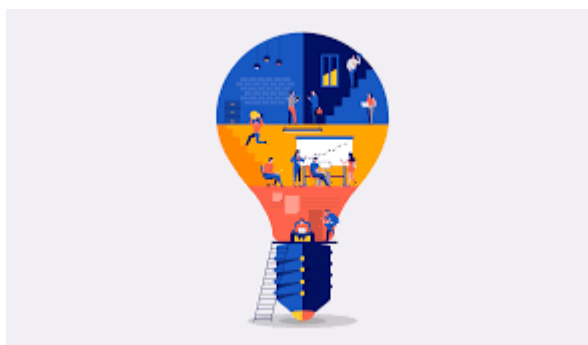


UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO

RELATÓRIO DE GESTÃO 2023

PRÓ-REITORIA DE GESTÃO DE PESSOAS



JOSIANA BINDA
Pró-Reitora de Gestão de Pessoas – Progep

DANIELA SIMOES FREITAS MOTTA
Diretora de Atenção à Saúde – DAS/Progep

ALEXANDRE SEVERINO PEREIRA
Diretor de Desenvolvimento de Pessoas – DDP/Progep

ARIANA LIRIO PANDINI FONSECA
Diretora de Gestão de Pessoas - DGP/Progep

E toda a equipe de servidores da Progep envolvida nos processos de trabalho.

VITÓRIA – Janeiro/2024

Relatório de Gestão 2023 - Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (Progep)

Introdução

O ano de 2023 foi marcado pelo desenho do que chamávamos de um “Novo Normal” desde a construção do Plano de Contingência para o manejo da Covid19 dentro da Universidade.

Sem desconsiderar a gravidade, e possíveis “ondas” que surgiram ao longo do ano, mantivemos em operação o Comitê Operativo Emergencial para o Coronavírus da Ufes (COE-Ufes), emitindo Boletins para subsidiar a tomada de decisão da Gestão da Universidade.

Mantivemos também o posto de testagem rápida em operação próximo ao Teatro e ao Cinema, em parceria com a Secretaria da Saúde do Governo do Espírito Santo (SESA-ES). Além disso, mantivemos “viva” a campanha de vacinação e realizamos oferta de vacinas contra Influenza e Covid19, em parceria com a Secretaria Municipal de Saúde (SEMUS) e com o curso de Enfermagem, no *hall* da Biblioteca Central.

Assim fomos nos adaptando aos cuidados com a biossegurança e retomando as atividades integralmente dentro do “Novo Normal”.

Na perspectiva da Gestão Administrativa, o ano de 2023 seguiu consolidando muitos trabalhos iniciados ao longo desta Gestão.

No início do ano de 2023 apresentamos a Proposta de criação do Calendário de Atividades Administrativas, que, semelhante ao calendário acadêmico, previa as principais ações que ocorrem anualmente da Ufes, tais como: Semana do Conhecimento, Semana do Servidor, Calendário de Compras, além de feriados, pontos facultativos e recessos. O documento “Calendário de atividades administrativas da Ufes para o ano de 2023” conforme **PORTARIA NORMATIVA Nº 52/2023-R** está disponível em: <https://progep.ufes.br/normativos>.

O acolhimento dos novos servidores em todos os *campi*, o avanço na discussão e orientação sobre o Programa de Gestão e Desempenho (PGD), com a realização do Ciclo-teste em Unidades da Ufes, dentre elas a Progep, e posteriormente a implementação e expansão para demais Unidades. A implementação pela Pró-Reitoria de Planejamento (Proplan) dos Painéis/Ufes, com a disponibilização em transparência ativa de muitos dados da Ufes e de Gestão de Pessoas, foi um importante passo para a afirmação do princípio da transparência que norteou toda nossa Gestão.

Também destacamos a ativa participação da Progep na organização e nas atividades de comemoração do aniversário dos 69 anos da Ufes, ocorrido em maio/2023. Nessa ocasião realizamos palestras sobre a temática de “Assédio moral e outras formas de violência no

UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO
Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas

ambiente universitário”, um tema sensível e de grande importância para discussão com a comunidade.

A realização de mais uma edição da “Semana do Servidor”, em datas distintas nos quatro *campi*, permitiu ampla participação com o intercâmbio de servidores entre os *campi*. A novidade do evento em 2023 foi a realização da “Copa Ufes dos Trabalhadores” em parceria com a Diretoria de Esportes e Lazer da Pró-Reitoria de Extensão (DEL/Proex). As atividades esportivas e culturais ocorreram em Vitória, Alegre e São Mateus. Nos *campi* fora da sede também foram organizadas atividades culturais, e em São Mateus tivemos a 1ª edição da Corrida dos Trabalhadores, em parceria com o Sintufes.

A Comissão que discute o dimensionamento da força de trabalho na Ufes indicou ao Reitor a necessidade de adesão ao modelo referencial disponibilizado pelo Ministério da Gestão e da Inovação dos Serviços Públicos (MGI), de forma a implantar na Ufes o modelo já consolidado e utilizado por outros órgãos. Esse pedido já foi submetido ao Governo Federal.

Aprovamos na plenária do Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão (CEPE) do dia 08/12/2023 a Resolução que trata da metodologia de definição das vagas reservadas nas modalidades Pessoas Pretas ou Pardas (PPP) e Pessoas Com Deficiência (PCD) nas seleções docentes. Com isso, o CEPE autorizou a retomada dos concursos públicos docentes que estavam suspensos desde maio/2023 e aprovou alteração na redação das Resoluções 03 e 04/2021-CEPE/Ufes.

No final de dezembro/2023, apresentamos no Fórum de Diretores de Centros de Ensino a Proposta de Política Institucional de Gestão de Pessoas, criada pela Progep e aprovada no âmbito do Subcomitê de Governança de Pessoas, que faz parte do Comitê de Governança, Gestão de Riscos e Controles Internos da Ufes. A proposta seguirá para sugestões da Comissão Interna de Supervisão (CIS), Comissão Permanente de Pessoal Docente (CPPD) e para sugestão da comunidade universitária. Posteriormente, será enviada ao Conselho Universitário (CUn) para apreciação.

As expectativas para o final da Gestão (até março/2024) são de encaminhar para apreciação dos Conselhos Superiores a Política Institucional de Gestão de Pessoas, um documento importante para a governança em Gestão de Pessoas na Ufes. Também esperamos finalizar o Plano de Desenvolvimento Setorial (PDS) da Progep ainda nesta Gestão, lançar um próximo edital de concurso público e aprovar no CUn a alteração da Resolução nº 28/2019-CUn, que trata de Gratificação por Encargo de Curso e Concurso (GECC), adequando às alterações do Decreto nº 11.069/2022.

Conformidade Legal

Para assegurar a conformidade legal dos atos na área de Gestão de Pessoas, a Ufes, por meio da Progep, segue as disposições contidas na Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, e ainda os seguintes Normativos:

UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO
Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas

- Lei nº 11.091/2005 e suas alterações (Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, no âmbito das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação);
- Lei nº 12.772/2012 e suas alterações (estruturação do Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal que englobam as carreiras do Magistério Superior e do Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico);
- Lei nº 12.813/2013 que trata sobre o conflito de interesses no exercício de cargo ou emprego do Poder Executivo federal;
- Decreto nº 5.824/2006 (concessão do Incentivo à Qualificação e para a efetivação do enquadramento por nível de capacitação dos servidores integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação);
- Decreto nº 9.739/2019 - 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;
- Decreto nº 9.991/2019 e suas alterações (Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas).
- Decreto nº 11.069/2022 – regulamenta a concessão da Gratificação por encargo de curso e concurso de que trata o art. 076-A da Lei nº 8.112/1990. Revogou o Decreto 6.114/2007.
- Decreto nº 11.072/2022 - Dispõe sobre o Programa de Gestão e Desempenho - PGD da administração pública federal direta, autárquica e fundacional;
- CGU, março/2023. Guia Lilás: prevenção e tratamento ao assédio moral e sexual no governo federal.

Além dos principais Normativos acima citados, destacam-se os documentos infralegais emitidos pelo Governo Federal e pelos Órgãos de Controle, disponíveis no repositório de normas de cada órgão.

Destaca-se também a disponibilização no sítio eletrônico da Progep (www.progep.ufes.br) do Manual de Procedimentos onde são citados: a legislação aplicável, a documentação requerida e os procedimentos e formulários a serem utilizados. Há ainda na estrutura desta Pró-Reitoria, uma Coordenação de Acompanhamento e Orientação à Legislação (CAOL) que tem como principal atribuição acompanhar a publicação dos instrumentos normativos e orientar as demais unidades acerca de questões relacionadas à legislação, além de promover ações para sistematizar, padronizar e atualizar as informações divulgadas, e orientar nas manifestações que são de competência da Procuradoria Federal.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO
Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas

Também merecem destaque as Resoluções dos Conselhos Superiores da Ufes, disponíveis em www.daocs.ufes.br, regulamentam as ações na área de Gestão de Pessoas, bem como os Normativos expedidos pelo Ministério da Economia (Órgão Central do SIPEC), Ministério da Educação (Órgão Setorial do SIPEC) e outros normativos expedidos pelos órgãos de controle externo, a saber: Controladoria Geral da União (CGU), Tribunal de Contas da União (TCU) e as manifestações da Procuradoria Federal junto à Ufes.

Por fim, os Normativos e orientações emitidas pela Progep/Ufes são disponibilizados à comunidade pelo e-mail, por meio da ferramenta de mala direta “Portal do Servidor” e pela Mensageria do Sigepe, e, ficam disponíveis no repositório de Normativos da Progep em: www.progep.ufes.br/normativos.

Apontamentos dos Órgãos de Controle

Visando ao aperfeiçoamento dos processos na área de Gestão de Pessoas, o Tribunal de contas da União (TCU) atua em auditorias por meio do sistema e-pessoal/TCU, apresentando indícios de irregularidade, os quais devem ser analisados e respondidos pela Ufes.

Por sua vez, a Controladoria Geral da União (CGU) atua por meio do sistema “eaud” onde são divulgados os apontamentos e recomendações de Auditoria, os quais devem ser analisados e respondidos pela Ufes.

Também na esteira dos controles, o Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos (MGI) mantém mensalmente a sistemática de Auditorias preventivas de Folha de Pagamentos, em que os lançamentos realizados nos sistemas Siape/e-Siape/Sigepe, que alimentam a produção da folha de pagamento são auditados por amostragem, conforme temáticas definidas por aquele Ministério e encaminhados ao órgão, que possui vinte e quatro horas para responder e justificar. A não resposta ocasiona a exclusão da rubrica da folha de pagamento.

A Ufes já sugeriu à CGU formalmente que unifique os sistemas de Auditorias, uma vez que ocorre com frequência a duplicidade de trilhas e temáticas de auditorias nos sistemas, gerando retrabalho em ter que alimentá-los com informações semelhantes. A Auditoria Interna da Ufes (Audin) media este processo de comunicação entre a Ufes e os órgãos de controle.

Como sugestão de melhoria, enviamos ao governo federal um chamado no “Central SIPEC” para o desenvolvimento de uma sistemática anual que obrigue os servidores que acumulam cargos ou empregos a enviar a declaração de acumulação de cargos ao órgão para análise da legalidade do acúmulo e a compatibilidade de horários, nos termos da legislação de que trata a matéria. Essa medida evitaria trabalhos com auditorias que anualmente realizam o batimento com a RAIS pelo cruzamento de CPF’s e enviam planilhas imensas para análise de indícios de acúmulo indevido de cargos a serem apurados pela Unidade de Gestão de Pessoas.

Alterações Normativas / sistemas do Governo Federal

Dentre outras questões apresentadas para o ano de 2023, a PORTARIA SGP/SEDGG/ME Nº 1.455, DE 16 DE FEVEREIRO DE 2022 dispôs sobre a atualização e a validação obrigatórias de dados cadastrais pessoais e funcionais dos agentes públicos civis do Poder Executivo Federal. Dessa forma, todos os servidores ativos obrigatoriamente tiveram que realizar a validação dos dados cadastrais pela ferramenta SouGov.br, seja na plataforma web ou pelo aplicativo para celular. A novidade para o ano de 2023 foi a necessidade de validação da informação autodeclarada de raça/cor/etnia, informada quando do ingresso na Instituição. Na Ufes alcançamos um percentual excelente de validações, faltando apenas duas pessoas que se encontram em licença para tratar de interesses particulares ou em licença para acompanhamento de cônjuge sem remuneração. Ao final foi aberto um processo e encaminhado à CPD/GR para apuração de possível descumprimento de dever funcional, como previsto na Portaria.

O Governo Federal também ampliou a oferta de autosserviço por meio do módulo de Requerimentos na plataforma SouGov.br. Por meio desse módulo o servidor apresenta o seu requerimento para as temáticas disponíveis, por exemplo: alteração de dados bancários, auxílio alimentação, auxílio transporte, rendimento ExtraSiape, entre outros assuntos. O requerimento aparece para o órgão analisar e o deferimento impacta diretamente no cadastro ou no pagamento do servidor, a depender da temática.

Avanços tecnológicos também permitiram a marcação de férias e homologação pela chefia diretamente pela plataforma SouGov.br, tanto via plataforma web quanto pelo aplicativo para celular. O servidor marca as férias pelo seu login no SouGov.br e a chefia, que ao ser designada para o cargo em comissão ou função de confiança passa a ter acesso automático à ferramenta “SouGov Líder” vinculado ao seu perfil pessoal no SouGov.br, tem possibilidade de homologar as férias pelo aplicativo para celular.

Avaliação da Força de Trabalho: distribuição por áreas e/ou subunidades ou unidades vinculadas; principais categorias.

A força de trabalho da Ufes está distribuída, por situação funcional, de acordo com gráfico abaixo:

UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO
Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas

Força de Trabalho

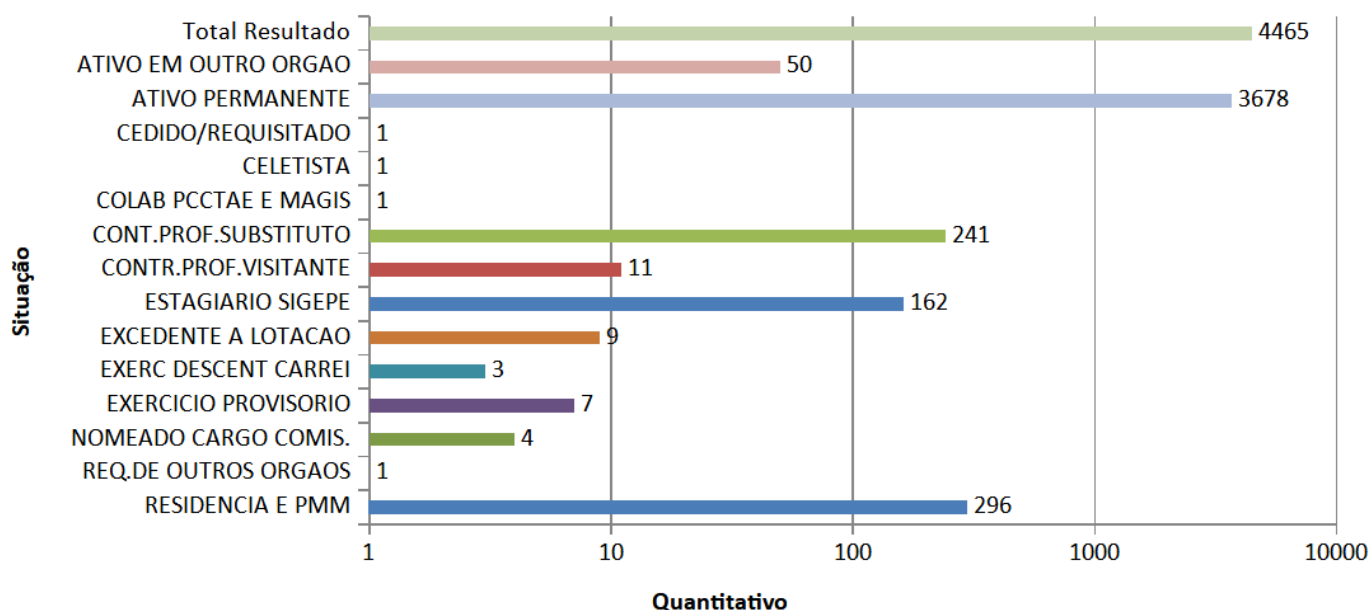


Gráfico X – Distribuição da força de trabalho por situação funcional

Fonte: Extrator de dados do SIAPE – Fita espelho da folha de janeiro/2024



Além dos servidores de cargo efetivo também compõem a força de trabalho da Universidade: professores substitutos e visitantes, contratados por prazo determinado para suprir a falta de professor efetivo em razão de vacâncias e afastamentos ou licenças; empregados públicos anistiados; empregados públicos movimentados de outros órgãos; ocupantes de cargos comissionados sem vínculo; médico-residentes; residentes multi e uniprofissionais; estagiários; trabalhadores de contratos de mão-de-obra terceirizada, entre outros.

Quanto à distribuição por carreiras, o gráfico a seguir apresenta percentualmente a participação:

UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO
Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas

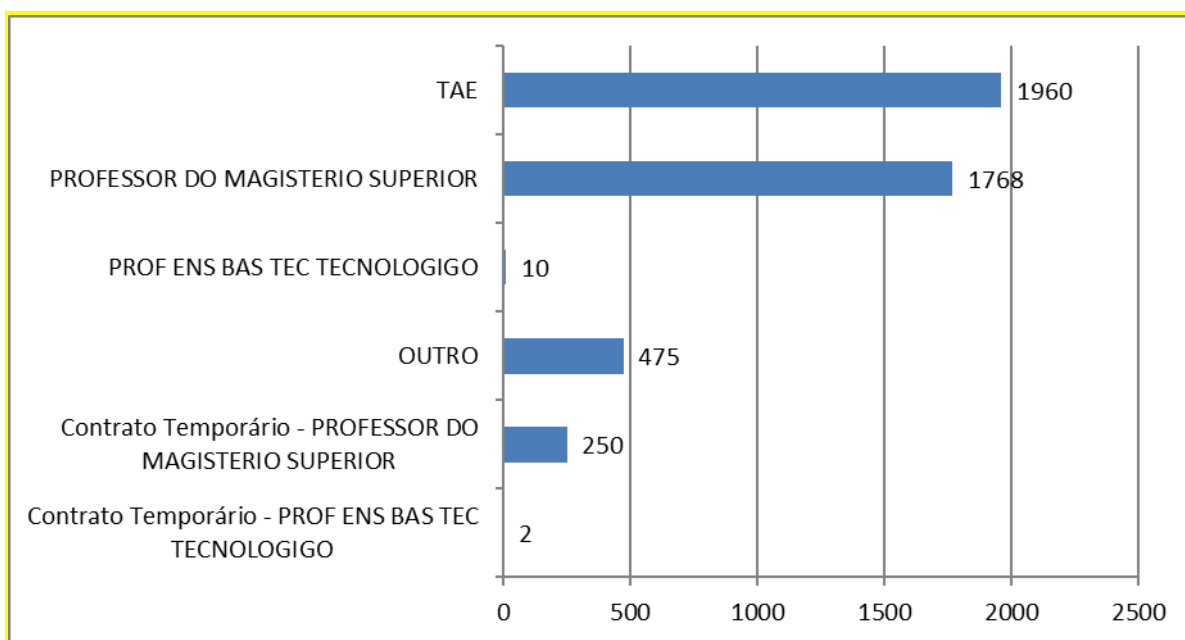


Gráfico X – Distribuições das categorias por carreira/situação funcional

Fonte: Extrator de dados do SIAPE – Fita espelho da folha de janeiro/2024

Observação: Estão inclusos na categoria “Outro” do gráfico acima os residentes médicos, multi e uniprofissional, estagiários, empregados públicos de outros órgãos em exercício na Ufes, nomeados para cargos em comissão e servidores da AGU com exercício de carreira descentralizada (Procuradores Federais).

As pessoas com deficiência representam 1,34% da força de trabalho em relação ao total de servidores. Essa informação é relevante, pois significa que temos na Universidade uma quantidade muito pequena de pessoas com deficiência no quadro de pessoal, percentual bem inferior ao mínimo orientado legalmente (5%).

Figura X - PCD representam 1,34% da força de trabalho



Estratégia de recrutamento e alocação de pessoas, situação de servidores em condições de aposentadoria

A seleção e admissão de servidores docentes efetivos obedecem aos critérios definidos nas Leis nº 8.112 de 1990, nº 11.091 de 2005, nº 12.772 de 2012, e nas Resoluções nºs 03 e 04 de 2021 e na Resolução nº 66 de 2023 do Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão (CEPE) da Ufes, que estabelecem critérios para concurso público de provas e títulos para provimento

UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO
Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas

de cargos do magistério superior federal. Também merece destaque os Decretos nº 7.232 de 2010 e nº 7.485 de 2011, que constituem, respectivamente, o Quadro de Referência dos Servidores Técnico-administrativos em educação (QRSTA) e o Banco de Professor Equivalente (BPEq) das universidades federais como instrumento de gestão de pessoas, fornecendo às IFES maior autonomia para contratação de docentes efetivos e temporários. Em relação à contratação de docentes, o concurso para estes é composto pelas seguintes etapas: prova escrita, prova de aptidão didática, prova prática (opcional, para algumas áreas), prova de títulos e avaliação do plano de trabalho.

No caso de servidores Técnico-Administrativos em Educação (TAE), a seleção para provimento de cargos efetivos também obedece aos critérios estabelecidos na Lei nº 8.112, de 1990, e na Lei nº 11.091, de 2005. A seleção é realizada exclusivamente por meio de concurso público, dentro do limite definido no QRSTA, instituído pelo Decreto nº 7.232, de 2010.

Detalhamento da despesa de pessoal, (ativo, inativo e pensionista), evolução dos últimos anos e justificativa para o aumento/a diminuição

Em 2023, segundo dados extraídos do Painel Estatístico de Pessoal do Governo Federal, a despesa com pessoal da Ufes totalizou R\$ 942.434.768,26. Desse valor, 63,68% foram destinados ao pagamento de servidores ativos permanentes e temporários, residentes e cedidos, e 36,32% para aposentados e pensionistas.

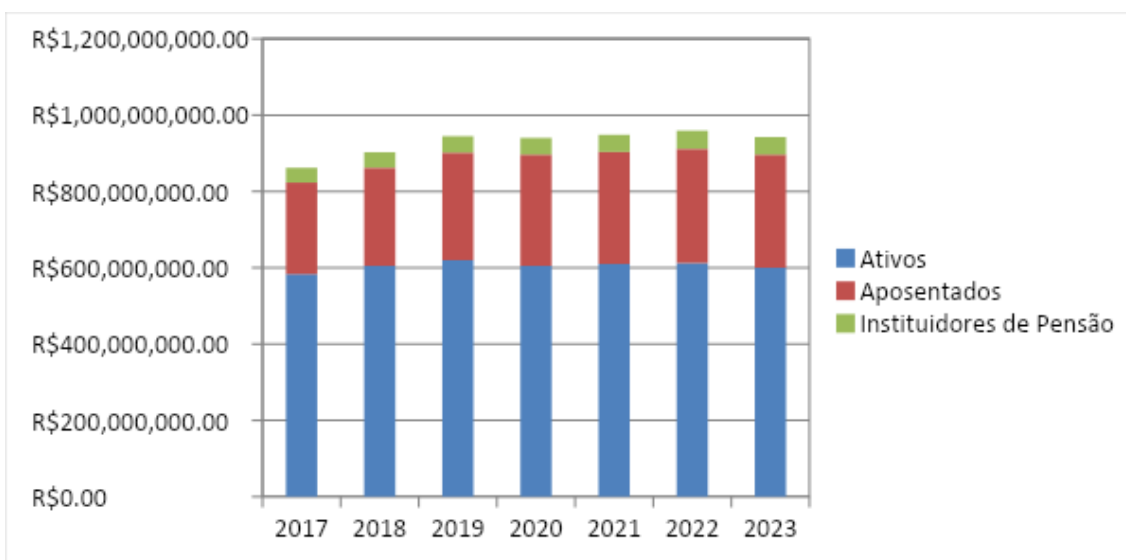


Gráfico X – Detalhamento das despesas com pessoal

Fonte: Painel Estatístico de Pessoal em 12/01/2024

Vale ressaltar que a despesa com pessoal tem aumentado principalmente pela concessão de aposentadorias, instituição de pensões e, como consequência de vacâncias, pela contratação

UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO
Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas

de novos servidores. Além da concessão de abono de permanência, progressões, promoções e incentivo à qualificação; ou seja, crescimento vegetativo da folha de pagamento.

A remuneração dos servidores do Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal é composta pelo vencimento básico e pela retribuição por titulação, que varia de acordo com carreira, cargo, classe, nível e titulação comprovada, conforme definido na Lei nº 12.772, de 2012. Para os servidores TAE, a Lei nº 11.091/2005 prevê, além do vencimento básico, o incentivo à qualificação nos casos em que o servidor possuir curso de educação formal superior ao exigido para o ingresso no cargo de que é titular.

Com relação à composição etária da força de trabalho, 294 (duzentos e noventa e quatro) servidores recebem o abono de permanência e já possuem tempo para aposentadoria, o que representa aproximadamente 7,88% do quadro de pessoal efetivo da Ufes.

Cabe destacar aqui as dificuldades encontradas para a recomposição dos quadros de pessoal, haja vista que quase 80% dos cargos que compõem o Plano de Carreira dos Técnico-Administrativos em Educação (PCCTAE), de que trata a Lei nº 11.091/2005, atualmente estão com provimento vedado, em processo de extinção ou extintos por Leis ou Decretos presidenciais, especialmente os Decretos nº 9.262/2018 e 10.185/2019 e outras leis anteriores de extinção de cargos.

Estratégia de valorização por desempenho e levantamento de necessidades de treinamento; estratégias para alavancar o desempenho e a eficiência, sistemas/ferramentas de apoio, trabalho remoto, valorização do ambiente e das condições de trabalho etc.

As políticas de qualificação e plano de carreira dos servidores técnico-administrativos e professores do magistério superior obedecem a princípios contemplados em leis, decretos e regulamentos internos. Na Lei nº 12.772/2012 e na Resolução nº 52/2017-CEPE/UFES são definidos os critérios de avaliação de desempenho para fins de progressão, promoção e aceleração da promoção na carreira do Magistério Superior. Já a avaliação de desempenho do estágio probatório dos docentes é realizada com base na Resolução nº 44/2004 do CEPE/Ufes.

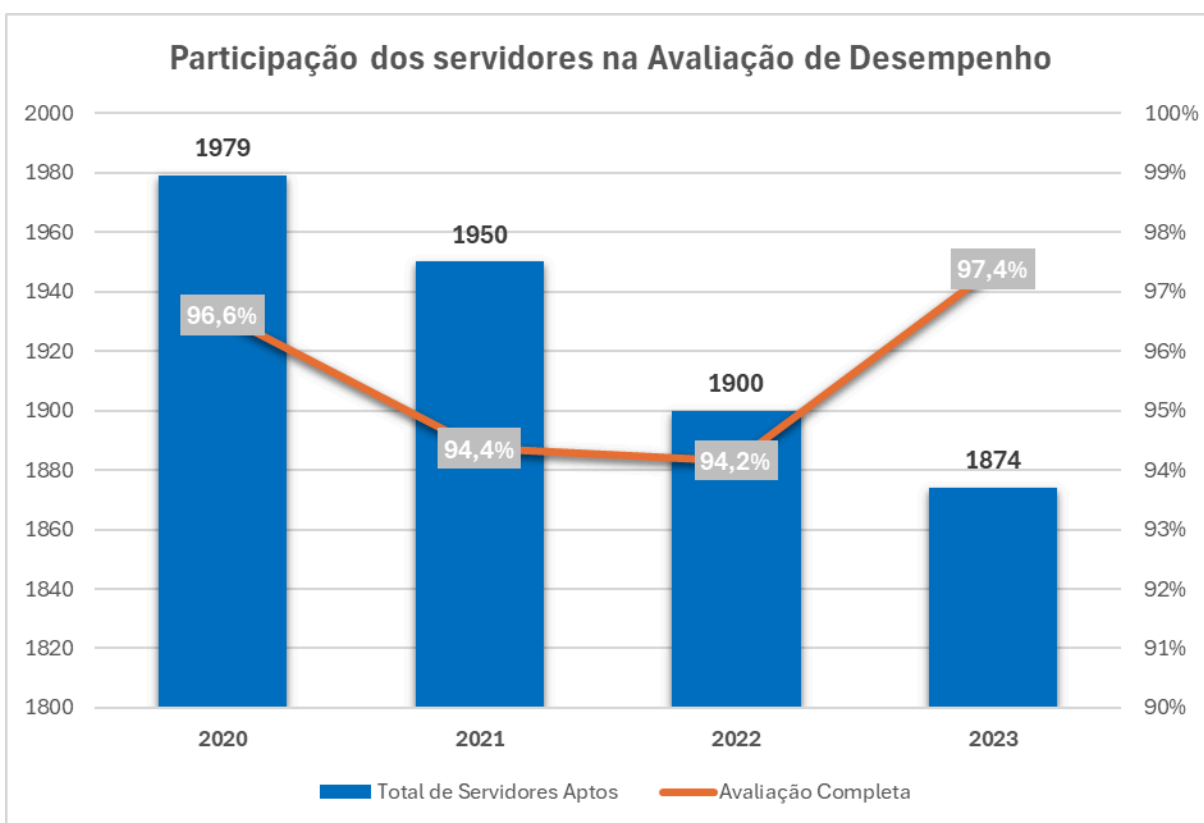
A Lei nº 11.091/2005, o Decreto nº 5.824/2006 e as Resoluções nº 25/2021 e nº 08/2021 do CUn definem os critérios para progressão e avaliação de desempenho. Com destaque para a nova normativa sobre avaliação de estágio probatório de servidores técnico-administrativos, que começou a ser aplicada aos servidores que ingressaram a partir de 30/09/2021. Assim, ao final de 2022, havia um total de 126 servidores TAE em acompanhamento sob as novas regras de estágio probatório.

Em 2023 foram aprovados 49 servidores no estágio probatório (homologação), dos quais 33 são professores de Magistério Superior e 16 são TAE.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO
Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas

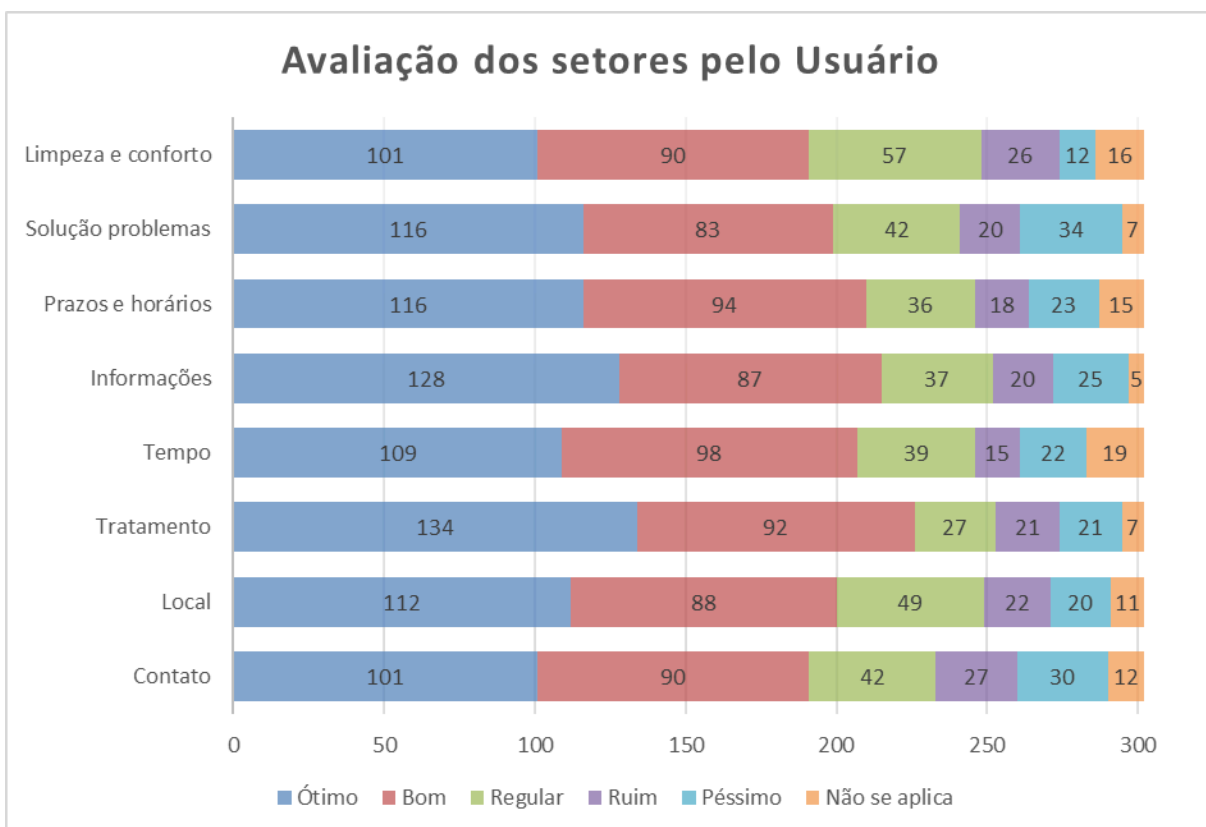
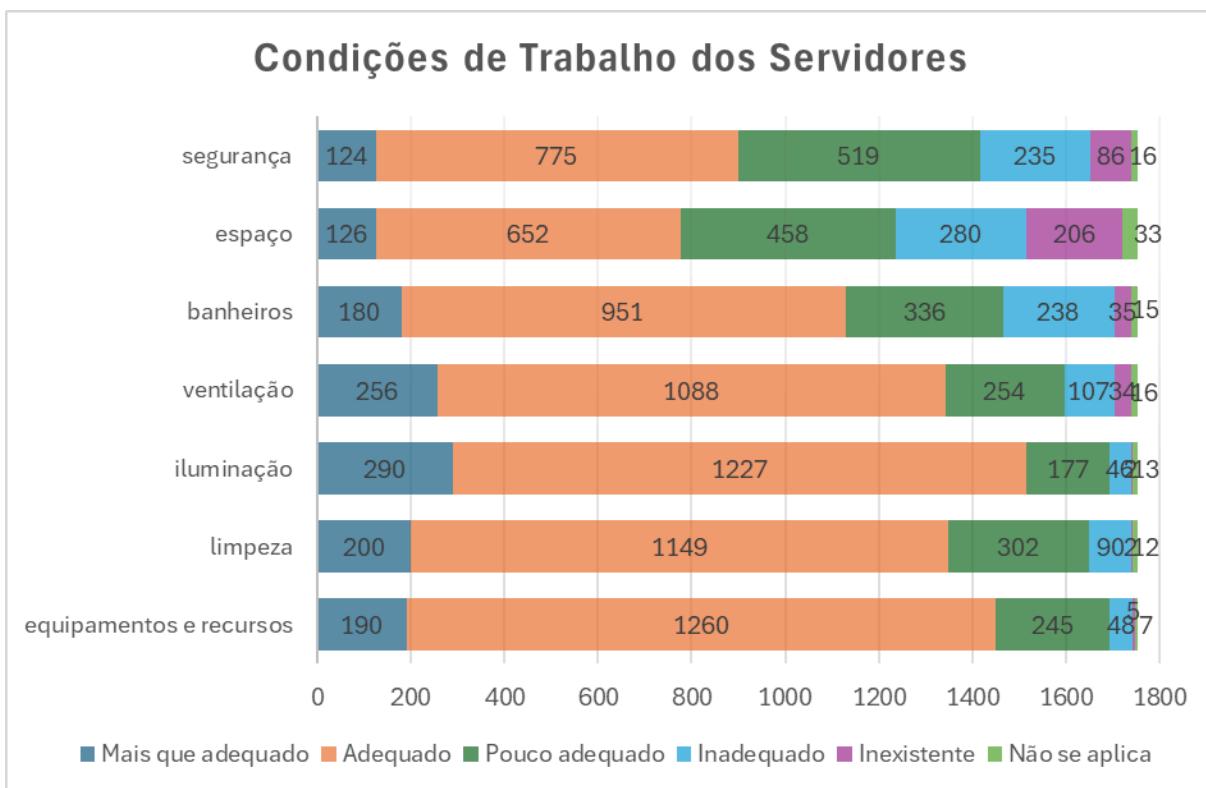
Anualmente é realizado o Programa de Avaliação de Desempenho (PAD), regulamentado pela Resolução nº 08/2021-CUn/Ufes e que constitui um processo pedagógico, coletivo e participativo, que possibilita o gerenciamento contínuo e sistematizado do desempenho dos servidores TAE.

Do total de servidores técnico-administrativos em educação em exercício na Ufes à época para realização da avaliação de desempenho, 1.874 estavam aptos a participar do processo de Avaliação de Desempenho ciclo 2023. No último ciclo, 1.825 servidores finalizaram o processo com avaliação completa (todos os instrumentos), alcançando o maior percentual desde 2020. Na sequência é apresentado o histórico da participação dos servidores na Avaliação de Desempenho da Ufes desde o ciclo de 2020.



O PAD também fornece alguns relatórios gerenciais como o diagnóstico de condições de trabalho e as avaliações dos servidores pelos nossos usuários. Esses dados são enviados aos gestores da Ufes para avaliação e planejamento de ações corretivas e de melhoria, conforme exemplificado abaixo. É preciso lembrar que as avaliações feitas são referentes ao período de aproximadamente um ano antes de sua realização. Os relatórios detalhados podem ser encontrados em: [Relatórios de avaliação de desempenho TAEs \(www.progep.ufes.br/relatorios-de-ciclos-anteriores\)](http://www.progep.ufes.br/relatorios-de-ciclos-anteriores).

UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO
Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas



UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO
Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas

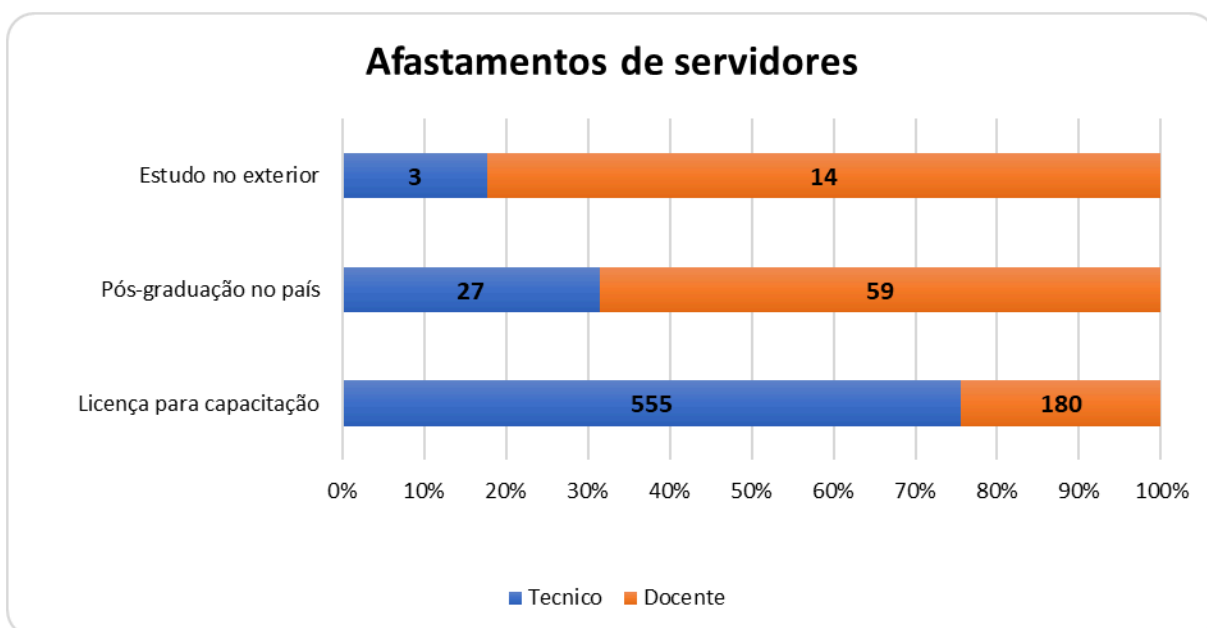
O resultado da avaliação de desempenho dos servidores TAE realizada por meio do PAD é utilizado como parâmetro para concessão de progressão por mérito para essa categoria, nos termos da Lei nº 11.091/2005.

Por sua vez, a avaliação de desempenho dos professores ocorre no escopo do processo individual de concessão de progressão funcional docente com fundamento nas regras estabelecidas na Lei nº 12.772/2012 e na Resolução nº 52/2017-CEPE/UFES.

Em 2023 foram concedidas 1.826 progressões funcionais, sendo 607 para servidores docentes (inclusive promoções e acelerações da promoção) e 1.219 para servidores TAE (progressões por mérito profissional e progressões por capacitação profissional).

As duas carreiras possuem regras definidas para afastamento e estas foram ajustadas às normas ditadas pelo Decreto nº 9.991/2019, que trata da nova Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas (PNDP). Foi construído um planejamento para o desenvolvimento dos servidores atendendo ao que preconiza a nova PNDP. Entendeu-se ser possível promover a capacitação dos servidores sem prejuízo da manutenção das atividades, obtendo assim uma ampliação da qualidade na prestação de serviços da Universidade.

Em 2023 foram concedidos 836 afastamentos, sendo 17 para estudos no exterior, 86 para pós-graduação no país, 717 licenças para capacitação no país e 18 no exterior. Também ocorreram 19 concessões de carga horária para qualificação e 20 horários especiais para servidores estudantes.



Com a publicação da PNDP, tornou-se necessária a adaptação em um primeiro momento e posterior atualização dos normativos internos que regulamentam a concessão de: (a) licença para capacitação, (b) afastamento para participação em programa de treinamento

UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO
Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas

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. Também foram feitas atualizações nas regulamentações de autorizações: (e) para concessão de carga horária e (f) horário especial para servidor estudante. Ressalta-se que a atualização da regulamentação de concessão de carga horária para inclusão de docentes na mesma já foi providenciada e está em fase de revisão, juntamente com toda a política interna de desenvolvimento de pessoas.

Ações de destaque para valorização e Promoção da Saúde e Qualidade de Vida

Como boa parte dos servidores retornou ao trabalho presencial após um longo tempo de afastamento imposto pela pandemia da Covid19, realizamos eventos de Boas-Vindas aos novos ingressantes na Ufes desde esse período. O evento ocorreu no Cine Metrópolis no dia 11/03/2023. O objetivo foi acolher na Universidade os ingressantes por meio de concurso público e redistribuição, falar um pouco sobre a Ufes, apresentar o Manual do Novo Servidor, o Manual de Procedimentos da Progep e o Seminário de Ambientação e Integração, além dos acessos aos sistemas e orientações em geral. A avaliação dos eventos foi bastante positiva. A previsão é que esse evento ocorra anualmente.

Como um dos eixos do Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) Ufes 2021-2030, e, considerando a divulgação do **Guia Lilás**: Orientações para prevenção e tratamento ao assédio moral e sexual e à discriminação no Governo Federal, e como ação de comemoração do aniversário de 69 anos da Ufes, a Progep organizou palestras sobre a temática de “Assédio moral e outras formas de violência no ambiente universitário” para a comunidade Ufes e outra específica para os Gestores, com a participação da Psicóloga do Tribunal de Justiça do Distrito Federal e dos Territórios (TJDFT) Kátia de Lima. As palestras contaram com significativo número de participantes (mais de 500 participantes), contando os que assistiram de forma presencial no Teatro Universitário e no Cine Metrópolis, bem como pelo canal do Youtube da Progep.

Destaca-se a realização de diversos eventos em comemoração ao Dia do Servidor no âmbito da Ufes. Promovidas pela Progep (em colaboração com uma comissão de servidores de todos os campi da Ufes, com a Universidade Promotora de Saúde (UPS) e com parceiros como: Sintufes, Adufes, Cred.Ufes, CASUFES, GEAP, Santander, Funpresp, Qualicorp), as atividades buscaram proporcionar momentos de formação, convivência e entretenimento para os trabalhadores.

A Semana do Servidor seguiu o formato de 2022 e contou com grande mobilização das equipes para organização das ações. Retomamos, por demanda da comunidade, algumas atividades que eram realizadas antes da pandemia. Novamente os eventos ocorreram em datas distintas nos quatro *campi*, o que tem sido elogiado por todos e permite ampla participação com intercâmbio de servidores entre os *campi*, sendo: *Campus* em Alegre nos

UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO
Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas

dias 23 e 24 de outubro, *Campus* em São Mateus dos dias 30 de outubro a 1º de novembro, e *Campi* de Vitória (Goiabeiras e Maruípe) dos dias 25 a 27 de outubro. Foram convidados a participar das atividades servidores da Ufes, ativos e aposentados, incluindo os do Hospital Universitário Cassiano Antônio Moraes (Hucam), os funcionários da Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares (Ebserh) e os prestadores de serviço da Universidade.

Recebemos muitas doações de brindes dos parceiros e dos Gestores da Ufes. A novidade esse ano foi a realização da “Copa Ufes dos Trabalhadores” em parceria com a DEL/Proex. As atividades esportivas e culturais ocorreram em Vitória, Alegre e São Mateus. Nos *campi* do interior também foram organizadas atividades culturais, e em São Mateus a 1ª edição da corrida dos trabalhadores, em parceria com o Sintufes.

A Semana do Servidor 2023 contou com uma programação variada, com atividades lúdicas, esportivas e de aprendizado, a fim de promover a valorização, proximidade e integração dos participantes para além das rotinas diárias, intensificando laços de amizade, companheirismo e cuidado de uns para com os outros. Destaque para o café de abertura e as atividades musicais/culturais realizadas em Goiabeiras, Maruípe, Alegre e São Mateus

Cabe registrar que uma das ações realizadas na Semana do Servidor 2023 teve como objetivo promover o cuidado e atenção para além da universidade. Pelo segundo ano consecutivo, a campanha para mobilizar doadores de sangue “Ser do bem está no sangue do servidor” aconteceu no dia 14 de novembro, no campus de Goiabeiras. Em parceria com o HEMOES, cuja equipe esteve presente na DDP/Progep, mobilizamos em um único dia quase 50 doadores de sangue para coleta no local. Com o considerável engajamento por parte da comunidade interna, a Progep estuda a possibilidade de manter a realização dessa ação em outra/s data/s ao longo do ano.

Também em parceria com a DEL/Proex, selecionamos um bolsista do curso de Educação Física para a oferta do projeto de extensão “Caminhada e Corrida orientada”, que ocorre na pista de corrida do Centro de Educação Física (CEFD) da Ufes com turmas às segundas e quartas-feiras, e terças e quintas-feiras às 16h e às 17h.

Em parceria com a UPS ofertamos turmas de ginástica laboral, a pedido dos Gestores, com aulas semanais de dez minutos, com o objetivo de ensinar posturas e alongamentos que visam manter boas práticas de ergonomia para os trabalhadores.

Atividades da Diretoria de Atenção à Saúde (DAS)

Foram realizadas várias ações que buscam a melhoria da qualidade de vida e do ambiente de trabalho. Essas atividades estão em consonância com as diretrizes estabelecidas pelo Governo Federal por meio da Política de Atenção à Saúde e Segurança do Trabalho do Servidor Público Federal (PASS), assim como previstas no Manual do Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor (SIASS) e as portarias que regulamentam as ações de promoção da saúde destinadas aos servidores públicos federais.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO
Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas

O Serviço Psicossocial da DAS/Progep promoveu ações tanto em formato virtual com a utilização de ferramentas tecnológicas, quanto presencial. Foram ofertadas ações como: (a) Projeto Boas Vindas dos novos ingressantes na Universidade; (b) Ações na Semana do Servidor relativas ao cuidado com o corpo, finanças, bem-estar e regulação emocional; (c) Pausa Consciente; (d) Atendimentos individuais com acompanhamento, acolhimento e orientação; (e) Ampliação e incentivo do Plantão Psicossocial como porta de entrada ao serviço e espaço de acolhida com caráter mais emergencial; (f) Atuação em Comissões para acompanhamento dos servidores ingressantes na vaga de pessoa com deficiência; (g) Acompanhamento de servidores em licença para tratamento de saúde e licença para acompanhamento de pessoa doente na família; (h) Ações de promoção à saúde; e (i) suporte para setores da Universidade. Na tabela abaixo são relatadas as demandas do Serviço Psicossocial por área de atuação.

| Ações desenvolvidas | Serviço Psicológico | | | | | Serviço Social | | | | | Total Psicossocial |
|---|---------------------|-----------|------------|------------|-------------|----------------|-----------|------------|-----------|-------------|--------------------|
| | Servidor | Estudante | Dependente | Outros | Total | Servidor | Estudante | Dependente | Outros | Total | |
| Acompanhamento de licenças e atestados médicos | 3 | 0 | 0 | 0 | 3 | 158 | 0 | 1 | 0 | 159 | 162 |
| Acompanhamento de PNE | 5 | 0 | 0 | 0 | 5 | 13 | 0 | 0 | 0 | 13 | 18 |
| Ação de promoção à saúde | 136 | 0 | 0 | 1 | 137 | 24 | 0 | 0 | 0 | 24 | 161 |
| Apoio à perícia médica | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Atendimento individual | 1027 | 3 | 0 | 0 | 1030 | 88 | 3 | 2 | 4 | 97 | 1127 |
| Atendimento externo | 4 | 0 | 0 | 0 | 4 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 4 |
| Boas vindas | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 12 | 0 | 0 | 0 | 12 | 12 |
| Capacitação* | 589 | 0 | 0 | 0 | 589 | 127 | 0 | 0 | 0 | 127 | 716 |
| Elaboração de documentos | 337 | 5 | 0 | 0 | 342 | 144 | 0 | 0 | 0 | 144 | 486 |
| Entrevista | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 14 | 0 | 0 | 0 | 14 | 15 |
| Intercorrência/ urgência | 60 | 1 | 0 | 0 | 61 | 7 | 0 | 0 | 0 | 7 | 68 |
| Intervenção | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 75 | 0 | 0 | 0 | 75 | 75 |
| Orientação/Encaminhamento/ Acompanhamento/ Contato telefônico | 2036 | 2 | 0 | 2 | 2040 | 686 | 2 | 25 | 7 | 720 | 2760 |
| Participação em Comissão | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 16 | 0 | 0 | 0 | 16 | 16 |
| Plantão | 95 | 1 | 0 | 1 | 97 | 84 | 1 | 0 | 0 | 85 | 182 |
| Processo educacional | 996 | 0 | 0 | 372 | 1368 | 360 | 0 | 0 | 0 | 360 | 1728 |
| Reunião | 241 | 0 | 0 | 0 | 241 | 277 | 0 | 0 | 0 | 277 | 518 |
| Visita técnica | 3 | 1 | 0 | 0 | 4 | 6 | 0 | 0 | 0 | 6 | 10 |
| Total | 5532 | 13 | 0 | 377 | 5922 | 2091 | 6 | 28 | 11 | 2136 | 8058 |
| Alterações, faltas e remarcações | 397 | 0 | 0 | 0 | 397 | 6 | 0 | 0 | 0 | 6 | 403 |

Tabela X. Ações de promoção à saúde desenvolvidas pelo Serviço Psicossocial DAS/Progep em 2023

UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO
Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas

O ano de 2023, com a situação da pandemia de COVID-19 controlada e com o fim da situação de emergência em saúde pública de importância internacional, declarada pela Organização Mundial de Saúde (OMS), marcou o momento de retorno ao trabalho de forma presencial e novamente demandou novas formas de adaptabilidade e uso de estratégias que impactaram na saúde mental dos servidores da Universidade. A redefinição de padrões de funcionamento dos serviços, exigindo nova reorganização das rotinas de trabalho e vida pessoal, entre outros fatores, trouxeram quadros de ansiedade para a comunidade universitária.

Assim, houve a necessidade de readequação do Serviço Psicossocial para atender tais demandas e contribuir para a melhoria da condição de saúde mental dos servidores por meio de atividades como: ampliação do plantão psicossocial como um espaço de escuta qualificada e apoio, além da manutenção dos atendimentos individuais já realizados pela equipe, ampliação das ofertas de psicoeducação e cursos, tais como: Preparação de Vida e Aposentadoria, Comunicação Não Violenta, Psicologia Positiva, Movimento Consciente e Mindfulness, Também foram realizados encontros para Pausa Consciente, Roda de Conversa em alguns setores e palestras sobre Emoções e Dinheiro, assim como uma atuação mais ampliada na Semana do Servidor da Ufes abordando temáticas sobre cuidados e promoção à saúde, que contribuíram com a propagação de informações relevantes para o desenvolvimento pessoal e autocuidado dos servidores. Ademais, a equipe do Psicossocial sempre esteve disponível e atenta às diversas demandas institucionais, buscando formas de contribuir para o melhor desempenho dos servidores, envolvendo familiares, outros profissionais e serviços, quando necessário, para apoio, encaminhamento e orientação.

A DAS também ofertou à comunidade universitária outros serviços relacionados à saúde, como: odontológico, médico e enfermagem. Na Tabela podem ser observados os serviços e as ações realizadas no exercício de 2023.

| Relatório de atendimentos DAS/2023 | | | | | |
|------------------------------------|-------------|------------|------------|------------|-------------|
| Unidade de Serviço | Servidor | Estudante | Dependente | Outros | Total |
| Médico | 790 | 24 | 0 | 18 | 832 |
| Ginecológico | 360 | 9 | 0 | 0 | 369 |
| Psiquiátrico | 624 | 424 | 0 | 33 | 1081 |
| Odontológico | 598 | 15 | 168 | 27 | 808 |
| Enfermagem | 1320 | 191 | 0 | 148 | 1659 |
| Admissional | 73 | 0 | 0 | 0 | 73 |
| Total | 3765 | 663 | 168 | 226 | 4822 |

Tabela X. Ações das equipes da DAS/Progep em 2023

UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO
Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas

Todas as ações desenvolvidas contribuíram para a promoção da saúde e do bem-estar dos servidores atendidos e acompanhados, o que, na perspectiva da integralidade da saúde, impacta nas relações que eles estabelecem no ambiente de trabalho e nos processos aos quais estão vinculados, além de contribuir na qualidade das relações e na melhoria da concentração, disposição e do sentimento de realização e de pertencimento.

Capacitação: estratégia e números

As ações de capacitação e qualificação promovidas pela Universidade são balizadas pelo PDP da Ufes 2022 e foram planejadas conforme previsto no Decreto nº 9.991/2019. A execução dessas ações foi aprovada pela RESOLUÇÃO CUN/UFES/Nº 39, DE 16 DE FEVEREIRO DE 2023 e tem como principais objetivos:

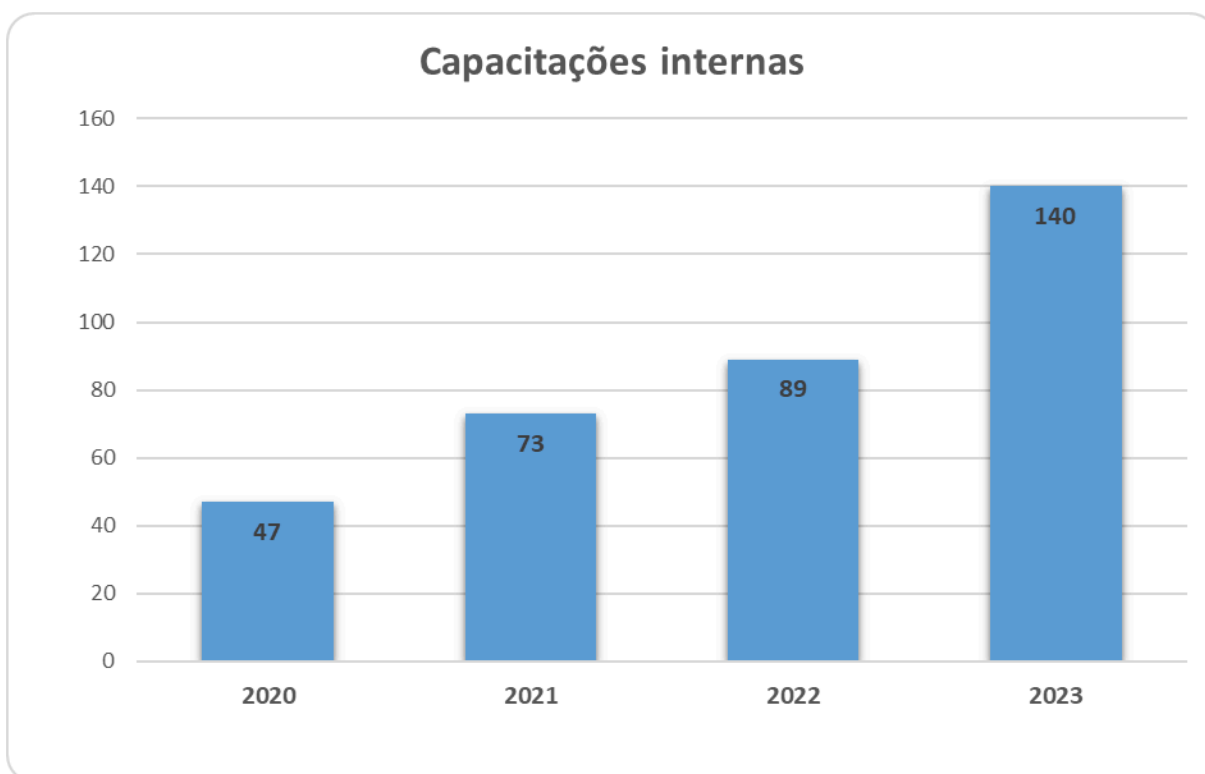
- desenvolver continuamente o servidor, como profissional e cidadão, por meio de ações de desenvolvimento e qualificação, visando à formação para o desempenho das atividades no trabalho e à eficiência e eficácia dos serviços prestados pela Ufes;
- implementar ações de desenvolvimento na área de gestão de pessoas, que contribuam para as ações de acompanhamento e desenvolvimento de pessoas;
- capacitar os atuais gestores e desenvolver futuros gestores da instituição por meio de ações de desenvolvimento de competências de liderança, baseadas na Instrução Normativa SGP-Enap nº 21/2021, e de competências institucionais específicas da Ufes;
- capacitar os servidores em ações de desenvolvimento de competências transversais de um setor público de alto desempenho, baseadas na Instrução Normativa SGP-Enap nº 21/2021, e de competências institucionais específicas da Ufes; e
- melhorar a capacitação e a qualificação dos servidores, em quantidade e efetividade, para a efetiva prestação dos serviços na área acadêmica, administrativa e social da Ufes.

Em 2023, a DDP e a Progep, em parceria com diversos setores da Ufes, consolidaram a oferta constante do Curso Virtual de Ambientação, que tem por objetivo a acolhida dos novos servidores técnicos e docentes. O conteúdo envolveu palestras sobre a história e o contexto da Universidade, da legislação de pessoal no serviço público, dos sistemas e aplicativos importantes para o desenvolvimento do trabalho e gestão da própria carreira, entre outros. Destaca-se a alteração de formato da ação de síncrono para autoinstrucional, proporcionando uma maior disponibilidade de datas e horários para que o novo servidor consiga fazer sua ambientação. Já no novo formato de oferta, o Curso Virtual de Ambientação contou com 123 servidores participantes. Destes, 79 foram aprovados na ação.

Em 2023, atendendo diversas linhas de desenvolvimento previstas no PDP, foram realizadas 140 ações de capacitação internas entre palestras, treinamentos, encontros formativos, reuniões pedagógicas e cursos com temáticas voltadas às necessidades organizacionais. O aumento de 57% em relação ao quantitativo de 2022 (89 ações) se deve ao aprimoramento dos processos de planejamento e execução do PDP e ampliação do apoio de outras unidades da Ufes para realização de ações de capacitação internas, especialmente a sistematização de abertura de cursos autoinstrucionais com turmas semestrais. Nesse contexto, a consolidação

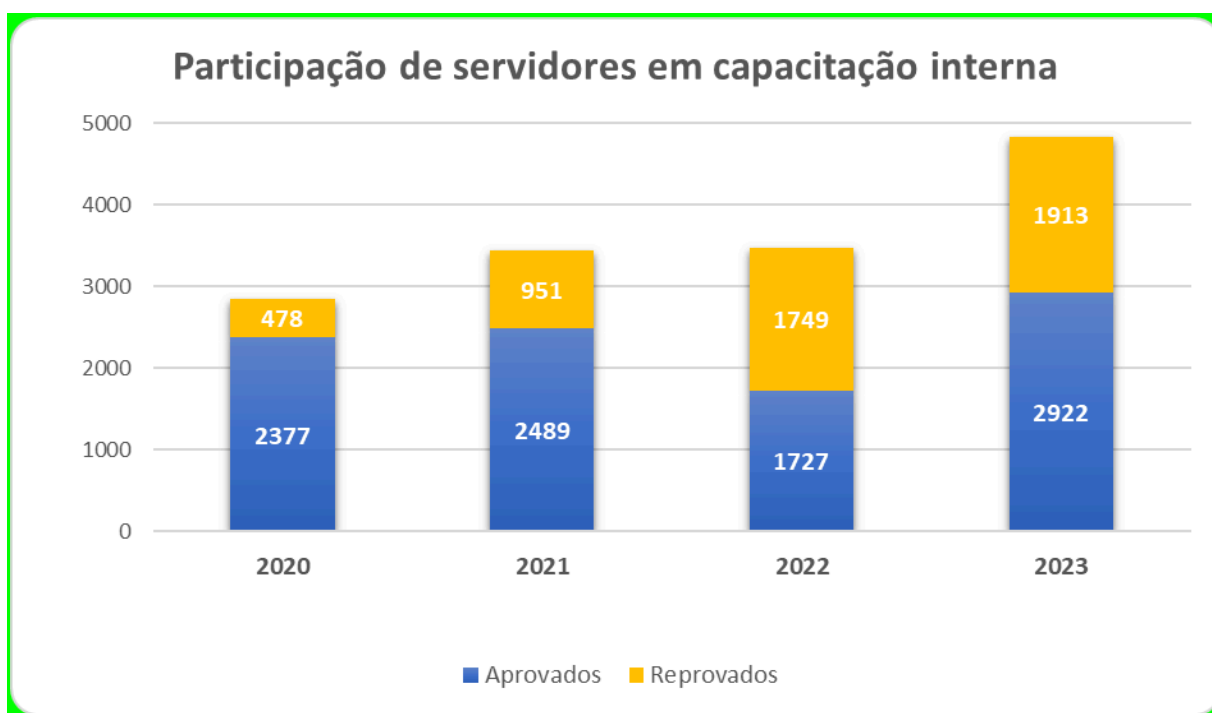
UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO
Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas

do modelo iniciado com o piloto em 2021 dos cursos autoinstrucionais foi de grande importância.

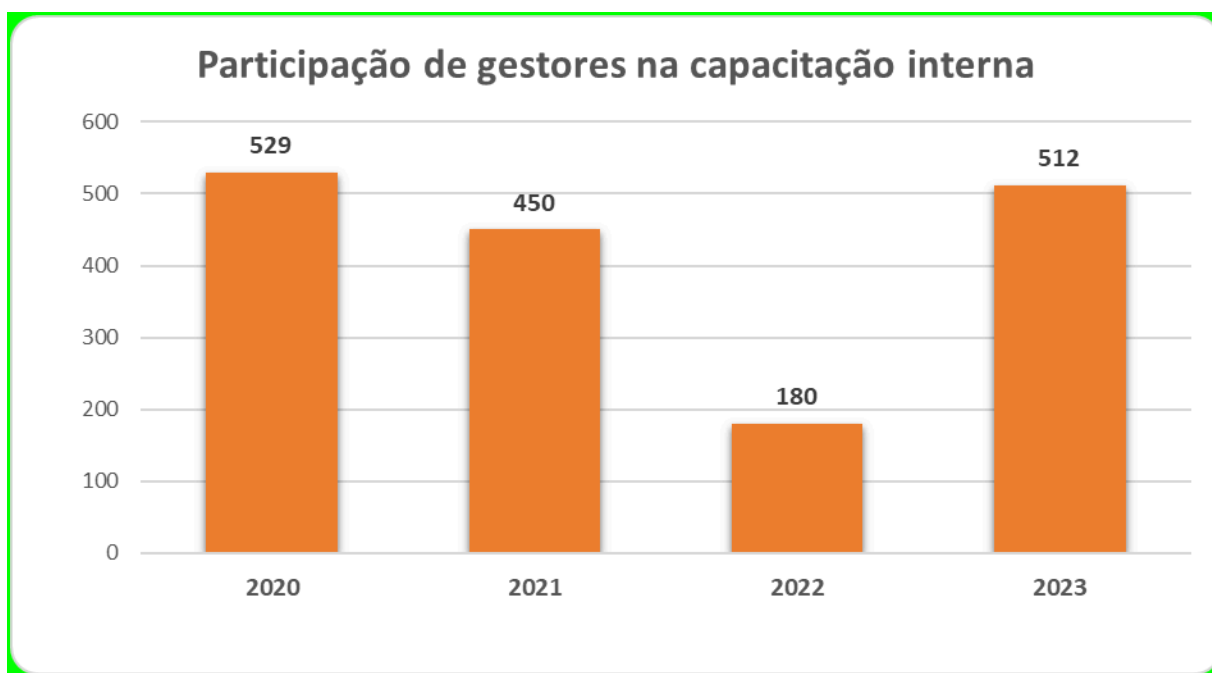


No conjunto de ações internas, 2.922 servidores foram capacitados. Houve um aumento de 39,1% no número de inscrições e de 69,2% de servidores aprovados nos cursos internos em relação a 2022. Também verificamos aumento de 9,4% de reprovação por abandono de curso em relação a 2022, porém esse incremento é bem inferior ao observado nos anos anteriores. É preciso averiguar se esses números retratam servidores cansados do virtual, ainda em adaptação ao retorno presencial ou se é necessário rever a oferta de cursos. Faz-se necessária a realização de uma pesquisa com os inscritos e não aprovados para melhorar a retenção na capacitação. Este é mais um desafio a ser enfrentado a fim de melhorar os resultados da política de desenvolvimento de servidores da Ufes.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO
Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas

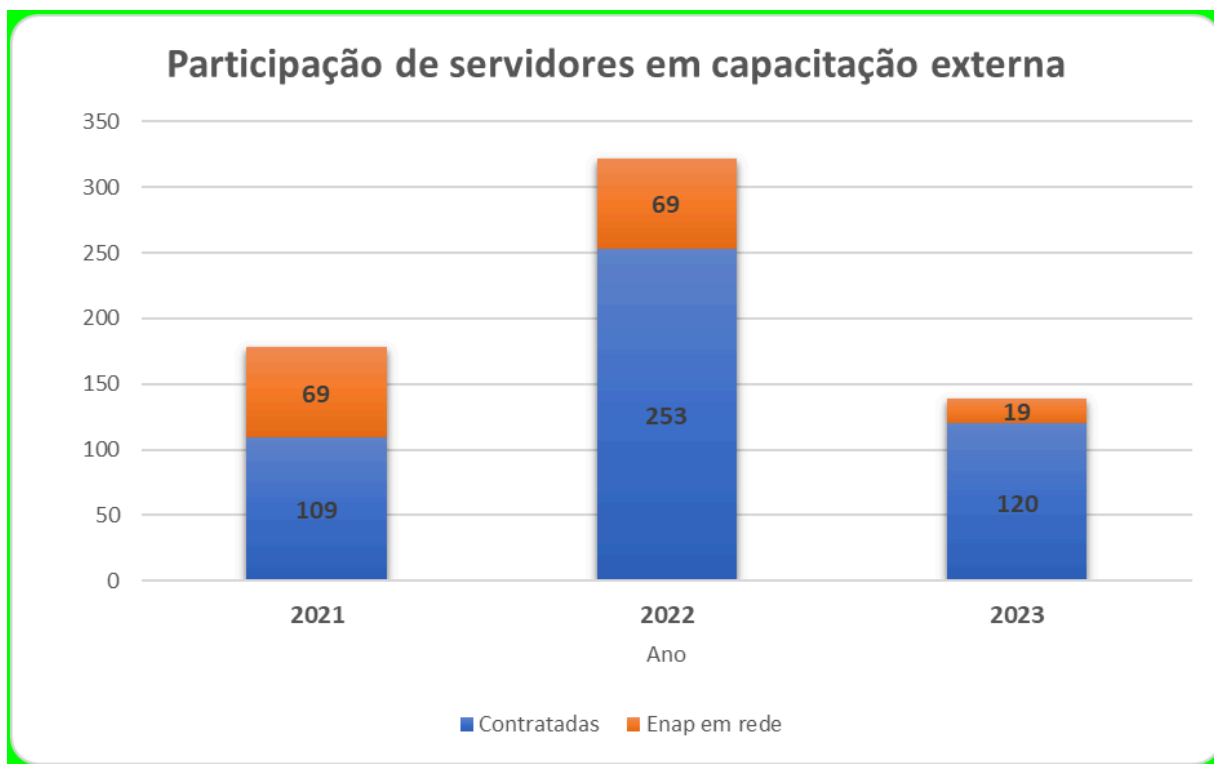


Ainda em atendimento aos objetivos do PDP Ufes, houve 512 participações de gestores em ações de capacitação internas, um aumento de 184% em relação a 2022, voltando ao patamar de 2020 e 2021. Essa evolução indica a regularização nos processos de trabalho e a adaptação dos gestores em gerir equipes em trabalho remoto, híbrido e retorno ao trabalho presencial após o impacto da pandemia.



UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO
Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas

Em relação às capacitações externas realizadas em 2023, 16 ações de desenvolvimento (cursos e eventos) foram contratadas, resultando em 120 servidores certificados. Também foi realizada uma turma de curso pelo Programa Enap em Rede, resultando em 19 certificações. Além disso, 3.149 certificados de capacitação de servidores da Ufes foram emitidos pela Enap, por meio da Escola Virtual de Governo.



Na linha de educação formal, a Ufes custeou a oferta do Mestrado Profissional em Gestão Pública. Esse mestrado foi criado para atender a demanda dos servidores TAE da Universidade.

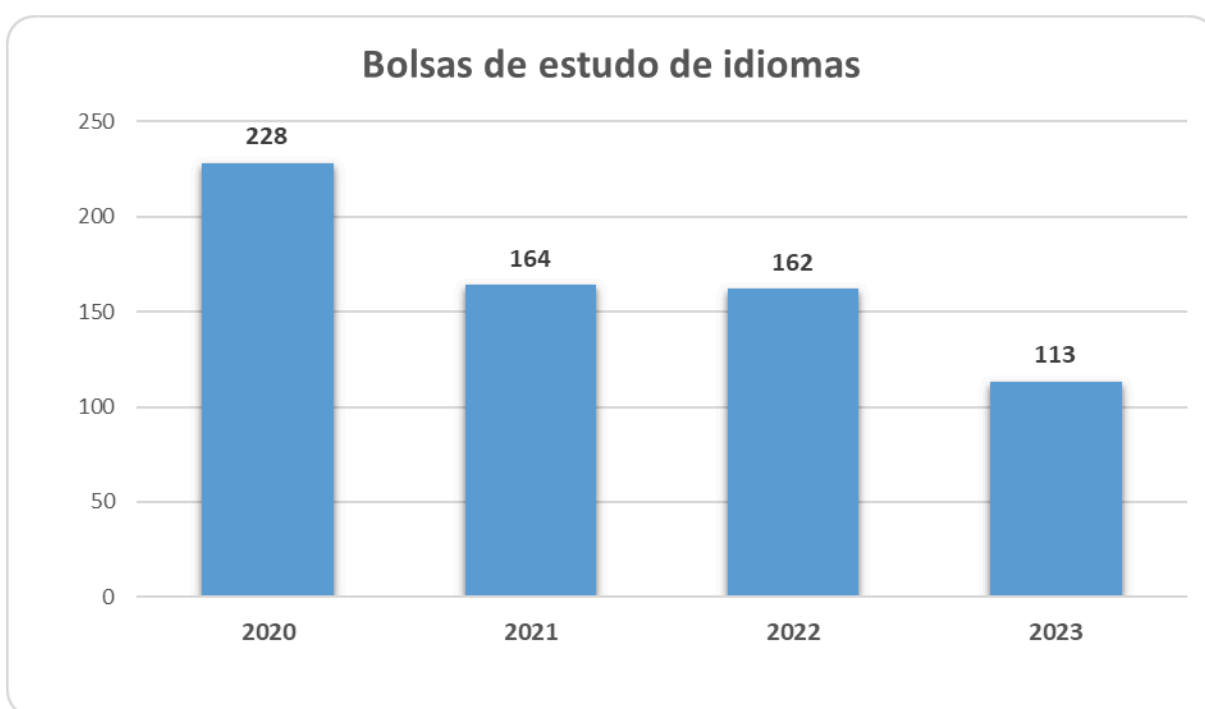
Visando estimular o aumento do nível de qualificação, além dos afastamentos para pós-graduação no país e no exterior, foram autorizadas 19 concessões de carga horária para qualificação e 20 horários especiais de servidores estudantes.

Em 2023 foram concedidos 161 incentivos à qualificação a servidores técnico-administrativos e 50 retribuições por titulação a docentes.

Outra ação é a distribuição de bolsas para o estudo de idiomas em parceria com o Núcleo de Línguas da Ufes, que ocorre semestralmente, com oportunidades nos idiomas: inglês, francês, espanhol, italiano e alemão. No ano de 2023 foram mantidas 113 bolsas ativas, sendo 55 no primeiro semestre e 58 no segundo, conforme sistemática de distribuição das vagas estabelecida pela Resolução nº 6/2019 do Conselho Universitário da Ufes. De 2022 para 2023 houve uma redução de 30% do número de bolsas de estudo em razão da

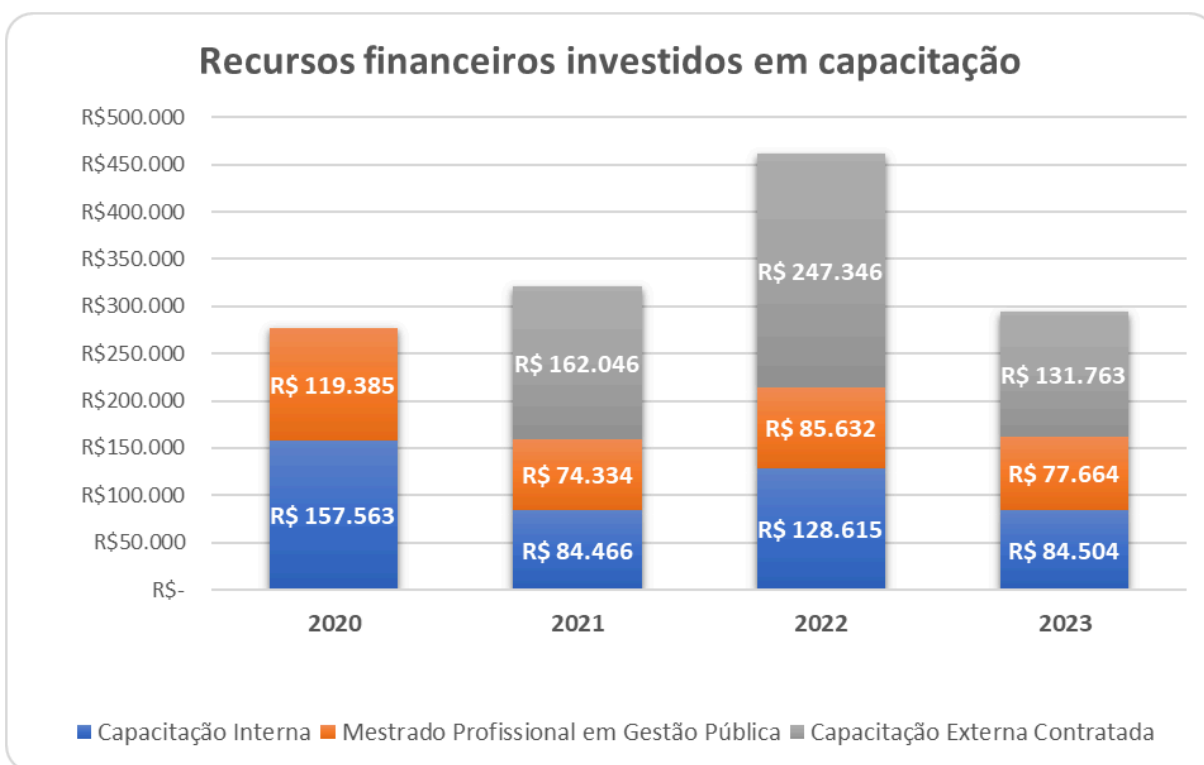
UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO
Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas

atualização da distribuição das vagas estabelecida pela referida resolução e dos efeitos da pandemia.



Em relação aos recursos financeiros, nas ações de capacitação realizadas, em 2023 o total de recursos investido em ações de desenvolvimento foi de R\$ 293.930,75 de um montante de R\$ 300.000,00 (previstos no Plano Anual de Execução), sem incluir gastos de exercícios anteriores, mas considerando os custos com turmas contratadas no ano e que serão executadas em 2024. Comparado ao volume de recursos utilizados em 2022, houve uma redução de cerca de 35% decorrente da redução do orçamento destinado à capacitação. Por outro lado, verifica-se que foram aplicados 98% dos recursos orçamentários disponibilizados.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO
Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas



Principais desafios e ações futuras na área de Gestão de Pessoas

Foram muitos os desafios desde junho de 2020, quando nossa equipe assumiu a gestão da Progep. Dentre eles podemos citar a pandemia da Covid 19, que foi um marco importante não somente pela suspensão das atividades presenciais na Ufes, com a necessidade de manter as atividades administrativas em funcionamento, por meio do trabalho remoto e Earte, mas principalmente pela necessidade de ressignificar os conceitos de ambiente de trabalho e ambiente familiar/residencial que passaram a se complementar e se confundir.

Dentre tantos desafios, destacamos abaixo os principais, identificados pela equipe da Progep na Gestão 2020-2024, os quais recomendamos que a equipe de Gestão 2024-2028 considere como prioridades:

Modernização do sítio eletrônico da Progep

Um importante desafio já solicitado à STI, por meio do Documento avulso nº 23068.040220/2020-49, é a necessidade de modernização do sítio eletrônico da Ufes, de forma que tenha um *layout* mais moderno e dinâmico.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO
Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas

Modernização e integração do sistema de Gestão de Pessoas da Ufes aos sistemas do Governo Federal

O atual sistema de gestão de pessoas da Ufes não atende às necessidades dos processos de trabalho na Progep e da Ufes. Apresenta diversas limitações de uso, não possui funcionalidades essenciais para o trabalho das equipes e tem uma interface de difícil compreensão e utilização. Associado a isso, outra solicitação feita à STI desde a gestão anterior da Progep, e da maior importância, é a automatização de procedimentos via Portal de Gestão de Pessoas ou do próprio sistema. A ideia é que os formulários hoje disponíveis no Manual do Servidor, referente a cada procedimento, sejam acessados pelo servidor no seu login único já com o preenchimento automático das informações pessoais disponíveis na base de dados da Ufes, e, após confirmação, seja autuado o processo e remetido ao setor responsável da Progep para análise e encaminhamento.

Institucionalização da Política Interna de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas

Um importante passo a ser dado é a definição de uma Política de valorização dos servidores com reconhecimento de atuação e destaques, segundo critérios estabelecidos.

Outro aspecto relevante a ser considerado é a importância de definir no âmbito da Ufes normativo que estabeleça critérios para seleção e ocupação de cargos de gestão, bem como a definição de capacitação de gestores de forma modular e utilizando plataforma digital.

De forma auxiliar, como instrumento de institucionalização de Política de Gestão de Pessoas, está o fortalecimento da Progep como instância competente para propor ações e decisões relativas à sua área de atuação, competência delegada pelo art. 43 do Estatuto da Universidade. Por isso, a proposição de se elaborar um Regimento Interno da Progep com a definição das competências das Unidades, incluindo uma Câmara de Gestão de Pessoas como instância colegiada e com competência decisória nos processos e assuntos relativos à Gestão de Pessoas, a ser submetido ao Conselho Universitário da Ufes.

Já em andamento, a Proposta de Política Institucional de Gestão de Pessoas, aprovada no Subcomitê de Governança de Pessoas e apresentada aos Diretores dos Centros de Ensino, seguirá para manifestação da CIS-PCCTAE e da CPPD, e em seguida para coleta de manifestações da comunidade por meio do sistema de enquetes. Por fim, seguirá ao Conselho Universitário para apreciação.

Reposição/recomposição das vagas de cargos técnico-administrativos em educação

A não reposição das vagas dos cargos técnico-administrativos em decorrência da extinção e da vedação de abertura de novos concursos e o provimento de vagas adicionais em áreas promovidas pelos Decretos nº 9.262, de 9 de janeiro de 2018 e nº 10.185, de 20 de dezembro de 2019, tem dificultado a manutenção de diversas atividades essenciais para a prestação de serviços de qualidade.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO
Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas

Para uma possível solução à escassez de força de trabalho, coloca-se como principal desafio o mapeamento, revisão, padronização de processos de trabalho de forma mais otimizada, bem como estruturas organizadas de forma coletiva e estruturas com equipes multifuncionais orientadas por processos e por entregas e não mais verticalizados em estruturas formais.

Execução/avanço do Dimensionamento da força de trabalho

A diminuição do quadro de pessoal tem ocasionado diversas demandas à área de gestão de pessoas. Há vários cargos que foram extintos, as aposentadorias continuam ocorrendo e não houve concurso público para essas áreas de TAES. Foram abertos concursos para o cargo de professor, mas alguns provimentos de vagas adicionais foram vedados, o que impossibilita a reposição de servidores. Como resultado há impacto direto nas atividades de ensino, pesquisa, extensão, assistência e gestão desenvolvidas pela Universidade.

Em 2023 houve avanço nas atividades da Comissão Central do Programa de Dimensionamento das Necessidades Institucionais de Pessoal Técnico-Administrativo em Educação partindo de estudos sobre o tema e avaliação do cenário interno e externo da Ufes quanto ao dimensionamento. Em paralelo, o Governo Federal concluiu o processo de desenvolvimento de um modelo referencial e sistema de dimensionamento para serem aplicados aos órgãos federais. Assim, conhecer, aderir e aplicar esse modelo referencial e o sistema na Ufes entram no desafio de execução do dimensionamento da força de trabalho.

A Comissão que discute o dimensionamento da força de trabalho indicou, por meio de Parecer Técnico ao Reitor, sugerindo adesão ao modelo referencial disponibilizado pelo MGI de forma a implantar na Ufes o modelo já consolidado e utilizado por outros órgãos. A Ufes já enviou a manifestação ao referido ministério e aguarda a adesão ao modelo, disponibilização do sistema e capacitação das equipes.

Consolidação do Programa de Gestão e Desempenho da Ufes conforme Decreto nº 11.072/2022

Após a aprovação da regulamentação interna da Ufes para o Programa de Gestão e Desempenho (PGD) por meio da Resolução nº 29/2022-CUn/Ufes, a Ufes realizou o Ciclo-Teste e iniciou o Ciclo de Execução em algumas Unidades. O desafio agora consiste na adequação da Resolução aos novos Normativos, a saber Instrução Normativa SGP-SEGES/MGI nº 24/2023 e Instrução Normativa SGP-SRT-SEGES/MGI nº 52/2023 e no aprimoramento do sistema de registros, bem como monitorar e avaliar a execução do PGD na Ufes.

Programa de Desenvolvimento de Gestores

O Ciclo 2023 demonstrou a baixa adesão voluntária dos gestores em levantamentos de dados e em ações de desenvolvimento, indicando a necessidade de buscar outras formas e metodologias para as ações do programa. Como o planejamento e as ações devem se pautar

UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO
Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas

na execução dos processos de trabalho cotidianos, nos objetivos estratégicos e no plano de gestão da Ufes, entende-se necessária a definição de um grupo gestor para coordenação do programa com envolvimento da Reitoria e das Pró-Reitorias de Gestão de Pessoas e de Planejamento e Desenvolvimento Institucional. Como sugestão para a nova Gestão, temos o desenvolvimento do “Manual do Novo Gestor”, com orientações e trilha de capacitação e aprendizagem.

Chefias realizarem a avaliação de desempenho dos servidores técnico-administrativos que estão sob sua gestão

Verifica-se anualmente a ocorrência de chefias que não realizam a avaliação de servidores sob sua gestão, apesar das reiteradas cobranças por parte da Divisão de Projetos de Desenvolvimento de Pessoas (DPDP/DDP) e dos próprios servidores. Esse é um desafio observado pela equipe, no qual pretende-se atuar por meio do Programa de Desenvolvimento de Gestores.

Motivos da evasão dos cursos internos ofertados pela DDP/Progep

Foi observado aumento na oferta de ações e no número de participantes nas ações de desenvolvimento internas. No entanto, o número de servidores certificados foi fortemente comprometido pelo grande aumento de reprovações por abandono dos cursos. Entender as causas desse fenômeno é importante para melhorar os resultados da Política de Desenvolvimento de servidores da Ufes.

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. São atendidos servidores de 10 órgãos federais.

Entretanto, desde a implantação, as contribuições efetivamente recebidas pela Ufes – que em grande parte, limitam-se a materiais de expediente – têm diminuído gradativamente, ao passo que a demanda pelo atendimento ofertada pela Unidade vem aumentando. Atualmente, todo o quadro de peritos é composto por servidores ocupantes do cargo de médico/área da Ufes.

Finalizar o Plano de Desenvolvimento Setorial da Progep (PDS)

Com o apoio da Proplan, a equipe da Progep se propõe a finalizar o PDS da Progep como atividade prevista e complementar ao PDI Ufes 2021-2030. Esse período de reflexão e desenvolvimento do Plano tem se revelado importante momento de ponderação sobre as

UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO
Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas

atividades e o desenho atual da Progep e o que queremos/necessitamos mobilizar para alcançar os objetivos previstos no PDI da Ufes.

Implantar e consolidar ações do Subcomitê de Governança de Pessoas

Viabilizar a implantação e consolidação das ações do Subcomitê de Governança de Pessoas, vinculado ao Comitê de Governança, Gestão de Riscos e Controles Internos, como instância importante nas decisões de Política de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas da Universidade.

Contribuir para consolidar as ações da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD) na Ufes

Compilar e elaborar normas de funcionamento do Comitê Operador de Dados Pessoais – Servidores, conforme Portaria nº 500/ 2021-R, definido como um dos Comitês Operadores para a implantação da LGPD no âmbito da Ufes, conforme dispõe o “Plano de Adequação da Ufes à LGPD”, disponível em: https://www.ufes.br/sites/default/files/anexo/plano_de_adequacao_ufes_a_lgpd.pdf

Construir procedimento de acompanhamento e avaliação da compatibilidade de acúmulo de cargos

Planejar e propor a implementação de uma sistemática de acompanhamento e avaliação da compatibilidade de acúmulo de cargos pelos servidores da Ufes, anualmente ou semestralmente, de forma a evitar auditorias frequentes e com dados redundantes, feitas pelos órgãos de controle, que despendem significativo tempo da força de trabalho dos servidores para atendimento.

Propor melhoria no procedimento de comunicação e notificação dos servidores, aposentados e pensionistas

Propor adoção de medida para tornar obrigatório o uso do e-mail institucional como ferramenta de comunicação oficial da Ufes com os servidores (ativos) e alunos. E propor ao Governo Federal a obrigatoriedade da validação cadastral dos aposentados e pensionistas no sistema SouGov.br junto com o recadastramento. Dessa forma, teríamos os dados atualizados a fim de garantir o alcance das comunicações da Ufes para a comunidade universitária.

Ampliar as informações de Gestão de Pessoas disponíveis no “Paineis/Ufes”

A implementação dos “Paineis/Ufes” com a disponibilização em transparência ativa de muitos dados da Ufes e de Gestão de Pessoas foi um importante passo para a afirmação do

UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO
Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas

princípio da transparência que norteou toda nossa Gestão. Como sugestão, orientamos a ampliação das informações disponíveis tais como composição etária e critério de raça/cor/etnia da força de trabalho, de forma descaracterizada, em atenção à legislação de que trata a matéria.

Implementar as ações afirmativas na oferta de vagas em editais de seleção docente

Implementação da metodologia de reserva de vagas para as seleções de docente aprovada pela Resolução nº 66/2023-CEPE, proposta pela Progep por meio do Documento avulso nº 23068.081382/2022-07. O desafio será consolidar no âmbito da Ufes o atendimento às legislações vigentes que tratam da oferta de vagas na modalidade de reserva para pessoa negra (preta ou parda) e pessoa com deficiência nos editais de concurso público e processo seletivo.

Atualização de Resoluções e Normativos

No que diz respeito aos Normativos internos da Ufes e sua importância na regulamentação das atividades administrativas e acadêmicas, destacamos a necessidade de os Conselhos Superiores da Universidade atualizarem algumas Resoluções cuja regulamentação impacta sobremaneira nas atividades da Progep e na dinâmica da vida universitária, tais como:

- Alteração da Resolução nº 28/2019-CUn/Ufes - GECC - Processo digital nº 23068.024687/2021-22;
- Alteração da Resolução nº 29/2019-CUn/Ufes - estágio;
- Alteração da Resolução nº 27/2019-CUn/Ufes - Jornada - IN 38/2023, altera a IN 2/2018. Incluir destinação de carga horária para pesquisas - TAEs, poder ser coordenador de Projeto de Pesquisa;
- Alteração da Resolução nº 01/2019-CUn/Ufes;
- Alteração da Resolução nº 35/2018-CUn/Ufes - GT e Auditoria - 23068.009230/2019-73;
- Necessidade de alteração da Resolução nº 44/2012-CUn/Ufes - remoção interna;
- Necessidade de alteração da Resolução nº 13/2002-CUn/Ufes - Atividade esporádica;
- Necessidade de alteração da Resolução nº 60/1992-CEPE - distribuição de carga horária docente. Criar padrão para evitar distorções entre Centros e Departamentos.

Sinalização de possibilidade de mais avanços

Avançar na discussão das temáticas de Assédio e outras formas de discriminação na Ufes

Previsão de orçamento para ações de Promoção à Saúde e qualidade de vida da Progep

Na planilha orçamentária da Ufes não há atualmente orçamento destinado a ações de Promoção à Saúde, e por isso contamos unicamente com parceiros para a realização de ações e eventos.

Repensar a estrutura organizacional e os processos de trabalho da Progep em face das mudanças e necessidade de integração e otimização/simplificação de processos

UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO
Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas

Propor regimento interno da Progep definindo competências das Unidades e sugerindo alteração do nome para PróPessoas (10 anos da PROGEP - abril 2024)

Criação de painel instagramável (backdrop) para novos servidores - Documento avulso nº 23068.032140/2023-62

Aprovação e implementação da Política Institucional de Gestão de Pessoas

Aprovação e implementação da Política de Bem-estar e Promoção à Saúde

Definir normativo para Capacitação de Gestores

Programação de formação de líderes - parceria com Esesp

Capacitação de novos gestores - criar Manual do Novo Gestor

Normativo para seleção de Gestores - cargos não eletivos

Regulamentação da atividade de Preceptor na Ufes - Taes em atuação como preceptor de estágio.

Criação da Câmara de conciliação e mediação de conflitos.

Demandas de Infraestrutura:

- Reforma da Copa da Progep e da DGP - Documento avulso nº 23068.077722/2022-97;
- Reforma da Seção de Promoção à Saúde/Área de lazer dos servidores. Retirada da piscina com defeito e construção de quadra para prática de esportes ou academia ao ar livre. Já solicitado;
- Ampliação e adequação dos espaços da DAS/Progep;
- Reforma da DDP/Progep. Várias demandas: Auditório, telhados, calhas, pisos das salas de aula, paredes, pintura interna e externa, cobertura do corredor da cozinha e piso na área externa.

JOSIANA BINDA

Pró-Reitora de Gestão de Pessoas – Progep – Gestão 2020-2024

DANIELA SIMOES FREITAS MOTTA

Diretora de Atenção à Saúde – DAS/ Progep

ALEXANDRE SEVERINO PEREIRA

Diretor de Desenvolvimento de Pessoas – DDP/ Progep

UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO
Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas

ARIANA LIRIO PANDINI FONSECA

Diretora de Gestão de Pessoas - DGP/ Progep