



UNIVERSIDADE
FEDERAL DO PIAUÍ

2025

RELATÓRIO DE ATIVIDADES

SRH 

GESTORES DAS UNIDADES



Ulisses de Carvalho Meireles
Superintendente de Recursos Humanos



Filipe Hudson de Macedo Paz
Coordenação de Desenvolvimento de Pessoas



Lílian Rego de Carvalho Borges
Coordenação de Atenção ao Servidor



Linda Josefina Lula Ferreira
Coordenação de Administração de Pessoal



Maria Lucia Alves
Coordenação de Pagamento



Hellen Kellen Mendes de Lima
Divisão de Provimento e Controle



Gustavo Cardoso Teles Dodth
Divisão de Pagamento de Inativos e Pensionistas



Adriana A Ury Silva Lima Lopes
Divisão de Pagamento de Ativos



Francisca
Divisão de Cadastro e Arquivo

MENSAGEM DO SUPERINTENDENTE



A defesa de uma universidade pública, gratuita e de qualidade permanece como um dos objetivos centrais da UFPI, sendo a gestão de pessoas um instrumento fundamental para o contínuo aprimoramento da gestão pública.

A Superintendência de Recursos Humanos da Universidade Federal do Piauí apresenta o Relatório Anual de Atividades referente ao exercício de 2025, elaborado à luz dos princípios que regem a Administração Pública e em consonância com as orientações dos órgãos de controle. Destaca-se, nesse contexto, o compromisso com a **transparência** e com a **publicidade** dos atos administrativos, bem como com a busca contínua pela **excelência na prestação dos serviços** aos seus usuários, sempre em estrito respeito às normas vigentes.

Com fundamento nas diretrizes estabelecidas pelos órgãos de controle, especialmente aquelas previstas na Decisão Normativa TCU nº 187/2020 e na Instrução Normativa TCU nº 84/2020, o presente relatório consolida informações relativas aos **resultados da gestão no ano de 2025**. Para tanto, são empregadas análises de natureza qualitativa e quantitativa, com o objetivo de subsidiar a tomada de decisões tanto no âmbito interno quanto no externo da Instituição.

Nesse sentido, cumpre salientar que este relatório reúne os elementos necessários para evidenciar a **adequada alocação e o uso responsável dos recursos públicos no âmbito da gestão da UFPI**, primando pela eficiência, economicidade e efetividade das ações administrativas desenvolvidas.

Diante do exposto, e sob a perspectiva do fortalecimento da transparência e da comprovação do gasto público eficiente, informa-se que todas as informações pertinentes encontram-se disponíveis no sítio eletrônico oficial da Instituição.

SUMÁRIO

- 01.** Nossa identidade
- 02.** Visão geral organizacional
- 03.** Rol de responsáveis
- 04.** Quadro de pessoal
- 05.** Mapa estratégico
- 06.** Cadeia de valor
- 07.** Riscos, oportunidades e perspectivas
- 08.** Gestão de riscos
- 09.** Informações orçamentária e financeira

NOSSA IDENTIDADE

A Superintendência de Recursos Humanos da Universidade Federal do Piauí desempenha um papel essencial na construção de um ambiente institucional comprometido com a **excelência, a valorização das pessoas e o fortalecimento da gestão pública**. Em um cenário de constantes transformações nas demandas acadêmicas e administrativas, torna-se fundamental reafirmar os princípios que orientam nossas ações e que sustentam o desenvolvimento humano dentro da UFPI.

Ao apresentar nossa **missão, visão e valores**, buscamos destacar a identidade que guia nosso trabalho diário, reforçando o compromisso com a ética, a inovação, a transparência e a promoção de práticas que contribuam para o bem-estar e o crescimento profissional de toda a comunidade universitária.

Missão	Visão	Valores
Desenvolver atividades de gestão e execução na área de gestão de pessoas, levando em conta a conformidade legal-normativa e os objetivos institucionais da UFPI prezando pela qualidade de vida no trabalho dos seus servidores e pelos serviços prestados à sociedade.	Ser referência, dentre as instituições federais de ensino superior brasileiras, na gestão e execução de atividades na área de gestão de pessoas.	• Humanização nas relações de trabalho; • Respeito à diversidade humana; • Saúde, segurança e qualidade de vida no trabalho; • Trabalho em equipe; • Satisfação no trabalho; • Democratização do acesso às informações; • Ética e transparência nas ações; • Compromisso institucional; e • Responsabilidade socioambiental.

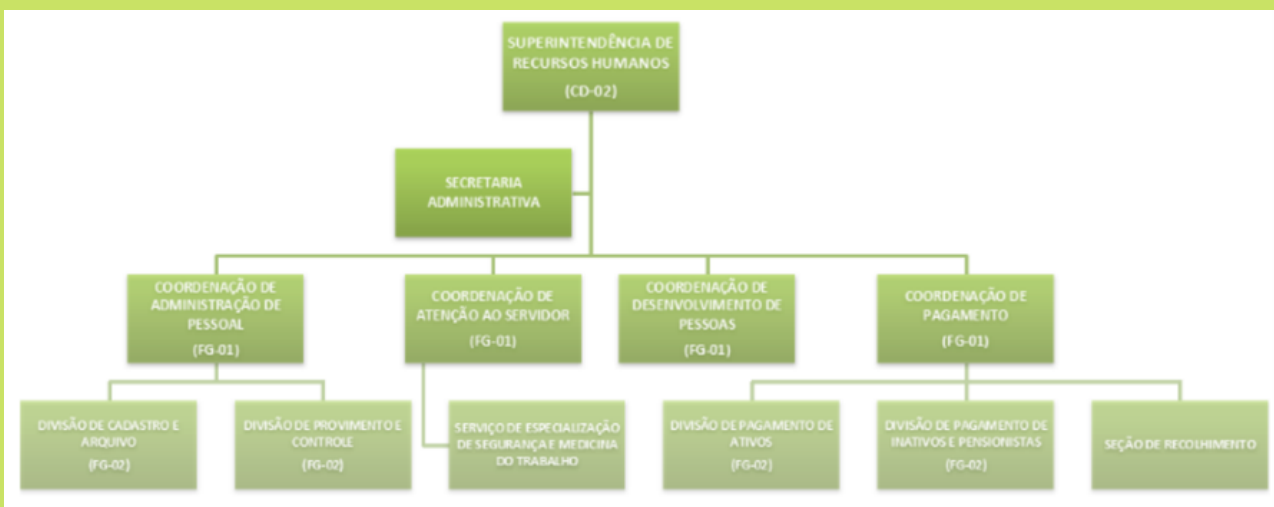
VISÃO GERAL ORGANIZACIONAL

A figura 1 apresenta o organograma da Superintendência de Recursos Humanos (SRH) demonstrando todos os setores que compõe toda unidade administrativa. Dessa forma, as ações são concretizadas com a união de esforços das coordenações, comissões, entre outros setores de apoio.

Na sequência, é apresentado o rol de responsáveis, representado pela quadro 1, com todos os gestores atuantes em 2023, seguido do quadro 2 com a indicação do quadro de pessoal da unidade e, por fim, são apresentadas as figuras:

- Figura 2 - Mapa Estratégico da SRH;
- Figura 3 - Cadeia de Valor da SRH.

Figura 1 - Organograma da SRH



Fonte: Plano de Desenvolvimento da Unidade 2023-2024

ROL DE RESPONSÁVEIS

Tabela 1 - Rol de responsáveis e substitutos no ano de 2025

Nome	CPF	e-mail	nível da função	Função	data início mandato	data fim do mandato	tipo	ato de designação
Flávia Lorene Sampaio Barbosa	***.181.863-**	flsbarbosa@ufpi.edu.br	CD-2	Superintendente	16/03/2022	17/01/2025	Titular	224/2022
Alexandre Rabelo Neto	***.794.553-**	alexandrera belo@ufpi.edu.br	CD-2	Superintendente	18/01/2025	30/09/2025	Titular	86/2025
Ulisses de Carvalho Meireles	***.833.323-**	ulissescdp@ufpi.edu.br	CD-2	Superintendente	01/10/2025	--	Titular	1834/2025
William Alves Leite	***.179.593-**	william.leite@ufpi.edu.br	CD-2	Superintendente	03/02/2025	03/02/2025	Substituto	309/2025
William Alves Leite	***.179.593-**	william.leite@ufpi.edu.br	CD-2	Superintendente	24/02/2025	25/02/2025	Substituto	367/2025

ROL DE RESPONSÁVEIS

Nome	CPF	e-mail	nível da função	Função	data início mandato	data fim do mandato	tipo	ato de designação
William Alves Leite	***.179.593-**	william.leite@ufpi.edu.br	CD-2	Superintendente	07/05/2025	31/05/2025	Substituto	800/2025
William Alves Leite	***.179.593-**	william.leite@ufpi.edu.br	CD-2	Superintendente	21/07/2025	03/08/2025	Substituto	1348/2025
William Alves Leite	***.179.593-**	william.leite@ufpi.edu.br	CD-2	Superintendente	24/11/2025	27/11/2025	Substituto	2135/2025
William Alves Leite	***.179.593-**	william.leite@ufpi.edu.br	CD-2	Superintendente	15/12/2025	20/12/2025	Substituto	2213/2025
Filipe Hudson de Macedo Paz	***.573.883-**	filipepaz@ufpi.edu.br	FG-1	Coordenador	25/11/2022	--	Titular	1355/2022

ROL DE RESPONSÁVEIS

Nome	CPF	e-mail	nível da função	Função	data início mandato	data fim do mandato	tipo	ato de designação
Ulisses de Carvalho Meireles	***.833.323-**	ulissescdp@ufpi.edu.br	FG-1	Coordenador	14/04/2025	17/04/2025	Substituto	597/2025
Ulisses de Carvalho Meireles	***.833.323-**	ulissescdp@ufpi.edu.br	FG-1	Coordenador	28/08/2025	02/09/2025	Substituto	1516/2025
Matheus Soares Spindola	***.758.073-**	matheusspindola@ufpi.edu.br	FG-1	Coordenador	15/02/2025	31/12/2025	Substituto	2239/2025
Linda Josefina Lula Ferreira	***.384.223-**	linda@ufpi.edu.br	FG-1	Coordenador	10/12/2013	--	Titular	2306/2013
Mayza de Sena Martins Soares Mendes	***.774.333-**	mayza@ufpi.edu.br	FG-1	Coordenador	28/01/2025	29/01/2025	Substituto	209/2025

ROL DE RESPONSÁVEIS

Nome	CPF	e-mail	nível da função	Função	data início mandato	data fim do mandato	tipo	ato de designação
Mayza de Sena Martins Soares Mendes	***.774.333-**	mayza@ufpi.edu.br	FG-1	Coordenador	12/11/2025	24/11/2025	Substituto	2009/2025
Mayza de Sena Martins Soares Mendes	***.774.333-**	mayza@ufpi.edu.br	FG-1	Coordenador	17/12/2025	31/12/2025	Substituto	2291/2025
Maria Lúcia Alves	***.077.023-**	mlla@ufpi.edu.br	FG-1	Coordenador	10/12/2013	--	Titular	2308/2013
Jonas Rafael de Lima Sousa	***.164.153-**	jonasr@ufpi.edu.br	FG-1	Coordenador	06/03/2025	04/04/2025	Substituto	342/2025
Adriana A'ury Silva Lima Lopes	***.648.553-**	adrianalima@ufpi.edu.br	FG-2	Chefe de divisão	10/12/2013	--	Titular	2312/2013

ROL DE RESPONSÁVEIS

Nome	CPF	e-mail	nível da função	Função	data início mandato	data fim do mandato	tipo	ato de designação
Jonas Rafael de Lima Sousa	***.164.153-**	jonasr@ufpi.edu.br	FG-2	Chefe de divisão	22/07/2025	05/08/2025	Substituto	1182/2025
Lílian Rego de Carvalho Borges	***.988.133-**	lilian.carvalho@ufpi.edu.br	FG-1	Coordenador	25/11/2023	--	Titular	1887/2023
Hellen Kellen Mendes de Lima	***.750.483-**	hellenkellen@ufpi.edu.br	FG-2	Chefe de divisão	18/07/2022	--	Titular	827/2022
Raimundo Belisario dos Santos Filho	***.134.663-**	belisario@ufpi.edu.br	FG-2	Chefe de divisão	23/06/2025	04/07/2025	Substituto	1103/2025
Francisca Costa da Silva	***.635.713-**	kinhaadm13@ufpi.edu.br	FG-2	Chefe de divisão	27/05/2024	--	Titular	733/2024

ROL DE RESPONSÁVEIS

Nome	CPF	e-mail	nível da função	Função	data início mandato	data fim do mandato	tipo	ato de designação
Gustavo Cardoso Teles Dodth	***.363.323-**	gustavododth@ufpi.edu.br	FG-2	Chefe de divisão	09/11/2015	--	Titular	2036/2015
Sergio Ewerton Menezes dos Santos	***.336.243-**	sergiomenezes@ufpi.edu.br	FG-2	Chefe de divisão	19/02/2025	28/02/2025	Substituto	343/2025
Sergio Ewerton Menezes dos Santos	***.336.243-**	sergiomenezes@ufpi.edu.br	FG-2	Chefe de divisão	24/06/2025	02/07/2025	Substituto	1168/2025
Sergio Ewerton Menezes dos Santos	***.336.243-**	sergiomenezes@ufpi.edu.br	FG-2	Chefe de divisão	28/08/2025	05/09/2025	Substituto	1633/2025

QUADRO DE PESSOAL

Tabela 2 - Quadro de pessoal da SRH

Nome	Carreira	Cargo	Jornada	Nível	Formação	Titulação	Função
ADRIANA A URY SILVA LIMA LOPES	TAE	TECNICO EM ASSUNTOS EDUCACIONA	40 h sem	E	Superior	Pós-Graduação	FG-2
ANDRESSA FRANCISCA GOMES ALVES DE SA	TAE	ASSISTENTE EM ADMINISTRACAO	40 h sem	D	Superior	Pós-Graduação	-
ANTONIO DA CRUZ VIANA DA SILVA	TAE	ADMINISTRADOR	40 h sem	E	Superior	Pós-Graduação	-
ANTONIO JOSE RODRIGUES	TAE	ASSISTENTE EM ADMINISTRACAO	20 h sem	D	Ensino Médio Completo	Ensino Médio Completo	-
ARLETE ARAUJO DOS MARTIRIOS MOURA FE	TAE	ASSISTENTE EM ADMINISTRACAO	40 h sem	D	Superior	Pós-Graduação	-
CARLOS ALBERTO RODRIGUES DE OLIVEIRA	TAE	ENFERMEIRO-AREA	40 h sem	E	Superior	Pós-Graduação	-
EDUARDO DE SALES CARVALHO JUNIOR	TAE	ASSISTENTE EM ADMINISTRACAO	40 h sem	D	Superior	Pós-Graduação	-
FABRICIA PEREIRA DE ALMEDA	TAE	SECRETARIO EXECUTIVO	40 h sem	E	Superior	Ensino Superior Completo	-
FILIPE HUDSON DE MACEDO PAZ	TAE	ASSISTENTE EM ADMINISTRACAO	40 h sem	D	Superior	Pós-Graduação	FG-1

QUADRO DE PESSOAL

Nome	Carreira	Cargo	Jornada	Nível	Formação	Titulação	Função
FRANCISCA COSTA DA SILVA	TAE	ASSISTENTE EM ADMINISTRACAO	40 h sem	D	Superior	Pós-Graduação	FG-2
GUSTAVO CARDOSO TELES DODTH	TAE	ASSISTENTE EM ADMINISTRACAO	40 h sem	D	Superior	Pós-Graduação	FG-2
HAMILTON JOSE BARBOSA NASCIMENTO	TAE	ASSISTENTE EM ADMINISTRACAO	40 h sem	D	Superior	Pós-Graduação	-
HELLEN KELLEN MENDES DE LIMA	TAE	ASSISTENTE EM ADMINISTRACAO	40 h sem	D	Superior	Pós-Graduação	FG-2
HELLYNE NERY BATISTA SANTOS	TAE	ASSISTENTE EM ADMINISTRACAO	40 h sem	D	Superior	Pós-Graduação	-
HESTIA ALCOBACA CASTELO BRANCO	TAE	TECNICO EM ASSUNTOS EDUCACIONAIS	40 h sem	E	Superior	Ensino Superior Completo	-
IONARA DE MOURA SANTOS	TAE	ASSISTENTE EM ADMINISTRACAO	40 h sem	D	Superior	Pós-Graduação	-
JADELSON PEREIRA DA SILVA	TAE	TEC EM SEGURANCA DO TRABALHO	40 h sem	D	Superior	Pós-Graduação	-
JESSICA KAROLYNE DE SOUSA PASSOS	TAE	ENGENHEIRO DE SEG DO TRABALHO	40 h sem	E	Superior	Pós-Graduação	-

QUADRO DE PESSOAL

Nome	Carreira	Cargo	Jornada	Nível	Formação	Titulação	Função
JOAO FRANCISCO DE MORAIS JUNIOR	TAE	TEC EM SEGURANCA DO TRABALHO	40 h sem	D	Médio	Ensino Médio Completo	-
JONAS RAFAEL DE LIMA SOUSA	TAE	ASSISTENTE EM ADMINISTRACAO	40 h sem	D	Superior	Pós-Graduação	-
JOSEFINA MARIA DE LOURDES NUNES DOS SANTOS SARAIVA	TAE	ASSISTENTE SOCIAL	40 h sem	E	Superior	Pós-Graduação	-
KAMILLA SAMIA GOMES ALVES DE SA	TAE	ASSISTENTE EM ADMINISTRACAO	40 h sem	D	Superior	Pós-Graduação	-
KELINE SOUSA E SILVA FERREIRA DE CARVALHO	TAE	ASSISTENTE EM ADMINISTRACAO	40 h sem	D	Superior	Pós-Graduação	-
LIBIA MAFRA BENVINDO DE MIRANDA	TAE	ASSISTENTE SOCIAL	40 h sem	E	Superior	Pós-Graduação	-
LILIAN REGO DE CARVALHO BORGES	TAE	MEDICO - PCCTAE	40 h sem	E	Superior	Pós-Graduação	FG-1
LINDA JOSEFINA LULA FERREIRA	TAE	ASSISTENTE EM ADMINISTRACAO	40 h sem	D	Superior	Pós-Graduação	FG-1

QUADRO DE PESSOAL

Nome	Carreira	Cargo	Jornada	Nível	Formação	Titulação	Função
LIVIA DANIELE DOS SANTOS COSTA	TAE	ASSISTENTE EM ADMINISTRACAO	40 h sem	D	Superior	Pós-Graduação	-
LORRAN PAIXAO ARAUJO	TAE	ASSISTENTE EM ADMINISTRACAO	40 h sem	D	Superior	Pós-Graduação	-
LUCIANA FREITAS DE SOUSA ARAGAO	TAE	ASSISTENTE EM ADMINISTRACAO	40 h sem	D	Superior	Ensino Superior Completo	-
MARCEL WILSON ROCHA PACHECO	TAE	ASSISTENTE EM ADMINISTRACAO	40 h sem	D	Superior	Pós-Graduação	-
MARIA DE LOURDES SOARES DE ARAUJO	TAE	ASSISTENTE EM ADMINISTRACAO	40 h sem	D	Superior	Pós-Graduação	-
MARIA DE LOURDES SOUSA LIMA	TAE	ASSISTENTE EM ADMINISTRACAO	40 h sem	D	Superior	Pós-Graduação	-
MARIA JOSE DO NASCIMENTO SILVA	TAE	ASSISTENTE EM ADMINISTRACAO	40 h sem	D	Superior	Pós-Graduação	-
MARIA LUCIA ALVES	TAE	ASSISTENTE EM ADMINISTRACAO	40 h sem	D	Superior	Pós-Graduação	FG-1

QUADRO DE PESSOAL

Nome	Carreira	Cargo	Jornada	Nível	Formação	Titulação	Função
MATHEUS SOARES SPINDOLA	TAE	ASSISTENTE EM ADMINISTRACAO	40 h sem	D	Superior	Pós-Graduação	-
MAXWELL OLIVEIRA DIAS	TAE	ADMINISTRADOR	40 h sem	E	Superior	Ensino Superior Completo	-
MAYZA DE SENA MARTINS SOARES MENDES	TAE	ASSISTENTE EM ADMINISTRACAO	40 h sem	D	Superior	Pós-Graduação	-
RAIMUNDO BELISARIO DOS SANTOS FILHO	TAE	ASSISTENTE EM ADMINISTRACAO	40 h sem	D	Superior	Pós-Graduação	-
RODRIGO DE CASTRO CARDOSO	TAE	ASSISTENTE EM ADMINISTRACAO	40 h sem	D	Superior	Pós-Graduação	-
SERGIO EWERTON MENEZES DOS SANTOS	TAE	ASSISTENTE EM ADMINISTRACAO	40 h sem	D	Superior	Pós-Graduação	-
SHISLENE GOMES ARAUJO AMORIM	TAE	SECRETARIO EXECUTIVO	40 h sem	E	Superior	Pós-Graduação	-
SUZE KELY ARAGAO RIBEIRO	TAE	ADMINISTRADOR	40 h sem	E	Superior	Pós-Graduação	-

QUADRO DE PESSOAL

Nome	Carreira	Cargo	Jornada	Nivel	Formação	Titulação	Função
ULISSES DE CARVALHO MEIRELES	TAE	ASSISTENTE EM ADMINISTRACAO	40 h sem	D	Superior	Pós-graduação	CD-2
WILLIAM ALVES LEITE	TAE	ASSISTENTE EM ADMINISTRACAO	40 h sem	D	Superior	Ensino Superior Completo	-

MAPA ESTRATÉGICO

Missão

Desenvolver atividades de gestão e execução na área de gestão de pessoas, levando em conta a conformidade legal-normativa e os objetivos institucionais da UFPI prezando pela qualidade de vida no trabalho dos seus servidores e pelos serviços prestados à sociedade

Visão

Ser referência, dentre as instituições federais de ensino superior brasileiras, na gestão e execução de atividades na área de gestão de pessoas

Perspectivas de Recursos

Gestão de Pessoas:

- Qualificar e capacitar a equipe;
- Desenvolver e fortalecer competências dos servidores;
- Valorizar servidores com foco em resultado.

Gestão de Infraestrutura e tecnologia da informação:

- Promover a modernização da infraestrutura física e tecnológica; Desenvolver e fortalecer competências dos servidores;
- Utilizar os módulos SIGEPE/SouGov na gestão de pessoas;
- Adotar a ferramenta de BI no processo de tomada de decisão na área de gestão de pessoas.

Perspectivas de Processos internos

Gestão e Governança:

- Fortalecer as boas práticas de governança, transparência da informação e gestão orientada a resultado;
- Fortalecer os índices de governança institucional conforme levantamento do TCU;

Gestão de Pessoas:

- Implementar programas de desenvolvimento de equipe e capacitação, visando desenvolver competências e habilidades;
- Desenvolver programas de atenção ao servidor;
- Descentralizar atividades de gestão para os campi fora de sede;
- Gerir a contratação e a jornada de trabalho dos servidores

Perspectivas de Resultados

- Qualificação de servidores competentes para o pleno exercício de suas funções a fim de prestar serviço público de qualidade à sociedade;
- Promover relações de trabalho humanizadas na UFPI;
- Contribuir para a melhoria da saúde ocupacional, segurança no ambiente de trabalho e qualidade de vida do servidor.

CADEIA DE VALOR

Produtos entregues a sociedade

- Qualificação dos servidores para prestação de serviço público de excelência;
- Promover relações de trabalho humanizadas na UFPI;
- Contribuir para a melhoria da saúde ocupacional, segurança no ambiente de trabalho e qualidade de vida do servidor.

Macroprocessos finalísticos

- Qualificar servidores em ações de desenvolvimento;
- Promover saúde, segurança e qualidade de vida do servidor;
- Cadastrar dados funcionais dos servidores;
- Lançar benefícios e folha de pagamento dos servidores.

Macroprocessos gerenciais

- Mapeamento de processos;
- Governança institucional;
- Elaboração de instruções normativas;
- Comunicação e relações institucionais.

Macroprocessos de sustentação

- Gestão de pessoas;
- Gestão de tecnologia da informação;
- Gestão orçamentária;
- Gestão de infraestrutura física.

RISCOS, OPORTUNIDADES E PERSPECTIVAS

O gerenciamento de risco e suas atividades têm como função assegurar que a unidade atinja os objetivos definidos no Plano de Desenvolvimento Institucional - PDI e da Unidade - PDU, contribuindo com a tomada de decisões para o alcance dos objetivos e metas estabelecidos a fim de reduzir ou eliminar prejuízos, entraves e retrabalhos. Apresenta-se no quadro 3 o plano de gestão de risco da SRH.

Em termos de oportunidades, as inovações tecnológicas proporcionadas pelo Governo Federal, tais como o uso de plataformas digitais para prestação de serviço ágil e eficiente, a exemplo da plataforma GOV.BR e a implantação do Programa de Gestão de Desempenho (PGD), modelo de gestão instituído pela Administração Pública Federal por meio do Decreto nº 11.072/2022 e regulamentado pela Instrução Normativa nº 24/2023, trouxeram boas práticas de gestão que proporcionam prestações de serviços eficientes pela Universidade Federal do Piauí.

Nesse contexto, a valorização do modelo gerencial de gestão com a priorização dos resultados, visando o interesse social, além de identificar as melhores práticas para implementá-las no setor público, evidencia a importância do planejamento estratégico, tático e operacional da SRH e dos seus processos avaliativos, constatando-se a constante evolução das metas previstas e dos resultados alcançados. A perspectiva é positiva frente a um cenário favorável à demonstração de crescimento dos aspectos avaliados satisfatoriamente e a melhoria daqueles apontados com fragilidades, gerando impactos na melhoria da qualidade dos serviços oferecidos pela SRH.

GESTÃO DE RISCOS

Tabela 3 - Gestão da riscos da SRH

ID	Macro produto	Evento de risco	Causa	Consequência	Atenuação e recuperação	Tipo tratamento	Medida de tratamento	Responsável	Estratégia de tratamento
17	Gestão de pessoas	Impossibilidade de nomeação	Vedações federais; Orçamento reduzido; Quantidade de código de vaga insuficiente.	Impossibilidade de nomear e manter o quadro de pessoal	Realocar pessoal no âmbito da unidade; Realocar atividades entre servidores	Mitigar	Estudos das necessidades e rotinas das unidades; Realocar pessoal a partir dessa análise, Implementar o DFT	SRH	Realizar o dimensionamento da força de trabalho (DFT) em todas as unidades administrativas da UFPI
18	Gestão de pessoas	Falta de adesão do público-alvo em participar dos cursos ofertados	Falta de interesse, alta demanda de trabalho que impossibilita participação durante horário de trabalho	Desperdício de recursos, falta de pessoal capacitado para executar funções, cancelamento da capacitação	Convencimento e conscientização do público-alvo	Mitigar	Demonstrações de melhorias funcionais geradas pelos cursos, cursos com horários flexíveis ou virtuais	SRH	Implementar melhorias de design instrucional visando desenvolver ações de desenvolvimento mais acessíveis

Fonte: SRH

GESTÃO DE RISCOS

ID	Macro produto	Evento de risco	Causa	Consequência	Atenuação e recuperação	Tipo tratamento	Medida de tratamento	Responsável	Estratégia de tratamento
19	Gestão de pessoas	Afastamentos relacionados a saúde do servidor	Não realização de exames periódicos, adoecimento mental em razão de ambientes não humanizados	Absenteísmo, comprometimento das atividades da unidade	Campanhas de conscientização o quanto a promoção de saúde e qualidade de vida	Mitigar	Desenvolver a políticas de atenção a saúde com campanhas alusivas a qualidade de vida no trabalho	SRH	Realizar atividades educativas sobre qualidade de vida no trabalho
20	Gestão de pessoas	Insegurança no provimento e movimentação de pessoal	Editais de remoção sem transparência; Divergência de procedimentos da comissão quanto a resoluções; Insegurança na forma de provimento quando do surgimento do código de vaga.	Prejuízo ao erário, judicialização contra o ato administrativo	Revisão de concurso, Processos de remoção aberto; Provocação externa tempestiva para correção.	Mitigar	Previsão da resolução de concurso; Criação/revisão da resolução de movimentação.	SRH	Elaboração/revisão das portarias e resoluções com temática de gestão de pessoas
21	Gestão de pessoas	Concessão indevida ou não concessão de insalubridade/periculosidade	Inexistência de risco ou falha na avaliação	Prejuízo ao erário, retrabalho devido a nova avaliação, denúncias.	Avaliação in loco ao iniciar processo, capacitação do avaliador.	Mitigar	Monitoramento periódico das concessões de insalubridade e periculosidade	SRH, SESMT	Realização de treinamentos

GESTÃO DE RISCOS

ID	Macro produto	Evento de risco	Causa	Consequência	Atenuação e recuperação	Tipo tratamento	Medida de tratamento	Responsável	Estratégia de tratamento
22	Gestão de pessoas	Perda de documentos funcionais dos servidores	Ausência de servidor capacitado para gestão documental, desastres naturais	Impossibilidade de acesso às informações funcionais dos servidores	Treinamento de gestão documental e arquivística	Mitigar	Alimentação do Assentamento funcional digital (AFD) com os documentos físicos dos servidores	SRH, CAP	Inclusão dos documentos dos servidores no assentamento funcional digital (AFD) de modo a facilitar o acesso e preservação documental
23	Gestão de pessoas	Falta de adesão do público-alvo em participar dos cursos ofertados	Falta de interesse, alta demanda de trabalho que impossibilita participação durante horário de trabalho	Desperdício de recursos, falta de pessoal capacitado para executar funções, cancelamento da capacitação	Convencimento e conscientização do público-alvo	Mitigar	Demonstrações de melhorias funcionais geradas pelos cursos, cursos com horários flexíveis ou virtuais	SRH	Implementar melhorias de design instrucional visando desenvolver ações de desenvolvimento mais acessíveis

CONJUNTO DE DADOS

PLANO DE DADOS		ANO			
		2025	CONJUNTO DE DADOS		
			SERVIDORES		
SEXO	PROFESSOR MAGISTÉRIO SUPERIOR	PROFESSOR SUBSTITUTO	PROFESSOR VISITANTE	PROFESSOR ENSINO BÁSICO TÉCNICO E TECNOLÓGICO	TECNICO ADMINISTRATIVO EM EDUCAÇÃO
MASCULINO	783	79	2	48	478
FEMININO	725	80	4	58	512
TOTAL	1508	159	6	106	990
TOTAL DE SERVIDORES: 2769					

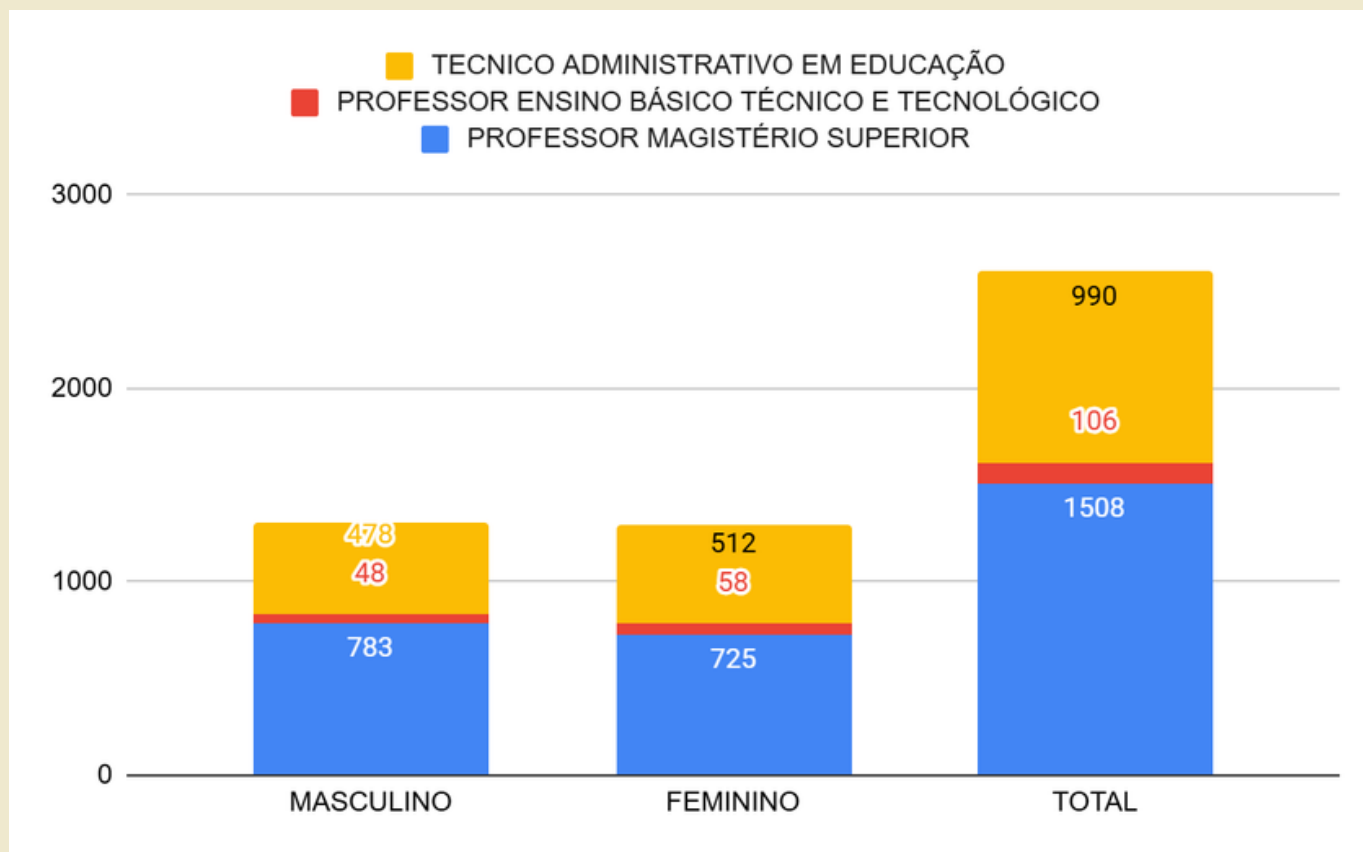
CONJUNTO DE DADOS

PLANO DE DADOS		ANO			
		2025	CONJUNTO DE DADOS		
			SERVIDORES		
JORNADA DE TRABALHO	PROFESSOR MAGISTÉRIO SUPERIOR	PROFESSOR SUBSTITUTO	PROFESSOR VISITANTE	PROFESSOR ENSINO BÁSICO TÉCNICO E TECNOLÓGICO	TECNICO ADMINISTRATIVO EM EDUCAÇÃO
DE	1309	0	6	104	-
40h	108	140	0	1	963
30h	0	0	0	0	18
24h	0	0	0	0	7
20h	91	7	0	1	2
TOTAL	1508	147	6	106	990
TOTAL DE SERVIDORES: 2769					

CONJUNTO DE DADOS

SERVIDORES DA UFPI

O número total de servidores da Universidade não teve alterações significativas nos últimos anos, a única exceção refere-se a quantidade de servidores técnicos-administrativos que teve redução aproximada de 7% (sete por cento) entre 2024 e 2025, motivado entre outras questões, pela vedação de concursos para determinados cargos.



CONJUNTO DE DADOS

PLANO DE DADOS		ANO			
		2025	CONJUNTO DE DADOS		
			SERVIDORES		
TITULAÇÃO	PROFESSOR MAGISTÉRIO SUPERIOR	PROFESSOR SUBSTITUTO	PROFESSOR VISITANTE	PROFESSOR ENSINO BÁSICO TÉCNICO E TECNOLÓGICO	TECNICO ADMINISTRATIVO EM EDUCAÇÃO
DOUTORADO	1249	42	6	56	72
MESTRADO	280	88	0	43	247
ESPECIALIZAÇÃO	54	27	0	7	443
GRADUAÇÃO	7	2	0	0	127
DEMAIS	0	0	0	0	101
TOTAL	1508	159	6	106	990
TOTAL DE SERVIDORES: 2769					

CONJUNTO DE DADOS

PLANO DE DADOS		ANO	
		2025	CONJUNTO DE DADOS
			SERVIDORES
AFASTAMENTOS	PROFESSOR MAGISTÉRIO SUPERIOR	PROFESSOR ENSINO BÁSICO TÉCNICO E TECNOLÓGICO	TECNICO ADMINISTRATIVO EM EDUCAÇÃO
PÓS-DOCTORADO	43	0	0
PÓS-GRADUAÇÃO STRICTO SENSU	74	10	25
LICENÇA PARA CAPACITAÇÃO	14	0	36
MISSÃO OU ESTUDO NO EXTERIOR	14	1	0
DEMAIS	28	0	4
TOTAL	173	11	65
TOTAL DE SERVIDORES AFASTADOS: 249			

CONJUNTO DE DADOS

QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

A análise dos dados mostra que a maior parte dos servidores possui titulação de doutorado, refletindo a alta qualificação exigida para esses cargos. Além disso, observa-se uma proporção significativa de mestres e uma presença menor de servidores com titulações de nível pós-graduação lato sensu. Esse perfil demonstra o compromisso da instituição com a qualificação acadêmica dos seus docentes.

Verifica-se ainda que entre os professores do Magistério Superior, há uma prevalência de afastamentos por capacitações avançadas e missões de estudo no exterior, isso se deve ao fato de que grande parte dessa categoria já possui titulação de doutorado. A análise permite-nos concluir que os docentes afastados correspondem a **11,4%** do total de docentes em exercício, enquanto técnicos-administrativos tiveram menos afastamentos proporcionalmente, de apenas **6,5%**, indicando uma dinâmica diferenciada nas categorias, com uma maior quantidade de docentes buscando qualificações por meio de afastamentos.

Esses números demonstram o maior volume de afastamentos já registrados pela UFPI desde a implementação da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas do Decreto nº 9.991/19, confirmando a tendência de alta desde o final da crise sanitária da Covid-19 até os dias de hoje, resultado ainda da aprovação da nova Resolução de ação de desenvolvimento (Res. CAD nº 152/2023 e CEPEX nº 547/2023).

CONJUNTO DE DADOS

PLANO DE DADOS		ANO	
		2025	CONJUNTO DE DADOS
			DIMENSIONAMENTO DA FORÇA DE TRABALHO
UNIDADE	QUANTIDADE ATUAL DE SERVIDORES	QUANTIDADE CALCULADA DE SERVIDORES	NECESSIDADE DE ADEQUAÇÃO
CACOM/PRAEC	26	36	10
NAU/PRAEC	7	9	2
CAP/SRH	13	12	-1
CAS/SRH	6	6	0
CDP/SRH	6	9	3
CP/SRH	9	9	0
CFOPS/PREXC	3	3	0
CPCEL/PREXC	3	3	0
CPPEC/PREXC	3	3	0
PREXC	6	8	2

CONJUNTO DE DADOS

PLANO DE DADOS		ANO	
		2025	CONJUNTO DE DADOS
			DIMENSIONAMENTO DA FORÇA DE TRABALHO
UNIDADE	QUANTIDADE ATUAL DE SERVIDORES	QUANTIDADE CALCULADA DE SERVIDORES	NECESSIDADE DE ADEQUAÇÃO
CIP/PROPESQI	3	4	1
CPESI/PROPESQI	4	5	1
PROPESQI	3	3	0
GCUSTOS/PRAD	4	6	2
GCON/PRAD	3	5	2
GCP/PRAD	5	5	0
GEXCON/PRAD	4	4	0
TOTAL	108	130	22

CONJUNTO DE DADOS

DIMENSIONAMENTO DA FORÇA DE TRABALHO

Ao longo de 2025, a SRH iniciou o Dimensionamento da Força de Trabalho nas unidades administrativas da UFPI, utilizando a metodologia transferida pelo Governo Federal, com uso da ferramenta SISDIP. Essa medida, visa atender ao disposto no arts. 5º e 6º do Decreto 5.825/2006 que trata sobre Plano de Desenvolvimento dos Integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação. Os resultados foram positivos, alcançando a marca de **17 unidades dimensionadas**, totalizando 108 servidores participantes, reforçando o compromisso da SRH em **utilizar ferramentas tecnológicas de gestão para a tomada de decisão na UFPI**.

Os dados reforçam a necessidade de adequação de pessoal em muitas das unidades, com destaque para a CACOM/PRAEC, que apresentou necessidade de acréscimo de 10 servidores na unidade.

O sucesso da ferramenta permite expandir os dimensionamentos para outras unidades para permitir a melhor alocação de pessoal técnico-administrativo e assim contribuir com o desenvolvimento de toda a categoria na UFPI.

CONJUNTO DE DADOS

PLANO DE DADOS		ANO	
		2025	CONJUNTO DE DADOS
			OBTENÇÃO DE TITULAÇÃO
NÍVEL DE TITULAÇÃO	TECNICOS-ADMINISTRATIVOS	DOCENTES MAGISTÉRIO SUPERIOR	DOCENTES EBTT
GRADUAÇÃO	9	0	0
ESPECIALIZAÇÃO	46	0	1
MESTRADO	31	0	0
DOUTORADO	10	33	4
TOTAL	96	33	5

CONJUNTO DE DADOS

OBTENÇÃO DE TITULAÇÃO PELOS SERVIDORES

A UFPI apresenta-se como instituição com elevado grau de maturidade acadêmica, especialmente pelo fato de que a maioria absoluta dos docentes são doutores e o número de técnicos administrativos que buscam programas de mestrado ou doutorado é elevado, maior que toda a categoria de docentes do magistério superior e EBTT juntas, resultado em 41 novos mestres e doutores em 2025.

A comparação das tabelas evidencia onde a força de trabalho está concentrada e para onde ela está caminhando. Por um lado, os docentes já possuem um perfil quase totalmente com doutorado (1.249 de 1.508 servidores, ou 82,8%). Por isso, a tabela de 2025 mostrou pouca movimentação nessa área, já que o teto de titulação já foi atingido pela maioria.

Por sua vez, a categoria de Técnico-Administrativo em Educação é a que mais demonstra dinamismo. Com 990 servidores no total, eles possuem a maior diversidade de títulos, incluindo 101 na categoria "Demais" e 127 apenas com graduação. O fato de terem liderado as novas titulações em 2025 mostra uma busca ativa por progressão na carreira.

CONJUNTO DE DADOS

PLANO DE DADOS		ANO			
		2025	CONJUNTO DE DADOS		
			ADMISSÃO DE SERVIDORES		
JORNADA DE TRABALHO	PROFESSOR MAGISTÉRIO SUPERIOR	PROFESSOR SUBSTITUTO	PROFESSOR VISITANTE	PROFESSOR ENSINO BÁSICO TÉCNICO E TECNOLÓGICO	TECNICO ADMINISTRATIVO EM EDUCAÇÃO
DE	36	0	4	2	0
40H	3	126	0	0	36
30H	0	0	0	0	0
24H	0	0	0	0	0
20H	3	0	0	0	0
TOTAL	42	126	4	2	36
TOTAL DE SERVIDORES ADMITIDOS: 210					

CONJUNTO DE DADOS

PLANO DE DADOS		ANO	
		2025	CONJUNTO DE DADOS
			DESLIGAMENTO DE SERVIDORES
JORNADA DE TRABALHO	PROFESSOR MAGISTÉRIO SUPERIOR	PROFESSOR ENSINO BÁSICO TÉCNICO E TECNOLÓGICO	TECNICO ADMINISTRATIVO EM EDUCAÇÃO
DE	25	1	0
40H	1	0	29
30H	0	0	0
24H	0	0	0
20H	2	0	0
TOTAL	28	1	29
TOTAL DE SERVIDORES DESLIGADOS: 58			

CONJUNTO DE DADOS

PLANO DE DADOS		ANO	
		2025	CONJUNTO DE DADOS
			DESLIGAMENTO DE SERVIDORES
MOTIVO DO DESLIGAMENTO	PROFESSOR MAGISTÉRIO SUPERIOR	PROFESSOR ENSINO BÁSICO TÉCNICO E TECNOLÓGICO	TECNICO ADMINISTRATIVO EM EDUCAÇÃO
APOSENTADORIA	22	1	19
POSSE EM CARGO INACUMULÁVEL	5	0	8
DEMISSÃO	0	0	1
FALECIMENTO	0	0	0
OUTRO TIPO	1	0	1
TOTAL	28	1	29
TOTAL DE SERVIDORES DESLIGADOS: 58			

CONJUNTO DE DADOS

ADMISSÃO E DESLIGAMENTO DE SERVIDORES

Ao longo de 2025 foram 210 servidores admitidos, e a distribuição das admissões em 2025 reflete uma ênfase nos cargos do magistério federal, com um número considerável de contratações, seguido por contratações pontuais de professores visitantes. Enquanto isso, as admissões de professores do ensino básico técnico e de técnicos administrativos foram mais modestas, concentrando-se apenas em servidores com jornada 40h, uma vez que essa corresponde a maioria dos cargos com regulamentação.

Por se tratar de atividade que depende da liberação de códigos de vagas do órgão central do SIPEC, as contratações seguem um padrão que tem se repetido ao longo dos anos, mantendo-se o estoque de servidores mais ou menos constante na instituição, focando apenas na reposição dos códigos oriundos de desligamentos.

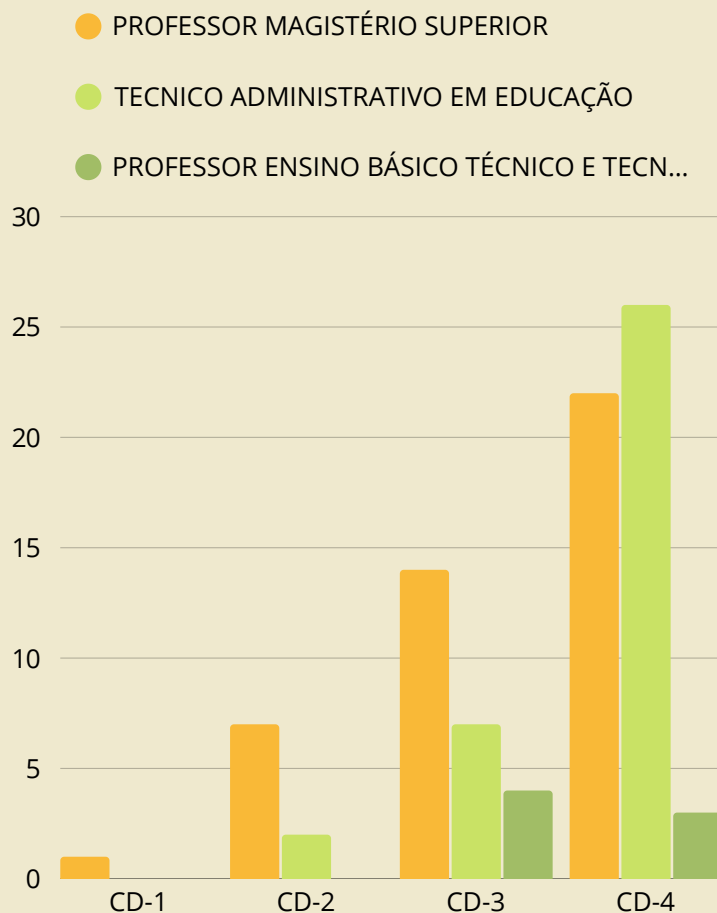
CONJUNTO DE DADOS

PLANO DE DADOS		ANO	
		2025	CONJUNTO DE DADOS
			GESTORES
CARGOS DE DIREÇÃO	PROFESSOR MAGISTÉRIO SUPERIOR	PROFESSOR ENSINO BÁSICO TÉCNICO E TECNOLÓGICO	TECNICO ADMINISTRATIVO EM EDUCAÇÃO
CD-1	1	0	0
CD-2	7	0	2
CD-3	14	4	7
CD-4	22	3	26
TOTAL	34	7	35
TOTAL DE GESTORES: 76			

CONJUNTO DE DADOS

NÍVEL DOS CARGOS

SERVIDORES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO



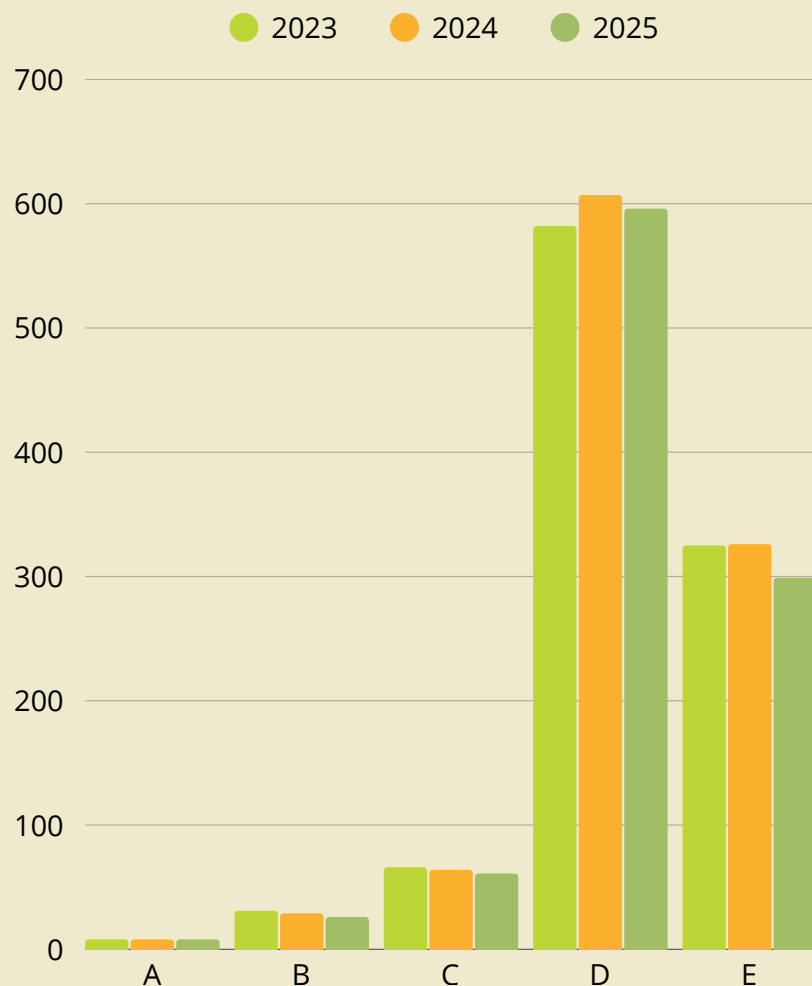
A representatividade das categorias nos cargos de gestão da UFPI apresenta uma correlação direta: quanto mais alto o nível do cargo maior é a presença de Professores do Magistério Superior e menor (ou nula) é a presença de TAEs e Professores do EBTT. Nesse sentido, isso demonstra que Gestão Estratégica (CD-1/CD-2) está concentrada no corpo docente e a gestão Intermediária/Operacional (CD-3/CD-4) com forte presença de TAEs e docentes.

CONJUNTO DE DADOS

PLANO DE DADOS	ANO	
	2025	CONJUNTO DE DADOS
		TÉCNICOS-ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO
NÍVEL	TÉCNICO-ADMINISTRATIVO EM EDUCAÇÃO	
A	8	
B	26	
C	61	
D	596	
E	299	
TOTAL DE TÉCNICOS-ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO: 990		

CONJUNTO DE DADOS

NÍVEL DOS CARGOS SERVIDORES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO



Durante os anos de 2023, 2024 e 2025, o total de servidores variou levemente: 1.012 (2023), 1.034 (2024) e 990 (2025). Nesse interstício, embora quase todos os níveis perderam integrantes, o Nível D aumentou sua dominância, passando de 57% para 60% da força de trabalho total. Isso indica que as novas contratações estão se concentrando nessa faixa, enquanto os níveis A, B e C estão em processo de extinção ou vacância sem reposição.

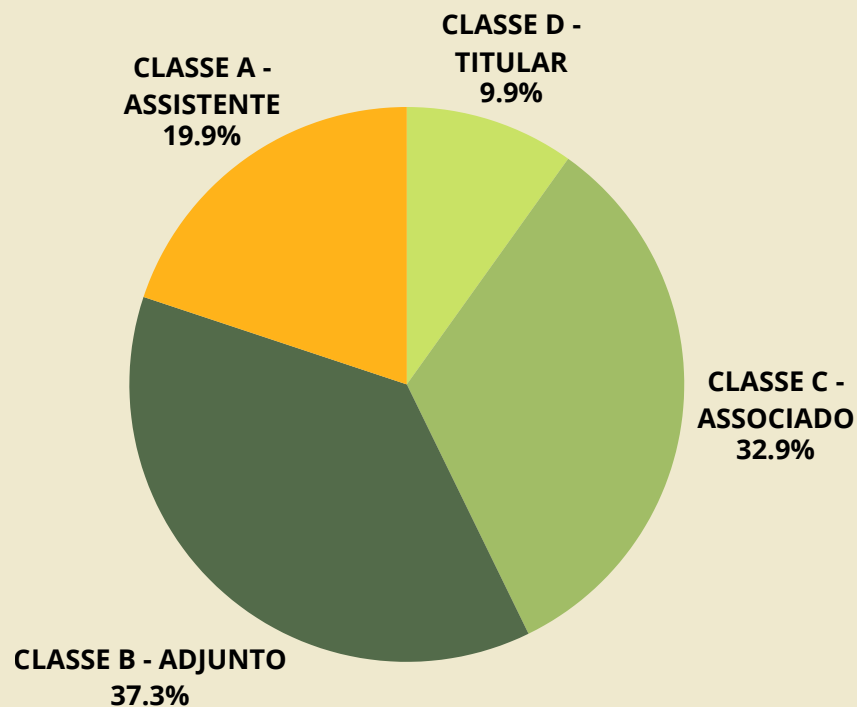
Esse cenário demonstra que a UFPI bem como o Governo Federal está favorecendo a contratação de servidores com maior qualificação técnica e profissional, com a admissão de servidores dos níveis mais altos (D e E).

CONJUNTO DE DADOS

PLANO DE DADOS	ANO	
	2025	CONJUNTO DE DADOS
		DOCENTES DO MAGISTÉRIO SUPERIOR
NÍVEL	QUANTIDADE DE DOCENTES DO MAGISTÉRIO SUPERIOR	
CLASSE D - TITULAR	149	
CLASSE C - ASSOCIADO	496	
CLASSE B - ADJUNTO	563	
CLASSE A - ASSISTENTE	300	
TOTAL DE DOCENTES DO MAGISTÉRIO SUPERIOR: 1508		

CONJUNTO DE DADOS

CLASSES DA CARREIRA SERVIDORES DOCENTES DO MAGISTÉRIO SUPERIOR



A carreira docente sofreu grande alteração com a Lei nº 15.141, de 2025, que reduziu de 5 para 4 o número de classes, ficando um único nível na classe A denominada assistente.

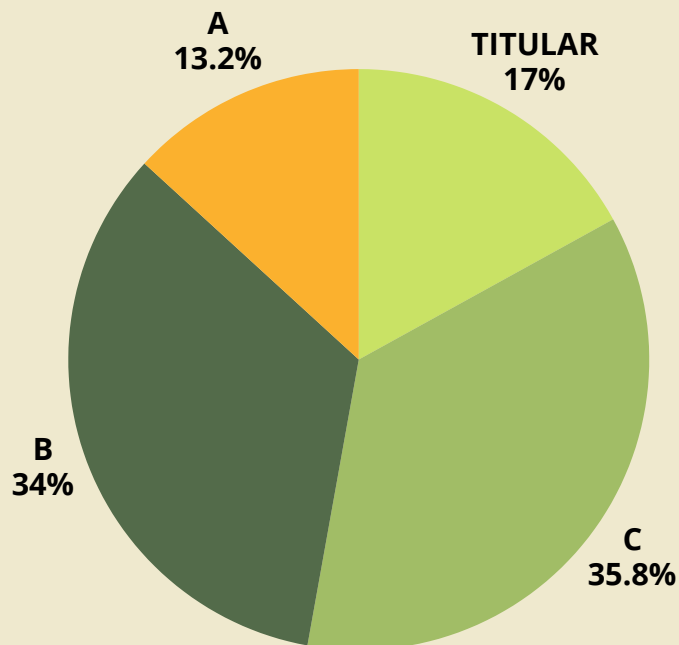
Tal reestruturação teve um efeito de valorização e progressão. Antes da mudança (2024), a classe de Associado correspondia a 28,2% do quadro; após a mudança, subiu para 32,9%. Isso sugere que os critérios de promoção se tornaram mais acessíveis e que a nova estrutura de classes facilitou a ascensão funcional, reduzindo o acúmulo de profissionais nas classes intermediárias.

CONJUNTO DE DADOS

PLANO DE DADOS	ANO	
	2025	CONJUNTO DE DADOS
		DOCENTES DO ENSINO BÁSICO, TÉCNICO E TECNOLÓGICO
NÍVEL	QUANTIDADE DE DOCENTES DO ENSINO BÁSICO, TÉCNICO E TECNOLÓGICO	
TITULAR	18	
C	38	
B	36	
A	14	
TOTAL DE DOCENTES DO MAGISTÉRIO SUPERIOR: 106		

CONJUNTO DE DADOS

CLASSES DA CARREIRA SERVIDORES DOCENTES DO EBTT



Assim como a carreira do magistério superior, os docentes do ensino básico, técnico e tecnológico também tiveram alterações carreira em 2025 com a Lei nº 15.141, de 2025, que reduziu de 5 para 4 o número classes, alterando ainda o nome dos níveis.

Essa reestruturação teve impacto semelhante em que a classe Titular teve um aumento expressivo de 20% em um ano. O nível C (antigo D-IV) também cresceu substancialmente (+15,1%), indicando que o "topo" da carreira está ficando mais populoso.

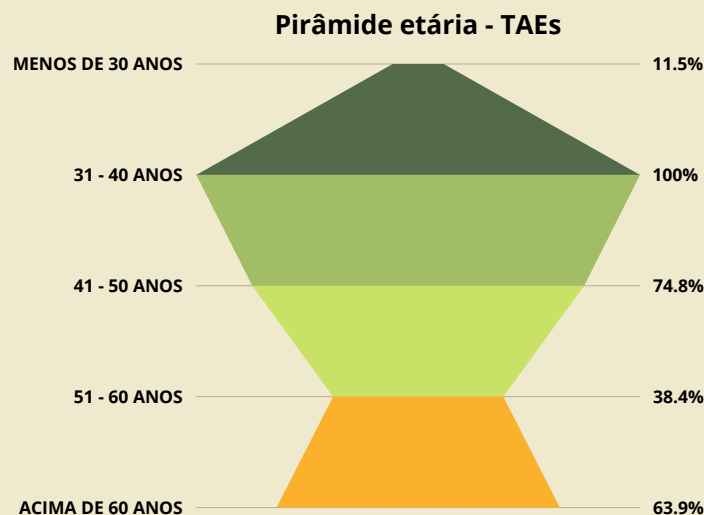
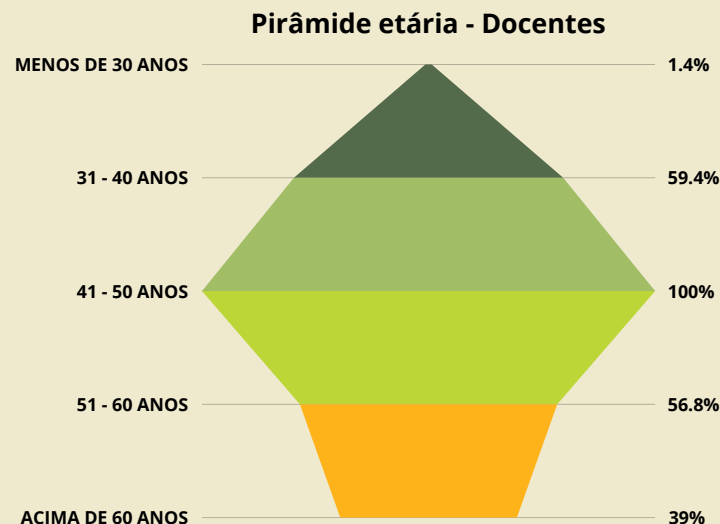
Isso é reforçado pela redução das classes A e B (os antigos D - I e D - II) que sofreram redução, demonstrando a tese de que a reestruturação facilitou a progressão para os níveis mais altos, "esvaziando" os patamares iniciais.

CONJUNTO DE DADOS

PLANO DE DADOS		ANO	
		2025	CONJUNTO DE DADOS
			SERVIDORES ATIVOS PERMANENTES POR FAIXA ETÁRIA
FAIXA ETÁRIA	PROFESSOR MAGISTÉRIO SUPERIOR	PROFESSOR ENSINO BÁSICO TÉCNICO E TECNOLÓGICO	TÉCNICO-ADMINISTRATIVO EM EDUCAÇÃO
MENOS DE 30 ANOS	8	1	41
31 - 40 ANOS	337	30	357
41 - 50 ANOS	567	41	267
51 - 60 ANOS	322	22	137
ACIMA DE 60 ANOS	221	16	228
TOTAL	1508	106	990
TOTAL DE SERVIDORES ATIVOS PERMANENTES: 2604			

CONJUNTO DE DADOS

FAIXA ETÁRIA - SERVIDORES



O "Coração" da Instituição: A faixa de 41-50 anos é o ponto mais largo do funil, impulsionada principalmente pelos docentes do Magistério Superior (567 servidores). Por outro lado, os técnicos administrativos representam a maior força jovem; eles são o único grupo com representatividade expressiva abaixo dos 30 anos (41 servidores).

Em razão do volume considerável de servidores (465 no total) acima dos 60 anos, espera-se que nos próximos 5 a 10 anos, a instituição enfrente um processo intenso de aposentadorias, especialmente entre os TAEs (228 pessoas) e Docentes do Superior (221 pessoas).

Destaca-se ainda que atualmente 98 servidores entre técnicos e docentes possuem mais de 70 anos, estando na iminência de aposentar-se.

INFORMAÇÕES ORÇAMENTÁRIA E FINANCEIRA

O orçamento público é o instrumento de planejamento que detalha a previsão dos recursos a serem arrecadados e a destinação desses recursos (ou seja, em quais despesas esses recursos serão utilizados) a cada ano. Esse planejamento visa a continuidade, eficácia, eficiência, efetividade e economicidade na qualidade dos serviços prestados à sociedade. Para consubstanciar a prestação de serviços, a Administração Pública necessita, em muitos casos, realiza a contratação de bens e/ ou serviços de terceiros.

No que se refere a capacitação, a SRH realizou no ano de 2025, 10 cursos de capacitação dos servidores da UFPI por meio de empresas externas, conforme tabela abaixo, totalizando R\$ 134.216,20 (cento e trinta e quatro mil, duzentos e dezesseis reais e vinte centavos):

CURSO	VALOR	FORNECEDOR	CNPJ
Curso de Execução Orçamentária, Financeira e Contábil.	R\$10.242,00	CONSULTRE – CONSULTORIA E TREINAMENTO LTDA	36.003.671/0001-53
12ª CONTRATOS WEEK Semana Nacional de Estudos Avançados em Contratos Administrativos	R\$11.124,00	INSTITUTO NEGOCIOS PUBLICOS	10.498.974/0002-81
Gestão do e-Social na administração pública	R\$6.400,00	META CURSOS E TREINAMENTOS	11.517.150/0001-93
Assinatura ALURA	R\$30.000,00	AOVS Sistemas de Informática S.A (ALURA)	05.555.382/0001-33
Inventário, Mensuração, Técnicas de Reavaliação e Depreciação de bens Móveis no Setor Público	R\$2.580,00	Casp Online Treinamentos Ltda.	17.354.297/0001-96
Curso de Execução Orçamentária, Financeira e Contábil de forma Integrada na Administração Pública.	R\$1.407,00	CONSULTRE – CONSULTORIA E TREINAMENTO LTDA	36.003.671/0001-53
3º seminário de governança em gestão de pessoas na administração pública	R\$14.100,00	InFoco RH Ltda.	44.825.501/0002-63
Reforma da previdencia aplicada aos sistemas de governo SIAPE e SIAPECAD	R\$26.000,00	INOVA CONSULTORIA, CURSOS E EVENTOS LTDA	11.615.516/0001-67
3º SEMINÁRIO DE MANUTENÇÃO PREDIAL	R\$18.363,20	INOVE TREINAMENTOS E CAPACITACAO LTDA	50.088.618/0001-23
Curso Planilha de custos e formação de preços	R\$14.000,00	PORTAL L&C CURSOS E CAPACITAÇÃO LTDA	38.056.454/0001-57

INFORMAÇÕES ORÇAMENTÁRIA E FINANCEIRA

Além disso, a SRH promoveu cursos de capacitação por meio de instrutores internos, utilizando-se da Gratificação por Encargo de Curso ou Concurso (GECC), conforme tabela abaixo, totalizando **R\$ 57.716,70** (cinquenta e três mil, trezentos e setenta e um e oitenta centavos):

CURSO	VALOR GECC	SERVIDOR MINISTRANTE	CPF
Biossegurança em laboratórios de ensino e pesquisa	R\$11.963,40	Napoleão Martins Argolo Neto	945.***.***-63
Soluções ao atendimento na UFPI com uso de inteligência artificial	R\$4.344,90	Nayane Aurea Santiago Costa	007.***.***-83
Redação oficial	R\$2.708,10	Olivia Cristina Perez	291.***.***-13
Processo administrativo disciplinar	R\$5.267,60	Luciano dos Santos Rezende	803.***.***-34
Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD)	R\$4.344,90	Delson Ferreira Bonfim	395.***.***-34
Excel avançado	R\$5.980,70	Delson Ferreira Bonfim	395.***.***-34
Ciclo de palestras sobre liderança no setor público	R\$4.910,40	Gleyce Maria Simplicio Revoredo	007.***.***-57
Gestão e fiscalização de contratos administrativos*	R\$5.162,00	Larissa Naiana Mendes de Sousa	008.***.***-42
Canva na prática - Design visual para educação	R\$4.344,90	Wesley Geraldo de Oliveira da Nobrega	842.***.***-68
Gerenciamento de equipes em PGD	R\$4.344,90	Djane Oliveira de Brito	814.***.***-34