

Universidade Federal
do Espírito Santo

Relatório de Gestão 2016-2019
**Pró-Reitoria de Gestão
de Pessoas (Progep)**

Janeiro/2020

SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO.....	1
1. ESTRUTURA ORGANIZACIONAL.....	3
2. EQUIPE DE GESTÃO.....	5
3. PÚBLICO-ALVO.....	7
4. EVOLUÇÃO DO QUADRO DE SERVIDORES.....	8
5. TRANSPARÊNCIA.....	10
6. RESULTADOS DA GESTÃO.....	12
6.1 Principais ações realizadas em 2016.....	12
6.2 Principais ações realizadas em 2017.....	16
6.3 Principais ações realizadas em 2018.....	17
6.4 Principais ações realizadas em 2019.....	25
7. AÇÕES DE DESENVOLVIMENTO E CAPACITAÇÃO.....	31
8. AÇÕES DE ASSISTÊNCIA E PROMOÇÃO À SAÚDE.....	38
9. AÇÕES DE PROMOÇÃO À SAÚDE.....	41
10. VIGILÂNCIA À SAÚDE.....	48
12. PRINCIPAIS DESAFIOS.....	58

APRESENTAÇÃO

É com grande satisfação que apresento o Relatório de Gestão da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (Progep), contemplando o período de 2016 a 2019. A Progep é uma unidade da Administração Superior da Universidade, hierarquicamente vinculada à Reitoria, responsável por desenvolver políticas e ações voltadas à gestão de pessoas, e pelos procedimentos e controles da vida funcional dos servidores e pensionistas, nos aspectos relativos a ingresso; acompanhamento e desenvolvimento profissional; realização de ações de atenção à saúde e à segurança do trabalho; proposição de atos normativos, normas complementares e procedimentos para o cumprimento uniforme da legislação aplicada à gestão de pessoas.

É necessário ressaltar que, pela natureza das atividades realizadas – Gestão de Pessoas –, a Progep integra o Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal (Sipec), o qual foi instituído pelo Decreto nº 67.236, de 5 de outubro de 1970, na condição de Órgão Seccional. Sendo assim, as atividades desenvolvidas pela Pró-Reitoria devem observar as orientações e manifestações do Órgão Setorial – Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas do Ministério da Educação – e do Órgão Central do Sipec, que atualmente é a Secretaria de Gestão e Desempenho de Pessoal da Secretaria Especial de Desburocratização, Gestão e Governo Digital do Ministério da Economia.

Por essa razão, além da competência atribuída à Progep por meio do art. 43 do Estatuto desta Universidade, enquanto Órgão Seccional do Sipec, também devem ser observadas as competências previstas no artigo 6º da Portaria nº 978, de 29 de março de 1996, do Órgão Central do Sipec.

Em que pese todo o trabalho realizado, devemos considerar que, desde o exercício de 2016, o governo federal tem implementado diversas mudanças que afetam diretamente a área de gestão de pessoas das Instituições Federais de Ensino, tanto no campo da gestão como no operacional. Como exemplo, podemos citar os impactos causados pelo Decreto nº 9.262, de 9 de janeiro de 2018, que extinguiu cargos efetivos vagos e que vierem a vagar dos quadros de pessoal da administração pública federal, e que veda a abertura de concurso público e o provimento de vagas adicionais para os cargos que especifica; bem como as limitações no

quantitativo de provimentos autorizados para contratação de servidores, as quais vêm sendo impostas desde 2016.

Já em 2019, foi publicado o Decreto nº 9.739, de 28 de março, que estabeleceu novas normas para a realização de concursos públicos e de provimento de cargos públicos, e também o Decreto nº 9.725, de 12 de março, que extinguiu todas as funções gratificadas (FGs) de níveis 4 a 7 a partir de 31/07/2019.

Dessa forma, a Progep, por meio do presente relatório, torna públicas as diversas ações e atividades realizadas no período de 2016 a 2019. Sendo importante ressaltar que todo o trabalho realizado foi fruto do esforço coletivo de toda sua equipe que, mesmo diante de todas as mudanças, sempre esteve empenhada e comprometida com a eficiência e a eficácia do serviço prestado.

Reconhecemos a importância de cada servidor vinculado a esta Pró-Reitoria e agradecemos a todos pelo apoio e pelo compromisso com as ações desenvolvidas. Esse mesmo agradecimento se estende a toda a equipe de Gestão da Ufes.

Cleison Faé

Pró-Reitor de Gestão de Pessoas

1. ESTRUTURA ORGANIZACIONAL

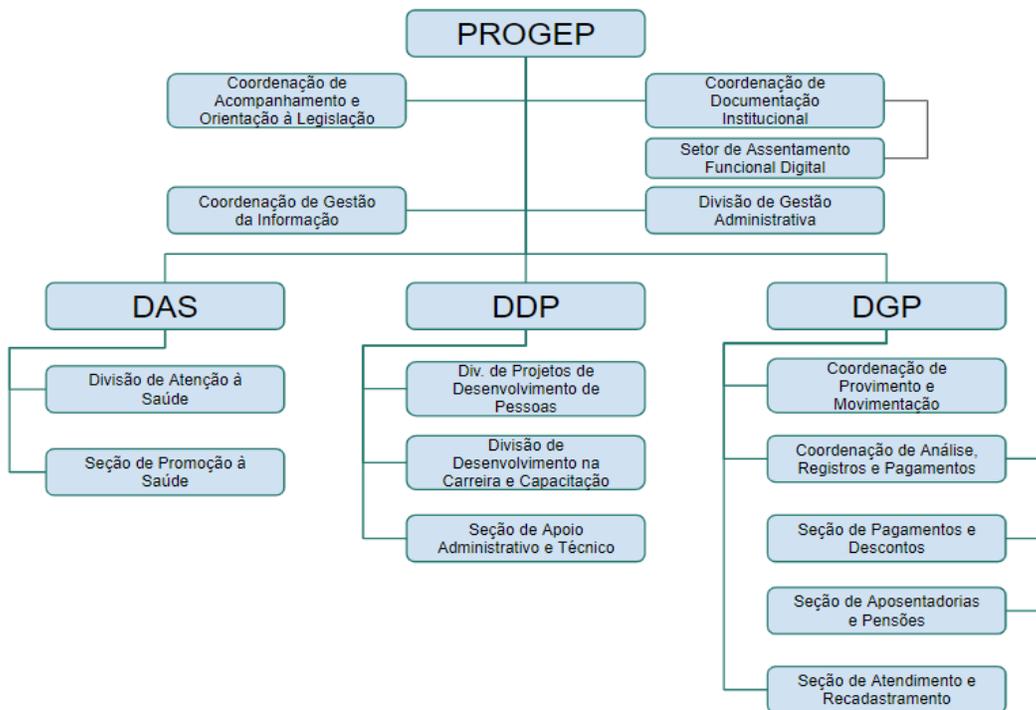
A Progep está estruturada em três Diretorias, cada uma com coordenações, divisões e seções:

- Diretoria de Atenção à Saúde (DAS), que oferece serviços de assistência à saúde e promove a qualidade de vida do servidor;

- Diretoria de Desenvolvimento de Pessoas (DDP), que realiza atividades relativas ao desenvolvimento do capital humano, assim como promove a avaliação de desempenho, a capacitação e a qualificação para o trabalho;

- Diretoria de Gestão de Pessoas (DGP), responsável por atividades concernentes ao ingresso nos cargos públicos, ocorrências funcionais, direitos e deveres correspondentes, seguridade social do servidor, entre outras.

A estrutura atual da Progep foi aprovada pelo Conselho Universitário por meio da Resolução nº 22, de 9 de julho de 2019:



Destaca-se que, até setembro/2018, a Diretoria de Gestão dos Restaurantes (DGR), que atualmente está vinculada à Pró-Reitoria de Assuntos Estudantis e Cidadania, pertencia à estrutura da Progep. Essa mudança foi motivada principalmente pela necessidade de dotar a DGR de uma estrutura administrativa que suportasse as suas atividades e ações, as quais se caracterizam pela complexidade das atribuições desempenhadas.

2. EQUIPE DE GESTÃO

PRÓ-REITORIA DE GESTÃO DE PESSOAS

Cleison Faé

Pró-Reitor

Divisão de Gestão Administrativa

Sabrinna Kueitte Santana Bittencourt

Chefe de Divisão

Coordenação de Gestão da Informação

Jhullayson Ferreira de Carvalho

Coordenador

Coordenação de Documentação Institucional

Maria Goretti Baioco

Coordenadora

Coordenação de Acompanhamento e Orientação à Legislação

Ronaldo Nogueira Araujo

Coordenador

DIRETORIA DE GESTÃO DE PESSOAS

Josiana Binda

Diretora

Seção de Atendimento e Recadastramento

Astrid Rangel Lisboa

Chefe de Seção

Coordenação de Análise, Registros e Pagamentos

Márcia de Almeida Simões

Coordenadora

Seção de Aposentadorias e Pensões

Carla Fontoura de Brito

Chefe de Seção

Seção de Pagamentos e Descontos

Wéverton Alves Camilo

Chefe de Seção

Coordenação de Provimento e Movimentação

Leila Lopes Ramalhete

Coordenadora

DIRETORIA DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS

Alexandre Severino Pereira

Diretor

Seção de Apoio Administrativo e Técnico

Bernarda de Biase Ferrari

Chefe de Seção

Divisão de Projetos de Desenvolvimento de Pessoas

Cristianne Pereira Cunha

Chefe de Divisão

Divisão de Desenvolvimento na Carreira e Capacitação

Carlos Eduardo Gaspar Junior

Chefe de Divisão

DIRETORIA DE ATENÇÃO À SAÚDE

Daniela Simões Freitas Motta

Diretora

Divisão de Assistência à Saúde

Mery Moraes

Chefe de Divisão

Seção de Promoção à Saúde

José Carlos Soares da Costa

Chefe de Seção

3. PÚBLICO-ALVO

Enquanto unidade de gestão de pessoas, a Progep é responsável pelo gerenciamento e controle da vida funcional dos servidores ativos, dos aposentados, dos beneficiários de pensão civil, dos professores substitutos, dos professores visitantes, dos estagiários, dos médicos residentes e dos residentes multiprofissionais, totalizando 7.480 vínculos em dezembro/2019, conforme pode ser observado no gráfico abaixo. Esse contingente de pessoas demanda diversas atividades e atendimentos nas áreas de recrutamento e seleção, cadastro e lotação, aperfeiçoamento, legislação de pessoal, e atenção à saúde e à segurança do trabalho.

Quadro de servidores



Fonte: Cadastro Siape, em 31/12/2019.

Também deve ser considerado que a Progep é a unidade responsável pela elaboração da folha de pagamento de pessoal, que engloba todos os vínculos informados anteriormente. Em 2019, conforme informações disponíveis no Painel Estatístico de Pessoal (<http://www.pep.planejamento.gov.br/>), essa despesa foi de R\$ 848 milhões com pessoal ativo, inativo e pensionista. Desse total, 64,73% correspondem à despesa com servidores ativos.

4. EVOLUÇÃO DO QUADRO DE SERVIDORES

O quadro de servidores efetivos da Ufes é composto por 3.819 servidores (dezembro/2019), que integram os seguintes planos de carreiras: a) Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação; b) Carreira de Magistério Superior; e c) Carreira de Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico. Nesse quantitativo, estão incluídos 584 servidores lotados no Hospital Universitário Antônio Cassiano Moraes (Hucam), que é gerido pela Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares (EBSERH) desde 2013.

Em relação ao quadro de servidores técnico-administrativos, de acordo com o Decreto nº 7.232, de 19 de julho de 2010, que dispõe sobre os quantitativos de lotação dos cargos dos níveis de classificação “C”, “D” e “E” integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, de que trata a Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005, a Ufes possui autorização para prover até 2.153 cargos (conforme Portaria Interministerial nº 316, de 9 de outubro de 2017), assim distribuídos:

CLASSE	C	D	E	TOTAL
TOTAL	481	1022	650	2.153

Entretanto, é necessário destacar que a maioria dos cargos da classe C foi extinta ou está com a abertura de concurso vedada pelo Decreto nº 9.262/2018. Em dezembro/2019, o quadro de servidores técnico-administrativos efetivos era de 2.037.

Assim, o quantitativo de servidores técnico-administrativos tem sofrido uma redução, ao longo dos anos, basicamente devido às vacâncias de cargos extintos que não são substituídos. Entretanto, a Progep buscou, desde 2016, equacionar a distribuição de vagas de forma a atender as necessidades de recursos humanos de diversas unidades administrativas e acadêmicas.

Nesse contexto, merecem destaque: composição da equipe de trabalho da Diretoria de Contratações de Obras e Serviços (DCOS/PROAD), da Seção de Gestão de Processos e Projetos, da Clínica Escola (CCS) e da Ouvidoria, adequação da equipe da Secretaria de Cultura,

recomposição da equipe do Instituto de Odontologia (Ioufes), alocação de vagas em Programas de Pós-Graduação, além do atendimento de demandas pontuais dos centros de ensino, das pró-reitorias e das demais unidades.

Para a carreira do magistério federal, o limite para contratação está definido no Decreto nº 7.485, de 18 abril de 2011, que dispõe sobre a constituição de banco de professor-equivalente (BPEq) das universidades federais vinculadas ao Ministério da Educação e regulamenta a admissão de professor substituto, o qual fixou o BPEq da Ufes em 3398,68 unidades (conforme Portaria Interministerial nº 316, de 9 de outubro de 2017).

Ressalta-se que, no momento, a Ufes possui 1.808 vagas do cargo de professor do magistério superior e três vagas do cargo de professor titular-livre. Já no caso dos docentes do magistério superior, o aumento evidenciado decorre do ingresso de novos servidores dentro do limite de vagas estabelecido para a Universidade por meio do banco de professor equivalente, ou seja, não foram recebidas novas vagas de docentes, exceto duas que foram recebidas em decorrência da Portaria Interministerial nº 316/2017. Em dezembro/2019, o quadro de servidores do magistério superior era de 1.771.

Já para a carreira do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico, o limite foi definido no Decreto nº 8.260, de 29 de maio de 2004, e está fixado em 17,15 BPEq. A Ufes possui 11 vagas do cargo efetivo de professor do ensino, básico, técnico e tecnológico, sendo que todas estão ocupadas.

5. TRANSPARÊNCIA

A fim de atender de forma mais eficiente a crescente demanda e as obrigações de transparência, a Progep divulga de forma proativa diversas informações da área de gestão de pessoas por meio do sítio eletrônico www.progep.ufes, o que facilita o acesso das pessoas e reduz o custo com a prestação de informações, além de evitar o acúmulo de pedidos de acesso sobre temas semelhantes.

No endereço eletrônico acima, o servidor tem acesso ao Manual do Servidor, onde obtém as informações quanto aos procedimentos, formulários e setores responsáveis para cada um dos assuntos de seu interesse. Também são divulgadas informações em relação à estrutura da Pró-Reitoria, contendo telefone, e-mail e endereço de todos dos respectivos setores, de modo a facilitar o contato e o acesso do usuário. Os conteúdos disponibilizados são continuamente atualizados para adequar às normas vigentes, motivo pelo qual são promovidas ações para sistematizar, padronizar e atualizar as informações divulgadas.

Destacamos, inclusive, que a Controladoria-Geral da União (CGU), após auditoria realizada sobre a gestão de pessoas da Ufes, fez consignar no Relatório de Auditoria nº 201700845 que um ponto de destaque é a transparência das ações da Progep, alcançada com a disponibilização do Manual do Servidor.

A partir de novembro/2017, com o objetivo de dar ainda mais transparência e publicidade aos atos administrativos internos de pessoal produzidos no âmbito da Ufes, foi iniciada a utilização do Boletim de Gestão de Pessoas (BGP) do Sigepe (<https://boletim.sigepe.planejamento.gov.br/sigepe-bgp-web-internet/index.jsf>), o qual é publicado diariamente. Ademais, os servidores recebem por e-mail uma notificação quando um ato de seu interesse é publicado.

Já em 2019, passou a ser divulgado o resumo atualizado mensalmente da situação do Banco de Professor Equivalente (BPEq) da Ufes, o qual demonstra o quantitativo de vagas ocupadas e desocupadas por departamento, além do quantitativo de professores substitutos e visitantes. Também são disponibilizadas as seguintes informações: relação de servidores afastados para capacitação, evolução do quadro de servidores técnico-administrativos da Ufes, relação dos

servidores da Universidade, relação dos servidores da Universidade por setor de lotação e data de admissão, quadro de chefias, relação de servidores afastados para capacitação, tabela de remuneração de cargos efetivos e de cargos de direção e funções gratificadas, e do quadro de lotação dos técnicos-administrativos da Ufes.

Para possibilitar e ampliar o acesso dos servidores às ações de capacitação realizadas pela DDP, foi consideravelmente ampliado o conjunto de informações relativas aos processos de desenvolvimento de pessoas disponibilizadas no sítio eletrônico da progep e por e-mail, a saber: (1) ampliação da divulgação da oferta de ações de capacitação; (2) divulgação de relatórios mensais de avaliações de estágio probatório a vencer; (3) organização e disponibilização de relatórios e outros documentos sobre avaliação de desempenho e capacitação dos servidores, inclusive dados históricos, além das notificações automáticas de progressão e dos relatórios disponibilizados no Portal do Servidor.

Especificamente em relação à concessão da flexibilização da jornada de trabalho, foi criado um sítio eletrônico específico (<http://flexibilizacaodejornada.ufes.br>) para divulgação das informações relativas aos processos que tratam do tema, inclusive com a lista de setores e de servidores aos quais foi concedida a flexibilização, e também os resultados das avaliações periódicas, que também passaram a ser realizadas. Cabe ressaltar que, nesse caso, o Tribunal de Contas da União (TCU), ao julgar as contas do exercício de 2016 da Ufes, emitiu o Acórdão de Relação 4806/2019 – Segunda Câmara, que contém o seguinte encaminhamento:

1.9. Dar ciência à Secretaria de Educação Superior do Ministério da Educação (SESu/MEC) e à Associação Nacional dos Dirigentes das Instituições Federais de Ensino Superior (Andifes), para que, no âmbito de suas finalidades e de modo a contribuir com o aperfeiçoamento da gestão universitária, deem conhecimento a todas as Universidades da boa prática implementada na Ufes e que pode ser replicada nas demais Instituições Federais de Ensino Superior, consistente na disponibilização de página eletrônica (<http://flexibilizacaodejornada.ufes.br>) onde são divulgadas as informações relativas aos processos e procedimentos que tratam da flexibilização da jornada de trabalho.

Em agosto de 2019, o MEC encaminhou a todas as Instituições Federais de Ensino Superior o Ofício-Circular Nº 4/2019/DIFES/SESU/SESU-MEC para informar sobre a boa prática implementada na Ufes.

6. RESULTADOS DA GESTÃO

6.1 Principais ações realizadas em 2016:

- Remodelagem da **página na Internet**, a qual passou a ser organizada pelas atividades realizadas, melhorando assim a apresentação e a acessibilidade dos conteúdos relativos à gestão de pessoas.
- Em observância ao disposto no art. 28 da Orientação Normativa nº 16/2013, foi realizada, em 2016, a **revisão de todos os atos de concessão de aposentadoria e abono de permanência**, que foram concedidos com base na conversão do tempo de serviço exercido em condições especiais em tempo comum (tempos fictos). Foram revistos aproximadamente 100 processos.
- Elaboração e execução do projeto de reformulação, padronização e atualização do **Manual do Servidor**, que teve como objetivo tornar os procedimentos administrativos de gestão de pessoas mais eficientes e transparentes, visando atender e orientar o servidor nos diversos processos relacionados à área.
- Apresentação da proposta de resolução com o objetivo de estabelecer normas e procedimentos para **reversão voluntária de aposentadoria** de servidores no âmbito da Ufes. A reversão poderá ocorrer desde que a aposentadoria tenha sido voluntária e ocorrida nos cinco anos anteriores à solicitação, para servidor estável quando na atividade, e é necessária a existência de cargo vago.

A proposta foi aprovada pelo Conselho Universitário e transformada na [Resolução nº 50, de 9 de novembro de 2017](#).

- Em decorrência da aprovação da Resolução nº 11, de 31 de março de 2016, pelo Conselho Universitário, a Progep passou a gerenciar o processo de seleção e contratação de estagiários. O primeiro edital foi publicado em 17/06/2016 e disponibilizou 206 vagas de estágios não obrigatórios, destinadas a estudantes de nível superior.
- Iniciada a utilização do **Assentamento Funcional Digital (AFD)** como repositório de documentos funcionais dos servidores. Também foi iniciada, em conjunto com a

Diretoria de Documentação Institucional, a organização das pastas funcionais para posterior digitalização do legado dos documentos funcionais existentes nos Assentamentos Funcionais Físicos.

- Por meio da mensagem nº 557684, de 30 de setembro de 2016, o Órgão Central do Sipec estabeleceu a necessidade de atualização dos fundamentos legais das aposentadorias e informações funcionais dos servidores aposentados. Essa ação teve como objetivo possibilitar que o sistema passasse a fazer a leitura de preenchimento de requisitos e a geração, de forma automática e segura, do pagamento do provento do aposentado.. Na Ufes, foram **atualizados os fundamentos legais das aposentadorias** de 1.041 servidores.
- Em atendimento ao disposto na Portaria nº 1.862, de 26 de julho de 2016, do Reitor, a Progep, por meio de uma Comissão, realizou o processo eleitoral para eleição dos membros da Comissão Interna de Supervisão do Plano de Carreira Técnico-Administrativos em Educação (CIS) da Ufes.
- A partir de 2016, o Dia do Servidor Público passou a ter uma comemoração regular na Ufes, com a realização da **“Semana do Servidor da Ufes”**. Com uma programação variada, a quarta edição do evento ocorreu em 2019 e incluiu oficinas diversas, atividades culturais, palestras educativas, ações voltadas para a saúde, qualidade de vida e solidariedade.





Semana do Servidor em 2016, campus de Goiabeiras

A Semana do Servidor tem como foco o desenvolvimento humano e a valorização profissional e pessoal dos trabalhadores da Ufes. Essa ação é realizada nos campi de Alegre, Goiabeiras, Maruípe e São Mateus, e a participação dos servidores tem sido expressiva: em 2016, foram 1.299 servidores participantes, já em 2018 foram cerca de 2.000 participações em 55 atividades realizadas.



Semana do Servidor em 2018, campus de Goiabeiras



Em 2019, a Semana do Servidor foi realizada no período de 22 a 25/10/2019 e contou com 2.356 participações entre servidores ativos, aposentados, empregados da Ebserh e colaboradores (prestadores de serviços).



Semana do Servidor em 2018, campus de Goiabeiras



Semana do Servidor em 2019, campus de Alegre



Semana do Servidor em 2019, campus de São Mateus

6.2 Principais ações realizadas em 2017:

- Apresentação da proposta de **alteração da Resolução nº 13/2002 do Conselho Universitário (CUn), que trata dos casos em que o docente submetido ao regime de DE pode realizar atividades esporádicas**, para adequá-la às disposições da Lei nº 12.772, de 25 de dezembro de 2012, que trata do Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal. O processo encontra-se na Comissão de Legislação e Normas do Cun.
- Realização do processo Eleitoral para eleição das Comissões de Planejamento da Capacitação dos Servidores Técnico-Administrativos em Educação (CPCS), de que trata o §2º do art. 4º da Resolução nº 21/2017, conforme previsto na Resolução nº 21, de 8 de junho de 2017, do Conselho Universitário da Ufes, que estabelecia normas para afastamento, afastamento parcial e concessão de carga horária aos servidores ocupantes dos cargos técnico-administrativos em Educação da Ufes.

- Apresentação da proposta de alteração da Resolução nº 41/2011 do Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão (Cepe), que regulamenta a contratação de professor substituto, devido à necessidade de adequá-la aos demais normativos que tratam da matéria, com a definição de critérios de suspeição dos membros da comissão, a definição da especialização como titulação mínima, parâmetros para pagamentos da retribuição por titulação, e também a obrigatoriedade de manter os documentos do processo seletivo arquivados nos respectivos departamentos. As alterações foram aprovadas pelo Cepe, que emitiu a [Resolução nº 73/2017](#).
- Adoção do **Módulo de Ações Judiciais do Sistema de Gestão de Pessoas do Governo Federal - Sigepe** para cadastramento, controle e acompanhamento das ações judiciais relativas ao pagamento de vantagens, alteração de remuneração, proventos de aposentadoria ou pensão, em folha de pagamento. Também foi necessário realizar o recadastramento de todas as ações que estavam vigentes na folha de pagamento.
- Adoção do módulo "Férias Web" do Sigepe para consulta, marcação, alteração e homologação de férias dos servidores. O módulo possibilita que o próprio servidor programe, altere e acompanhe a solicitação de suas férias, sem a intervenção da área de Gestão de Pessoas. Na Ufes, deixou de ser exigido o limite de no mínimo 10 dias para cada uma das parcelas e a ampliação do período de marcação e alteração de férias, que passou a ser definido pelo cronograma da folha de pagamento.

6.3 Principais ações realizadas em 2018:

- Apresentação da proposta de alteração da Resolução nº 60, de 7 de novembro de 2013, do Conselho Universitário, que regulamentava a jornada de trabalho dos servidores técnico-administrativos em educação, a adoção do sistema de registro eletrônico de ponto, a assiduidade e o cumprimento dos horários de frequência às aulas e às reuniões de caráter administrativo e acadêmico pelos servidores docentes no âmbito da Ufes. Foi proposta a revisão e o aprimoramento de parte dos dispositivos existentes e também a inclusão de novos, dentre os quais destacamos:

a) Realização das horas excedentes em caso de necessidade do serviço e somente em situações excepcionais. Foi definido um limite de horas que poderiam ser realizadas e também foi fixado o prazo para utilização das horas excedentes, adotando-se a mesma regra definida para compensação nos casos de faltas justificadas, ou seja, até o mês subsequente ao da sua realização.

b) Previsão para permitir que as chefias imediatas autorizem que outro servidor possa, sob sua supervisão, auxiliá-lo no registro das ocorrências apresentadas pelos servidores no sistema de ponto.

c) Regulamentação do regime de turno ininterrupto de revezamento, conforme previsto no art. 2º do Decreto nº 1.590/1995.

Também foi proposto que o Conselho Universitário aprovasse duas resoluções: uma para regulamentar a jornada de trabalho e o controle de frequência e outra específica para concessão das jornadas previstas nos arts. 2º e 3º do Decreto nº 1.590/1995 (regime de turno ininterrupto de revezamento e flexibilização). As propostas foram inicialmente aprovadas por meio de decisão ad referendum do Presidente do Conselho e posteriormente convertidas nas seguintes Resoluções:

Resolução nº 34, de 2018 - Regulamenta a jornada de trabalho dos servidores técnico-administrativos em Educação, a adoção do sistema de registro eletrônico de ponto, a assiduidade e o cumprimento dos horários de frequência às aulas e às reuniões de caráter administrativo e acadêmico pelos servidores docentes no âmbito da Ufes, e dá outras providências.

Resolução nº 35, de 2018 - Estabelece os critérios e as condições para a adoção da flexibilização da jornada de trabalho dos servidores técnico-administrativos em Educação no âmbito da Ufes.

→ A **Seção de Atendimento e Recadastramento**, criada inicialmente para atender aos aposentados e pensionistas, passou a atender também aos servidores ativos. O objetivo foi tornar o relacionamento com os servidores mais próximo, funcional e efetivo. Nessa

Seção, o servidor pode esclarecer dúvidas ou obter informações sobre assuntos como férias, alteração de nome, endereço e e-mail, entre outros serviços.

- Adequação dos **registros de lotação e exercício** dos servidores técnico-administrativos, para possibilitar a correta operacionalização do protocolo-web, da avaliação de desempenho, da frequência, da homologação de férias, entre outros assuntos. As unidades foram orientadas a informar como unidade de exercício aquela na qual o servidor efetivamente desempenha suas funções.
- Com a orientação e supervisão da Seção de Gestão de Processos e Projetos (SGPP), foi iniciada a diagramação e documentação dos processos de gestão de pessoas. Posteriormente, em parceria com a Superintendência de Tecnologia da Informação (STI), a tramitação dos processos passou a ser parametrizada no âmbito do sistema de protocolo-web. Esse trabalho tem como objetivo definir o trâmite específico que o processo deve percorrer e integrá-lo ao protocolo-web, de forma a otimizar e evitar encaminhamentos desnecessários. Além disso, tem por objetivo identificar na documentação dos processos, a fundamentação legal, os formulários necessários, às ações realizadas por cada um dos agentes envolvidos, entre outras informações relevantes.



Em novembro/2019, foram disponibilizados os seguintes processos com trâmite específico no protocolo-web: a) realizar concurso ou processo seletivo de docente; b) executar processo de cessão; c) redistribuir servidor da Ufes; d) executar processo seletivo para remoção interna; e) executar processo de remoção a pedido e de ofício.

- Disponibilização de uma **nova versão do Sistema de Registro Eletrônico de Ponto (SREP)**, a qual contemplou as mudanças promovidas pelo projeto de resolução aprovado *ad referendum* que regulamenta a jornada de trabalho dos servidores técnico-administrativos em Educação e a adoção do sistema de registro eletrônico de ponto.

Nessa versão, o próprio servidor passou a registrar as ausências decorrentes da realização de serviço externo e do seu comparecimento, ou do acompanhamento de pessoa da família que conste do seu assentamento funcional a consultas ou exames médicos. Em ambos os casos, a chefia imediata analisa os registros e, se for o caso, homologa. O mesmo procedimento é realizado nos casos de participação em cursos de capacitação.

Também foram realizadas alterações na interface do sistema para torná-la mais dinâmica e possibilitar que o servidor possa acompanhar a evolução das horas mensais, identificar se há compensações a serem feitas e qual a origem. Desde então, diversas melhorias foram realizadas, a partir de sugestões dos servidores, delegados e chefias recebidas pelo canal do Fale Conosco do SREP e também nos vários treinamentos realizados ao longo de todo o ano com a abertura de mais de 25 turmas.

- Implantação do **envio eletrônico de frequência (Boletim de Frequência)**, a qual tornou os procedimentos mensais relativos à apuração da frequência mais efetivos. A partir daquele mês, o relatório de frequência contendo todos os servidores do setor (técnico-administrativos e docentes), além dos professores substitutos, anistiados e estagiários, passou a ser gerado e enviado à DGP exclusivamente por meio do SREP. Com essa mudança, os diversos setores não precisam mais encaminhar o relatório de frequência por meio do sistema de protocolo ao DGP, pois o sistema automaticamente armazena o relatório na base de dados. Essa mudança foi possível após a realização de um trabalho conjunto com a equipe da SI, que resultou na migração das informações inseridas no SREP para o módulo de recursos humanos do Sistema de Informação para o Ensino (SIE). Naquele mês, também foi liberado o acesso ao SREP por meio de rede externa à Ufes.
- Conclusão da reforma do espaço físico da DGP, localizado no primeiro andar do Prédio da Reitoria. Com a reforma, as condições físicas e ambientais de trabalho para os servidores e para os usuários melhoraram consideravelmente, pois o espaço ficou mais arejado e confortável, além de permitir maior integração entre as equipes. Também foram adquiridos novos móveis (cadeiras, mesas, armários etc.).



Recepção da Diretoria de Gestão de Pessoas, 2019



Espaço da Coordenação de Análise, Registros e Pagamentos/DGP, 2019



Espaço da Coordenação de Provimento e Movimentação/DGP, 2019

- Encaminhamento ao Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão da proposta de alteração da Resolução nº 52/2017, que estabelece critérios de avaliação de desempenho para fins de **progressão, promoção e aceleração da promoção na carreira do Magistério Superior**. O objetivo era otimizar o andamento dos processos de progressão, para garantir ao servidor docente que a data do efeito financeiro da progressão ocorresse na data de vencimento do interstício. Uma das mudanças propostas pela Progep e aprovada pelo Cepe foi possibilitar que, após a realização da avaliação de desempenho, o processo fosse encaminhado diretamente à Progep para confecção da portaria de concessão da progressão. Essa matéria foi regulamentada por meio da [Resolução nº 58/2018](#) do Cepe.
- Apresentação da proposta de alteração da Resolução nº 31, de 17 de setembro de 2012, do Cepe, que estabelece normas e condições de afastamento de docentes da Ufes para aperfeiçoamento em instituições nacionais ou estrangeiras em nível de pós-graduação de natureza presencial. O objetivo foi adequar o instrumento (contrato) a ser firmado pelo docente por ocasião do respectivo requerimento ao disposto na legislação vigente, em especial ao teor do art. 95 e 96-A da Lei nº. 8.112/1990, no que se refere ao

compromisso do docente de, no seu retorno, permanecer em exercício na Ufes por, no mínimo, tempo igual ao de seu afastamento, com regime de trabalho igual ou superior ao vigente quando de seu afastamento. Foi proposta a substituição do Contrato pelo termo de compromisso, que dispensará a necessidade de fiador.

→ Apresentação da proposta de alteração da Resolução nº 34/2018 do Conselho Universitário, que regulamenta a jornada de trabalho dos servidores técnico-administrativos em Educação e a adoção do sistema de registro eletrônico de ponto. O objetivo foi adequar a referida Resolução às disposições da Instrução Normativa nº 2, de 12 de setembro de 2018, da Secretaria de Gestão de Pessoas (SGP) do Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão, que à época era o Órgão Central do Sipec. Assim, foram propostas as seguintes mudanças:

- I. Atribuição de carga horária para desenvolvimento de atividades de extensão pelo servidor técnico-administrativo;
- II. Detalhamento dos cargos que estão dispensados do controle eletrônico da jornada;
- III. Inclusão de previsão de 15 minutos de tolerância no início da jornada;
- IV. Previsão de divulgação mensal de relatório de atividades docentes, em observância à orientação contida no Acórdão TCU nº 2729/2017, conforme Ofício-Circular nº 1/2018/CGEG/DIFES/SESU/SESU-MEC;
- V. Adequação do capítulo relativo à compensação de jornada, para inclusão da previsão de tolerância para início da jornada; possibilidade de abono pela chefia imediata dos atrasos e saídas antecipadas quando decorrente de necessidade de serviço; limitação das ausências decorrentes de consultas e procedimentos relativos à saúde; participação em atividades sindicais mediante compensação das horas não trabalhadas; regulamentação das horas não trabalhadas em decorrência do desenvolvimento de atividades de cursos ou concursos;
- VI. Adequação do capítulo pertinente ao regime de turnos ininterruptos de revezamento;

VII. Inclusão de capítulo relativo à jornada de trabalho reduzida com remuneração proporcional;

VIII. Adequação do capítulo relativo à jornada excepcional com vistas à adaptação das horas excedentes já regulamentadas no âmbito desta Universidade às disposições específicas do banco de horas, instituído pela citada Instrução Normativa nº 2/2018-MP;

IX. Inclusão de capítulo referente ao regime de sobreaviso;

X. Redefinição das atribuições do servidor e da chefia imediata;

XI. Alteração do nome do sistema de ponto para Sistema de Registro Eletrônico de Frequência (SREF).

Ressalta-se que, atendendo a solicitação dos representantes dos técnicos-administrativos no Conselho Universitário, antes da apreciação da proposta pela Plenária do Conselho, foram realizadas reuniões com a participação dos membros da Comissão de Legislação e Normas do Cun e dos representantes dos técnicos-administrativos, do Sintufes e da Progep para discussão das sugestões de alteração da Resolução.



Posteriormente, a proposta com as alterações, inclusões e exclusões foi apreciada pelo Conselho Universitário e resultou na [Resolução nº 27, de 29 de agosto de 2019](#).

- Atualização do cadastro dos dependentes dos servidores, para fazer constar o respectivo número do CPF, conforme determinado na Portaria nº 10, de 4 de outubro de 2018, da Secretaria de Gestão de Pessoas do Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão.
- Iniciada a utilização do módulo para concessão dos adicionais ocupacionais, disponibilizado pelo Órgão Central do SIPEC e desenvolvido em conformidade e parametrizado com todos os procedimentos legais vigentes, adotados pelas áreas de

gestão de pessoas e de segurança do trabalho para o pagamento da vantagem devida ao servidor que trabalhe com habitualidade em local insalubre ou em contato permanente com substância tóxica, radioativa ou com risco de vida. Foi realizada a migração de 920 concessões dos adicionais ocupacionais para o novo módulo do Siape, mediante cadastramento de todos os laudos vigentes, elaboração de portarias de concessão e confirmação dos pagamentos no novo sistema. Em que pese o volume de adicionais ocupacionais concedidos aos servidores e as dificuldades encontradas no processo de migração, a DAS concluiu todo o processo dentro do prazo definido.

6.4 Principais ações realizadas em 2019:

- Geração das portarias de concessão de licenças, progressões, incentivo à qualificação e designação de chefias etc., de forma **automática pelo SIE** após o registro da respectiva ocorrência. Atualmente, todas as portarias de competência da Progep são geradas dessa forma. Já as de competência do Reitor estão sendo gradativamente parametrizadas para geração no SIE. Essa mudança resultou na melhoria no fluxo dos processos, com ganhos em agilidade, e sobretudo na redução de erros, decorrentes da elaboração manual de atos administrativos, que muitas vezes resultam na necessidade de retificação.
- A equipe da Progep, em conjunto com a da Proad e da Proplan, integrou o grupo responsável por apresentar à Administração Central da Ufes a proposta para uma **nova estrutura organizacional**. Como proposta central foi definida a padronização das denominações dos cargos em comissão e funções de confiança, agrupando-os em Administração Superior e Administração dos Centros. E, visando melhorar o desempenho institucional e assegurar a continuidade dos processos de trabalho, foi proposto que o remanejamento de cargos de direção, de funções gratificadas e de funções de coordenação de curso passasse a ser realizado por ato do Reitor, desde que sejam observados os critérios definidos.



O resultado desse trabalho foi a aprovação da [Resolução nº 22, de 9 de julho de 2019](#), do Conselho Universitário, que dispõe sobre a estrutura organizacional e o quadro demonstrativo dos cargos de direção, funções gratificadas e funções de coordenação de curso da Ufes.

- Apresentação da proposta de alteração da Resolução nº 34/2018, que regulamenta a jornada de trabalho dos servidores técnico-administrativos em Educação e a adoção do sistema de registro eletrônico de ponto, para que fosse acrescentada à referida Resolução dispositivo que possibilitasse a adoção de outras escalas de trabalho, além daquelas já previstas.

Essa proposta foi apresentada após um processo de discussão e avaliação com representantes do Sintufes e da equipe de gestão do Hucam. Inicialmente, foi aprovada por meio de decisão *ad referendum* do Presidente do Conselho Universitário (em 19/06/2019) e posteriormente incluída na Resolução nº 27/2019 do Conselho Universitário, que revogou a 34/2018. Essa regulamentação possibilitou que os servidores que trabalham no regime de plantão no Hucam adotassem a **escala de 12 horas de trabalho por 60 horas de descanso, com complementação da jornada e escala fixa de 13 (treze) plantões mensais**. Essa complementação pode ser com a participação em atividades complementares presenciais fora do horário regular de trabalho (exemplos: participação em comissões institucionais, treinamento em serviço, cursos, seminários, congressos etc.).

- Apresentação da proposta de portaria para estabelecer as orientações e os procedimentos para **prevenção do nepotismo na Ufes, conforme** estabelecido no Decreto nº 9.203/2017. Como resultado dessa ação, foi publicada, no Boletim de Gestão de Pessoas, a [Portaria nº 407, de 4 de abril de 2019](#).
- Apresentação da proposta de portaria para estabelecer os procedimentos a serem adotados no âmbito da Ufes para atender ao disposto no artigo 8º da Lei nº 12.813, de 16 de maio de 2013, que dispõe sobre a **avaliação de conflito de interesses**. Como

resultado dessa ação, foi publicada, no Boletim de Gestão de Pessoas, a [Portaria nº 411, de 8 de abril de 2019](#).

- Disponibilização do **módulo de escalas no SREF**. O objetivo principal foi atender a necessidade do Hucam no controle e gerenciamento das escalas de trabalhos dos servidores que trabalham no regime ininterrupto de revezamento. O módulo foi parametrizado de acordo com as regras definidas nas resoluções aprovadas pelo Conselho Universitário (resoluções nº 34/2018 e 27/2019).
- Mudança física da **Seção de Atendimento Progep no campus de Maruípe**, criada em 2014 para tornar o relacionamento com os servidores lotados no Centro de Ciências da Saúde (CCS), no Hucam e no Instituto de Odontologia (Ioufes) mais próximo, funcional e efetivo, passou a funcionar no mesmo espaço da Unidade de Administração de Pessoal (UAP) da Divisão de Gestão de Pessoas do Hucam. A mudança teve como objetivo melhorar o atendimento aos servidores, uma vez que, até então, dependendo do assunto, o servidor precisava se deslocar entre as unidades que atendiam as demandas de gestão de pessoas.
- Publicação da [Portaria nº 2.033, de 22 de maio de 2019](#), que estabeleceu a **comunicação eletrônica por meio do Protocolo-Web** como mecanismo padrão de notificação dos servidores ativos referente a assuntos de competência da Progep. Essa mudança foi realizada devido ao uso do meio eletrônico para a realização do processo administrativo no âmbito da Ufes e teve como objetivo uniformizar e aperfeiçoar os procedimentos relativos à expedição de notificações, convocações ou encaminhamento de documentos a servidores ativos, com vistas a garantir maior eficácia, segurança e transparência dos atos administrativos.
- Publicação da [Portaria nº 3.416, de 27 de agosto de 2019](#), que definiu os procedimentos a serem adotados no âmbito da Progep para **cobrança de valores**, recebidos indevidamente por servidores, estagiários, contratados temporariamente e pensionistas, que tiveram seus vínculos com a Ufes encerrados. A mencionada portaria

teve como objetivo conferir maior eficiência e racionalidade ao trâmite desses processos administrativos.

- Em decorrência da aprovação da Resolução nº 22, de 9 de julho de 2019, do Conselho Universitário, que dispõe sobre a estrutura organizacional e o quadro demonstrativo dos cargos de direção, funções gratificadas e funções de coordenação de curso da Ufes, durante o mês de agosto/2019, a equipe da Progep, com o apoio da equipe do Ministério da Economia, realizou o processo denominado **Reforma Administrativa**, o qual demandou a inclusão da nova estrutura no Sistema Integrado de Administração de Recursos Humanos (Siape), a verificação e a solução de todas as pendências de integração no Siape relacionadas ao cadastro dos servidores. Esse procedimento possibilitou a manutenção dos registros históricos e eliminou a necessidade de realizar a movimentação manual dos servidores para as unidades que sofreram alteração ou que foram criadas. Em que pese a Ufes ter sofrido mudanças em sua estrutura em outros momentos, essa foi a primeira vez em que se utilizou o processo de Reforma Administrativa.
- A equipe da Progep em conjunto com a da Proad e da Proplan, integrou o grupo responsável por apresentar à Administração Central da Ufes a proposta de alteração da Resolução nº 35/2008 do Conselho Universitário, que regulamentava o pagamento da **Gratificação por Encargo de Curso e Concurso (GECC)**. O resultado desse trabalho foi a aprovação da [Resolução nº 28, de 26 de setembro de 2019](#). A nova resolução atribui ao Reitor a competência para divulgar a tabela de valores da GECC de que trata o inciso I do art. 7º do Decreto nº 6.114, de 15 de maio de 2007, define que apenas para atividades contidas na tabela “c” do Anexo I da Resolução poderá ter valores acima dos limites estabelecidos nesse anexo, exceto nos casos em que os recursos arrecadados com o evento financiarem a ação, contempla na necessidade de realização de processo seletivo para os servidores executarem atividades de instrutoria relacionadas às ações de capacitação e cria limites para pagamento da GECC decorrente de atividades realizadas nos concursos para a carreira do magistério federal.

- Em atendimento às determinações contidas no Acórdão nº 1176/2015-TCU-Plenário, foi iniciada a revisão das aposentadorias que foram calculadas com base na média aritmética simples de 80% das maiores remunerações, conforme prevê o art. 1º da Lei nº 10.887/2004. . Essa revisão será realizada em 73 processos de concessão de aposentadoria.
- Apresentação de sugestão para que o Cepe aprecie a necessidade de elaboração de uma resolução para normatizar a **avaliação do desempenho do servidor docente em estágio probatório**, a partir dos elementos mencionados na Lei 8.112/1990 e na Lei 12.772/2012, com critérios objetivos, preferencialmente com base em sistema de pontos e que seja aplicável a todos os departamentos da Universidade. O processo encontra-se na Comissão de Política Docente do Cepe.
- Apresentação de sugestão ao Gabinete da Reitoria para constituição de uma comissão para avaliar e elaborar a proposta de resolução para tratar da Política de Desenvolvimento dos Servidores da Ufes a ser apreciada pelo CUn e/ou pelo Cepe. A motivação decorre da publicação do Decreto nº 9.991, de 28 de agosto de 2019, que dispõe sobre a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, e regulamenta dispositivos da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, quanto a licenças e afastamentos para ações de desenvolvimento.

Será necessária a alteração dos normativos que regulamentam a concessão de: (a) licença para capacitação, nos termos do disposto no art. 87 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990; (b) afastamento para participação em programa de treinamento regularmente instituído, conforme o disposto no inciso IV do caput do art. 102 da Lei nº 8.112/1990; (c) afastamento para participação em programa de pós-graduação *stricto sensu* no país, conforme o disposto no art. 96-A da Lei nº 8.112/1990; e (d) afastamento para realização de estudo no exterior, conforme o disposto no art. 95 da Lei nº 8.112/1990.

- Atendendo solicitação da Coordenação Nacional do Fórum de Pró-Reitores de Gestão de Pessoas das Universidades Federais, a Diretoria de Desenvolvimento de Pessoas (DDP) participou do grupo criado para tratar do Decreto nº 9.991/2019, que trata da Nova Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas. Como resultado, será apresentada ao Ministério da Economia uma proposta de alteração do aludido Decreto para que contemple as peculiaridades das universidades federais, em especial considerando o Plano de Desenvolvimento Institucional, as regras do Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior (Sinaes), a Lei nº 12.772/2012, que trata da Carreira do Magistério Federal, e da Lei nº 11.091/2005, que trata do Plano de Carreira do Cargos Técnicos-Administrativos em Educação.
- Iniciado o desenvolvimento do **Portal de Gestão de Pessoas**, que possibilitará a unificação de orientações, relatórios e formulários num único endereço, inclusive com a possibilidade de geração dos formulários para requerimentos de benefícios e vantagens, sem a necessidade de preenchimento manual. O referido portal irá substituir o Portal do Servidor e o Portal da DGP.

Visando atender as diversas demandas da comunidade docente; as recomendações dos órgãos de auditoria e fiscalização do Poder Executivo Federal; bem como adequar às mudanças da legislação vigente, foram encaminhadas, no segundo semestre de 2019, ao Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão (Cepe) propostas de alterações das Resoluções que tratam da contratação de professor visitante, da contratação de Professor substituto e da realização de concurso público de provas e títulos para o provimento dos cargos de professor efetivo. As propostas supracitadas encontram-se atualmente em apreciação pelo Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão (Cepe).

- Durante a atual gestão a Progep realizou, juntamente com a Superintendência de Tecnologia da Informação (STI), ações de modelagem de um novo sistema informatizado de gerenciamento do Banco de Professor-Equivalente (BPEq) da Ufes, com o objetivo de que, no futuro, o atual sistema denominado SISBPEQ possa ser substituído por outro integrado ao SIE e que permita a geração de relatórios, reduza a possibilidade de erros de cadastramento, bem como permita o gerenciamento de perfis de acesso.

7. AÇÕES DE DESENVOLVIMENTO E CAPACITAÇÃO

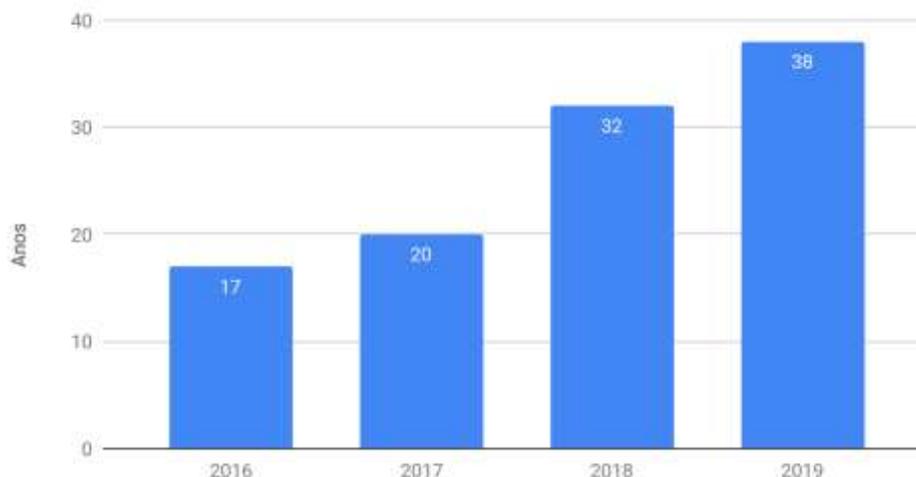
A Diretoria de Desenvolvimento de Pessoas (DDP) é responsável por todas as atividades relacionadas à avaliação de desempenho, à capacitação e à qualificação de servidores da Ufes. Ao longo dessa gestão, a DDP envidou esforços em diversas linhas, especialmente aprimoramento dos processos de trabalho, da comunicação e da transparência das informações em alinhamento com a diretriz da Ufes.

Em 2017, a principal realização foi a regulamentação dos afastamentos e da concessão de carga horária para capacitação. No dia 8 de junho de 2017, o Conselho Universitário (CUUn) aprovou a Resolução nº 21/2017, que definia as novas regras para afastamento, afastamento parcial e concessão de carga horária aos servidores técnico-administrativos em educação (TAEs), para participação em cursos de capacitação nas modalidades de qualificação e de aperfeiçoamento.

A partir do referido normativo, foi possível garantir a capacitação dos técnicos-administrativos sem prejuízo da manutenção e da qualidade na prestação de serviços da Universidade. Para tanto, cada unidade estratégica (pró-reitoria, centro de ensino, órgão suplementar etc.) ficou responsável por elaborar, anualmente, um planejamento interno para a participação dos servidores em ações de capacitação, obedecendo aos critérios de prioridade definidos pela unidade. Esse planejamento passou a ser elaborado pelos próprios TAEs, por meio de uma comissão eleita por seus pares e com a indicação de um membro pelo gestor estratégico, formando as Comissões de Planejamento da Capacitação dos servidores técnicos (CPCS).

Com a nova forma de elaborar o Planejamento Anual de Capacitação, foi possível ter uma proximidade maior daquilo que o servidor precisaria para se capacitar e, além disso, ter um maior controle em termos de transparência para verificar a ordem de saída dos técnicos para qualificação. Conforme demonstrado no gráfico abaixo, de 2016 para 2017, houve aumento de 18% (início da vigência da Resolução nº 21/2017) no número de técnicos afastados. No entanto, o grande aumento foi de 2017 para 2018, com 60% de aumento em razão da efetivação do mecanismo e da divulgação da resolução aos servidores. De 2018 para 2019, o aumento foi de 16%, voltando a estabilidade e mantendo o aumento.

Quantitativo de técnicos-administrativos afastados



Outro destaque deve ser dado às ações de capacitação e de qualidade de vida realizadas pela equipe da Diretoria de Atenção à Saúde (DAS) destinadas aos servidores, com o apoio da Diretoria de Desenvolvimento de Pessoas (DDP).

Já em 2018, foi implantado o processo de inscrição on-line nas ações de capacitação e no processo seletivo de bolsas de idiomas para servidores junto ao Núcleo de Línguas. Nessa mesma linha, foram criados e disponibilizados no sítio eletrônico da Progep mecanismos para solicitar reserva e realizar consulta on-line de agendamentos de uso do espaço físico da DDP, visando ao atendimento mais amplo da comunidade universitária e ao uso mais eficiente das salas de aula, do laboratório e do auditório. Além disso, também foi implantada a emissão de certificados digitais dos participantes das ações de capacitação realizada pela Diretoria.

Foi realizada também a atualização da portaria de capacitação externa de técnicos-administrativos, a fim de permitir a capacitação de mais servidores por meio de pagamento de cursos externos, seminários, congressos e visitas técnicas com valor mais condizente com a realidade dos custos de tais eventos. É preciso destacar que, em 2017, o valor para o servidor solicitar custeio para inscrição, diária e passagem para se capacitar era muito baixo, então quase não houve capacitação por esse meio. Já em 2019, como consequência do contingenciamento do orçamento, as autorizações para capacitações externas com recursos do Plano Anual de Capacitação (PAC) foram suspensas.

Servidores capacitados e custos com capacitação externa

	Servidores	Total
2016	60	101.622,62
2017	19	22.441,94
2018	65	111.409,83
2019	30	54.566,05

Também foram discutidas e elaboradas propostas de atualização das resoluções de estágio probatório de técnicos-administrativos e de progressão e promoção de docentes.

Durante o período de um ano e seis meses, a partir da aprovação da Resolução nº 21/2017-CUn, foram realizadas reuniões de avaliação com os membros das comissões. Sugestões, elogios e reclamações foram analisados, compilado e levado ao conhecimento do Conselho Universitário que, em razão do considerável número de alterações, resolveu aprovar uma nova resolução, a de nº 01/2019. As principais mudanças foram:

- 1) Inclusão dos cursos de idiomas como ação de aperfeiçoamento.
- 2) A Progep passou a ter a competência para definir o cronograma das ações que envolvem o planejamento da capacitação dos servidores.
- 3) Nas unidades estratégicas em que o gestor ou o conselho departamental não se manifestar quanto ao planejamento elaborado pela CPCS, este será incluído no Plano Anual de Capacitação e encaminhado ao Conselho Universitário para apreciação.
- 4) A carga horária para participação de cursos de qualificação só pode ser concedida a servidores que estejam em exercício na Ufes há pelo menos 3 (três) anos.
- 5) As solicitações de afastamentos não previstas no planejamento interno da unidade devem ser encaminhadas à CPCS para manifestação antes do envio à Progep.
- 6) Adoção de um único formulário de requerimento para solicitação de afastamento total, afastamento parcial e concessão de carga horária.
- 7) Alteração do contrato para termo de ciência para afastamento com vistas à adequação do instrumento a ser firmado pelo servidor por ocasião do respectivo requerimento ao

disposto na legislação vigente, em especial ao teor do art. 95 e 96-A da Lei nº 8.112/1990.

Destaca-se que, como complemento à atualização da Resolução nº 01/2019-CUn e para auxílio na confecção dos planejamentos internos de capacitação das unidades estratégicas pelas CPCS e também para padronizar os procedimentos, foram elaborados documentos de orientação, modelos de planos e plano de trabalho. Em conjunto com esse processo, foi promovida a integração do levantamento de necessidade de capacitação com o sistema de avaliação de desempenho. Como resultado dessas melhorias, o Plano Anual de Capacitação 2019 foi aprovado ainda em 2018 contendo uma série de incrementos em relação aos documentos anteriores.

A partir da versão 2019 do PAC, foram definidos: os deveres dos gestores/chefia e dos participantes das ações do plano; os procedimentos para demandas específicas das unidades e de cursos *in company*; as formas de avaliação das ações; os critérios mínimos para certificação dos participantes; a responsabilidade da coordenação do Programa de Pós-Graduação em Gestão Pública para pagamento das atividades dos docentes do mestrado; o processo de divulgação das ações; o critério para viabilizar a ação; a inscrição on-line exclusivamente; a necessidade de comunicar desistência; bem como de justificar abandono e reprovação por falta; e a substituição automática daqueles que não iniciarem o curso EaD no prazo de dois dias a partir do início do curso.

Visando à melhoria dos processos internos de desenvolvimento de pessoas e à transparência das informações, foram planejados e desenvolvidos, em parceria com a STI/Ufes, diversos relatórios e rotinas, tais como: (1) criação das rotinas de notificação automática, via e-mail, de vencimento de interstício para progressão/promoção de docentes e de progressão por capacitação de técnicos-administrativos, com o objetivo de alertar os servidores para que se possa fazer a solicitação de progressão dentro do prazo adequado; (2) criação do relatório de acompanhamento da entrega dos relatórios de licença para capacitação do Portal do Servidor que, em conjunto com o aprimoramento do procedimento interno de registro, gerou sensível melhora no processo de trabalho; (3) melhoria e simplificação do relatório de interstício de licença para capacitação do Portal do Servidor, visando à maior facilidade de leitura e

confiabilidade das informações; (4) criação do Relatório de Acompanhamento de Estágio Probatório no Portal do Servidor e aprimorado o mecanismo de notificação das chefias quanto aos prazos para realização das avaliações.

Vislumbrando a questão orçamentária e financeira como primordial para a gestão, foram estudados e implementados mecanismo para melhoria do controle dos pagamentos de atividades do Plano Anual de Capacitação e especialmente do Mestrado Profissional em Gestão Pública.

Com vistas a melhor receber o público-alvo da DDP, que são os servidores, foi solicitada, em outubro, uma reforma do prédio, com conserto de telhado e pintura de salas. Apesar da pouca verba, faz-se necessário ter um espaço mais agradável para usufruto dos servidores.

Outras ações importantes foram as capacitações “Gestão e Fiscalização de Contratos Administrativos com base na IN 05/17” e “Pregão Eletrônico - Decreto nº 5.450/2005 e Lei nº 10.520/2002” por meio de turmas *in company*. Ambos os cursos vieram atender uma forte demanda de atualização dos servidores ligados a esses processos de trabalho, bem como recomendações de órgãos de controle. Além disso, após o segundo curso, as equipes capacitadas promoveram alterações nos procedimentos internos conforme orientações obtidas na capacitação que geraram importante economia para a Universidade. Nessa mesma linha, foi realizado também curso de “Fiscalização de Contratos com Fundações de Apoio”, para formação e atualização de gestores e fiscais desse tipo de contrato.

Dentre as diversas ações de capacitação realizadas pela DDP, destacam-se: os cursos “Formação e Atualização de Gestores Públicos” (32 participantes registrados) e “Qualificando o atendimento em Libras” (32 participantes registrados). O primeiro, alinhado à diretriz de capacitação dos gestores públicos para exercício de suas funções, e o segundo, em consonância com o esforço institucional de preparação para atendimento às necessidades do seu público-alvo e também com as ações afirmativas da Ufes.

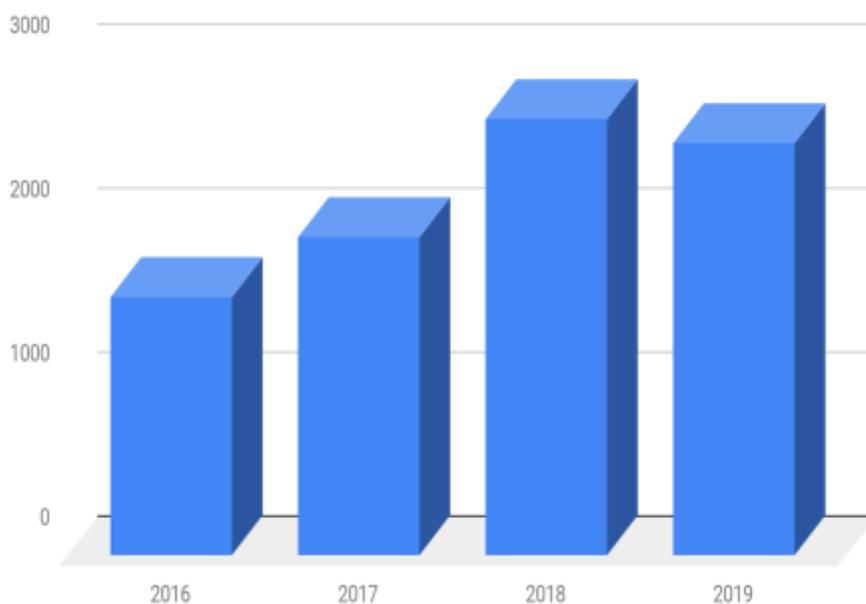
Destacam-se ainda ações de capacitação dos servidores docentes da Universidade, tais como os Encontros Formativos de Professores em todos os centros da Ufes (726 participantes registrados até o fim de novembro/2019) e Reuniões Pedagógicas sobre Acesso e Permanência

de Estudantes com Necessidades Especiais (157 participantes registrados), em parceria com a Diretoria de Desenvolvimento Pedagógico da Pró-Reitoria de Graduação e com o Núcleo de Acessibilidade.

Também foram apoiadas ações de capacitação realizadas pela Seção de Gestão de Projetos e Processos da Ufes, eventos de divulgação do Projeto Ufes Digital e treinamento dos usuários do sistema de protocolo eletrônico. Além dessas, em parceria com a Geap, foram abertas duas turmas do curso de Yoga para os servidores, contando com 32 participantes.

Em razão de todo o esforço para melhoria do processo de capacitação dos servidores e parcerias estabelecidas, observou-se o aumento gradativo do número de participantes registrados nas ações internas, passando de 1.582, em 2016, para 2.668, em 2018. A expectativa para o ano de 2019 é de alcance ou superação do número de 2018, pois ainda existem ações de capacitação não concluídas e já contamos com 2.514 participantes registrados. O gráfico a seguir apresenta essa evolução:

Participantes registrados



Com a implantação das inscrições on-line, foram aprimorados o controle de inscrições nos ações de capacitação ofertadas e a realização de avaliações de qualidade (reação) destas.

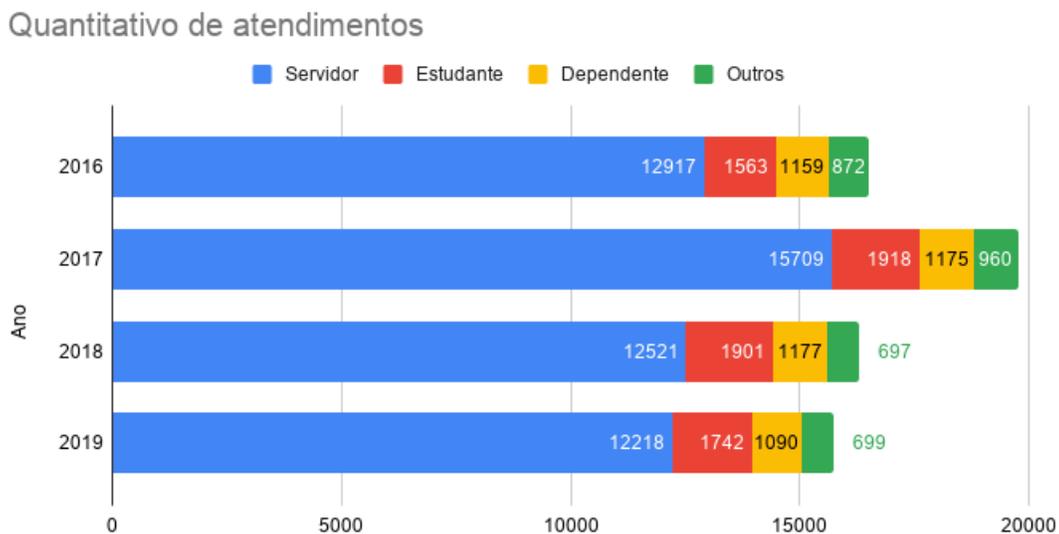
Entre os meses de setembro e outubro/2019, em razão da publicação da nova Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas do Governo Federal por meio do Decreto nº 9.991/2019, o desafio foi a elaboração do Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP) da Ufes para o ano de 2020, reunindo dados dos planejamentos internos de capacitação dos técnicos-administrativos e dados coletados diretamente com os servidores, além de responder dúvidas e elaborar documentos informativos para transparência do processo via site da Progep e e-mail. Embora o prazo tenha sido curto e o trabalho volumoso, a equipe encaminhou o PDP no prazo indicado pelo Ministério da Economia.

8. AÇÕES DE ASSISTÊNCIA E PROMOÇÃO À SAÚDE

No âmbito da Progep, a Diretoria de Atenção à Saúde é o setor responsável pela coordenação das ações e dos programas nas áreas de assistência à saúde, promoção, prevenção, vigilância aos ambientes de trabalho e acompanhamento da saúde dos servidores, e ainda pela perícia oficial, por meio da Unidade SIASS Ufes, tudo em consonância com a política de atenção à saúde e segurança do trabalho do servidor público federal.

Nesse sentido, as principais competências dessa Diretoria são: atendimento médico ambulatorial e eletivo para servidores (clínica geral, ginecologia e psiquiatria), de intercorrências, de enfermagem, psicossocial e odontológico, realização de exames admissionais e médicos periódicos, realização de perícias para concessão dos adicionais ocupacionais, implementação de ações de promoção à saúde e qualidade de vida para os servidores, tais como visita aos setores, palestras, campanhas de saúde, oficinas e psicoeducação.

No que se refere à **assistência à saúde dos servidores**, inobstante ao fato de tal diretriz estar contemplada na saúde suplementar do servidor público federal, prevista na Portaria Normativa nº 1/2017-SEGRT/MP, a Diretoria de Atenção à Saúde mantém em funcionamento a oferta dos Serviços de Enfermagem, Médico, Psicossocial e Odontológico à comunidade universitária, tendo, no período de 2016 a out/2019, realizado os seguintes atendimentos:



Também são realizados atendimentos aos estudantes cadastrados no programa de assistência estudantil por meio de dois projetos específicos em parceria com a Pró-Reitoria de Assistência Estudantil e Cidadania (Proaeci): – “Sorriso” e “Saúde da Mulher”.

O Projeto Sorriso é destinado aos estudantes cadastrados na assistência estudantil e tem como objetivo oferecer palestra educativa proferida por odontólogo da DAS, acerca dos cuidados com a saúde bucal e posterior atendimentos odontológicos nas áreas de profilaxia, dentística restauradora, periodontia básica, exodontia e outras, de acordo com a complexidade do caso. No quadriênio de 2016 a 2019, foram atendidos no Serviço Odontológico/DAS, em média, 300 estudantes.

O Projeto Saúde da Mulher é destinado às estudantes cadastradas na assistência estudantil e tem como objetivo oferecer palestra educativa proferida pela médica ginecologista da DAS, acerca dos cuidados com a saúde do aparelho reprodutor feminino e posterior atendimento ginecológico, com, inclusive, exame clínico e de citologia oncológica e encaminhamento para mamografia, se necessário. No quadriênio de 2016 a 2019, foram atendidas no Serviço Médico/Área: ginecologia da DAS, em média, 150 estudantes.

Desde 2016, a DAS vem realizando também perícias médicas para os estudantes da graduação e pós-graduação, objetivando a concessão do tratamento excepcional/amparo legal previsto no Decreto Lei nº 1.044/69, na Instrução Normativa nº 01/2016-PROGRAD e na Portaria Normativa nº 53/2019-PRPPG, assim como trancamento de curso justificado por motivo de saúde previstos nas Resoluções nºs 11/2010-CEPE e 26/2011-CEPE. Contudo, somente passamos a contabilizar tais atendimentos periciais a partir de 2018, consoante dados quantitativos contidos nos relatórios acima.

Diante da crescente demanda pelos serviços prestados pela DAS, foram ampliadas as equipes de trabalho das seguintes unidades:

Unidade	Cargo	Quant.
DAS (para atendimento no Campus de Maruípe)	Médico/área	2
Divisão de Atenção à Saúde e Assistência Social - Setorial Norte	Médico/área	1
	Técnico em Enfermagem	1
Seção de Atenção à Saúde e Assistência Social - Setorial Sul	Assistente em Administração	1

Registramos ainda a aquisição de dois equipamentos odontológicos em 2017 e três em 2019, para substituir os equipamentos adquiridos na década de 1990 e que já não apresentavam mais condições de manutenção. O objetivo é proporcionar a melhoria no atendimento odontológico de servidores, dependentes e estudantes da Ufes, frente à crescente demanda pelo serviço.

9. AÇÕES DE PROMOÇÃO À SAÚDE

Devido à percepção do aumento do adoecimento dos servidores frente aos desafios impostos pelo mundo moderno do trabalho, a Diretoria de Atenção à Saúde vem, a cada ano, aprimorando a política de oferta de ações nessa área, mediante capacitação da equipe, especialmente a psicossocial, de modo a proporcionar maior conhecimento da relação saúde-doença e trabalho, objetivando o desenvolvimento de práticas de gestão, de atitudes e de comportamentos que contribuam para a proteção da saúde no âmbito individual e coletivo, em consonância com a Política de Atenção à Saúde e Segurança do Trabalho do Servidor Público Federal (PASS). Nessa toada, a DAS/Progep vem oferecendo aos servidores da Ufes um leque ações/atividades:

- **Projeto Boas-Vindas:** tem por objetivo acolher e integrar os novos servidores efetivos ao ambiente organizacional da instituição, informando sobre a estrutura institucional da Ufes, a legislação básica do serviço público e informações acadêmicas, bem como orientar quanto aos serviços básicos do campus contribuindo para facilitar o processo de inserção do servidor no trabalho.

- **Plantão Psicossocial:** tem por objetivo ser um atendimento pontual, voltado prioritariamente aos servidores ativos da universidade, por livre demanda, no momento em que estiverem necessitando. É um espaço de escuta, orientação e encaminhamentos, para servidores com dificuldades pessoais, familiares, no trabalho, financeiras ou outras.

- **Projeto Saúde Itinerante:** projeto desenvolvido em locais variados de forma a propiciar a participação setorial dos servidores nas ações e tem como objetivos: fomentar o interesse dos servidores pelo cuidado à saúde por meio da distribuição de materiais informativos, aferição de pressão e glicemia e escuta dirigida/qualificada; encaminhar as demandas identificadas; informar as ações e projetos desenvolvidos pela DAS e orientar sobre os exames periódicos. Esse projeto foi desenvolvido em todos os centros dos campi Maruípe e Goiabeiras, e nos setores administrativos que acolheram a proposta.

- **Projeto Campanhas de Saúde:** objetiva promover espaços de discussão sobre o processo de saúde e doença; alertar sobre a importância da prevenção, possibilitando medidas assertivas e

diagnóstico precoce; orientar/encaminhar o participante que necessitar de acompanhamento especializado; sensibilizar os participantes sobre a responsabilidade individual de adotar hábitos saudáveis em busca da melhora da qualidade de vida.

- **Projeto acompanhamento às Licenças para tratamento de saúde e acompanhamento de pessoa doente na família:** seus principais objetivos são acompanhar todos os servidores que estejam afastados em licença para tratamento de saúde ou para acompanhar pessoa doente na família por período igual ou superior a 15 dias, ou com histórico de LTS recorrentes; acompanhar o desenvolvimento do quadro clínico do servidor e/ou pessoa da família, encaminhando para atendimentos nas especialidades necessárias ou outros pertinentes a cada situação e caso haja interesse do servidor; oferecer apoio psicossocial aos servidores, de acordo com sua demanda.

- **Orientação para Aposentadoria, recentemente renomeado para Planejamento de Vida e Aposentadoria:** essa ação tem como objetivo refletir a aposentadoria numa perspectiva mais ampliada, como uma importante etapa na vida das pessoas. Nesse sentido, a questão é discutida como um processo contínuo e suas diferentes possibilidades para o momento pós-carreira. No curso são abordados os seguintes temas: sentidos do trabalho e mitos sobre o ato de se aposentar, família como suporte e outras redes de apoio, processo de envelhecimento, planejamento e organização financeira, imposições culturais, legislação previdenciária, cuidados com a saúde e movimentos do corpo e projetos de vida e pós-carreira. Vale ressaltar que essa ação vem sendo oferecida antes mesmo da publicação da Portaria nº 12/2018-SGP/MP, a qual instituiu as diretrizes gerais para promoção da educação para aposentadoria do servidor público federal.

3.126 servidores participaram dessas ações de promoção à saúde



Também foram realizadas diversas campanhas para a conscientização da comunidade universitária sobre diferentes questões:

- a) Carnaval: envio de e-mails aos servidores com abordagem para prevenção de doenças sexualmente transmissíveis;
- b) Dia Internacional da Mulher: envio de mensagens aos servidores e sinalização do setor;
- c) Dia Mundial sem Tabaco: envio de mensagens aos servidores e sinalização do setor;
- d) Palestra sobre Prevenção de Doenças Osteomusculares
- e) Palestra Cuidados com a Visão;
- f) Dia Mundial de Combate ao Colesterol;
- g) Palestra Prevenção de Doenças Cardiovasculares;
- h) Setembro Amarelo: sinalização do setor (sem recursos financeiros destinados para essa finalidade) e roda de conversa com a psiquiatra da DAS para os servidores desta Diretoria;
- i) Roda de conversa na Biblioteca Central com a equipe psicossocial do DAS;
- j) Outubro Rosa: sinalização do setor (sem recursos financeiros destinados para essa finalidade) e envio de mensagens aos servidores. Articulação com o Serviço de Enfermagem e Médico para atendimento ginecológico para as servidoras interessadas;
- k) Novembro Azul: sinalização do setor (sem recursos financeiros destinados para essa finalidade) e envio de mensagens aos servidores. Palestra Saúde Integral do Homem.

Ressaltamos que, a partir de 2016, a DAS, buscando a melhoria contínua das condições e das relações de trabalho e da saúde, passou a ofertar um conjunto de ações dirigidas à saúde do servidor e ao seu desenvolvimento pessoal:



Vida & Saúde: projeto piloto elaborado visando contribuir para a promoção de saúde e melhoria da qualidade de vida dos servidores da Ufes e abordando os seguintes temas: dimensões do trabalho e aspectos individuais, controle do estresse, competência comunicativa e saúde vocal, ergonomia e aspectos gerais das relações interpessoais.

 **Ginástica Laboral:** projeto que tem como objetivos fortalecer determinados grupos musculares muitas vezes exigidos durante a jornada de trabalho, prevenindo lesões e problemas posturais, ajudar na sensação de disposição e bem estar para o trabalho, prevenir o sedentarismo, estresse, depressão e ansiedade, diminuir a tensão muscular desnecessária, reforçar a autoestima, melhorando a autoimagem, melhorar a capacidade de atenção e concentração no trabalho, desenvolver a consciência corporal, promover a integração social, favorecer o trabalho em equipe e incentivar os servidores a prática de atividades físicas. Setores onde a proposta foi desenvolvida: Supec, Proplan, DGP, Prograd, STI, PRPPG e Superintendência de Infraestrutura (Gerência de Planejamento Físico).

 **Gerenciamento de Estresse:** tem como objetivos sensibilizar os servidores para identificar o estilo de vida, crenças, valores e modos de pensar mais suscetíveis ao estresse danoso ao indivíduo; provocar a atenção dos servidores para sua saúde e a relação estabelecida com o meio, de maneira que possam identificar seus sintomas e perceber os próprios limites; promover uma discussão sobre o estresse, produzindo reflexões que possam facilitar uma mudança de comportamento dos servidores e a adoção de práticas saudáveis, propiciando uma relação de harmonia interna e com o meio ambiente e capacitar os servidores para que estabeleçam metas individuais de melhoria da qualidade de vida por meio do gerenciamento do estresse.

 **Curso Psicologia Positiva:** essa proposta apresenta-se como uma opção para as intervenções em momentos de ausência de crise, através das quais podemos potencializar um desenvolvimento mais pleno e significativo, compreendendo que é possível promover saúde por meio da promoção da felicidade. Seu objetivo principal é melhorar as condições de saúde mental dos servidores da Ufes, por meio da discussão e prática das emoções positivas.

 **Curso Atenção Plena (Mindfulness) - Promovendo autocuidado e qualidade de vida:** tem como objetivo ensinar ferramentas de automonitoramento (dos pensamentos,

emoções e corpo) e autocuidado (desenvolvimento de respostas mais habilidosas a estados físicos, mentais e emocionais desafiadores). A metodologia utilizada é o protocolo MBCT (Mindfulness-Based Cognitive Therapy), um programa com evidências científicas sólidas, que combina práticas meditativas e exercícios psicoeducativos originados da Terapia Cognitivo-Comportamental.

-  **Decisões econômicas e bem-estar:** tem como proposta uma reflexão sobre o que é bem-estar, e como decisões econômicas têm impacto significativo para a qualidade de vida das pessoas. Partindo do entendimento de como os processos mentais influenciam nas nossas escolhas, será possível gerar uma discussão crítica da relação até então estabelecida com o dinheiro e as possibilidades de mudança nos hábitos. A ideia é construir pela educação financeira um caminho individual de decisões econômicas para uma relação saudável com renda, consumo e escolhas para um futuro financeiramente desejado que reflitam no bem-estar.

-  **Cine Debate:** momento de reflexão da equipe do DAS acerca de um tema apresentado através de um filme ou documentário que tenha relação com saúde e bem-estar.

-  **Encaminhamentos para Orientação Financeira** (parceria com contador do DCF): proposta conduzida pela Equipe Psicossocial em parceria com o contador da universidade, cujo objetivo é auxiliar o servidor com comprometimento financeiro a encontrar alternativas ao seu endividamento.

-  **Oficina Dança de Salão na Seção de Promoção à Saúde** (antigo Centro de Recreação dos servidores): forró pé de serra.

-  **Aulas de Yoga na Seção de Promoção à Saúde** (antigo Centro de Recreação dos servidores)



556 servidores participaram dessas ações de promoção à saúde

A DAS conta ainda com a Seção de Promoção à Saúde (antigo Centro de Recreação, que foi criado em 1994 e está localizado no campus de Goiabeiras, próximo à Superintendência de Infraestrutura), cujo espaço é destinado ao lazer e à integração dos servidores técnico-administrativos, docentes e seus dependentes. Conta com infraestrutura para atividades esportivas, com churrasqueiras, campo de futebol *society*, quadra poliesportiva, sala multiuso e espaço para alongamentos e caminhadas.



Espaço da Seção de Promoção à Saúde

Assim, no intuito de possibilitar um ambiente acolhedor e adequado para a oferta das ações de promoção à saúde e qualidade de vida para os servidores, a DAS/Progep tem investido na recuperação dos espaços da Seção de Promoção à Saúde, mediante reforma da quadra, campo de futebol e churrasqueiras, manutenção de toda a área verde, assim como construção de sala multiuso, com espelhos, ar condicionado, quadro branco e colchonetes, na qual estão sendo oferecidas várias das ações citadas.

A recuperação da Seção de Promoção à Saúde possibilitou a ampliação da oferta de agendamentos para utilização dos espaços, quais sejam, quadra poliesportiva, campo de futebol e churrasqueiras, assim como da sala multiuso, por servidores e estudantes, de modo a

proporcionar a prática de atividades físicas e, conseqüentemente, a melhoria da qualidade de vida dos usuários.



Espaço da Seção de Promoção à Saúde



Sala multiuso da Seção de Promoção à Saúde



Campo de futebol da Seção de Promoção à Saúde

10. VIGILÂNCIA À SAÚDE

Na área da vigilância aos ambientes e processos de trabalho, a DAS, por meio do Serviço de Vigilância à Saúde, realiza, dentre outras ações, perícias técnicas nos ambientes de trabalho dos campi de Goiabeiras, Maruípe, Alegre e São Mateus, as quais subsidiam a elaboração de laudos técnicos periciais que respaldam as concessões dos adicionais ocupacionais. Dos citados laudos constam as medidas protetivas e corretivas para as situações de exposição dos servidores a riscos ocupacionais. No quadriênio de 2016 a 2019, foram emitidos, 563 laudos técnicos periciais.

A Diretoria de Atenção à Saúde viabiliza também a oferta dos exames médicos periódicos dos servidores ativos, conforme preceitua o Decreto nº 6.856/2009. Para tal, é providenciada abertura de processo licitatório para contratação de empresa especializada na realização de exames laboratoriais e utilizada a força de trabalho de servidores ocupantes do cargo de médico/área para *anamnese*, avaliação dos resultados dos exames e fechamento no sistema Siape-Saúde.

Considerando as dificuldades enfrentadas pelos servidores do Hucam para a conclusão dos exames, em face da não designação de médico/área daquele quadro, inobstante ao fato de aquele hospital estar sob a gestão da EBSEH, foi disponibilizado pela DAS/Progep código de vaga do referido cargo de modo a viabilizar a nomeação de candidato aprovado em concurso público, em regime de 20 horas semanais, para contribuir com a realização dos exames daqueles servidores.

Com tal medida, o último ciclo de convocação para a realização dos exames periódicos dos servidores do Hucam (2018/2019) foi exitoso, na medida em que 96 servidores concluíram os exames, diferentemente de anos anteriores, cuja adesão era muito baixa.

11. MUDANÇAS E IMPACTOS NA ÁREA DE GESTÃO DE PESSOAS

A seguir, apresentamos os impactos ocasionados na área de gestão de pessoas por quatro decretos que foram publicados a partir de 2018, os quais resultaram na redução do quantitativo de servidores técnico-administrativos e de funções gratificadas da Ufes.

Decreto nº 9.262, de 9 de janeiro de 2018, que extingue cargos efetivos vagos e que vierem a vagar dos quadros de pessoal da administração pública federal, e veda abertura de concurso público e provimento de vagas adicionais para os cargos que especifica.

Em agosto/2017, durante a apresentação do planejamento fiscal para 2017 e 2018, o Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão (MP) informou que uma das medidas que o Governo adotaria seria a extinção de, aproximadamente, 61 mil cargos públicos. A concretização dessa medida ocorreu no dia 10 de janeiro de 2018, quando foi publicado o Decreto nº 9.262, que extinguiu cargos efetivos vagos e que vierem a vagar dos quadros de pessoal da administração pública federal, e vedou abertura de concurso público e provimento de vagas adicionais para diversos cargos.

Essa medida atingiu vários cargos do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação (PCCTAE) de que trata a Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005, ocasionando um impacto significativo para a Ufes. Nos anexos I, II e III do Decreto nº 9.262/2018, são extintos vários cargos cujo requisito de escolaridade exigido para ingresso é de até ensino fundamental completo.

No Quadro I, abaixo, é possível verificar a situação da Ufes em relação a esses cargos, no mês de janeiro/2018. Em relação a esses cargos, deve-se considerar que, pelo regramento legal existente até a publicação do Decreto, esses cargos não podiam ser providos por meio de concurso público, pois não estão incluídos no Quadro de Referência dos Servidores Técnico-Administrativos em Educação (QRSTA), instituído pelo Decreto nº 7.232, de 19 de julho de 2010, ou seja, independentemente do Decreto, essas não poderiam ser providas.

QUADRO 1 – Cargos Extintos

CARGO	DESOCUPADA	OCUPADA	TOTAL
ATENDENTE DE CONSULTORIO-AREA	4	4	8
ATENDENTE DE ENFERMAGEM	2	2	4
AUXILIAR DE AGROPECUARIA	4	4	8
AUXILIAR DE ANATOMIA E NECROPSIA	1	2	3
AUXILIAR DE FARMACIA	1	3	4
AUXILIAR DE LABORATORIO	4	15	19
AUXILIAR DE NUTRICA O E DIETETICA	5	13	18
TOTAL	21	43	64

Fonte: SIAPE (Jan/2018)

Já no anexo IV do Decreto nº 9.262/2018, estão incluídos os cargos para os quais foi vedada a abertura de concurso público e o provimento de vagas em quantitativo superior ao estabelecido no edital de abertura do concurso público. Nesse grupo, o quantitativo de cargos ocupados e vagos no âmbito da Ufes é maior. No Quadro 2, verifica-se que haviam 176 vagas ocupadas, ou seja, com servidores em atividade, e três vagas desocupadas.

Dentre os cargos com vagas ocupadas, destacam-se auxiliar em administração (100 vagas), assistente de laboratório (12), auxiliar de creche (9) e secretário executivo (26). Esses cargos, de acordo com o Decreto, não poderão ser mais utilizados para nomeação e provimento. Ou seja, mesmo que haja concurso vigente para os referidos cargos, havendo vacância, não será possível realizar nomeações acima do quantitativo definido no edital de abertura.

QUADRO 2 – Cargos com abertura de concurso e provimento acima do quantitativo definido no edital de abertura

CARGO	DESOCUPADA	OCUPADA	TOTAL
ASSISTENTE DE LABORATORIO		12	12
AUX DE VETERINARIA E ZOOTECNIA		1	1
AUX EM ADMINISTRACAO		100	100
AUXILIAR DE BIBLIOTECA		1	1
AUXILIAR DE CRECHE		9	9
CONTRAMESTRE-OFICIO	1	1	2
DESENHISTA-PROJETISTA		2	2
DIAGRAMADOR		2	2
DIRETOR DE IMAGEM		2	2
FOTOGRAVADOR	1		1
OPERADOR DE CALDEIRA	1	3	4
OPERADOR DE EST DE TRATAM AGUA-ESGOTO		2	2
OPERADOR DE MAQ AGRICOLAS		4	4
REVISOR DE TEXTOS		7	7
SECRETARIO EXECUTIVO		26	26
TECNICO EM REFRIGERACAO		1	1
TRADUTOR INTERPRETE		3	3
TOTAL	3	176	179

Fonte: SIAPE (Jan/2018)

Especificamente em relação aos cargos constantes do Quadro 2, é necessário destacar que o Ministério da Educação tem realizado a publicação de portarias para recolher as vagas desocupadas.

Decreto nº 9.725, de 12 de março de 2019, que extingue cargos em comissão e funções de confiança e limita a ocupação, a concessão ou a utilização de gratificações.

Por meio do Decreto nº 9.725, de 2018, todas as funções gratificadas (FGs) de níveis 4 a 7 foram extintas em 31/07/2019. Especificamente na Ufes, foram extintas 176 FGs nos níveis 4 a 7, o que representa uma redução de 29% no quantitativo de funções da Ufes. As funções extintas com o quantitativo que estava ocupado e desocupado estão demonstradas na tabela a seguir:

Função Gratificada	Ocupadas	Desocupadas	Total
FG-04	35	14	49
FG-05	28	22	50
FG-06	14	2	16
FG-07	35	26	61
TOTAL	112	64	176

O texto do decreto define que, a partir de 31 de julho de 2019, deveriam ser exonerados e dispensados os servidores ocupantes de funções de confiança, com posterior extinção desses postos de trabalho.

Essa extinção provocou um desequilíbrio principalmente na estrutura administrativa da Universidade, onde setores importantes deixaram de existir, o que ocasionará prejuízos ao desenvolvimento das atividades da instituição. Para impedir a interrupção das atividades, as competências e as atribuições estabelecidas para unidades extintas foram transferidas para a unidade hierarquicamente superior. O mesmo ocorreu para a questão da responsabilidade patrimonial, posse de processos administrativos, e também para os servidores que estejam lotados e ou em exercício nessas unidades.

Decreto nº 9.739, de 28 de março de 2019, que estabelece medidas de eficiência organizacional para o aprimoramento da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, estabelece normas sobre concursos públicos e dispõe sobre o Sistema de Organização e Inovação Institucional do Governo Federal - SIORG.

Desde o dia 01/06/2019, está em vigor o Decreto nº 9.739/2019, o qual estabelece medidas de eficiência organizacional para o aprimoramento da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, estabelece normas sobre concursos públicos e dispõe sobre o Sistema de Organização e Inovação Institucional do Governo Federal - SIORG. O Decreto nº 9.739/2019 revogou o Decreto nº 6.944/2009.

Conforme prevê o art. 27 do mencionado Decreto, foi delegada ao Ministro de Estado da Economia a competência para autorizar a realização de concursos públicos nos órgãos e nas entidades da administração pública federal direta, autárquica e fundacional e decidir sobre o provimento de cargos.

Com a publicação do novo decreto, a avaliação do Ministério da Economia será baseada em 14 novos critérios, que estão relacionados no art. 6º:

- I - o perfil necessário aos candidatos para o desempenho das atividades do cargo;
- II - a descrição do processo de trabalho a ser desenvolvido pela força de trabalho pretendida e o impacto dessa força de trabalho no desempenho das atividades finalísticas do órgão ou da entidade;
- III - a base de dados cadastral atualizada do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - SIPEC e o número de vagas disponíveis em cada cargo público;
- IV - a evolução do quadro de pessoal nos últimos cinco anos, com movimentações, ingressos, desligamentos e aposentadorias e a estimativa de aposentadorias, por cargo, para os próximos cinco anos;
- V - o quantitativo de servidores ou empregados cedidos e o número de cessões realizadas nos últimos cinco anos;
- VI - as descrições e os resultados dos principais indicadores estratégicos do órgão ou da entidade e dos objetivos e das metas definidos para fins de avaliação de desempenho institucional nos últimos três anos;
- VII - o nível de adoção dos componentes da Plataforma de Cidadania Digital e o percentual de serviços públicos digitais ofertados pelo órgão e pela entidade, nos termos do art. 3º do Decreto nº 8.936, de 19 de dezembro de 2016 ;
- VIII - a aderência à rede do Sistema de Gestão de Convênios e Contratos de Repasse - Rede Siconv e a conformidade com os atos normativos editados pela Comissão Gestora do Siconv;
- IX - a adoção do sistema de processo eletrônico administrativo e de soluções informatizadas de contratações e gestão patrimonial, em conformidade com os atos normativos editados pelo órgão central do Sistema de Administração de Serviços Gerais - SISG;
- X - a existência de plano anual de contratações, em conformidade com os atos normativos editados pelo órgão central do SISG;
- XI - a participação nas iniciativas de contratação de bens e serviços compartilhados ou centralizados conduzidas pela Central de Compras da Secretaria de Gestão da Secretaria Especial de Desburocratização, Gestão e Governo Digital do Ministério da Economia;
- XII - a quantidade de níveis hierárquicos e o quantitativo de profissionais por unidade administrativa em comparação com as orientações do órgão central do SIORG para elaboração de estruturas organizacionais;
- XIII - demonstração de que a solicitação ao órgão central do SIPEC referente à movimentação para composição da força de trabalho de que trata o § 7º do art. 93 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990 , foi inviável ou inócua; e
- XIV - demonstração de que os serviços que justificam a realização do concurso público não podem ser prestados por meio da execução indireta de que trata o Decreto nº 9.507, de 21 de setembro de 2018.

Em que pese à necessidade de atender os 14 critérios para obtenção da autorização para realização do concurso público, duas exigências merecem especial atenção: (a) demonstração de que a solicitação ao órgão central do Sipec referente à movimentação para composição da força de trabalho de que trata o § 7º do art. 93 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, foi inviável ou inócua; e (b) demonstração de que os serviços que justificam a realização do concurso público não podem ser prestados por meio da execução indireta de que trata o Decreto nº 9.507, de 21 de setembro de 2018.

A possibilidade de movimentação do servidor para compor a força de trabalho está prevista no §7º do art. 93 da Lei 8.112/1990 e foi regulamentada pela Portaria nº 193, de 3 de julho de 2018, do Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão, tendo como objetivo principal permitir maior mobilidade e aproveitamento da força de trabalho pela administração pública federal. Esse tipo de movimentação ocorre no interesse da administração tendo caráter irrecusável pelos órgãos.

Quanto à demonstração de que os serviços que justificam o concurso não podem ser prestados por meio da execução direta, será necessário comprovar que as atividades a serem realizadas não podem ser objeto de terceirização de mão de obra.

Da mesma forma, durante a validade do concurso público, a nomeação de candidatos aprovados acima do número de vagas previstas no edital, também dependerá de autorização do Ministro de Estado da Economia, a qual está limitada a 25% (vinte e cinco por cento) o quantitativo original de vagas. A solicitação também deverá observar os requisitos definidos no art. 6º.

As solicitações de autorização de concursos públicos deverão ser encaminhadas ao Ministério da Economia até 31 de maio de cada ano, para serem compatibilizadas com o projeto de lei orçamentária anual para o exercício subsequente. O órgão deverá registrar a solicitação no módulo de Seleção de Pessoas do Sigepe, que gerencia o processo de autorização de concurso público e o processo de autorização de provimento de cargos após a homologação do concurso público.

De acordo com o disposto no Decreto, apenas os concursos públicos e processos seletivos simplificados para a carreira docente estão ressalvados da autorização do Ministro da Economia para o provimento dos cargos em decorrência do Banco de Professor-Equivalente (art. 27, § 2º do Decreto nº 9.739/2019). Entretanto, é necessário destacar que o Decreto nº 7.232, de 19 de junho de 2010, que dispõe sobre os quantitativos de lotação dos cargos dos níveis de classificação “C”, “D” e “E” integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, de que trata a Lei no 11.091, de 12 de janeiro de 2005, das universidades federais vinculadas ao Ministério da Educação, encontra-se em vigor e, de acordo como disposto no art. 2º,

[...] as universidades federais vinculadas ao Ministério da Educação poderão realizar, mediante deliberação de suas instâncias competentes, na forma do respectivo estatuto, independentemente de prévia autorização dos Ministérios do Planejamento, Orçamento e Gestão e da Educação, concursos públicos para o provimento dos cargos vagos.

Decreto nº 10.185, de 20 de dezembro de 2019, que extingue cargos efetivos vagos e que vierem a vagar dos quadros de pessoal da administração pública federal e veda a abertura de concurso público e o provimento de vagas adicionais para os cargos que especifica.

No dia 20/12/2019, em edição extra do Diário Oficial da União, foi publicado o Decreto nº 10.185, o qual extingue cargos e veda a abertura de concurso público e o provimento de vagas adicionais em quantitativo superior ao estabelecido em edital de abertura de concurso público.

Esse decreto abrange novamente vários cargos do PCCTAE, e ocasionará um impacto significativo para a instituição. Conforme tabela abaixo, com esse Decreto, foram extintos cargos que totalizam 16 vagas na Ufes.

CARGO	DESOCUPADA	OCUPADA	TOTAL
AUXILIAR DE CRECHE		7	7
DESENHISTA INDUSTRIAL		1	1
DIRETOR DE IMAGEM		2	2
OPERADOR DE CALDEIRA	1	2	3
TEC EM ELETROELETRONICA		2	2
TECNICO EM SANEAMENTO		1	1
Total Geral	1	15	16

E outras 113 vagas tiveram a abertura de concurso e o provimento acima do quantitativo previsto no edital vedado. Nesse grupo, estão diversos cargos técnicos e da área de comunicação.

CARGO	DESOCUPADA	OCUPADA	TOTAL
DESENHISTA TECNICO ESPECIALIZADO	2	1	3
DIRETOR DE ARTES CENICAS		1	1
INSTRUMENTADOR CIRURGICO		2	2
JORNALISTA		8	8
MESTRE DE EDIF E INFRAESTRUTURA		1	1
OPERADOR DE CAMERA DE CINEMA E TV		1	1
OPERADOR DE RADIO TELECOMUNICACOES		1	1
PROGRAMADOR VISUAL		3	3
PUBLICITARIO		3	3
RELACOES PUBLICAS		1	1
TEC EM ANATOMIA E NECROPSIA		8	8
TEC EM INSTRUMENTACAO		2	2

CARGO	DESOCUPADA	OCUPADA	TOTAL
TEC EM NUTRICA O E DIETETICA		10	10
TEC EM SEGURANCA DO TRABALHO		3	3
TEC EQUIP MEDICO ODONTOLOGICO		2	2
TECNICO EM AGRIMENSURA		1	1
TECNICO EM ALIMENTOS E LATICINIOS		1	1
TECNICO EM ARTES GRAFICAS	1	2	3
TECNICO EM AUDIOVISUAL		9	9
TECNICO EM EDIFICACOES		10	10
TECNICO EM ELETRICIDADE	1	3	4
TECNICO EM ELETROMECANICA		1	1
TECNICO EM ELETRONICA		2	2
TECNICO EM ELETROTECNICA		2	2
TECNICO EM HERBAREO		1	1
TECNICO EM MECANICA		6	6
TECNICO EM METALURGIA		1	1
TECNICO EM OTICA		1	1
TECNICO EM QUIMICA	1	7	8
TECNICO EM RESTAURACAO		2	2
TRADUTOR INTERPRETE DE LINGUAGEM SINAIS		12	12
Total Geral	5	108	113

12. Principais desafios

A seguir, apresentam-se os principais desafios a serem enfrentados pela Ufes na área de gestão de pessoas, que exigirão ações futuras na busca de contínua melhoria.

Rotatividade (*turnover*) de servidores

A Ufes possui um elevado índice de rotatividade de servidores, principalmente da área administrativa, que solicitam desligamento por motivo de aposentadoria e vacância para ocupar outros cargos inacumuláveis, o que por vezes prejudica a eficiência organizacional. Essa situação demanda a realização de concursos públicos com mais frequência visando à reposição imediata das vacâncias, e em seguida a capacitação dos novos servidores.

Dimensionamento da força de trabalho

A diminuição do quadro de pessoal é outra questão que tem ocasionado diversas demandas a área de gestão de pessoas. Há diversos cargos que foram extintos e outros que tiveram a abertura de concurso público e o provimento de vagas adicionais vedadas, o que impossibilita a reposição de servidores. Como resultado, há impacto direto nas atividades de ensino, pesquisa, extensão, assistência e gestão desenvolvidas pela Universidade. Assim, tem sido adotadas medidas de aprimoramento de processos e de equipes de trabalho, por meio do mapeamento dos processos e das competências individuais e organizacionais, que possibilitem a distribuição adequada da força de trabalho.

Assim, torna-se cada vez mais urgente o dimensionamento da força de trabalho. Sobre essa questão é necessário esclarecer que, por meio da Portaria nº 1.823/2012, foi designada uma comissão para elaborar o planejamento e a organização do programa de dimensionamento das necessidades institucionais de pessoal da Ufes. A comissão concluiu, em 2014, que a definição de uma matriz de alocação de pessoal dependeria do mapeamento e padronização dos processos na Ufes.

Para possibilitar a realização dessa atividade, foi realizado, em 2017, concurso público para contratação de dois servidores ocupantes do cargo de engenheiro de produção. Os servidores aprovados já foram contratados e desempenham suas atividades na atual Seção de Gestão de

Processos e Projetos, a qual está vinculada à Proplan. Essa Seção tem como objetivo a modernização e a desburocratização dos processos de trabalho. Ressaltamos que atualmente a equipe conta com quatro servidores ocupantes do cargo de engenheiro de produção.

Entretanto, nesse ínterim, em 28/12/2017, o Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão publicou a Portaria nº 477, de 27 de dezembro de 2017, a qual dispõe sobre os critérios e procedimentos para priorização da implementação do modelo de dimensionamento da força de trabalho nos órgãos e entidades integrantes do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal – Sipec. Em notícia vinculada no sítio eletrônico do MP no dia 09/03/2018, foi informado que “Neste semestre, o projeto também entrará em fase piloto na Advocacia-Geral da União (AGU), na Controladoria–Geral da União (CGU) e nas universidades federais [...]”.

De acordo com a referida portaria, é vedada a realização de despesa para contratação, prorrogação ou substituição contratual relativa à dimensionamento da força de trabalho que não seja decorrente da aplicação de metodologia disponibilizada pelo MP, inclusive a contratação de serviços de Tecnologia de Informação.

Posteriormente, foi expedido pelo MP o Ofício Circular nº 175/2018-MP, informando que será disponibilizado aos órgãos e entidades integrantes do Sipec, em momento oportuno e gratuitamente, o modelo referencial a ser implementado.

Em resposta à consulta encaminhada pela Progep, a Coordenação Geral de Dimensionamento e Movimentação da Força de Trabalho da Secretaria de Gestão de Pessoas do Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão informou que, de acordo com o planejamento daquela coordenação, estava prevista a aplicação da metodologia disponibilizada pelo MP em todas as Universidades em setembro de 2019, porém até o momento não foi disponibilizada.

Também foi identificada a necessidade de desenvolvimento de um sistema para controle das vagas de cargos técnico-administrativos, principalmente em decorrência das movimentações realizadas internamente (remoções) e ainda pelas frequentes trocas de vagas junto ao Ministério da Educação e a outras universidades.

Ampliação da oferta de ações de promoção à saúde do servidor

Em face da percepção do aumento do adoecimento dos servidores frente aos desafios impostos pelo mundo moderno do trabalho, ações de promoção à saúde estão sendo planejadas e ofertadas pela área de gestão de pessoas, de modo a proporcionar maior conhecimento da relação saúde-doença e trabalho, objetivando o desenvolvimento de práticas de gestão, de atitudes e de comportamentos que contribuam para a proteção da saúde no âmbito individual e coletivo, tudo em consonância com as diretrizes da Política de Atenção à Saúde e Segurança do Trabalho do Servidor Público Federal (PASS). Entretanto, em que pese os esforços da Progep, os aumentos de tais ações exige a destinação de recursos financeiros e força de trabalho.

Unidade do Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor Público Federal (SIASS)

Desde 2010, a Ufes sedia uma Unidade do SIASS, que tem por objetivo coordenar e integrar ações e programas nas áreas de assistência à saúde, perícia oficial, promoção, prevenção e acompanhamento da saúde dos servidores da administração federal direta, autárquica e fundacional, de acordo com a política de atenção à saúde e segurança do trabalho do servidor público federal, estabelecida pelo Governo.

O primeiro acordo de cooperação foi celebrado entre a Ufes e 12 órgãos partícipes (Ministério da Fazenda, Controladoria-Geral da União, Agência Brasileira de Inteligência, etc.). O acordo previa que é competência da Ufes e das entidades partícipes, entre outras coisas, a disponibilização de pessoal para compor a força de trabalho da Unidade SIASS-Ufes-Vitória, assim como a disponibilização de recursos materiais, equipamentos, imóveis e instalações, e que a forma de participação de cada órgão ficou ajustada no plano de trabalho assinado.

Entretanto, desde a implantação, as contrapartidas efetivamente recebidas pela Ufes tem diminuído gradativamente, ao passo que demanda pelo atendimento ofertada pela Unidade vem aumentando. Assim, em 2016, os órgãos que não estavam disponibilizando as contrapartidas não foram incluídos na renovação do Acordo nº 31/2013.

Também deve ser destacado que, durante a implantação do SIASS/Ufes, o Ministério do Planejamento anunciou que seriam contratados e disponibilizados médicos nas especialidades de cardiologia, psiquiatria e ortopedia para compor a equipe da Unidade, contudo tais médicos

nunca foram cedidos. Atualmente, todo o quadro de peritos são servidores ocupantes do cargo de médico/área da Ufes.

Assim, caso não haja disponibilização, principalmente de servidores por parte do Ministério da Economia ou dos órgãos partícipes, ficará cada vez mais difícil a manutenção da Unidade SIASS/Ufes. Atualmente, o acordo de cooperação engloba dez órgãos federais.

Normatização interna da Política de Desenvolvimento de Pessoas

Em 2019, foi publicado o Decreto nº 9.991, de 28 de agosto, que dispõe sobre a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, e regulamenta dispositivos da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, quanto a licenças e afastamentos para ações de desenvolvimento.

Inicialmente, cabe destacar que houve questionamentos quanto à aplicabilidade do referido Decreto no âmbito das Instituições Federais de Ensino (IFE), devido a entendimentos de que havia conflitos com as Leis nº 11.091, de 2005, e 12.772, de 2012, que tratam do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação e da Carreira do Magistério Federal, respectivamente. Entretanto, em outubro de 2019, a Câmara Permanente de Matérias de Interesse das Instituições Federais de Ensino (CPIFES) da Advocacia-Geral da União (AGU) emitiu o Parecer n. 4/2019/CPIFES/PGF/AGU, o qual apresenta a seguinte conclusão: o conteúdo do Decreto nº 9.991/2019 não contraria nenhum dispositivo da legislação especial aplicada às Ifes, sendo, portanto, plenamente aplicável a tais entidades.

Assim, tornou-se necessária a alteração dos normativos internos que regulamentam a concessão de: (a) licença para capacitação, (b) afastamento para participação em programa de treinamento regularmente instituído, (c) afastamento para participação em programa de pós-graduação *stricto sensu* no país; e de (d) afastamento para realização de estudo no exterior.

Para realizar essa atualização, foi constituída uma comissão composta por dois representantes da Progep, dois representantes da Pró-Reitoria de Pesquisa e Pós-Graduação (PRPPG), um representante do Gabinete da Reitoria, um representante da Comissão Interna de Supervisão (CIS) e um representante da Comissão Permanente de Pessoal Docente (CPPD).