia escolhida pelo Departamento de Desenvolvimento de Pessoas.





MISSÃO

Prover, acompanhar e desenvolver o capital intelectual de forma estratégica por meio de uma política humanizada de gestão com pessoas, contribuindo para a formação de cidadãos e para o desenvolvimento da Amazônia.

VISÃO

Ser referência em desenvolvimento e gestão estratégica com pessoas entre as instituições federais de ensino superior da região norte até 2025.

VALORES

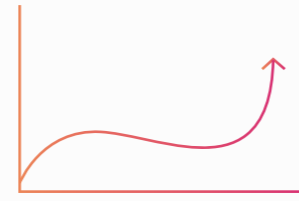


L.I.M.P.E¹: Refere-se aos princípios expressos da Administração Pública brasileira que se desdobram em 5 (cinco) — LEGALIDADE, IMPESSOALIDADE, MORALIDADE, PUBLICIDADE E EFICIÊNCIA.

ANÁLISE SWOT



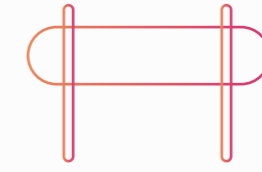
No que o DDP se destaca?



No que o DDP precisa melhorar?



O que pode gerar melhorias?



Quais obstáculos enfrentados?



FORÇAS (STRENGTHS)

Capital Intelectual capacitado
Comprometimento
Responsabilidade e Honestidade
Resiliência e Adaptabilidade
Melhoria Contínua"

FRAQUEZAS (WEAKNESSES)

Formalismo e Controle Burocrático
Rotatividade
Recursos Tecnológicos (Software)
Ruídos
Layout "Open-Office"

OPORTUNIDADES (OPPORTUNITIES)

Parceria com outras IFES
Intercâmbio de informações e Benchmarking
Espaço para discussão com outras Pró-Reitorias
Mudanças Legislativas benéficas

AMEAÇAS (THREATS)

Mudanças na legislação que demandem tempo e adaptação
Limitação no orçamento
Cenário Sócio-Econômico e Político

MAPA ESTRATÉGICO

PERSPECTIVAS



BALANCED SCORECARD (BSC)



RECURSOS



MAPA ESTRATÉGICO | SÍNTESE DAS PERSPECTIVAS

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

Desenvolver alternativas de captação e novas oportunidades para otimização de recursos.

Alocar estrategicamente as pessoas no DDP.

METAS

Mensurar e expandir troca de recursos tangíveis por meio de parcerias.

Alocar 100% da equipe DDP de acordo com seus perfis profissiográficos.

INDICADORES

Nº de trocas efetivadas / ano.

Nº testes profissiográficos realizados / Nº de servidores participantes.

INICIATIVA E PROJETO

Elaboração de Relatório Semestral de Captação e Otimização de Recursos e apresentação à equipe do DDP.

- DDP Talentos;
- Iniciação ao serviço público.

CRESCIMENTO E APRENDIZAGEM



MAPA ESTRATÉGICO | SÍNTESE DAS PERSPECTIVAS

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

METAS

INDICADORES

INICIATIVA E PROJETO

Ampliar parcerias.

- Realizar 1 benchmarking por semestre;
- Realizar, no mínimo, 1 parceria por ano.

- N° de benchmarkings realizados / semestre
- N° de parcerias realizadas.

Benchmarking Semestral.

Promover o desenvolvimento do capital intelectual.

- Viabilizar capacitações previstas no LAD para os servidores do DDP com base no seu perfil e na sua trilha de desenvolvimento;
- Viabilizar a participação dos servidores nos eventos de capacitação, desde que previstos no LAD, de maneira a agregar o desenvolvimento do capital intelectual da instituição.

N° de capacitações ofertadas / N° de capacitações requeridas no LAD.

- Universidade corporativa (Academia DDP);
- Trilha de desenvolvimento;
- Banco de talentos;
- Job rotation.

Promover a Gestão de Talentos.

- Criar banco de talentos até 2021;
- Constar 100% dos perfis dos servidores da equipe DDP no banco de talentos;
- Mapear as competências dos servidores/cargos da equipe DDP até 2022;
- Promover o Job Rotation 1 vez a cada dois anos nas funções gerenciais;
- Promover o Job Rotation 1 vez a cada ano nos substitutos legais das funções gerenciais;
- Promover o Job Rotation 1 vez a cada ano para os demais cargos, a depender da alocação estratégica.

- N° de perfis constantes no Banco de Talentos/N° de servidores do DDP;
- N° de revisões periódicas;
- N° de cargos mapeados / N° total de cargos;
- N° de servidores mapeados / N° total de servidores;
- N° de servidores participantes do Job Rotation / Ano;
- Pesquisa de feedback dos participantes do job rotation.

- Criação e gerenciamento do banco de talentos do DDP;
- Projeto de Mapeamento de Competências dos Cargos do DDP;
- Promover o job rotation.

Desenvolver gestores e sucessores.

- Desenvolver trilhas de lideranças para as funções do DDP
- Formar mentores

- N° de Trilhas de Liderança elaboradas e desenvolvidas
- N° de mentores formados

- Trilhas de Liderança do DDP
- Mentoria DDP: Projeto de Formação de Mentores do DDP;
- Planos de sucessão.



MAPA ESTRATÉGICO | SÍNTESE DAS PERSPECTIVAS

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

Implementar a política de gestão de pessoas.

Desenvolver ações de valorização e acompanhamento do servidor.

Promover a lotação adequada da força de trabalho da UFAM.

METAS

- Aprovar a resolução da Política de Gestão de Pessoas até 2021;
- Gerir a Política de Gestão de Pessoas;
- Implantar o dimensionamento de pessoal até 2025;
- Aprovar resolução de meritocracia dos servidores até 2021
- Realizar uma pesquisa de clima organizacional por biênio;
- Promover o desenvolvimento gerencial e a contínua capacitação dos servidores;
- Implantar a Gestão por Competências até dezembro de 2025.

- Realizar, no mínimo, 1 visita do DDP por semestre, mediante cronograma e critérios estabelecidos;
- Realizar consulta pública quando o motivo relevante requerer.

- Alocar 100% das lotações TAE disponíveis considerando o perfil profissiográfico;
- Implantar a terceirização.

INDICADORES

- Política de Gestão de Pessoas aprovada;
- Revisão anual realizada;
- Dimensionamento de pessoal realizado;
- Programa de meritocracia implantado;
- Pesquisa de clima organizacional / biênio;
- Capacitar 60% dos servidores;
- N° de edições do Programa realizadas.
- Gestão por Competência implantada

- N° de visitas às unidades/ano;
- N° de consultas públicas realizadas/ano.

- N° lotações oriundas de concurso público efetivadas / N° lotações oriundas de concurso público efetivadas que estavam previstas no edital;
- N° de Editais de Mobilidade lançados / ano;
- Terceirização implantada.

INICIATIVA E PROJETO

- Resolução da Política de Gestão de Pessoas;
- Acompanhar, monitorar e avaliar a Política;
- Projeto de dimensionamento de pessoal;
- Programa de Avaliação de Desempenho - PRAD;
- Projeto de pesquisa de clima organizacional;
- Plano de Desenvolvimento de Pessoas - PDP;
- Programa de Desenvolvimento Gerencial - PDG.
- Gestão por Competências

- PDVC: Programa de Desenvolvimento e Valorização de Carreira;
- Consultas públicas. Ex: Política de Gestão de Pessoas - FCA;
- Elaboração de cronograma de visitas;
- "DDP mais perto de você";
- Programa de Auxílio à Qualificação - PROAQ.

- Projeto de Mobilidade (Remoção + Redistribuição + Cessão + movimentação de servidores);
- Lotação estratégica TAE após o concurso;
- Projeto de Terceirização dos Cargos TAE Extintos e Vedados Provimentos.



MAPA ESTRATÉGICO | SÍNTESE DAS PERSPECTIVAS

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	METAS	INDICADORES	INICIATIVA E PROJETO
Viabilizar melhores condições de execução e organização do trabalho aos servidores da UFAM.	<ul style="list-style-type: none"> • Implantar o Programa de Gestão - Teletrabalho até 2023; • Implantar o sistema de agendamento eletrônico até 2023. 	<ul style="list-style-type: none"> • Resolução do Programa de Teletrabalho aprovado; • Sistema de Agendamento Eletrônico implantado na UFAM. 	<ul style="list-style-type: none"> • Programa de Teletrabalho; • Sistema de Agendamento Eletrônico.
Aprimorar o fluxo dos processos administrativos do DDP.	<ul style="list-style-type: none"> • Mapear e racionalizar todos os processos do DDP até 2022; • Atualizar 100% dos fluxos tendo em vista a publicação de normativos; • Realizar 1 revisão periódica por ano. 	<ul style="list-style-type: none"> • N° de processos com fluxos / N° total de processos; • N° revisões realizadas por processo / ano. 	<ul style="list-style-type: none"> • Mapeamentos dos Processos; • Revisões periódicas anuais; • Elaborar fluxos e guias de procedimentos para o público externo.
<ul style="list-style-type: none"> • Intensificar as ações de divulgação do DDP; • Divulgar as ações do DDP. 	<ul style="list-style-type: none"> • Aumentar o n° de postagens nas redes sociais; • Aumentar o n° de notícias no site da UFAM e PROGESP; • Manter o nível de publicações atualizadas em todas as redes sociais. 	<ul style="list-style-type: none"> • N° de postagens realizadas por ano; • Relatório de Alcance das postagens nas redes sociais. 	<ul style="list-style-type: none"> • Projeto Endomarketing; • Manual de identidade visual.
<ul style="list-style-type: none"> • Promover a gestão da informação. 	<ul style="list-style-type: none"> • Manter todas as informações e documentações em sistemas informatizados da Instituição. 	<ul style="list-style-type: none"> • N° de servidores treinados quanto ao uso e segurança da informação / N° de servidores DDP. 	<ul style="list-style-type: none"> • Trilha de Desenvolvimento na área de gestão e segurança da informação.



MAPA ESTRATÉGICO | SÍNTESE DAS PERSPECTIVAS

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

Mensurar o nível de satisfação dos usuários dos serviços do DDP.

METAS

Realizar pesquisa de satisfação para cada atendimento ou uma pesquisa de satisfação por ano ou ainda de forma mista.

INDICADORES

Número de pesquisas realizadas e respondidas/ número de atendimentos

INICIATIVA E PROJETO

- Software de agendamento que permita a pesquisa de satisfação
- Implantar o software de pesquisa de satisfação

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O Departamento de Desenvolvimento de Pessoas inicia um novo ciclo, com base no seu Planejamento Estratégico, para os anos de 2021 a 2025. O instrumento será a base norteadora para o desenvolvimento de todos os projetos do Departamento neste período, com foco em uma política de Gestão com Pessoas.

O Planejamento Estratégico estabeleceu missão, visão, valores, objetivos estratégicos e metas tangíveis do Departamento, pelos próximos cinco anos. Importante frisar que o PED DDP pode ser avaliado e alterado periodicamente, tratando-se, portanto, de um instrumento adequado à dinâmica do Departamento e de suas coordenações.

O PED DDP significou um marco na história do Departamento. Construído pelo trabalho de toda a equipe DDP, suas perspectivas condizem com os anseios de todas as coordenações e da direção, baseadas na análise do ambiente interno e externo do DDP. Desta forma, a equipe do PED/DDP vem agradecer a colaboração de todos os servidores que fizeram parte da construção do Planejamento Estratégico.





JUNTOS EM AÇÃO!

EQUIPE DDP

DEPARTAMENTO DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS

ADMINISTRAÇÃO

PROGESP

Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas

Pró-Reitora

Maria Vanusa do Socorro de Souza Firmo

Diretora (DDP)

Tereza Cristina Borges Pinho Pinheiro

Coordenação de Recrutamento e Seleção

Arquelau Carvalho do Nascimento Neto

Lucas Vidéo Penedo

Rubens Felipe Oliveira da Silva

Mayara Sampaio Miki

Mara Soares Bizerra

Coordenação de Acompanhamento da Carreira

Maria do Perpetuo Socorro Nascimento de Souza

Sergia Omar Colares Alegria

Luana Montenegro Lima

Isabelle Oliveira Cardoso

Andressa Cristine Cruz Rosas

Eliana dos Santos Brasil

Coordenação de Treinamento e Desenvolvimento

Janaína da Silva Gomes

Eric Gomes Caminha

Giselly Carvalho Farias Marinho

Maria Carolina Magalhães Vasconcelos

Coordenação de Gestão Estratégica de Pessoas

Jéssica Evelyn Ramos dos Santos Chaves

Thiago Rodrigues Cavalcante

Ana Christina Sena Lima da Costa

ELABORAÇÃO

Gerência de Projeto

Arquelau Carvalho do Nascimento Neto

Componentes do Projeto

Tereza Cristina Borges Pinho Pinheiro

Rubens Felipe Oliveira da Silva

Mayara Sampaio Miki

Diagramação e Projeto Visual

Lucas Vidéo Penedo

Ano de Elaboração

2020

PRIMEIRA OFICINA

PRESENCIAL - SEMANA DO DDP ESTRATÉGICO



DATA: 08/11/2019



ENTREVISTA COM O REITOR

TRABALHO REMOTO



DATA: 03/06/2020

TERCEIRA OFICINA

TRABALHO REMOTO



DATA: 12/06/2020

APRESENTAÇÃO DO PED

TRABALHO REMOTO



DATA: 05/10/2020

REFERÊNCIAS

OLIVEIRA, Djalma P.R. Planejamento Estratégico: conceitos, metodologia, práticas. 23. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

Escola Nacional de Administração Pública. Curso Planejamento Estratégico para Organizações Públicas – Módulo 1: Introdução ao Planejamento Estratégico. 14. ENAP, 2019





Ministério da Educação
Universidade Federal do Amazonas
Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas

PORTARIA Nº 168, DE 06 DE MAIO DE 2020

A PRÓ – REITORA DE GESTÃO DE PESSOAS, no uso das competências delegadas pela Portaria GR nº 1506/2017, de 11.07.2017, publicada no Diário Oficial União em 13/07/2017, seção 1, página 19,

CONSIDERANDO os termos do OFÍCIO Nº 095/2020/DDP/UFAM, datado de 05/02/2020, do Departamento de Desenvolvimento de Pessoas, consoante o Processo SEI n.º 23105.003573/2020-74;

CONSIDERANDO a necessidade da criação Grupos de Trabalho (GT), no Departamento de Desenvolvimento de Pessoas, a fim de que sejam atendidos os objetivos estratégicos da Universidade e as demandas extraordinárias em matéria de Gestão de Pessoas.

RESOLVE:

Art. 1º – CRIAR o GT "Construção do Planejamento Estratégico do DDP - 2020", com efeitos a partir de 01/06/2019, de acordo com as informações seguintes:

Gerente do Projeto:

Tereza Cristina Borges Pinho Pinheiro - Administradora/ Diretora do Departamento de Desenvolvimento de Pessoas

Membros:

Arquelau Carvalho do Nascimento Neto - Assistente em Administração/ Coordenador de Recrutamento e Seleção

Rubens Felipe Oliveira da Silva - Administrador

Mayara Sampaio Miki - Administradora

Art. 2º – Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

https://sei.ufam.edu.br/sei/controlador.php?acao=documento_imprimir_web&acao_origem=arvore_visualizar&id_documento=219241&infra_sistema=100000100&infra_unidade_atual=110000031&infra_hash=5f8828...

30/12/2020

SEI/UFAM - 0189284 - Portaria



Documento assinado eletronicamente por **Maria Vanusa do Socorro de Souza Firmo**, Pró-Reitora, em 06/05/2020, às 10:46, conforme horário oficial de Manaus, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site https://sei.ufam.edu.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **0189284** e o código CRC **0B3D03F3**.

PORTARIA Nº 168/2020

CRIAÇÃO DO GRUPO
DE TRABALHO



Ministério da Educação
Universidade Federal do Amazonas
Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas

PORTARIA Nº 191, DE 28 DE MAIO DE 2020

A PRÓ-REITORA DE GESTÃO DE PESSOAS, no uso das competências delegadas pela Portaria GR nº 1506/2017, de 11.07.2017, publicada no Diário Oficial da União em 13/07/2017, seção 1, página 19.

CONSIDERANDO o Despacho (SEI nº 0195996), constante no Processo 23105.014673/2020-26, de 28 de abril de 2020;

RESOLVE:

Art. 1º – RETIFICAR os termos da PORTARIA PROGESP Nº 168 (0189284), DE 06 DE MAIO DE 2020, que trata do Grupos de Trabalho (GT), no Departamento de Desenvolvimento de Pessoas, para que:

Onde se lê:

Gerente do Projeto:

Tereza Cristina Borges Pinho Pinheiro - Administradora/ Diretora do Departamento de Desenvolvimento de Pessoas;

Membros:

Arquelau Carvalho do Nascimento Neto - Assistente em Administração/ Coordenador de Recrutamento e Seleção;

Rubens Felipe Oliveira da Silva - Administrador;

Mayara Sampaio Miki - Administradora.

Leia-se:

Gerente do Projeto:

Arquelau Carvalho do Nascimento Neto - Assistente em Administração/ Coordenador de Recrutamento e Seleção.

Membros:

Tereza Cristina Borges Pinho Pinheiro - Administradora/ Diretora do Departamento de Desenvolvimento de Pessoas.

Rubens Felipe Oliveira da Silva - Administrador

Mayara Sampaio Miki - Administradora.

Dê-se ciência, publique-se e cumpra-se.

PORTARIA Nº 191/2020

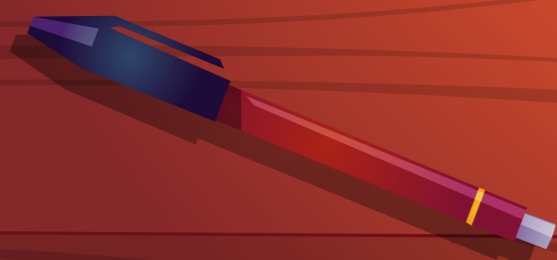
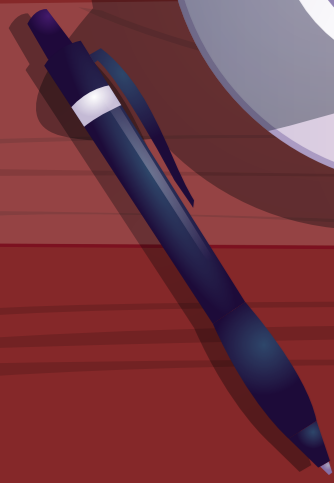
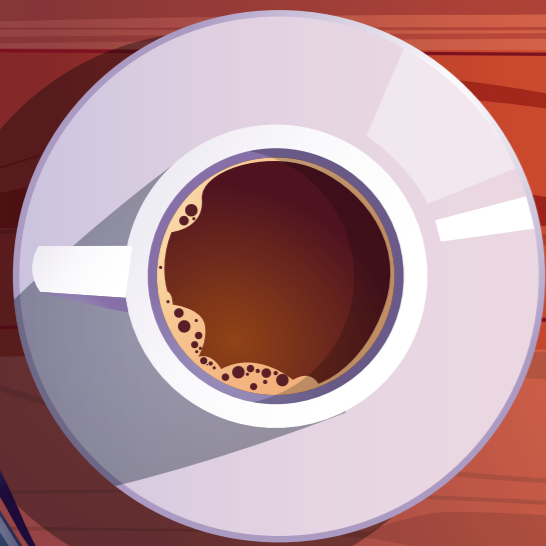
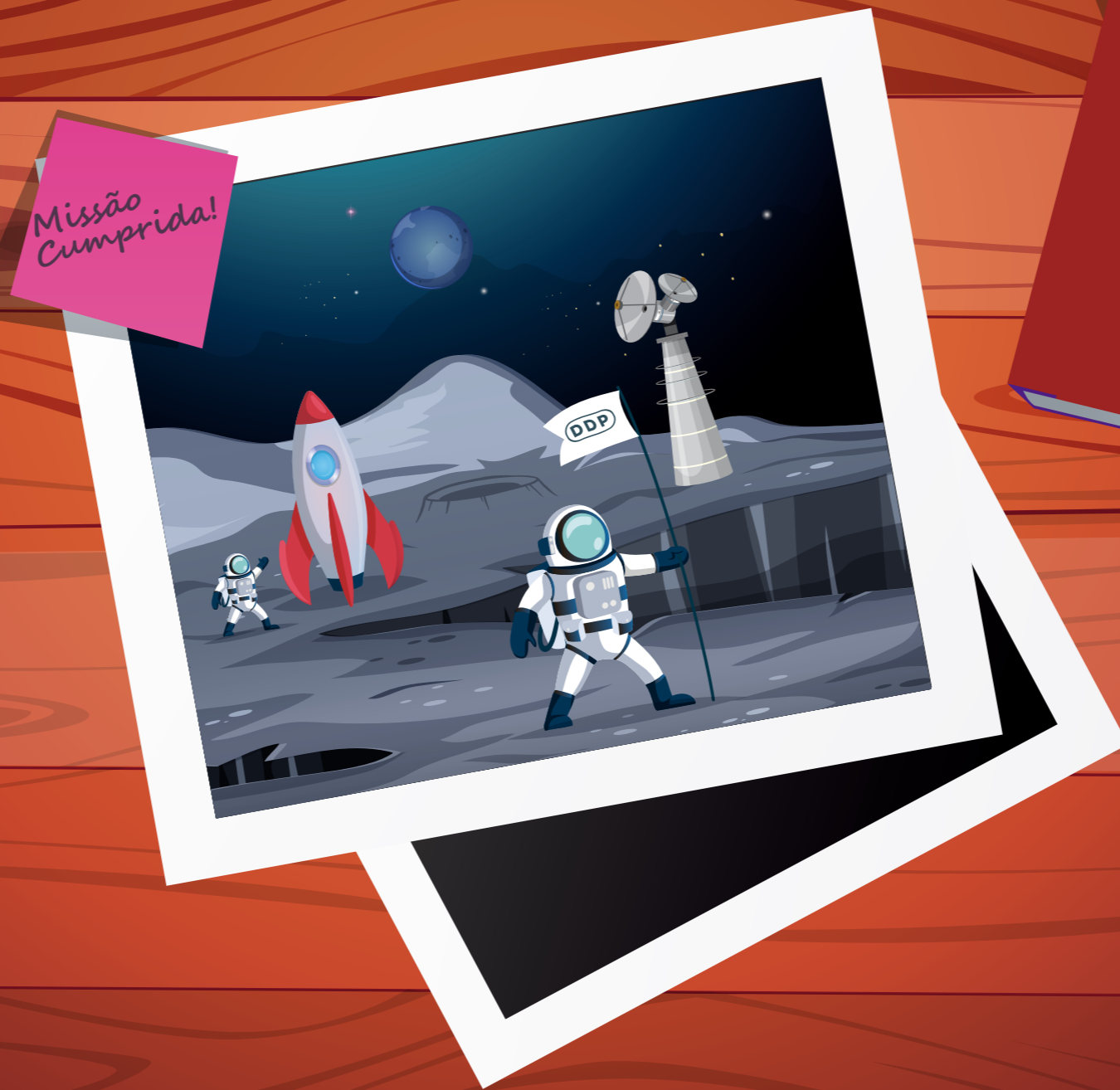
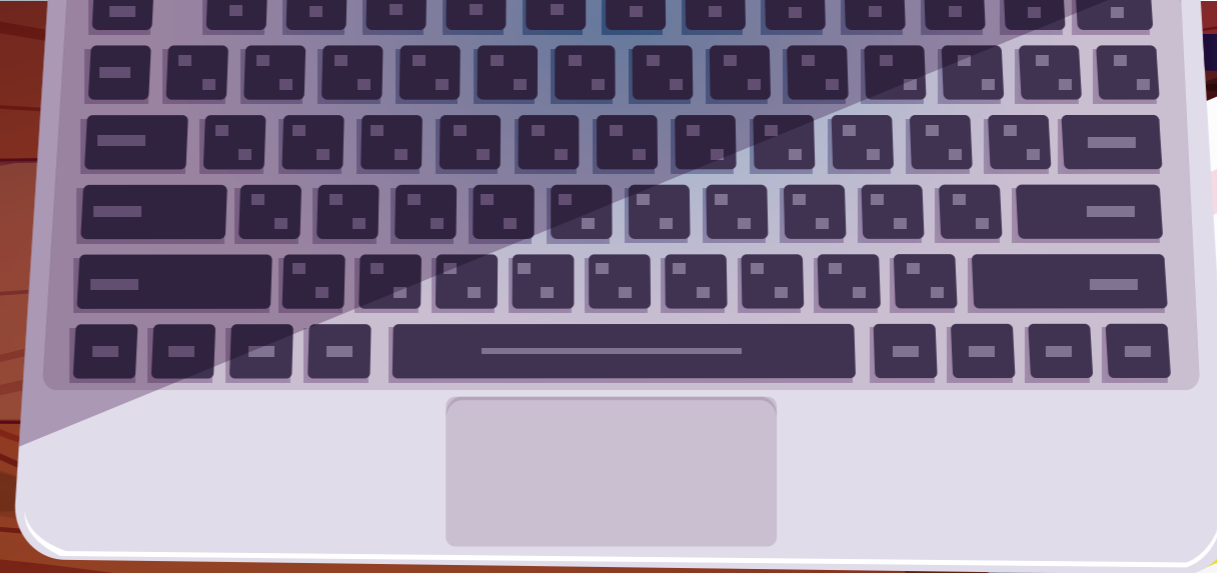
RETIFICAÇÃO DA
PORTARIA Nº 168/2020



Documento assinado eletronicamente por **Maria Vanusa do Socorro de Souza Firmo, Pró-Reitora**, em 28/05/2020, às 15:29, conforme horário oficial de Manaus, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site https://sei.ufam.edu.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **0208739** e o código CRC **2C1AC35E**.



**PLANEJAMENTO
ESTRATÉGICO** 
DEPARTAMENTO DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS