



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

RELATÓRIO DE GESTÃO 2024 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

DANIELE JANNOTTI SOARES VILLENA
Diretora de Desenvolvimento de Pessoas – DDP/Progep

Av. Fernando Ferrari, 514, Prédio da Reitoria, 1º andar, Campus Universitário – Goiabeiras
29.075-910 – Vitória – ES – Tel.: (27) 4009-7849 – E-mail: progep@ufes.br



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

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/2025



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

Relatório de Gestão 2024 - Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (Progep)

Introdução



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

O ano de 2024 representou a mudança da Gestão da Ufes como representantes os professores Paulo Sergio de Paula Vargas como Reitor e Roney Pignaton da Silva como Vice-reitor, que se iniciou em março/2020 e finalizou em março/2024.

A nova Gestão, nomeada a partir de 24/março/2024 com a representação do Professor Eustáquio Vinícius Ribeiro de Castro como Reitor e Sônia Lopes Victor como Vice-reitora, com mandato até março/2028.

Com a mudança na Gestão da Universidade muitas mudanças de chefias ocorreram, e também mudanças importantes na governança e estrutura organizacional.

O ano de 2024 iniciou especialmente desafiador com uma greve de mais de cem dias das categorias das pessoas ocupantes de cargos Técnico-administrativos em educação (Lei nº 11.091/2005) e também ocupantes dos cargos de docentes do Magistério Federal (Lei nº 12.772/2012). Ao final da greve foi assinado em nível nacional o [Termo de Acordo nº 10/2024](#) (reestruturação da carreira Magistério Federal) e o [Termo de Acordo nº 11/2024](#) (reestruturação da carreira técnico-administrativo em educação) entre as entidades representativas nacionais, o MEC e o MGI.

O ano marcou a ampliação do Programa de Gestão e Desempenho e [maior adesão de Unidades da Ufes ao PGD](#), com nova regulamentação no âmbito da Ufes, a saber a [Resolução nº 102/2024-CUn/Ufes](#).

Avançamos em importantes discussões como a Flexibilização de jornada com a aprovação da nova Resolução sobre a matéria, a saber, [Resolução nº 101/2024-CUn/Ufes](#).

No dia 31/12/2024 em edição extra do Diário Oficial da União foi publicada a [Medida Provisória nº 1.286/2024](#) que atende em parte os acordos de greve, preveem reajustes e reestruturações nas carreiras, produzindo efeitos após a aprovação da Lei Orçamentária Anual (LOA).



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

Internamente à Ufes e em especial à Progep ocorreram mudanças de espaço físico de funcionamento. A Progep deixou de funcionar no térreo da Reitoria e passou a funcionar em local conjunto com a Diretoria de Gestão de Pessoas no 1º andar do prédio da Reitoria.

Representantes de vários setores da Progep reuniram-se para concluir o Plano de Desenvolvimento Setorial (PDS) da Progep, que revelou-se como um importante momento de reflexão e conhecimento sobre as entregas de cada Unidade, visando os objetivos previstos no PDI da Ufes.

O ano de 2024 também marcou a retomada dos concursos docentes e a implementação das ações afirmativas na oferta de vagas em editais de seleção docente, com a metodologia aprovada pela Resolução nº 66/2023-CEPE.

Em 2024 a Progep completou dez anos de existência como Pró-reitoria e realizamos um Seminário na Biblioteca Central para refletir sobre o percurso das atividades de Gestão de Pessoas até aqui e o futuro, os próximos passos. Apresentamos a proposta de reestruturação e mudança de nome, que pretendemos seguir e concluir em 2025.

Também atuamos voltados a buscar mais parcerias e proximidade com outras Instituições, entendendo a importância do trabalho em rede. Maior proximidade e interlocução com as demais Universidades no âmbito do Forgepe, com a Eresp (Escola de Governo do Estado do Espírito Santo), Banestes, CREA, CRA, além do fortalecimento do vínculo com os antigos parceiros.

Finalizamos o ano de 2024 com uma importante visita técnica à Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN), juntamente com a equipe da DGCI/Ufes, onde fomos muito bem recebidos e acolhidos para uma visita técnica na perspectiva de aprendizado e fortalecimento de práticas de Governança de Pessoas.

Conformidade Legal



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

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:

- 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;
- Lei nº 14.681/2023 que institui a Política de Bem-Estar, Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho e Valorização dos Profissionais da Educação;
- 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 7.203/2010 - Dispõe sobre a vedação do nepotismo no âmbito da administração pública federal;
- 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;



UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO
Pró-Reitoria de Gestão 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;
- Decreto nº 12.122/2024 - Institui o Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação, no âmbito 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.

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:



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

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 e-cgu 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.

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.



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

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 2024, 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 2024 foi a necessidade de validação da informação autodeclarada de deficiência ou não. Ao final, as pessoas que não realizaram a validação cadastral foram relacionadas e foi enviado à CPD/Ufes para providências conforme prevê a 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.

A obrigatoriedade do uso do sistema Esocial nas Instituições públicas se colocou como um grande desafio pela falta de compatibilidade entre o cronograma esperado das ações no sistema da Receita Federal e o sistema SIAPE, demandando ações de capacitação das equipes da DGP/Progep e da SOF/Proad, além de muitos ajustes manuais nos sistemas.

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:

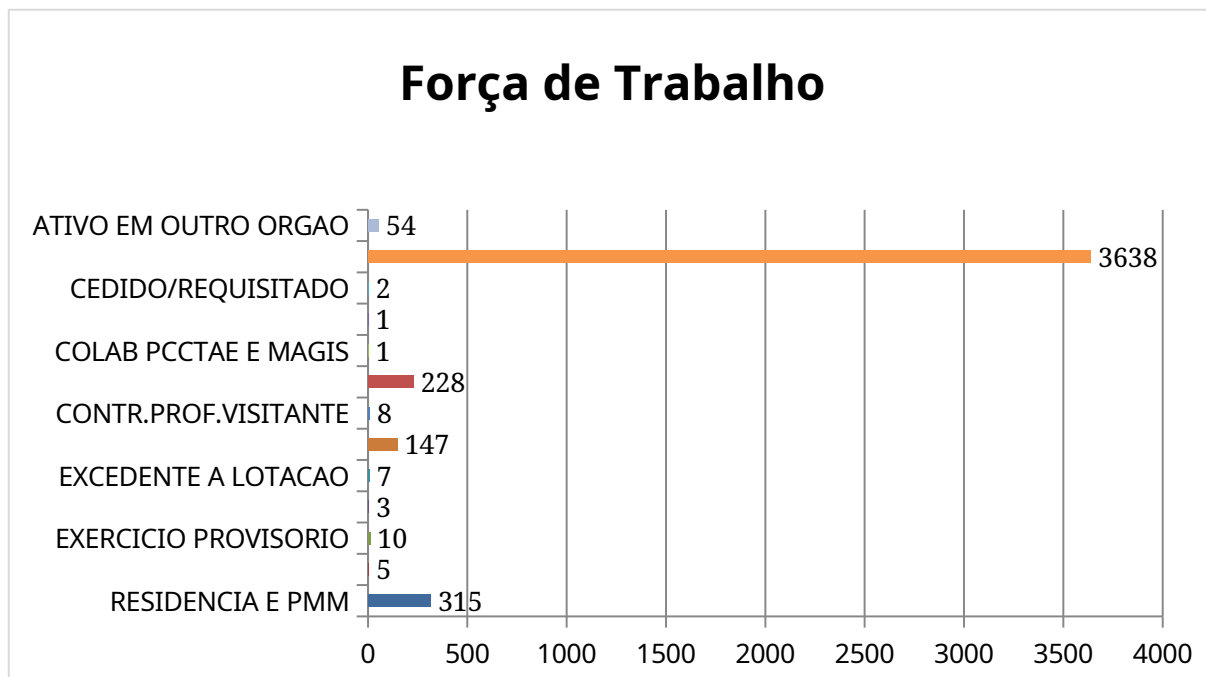


Gráfico 1 – Distribuição da força de trabalho por situação funcional

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



Figura 1 – Distribuição da força de trabalho por sexo*. Fonte: SIAPE

* O sistema SIAPE somente apresenta as opções de Feminino ou Masculino.

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 movimentados de outros órgãos; ocupantes de cargos comissionados sem vínculo; médico-residentes;



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

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:

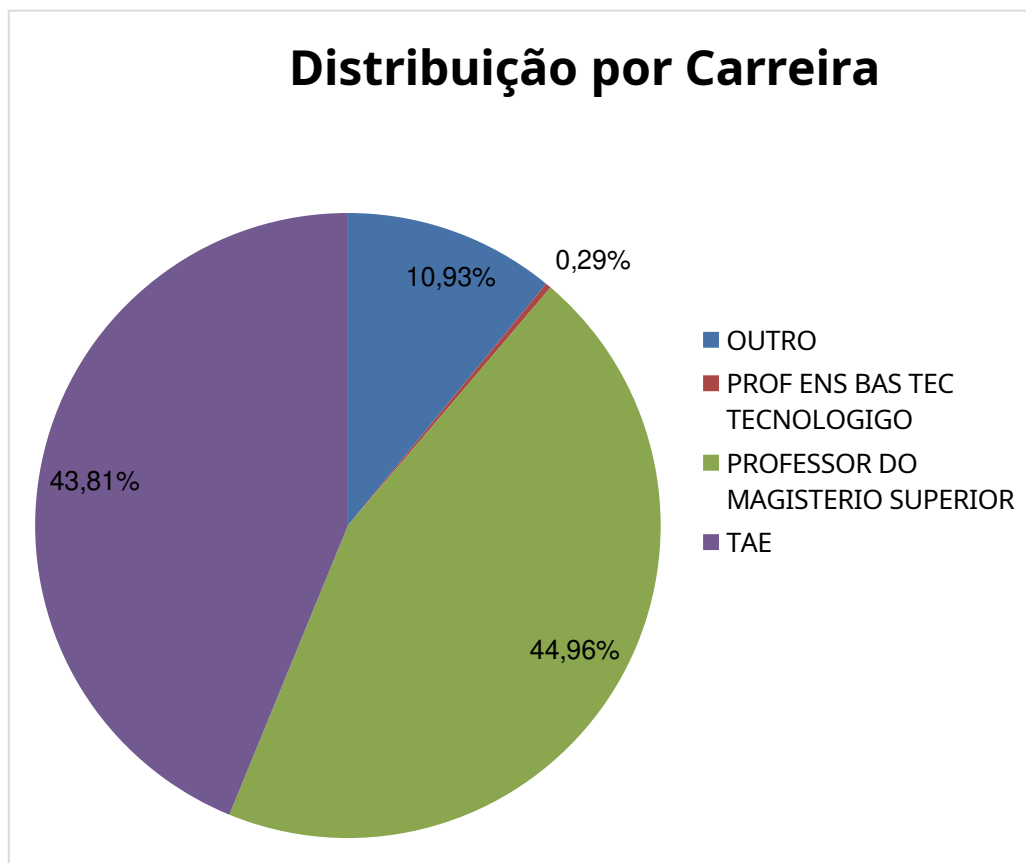


Gráfico 2 – Distribuições das carreiras/situação funcional

Fonte: Extrator de dados do SIAPE – Fita espelho da folha de dezembro/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 que se autodeclaram com deficiência representam 1,74% da força de trabalho. Essa informação é relevante, pois significa que temos na Universidade



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

uma quantidade muito pequena de pessoas com deficiência no quadro de pessoal, percentual bem inferior ao mínimo orientado legalmente (5%).

Figura 2 - % de pessoas com deficiência na 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, [nas Resoluções nº 66/2023 e 106/2024-CEPE/Ufes](#), que estabelecem critérios para concurso público de provas e títulos para provimento de cargos do magistério superior federal. Também merecem destaque os [Decretos nº 7.312 de 2010, 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 os Bancos 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.

O ano de 2024 marcou a retomada da oferta de concursos para docentes com oferta de vagas nas modalidades de reserva. A Proplan desenvolveu os indicadores IPPP e IPCD para subsidiar a destinação das vagas e a Progep deu apoio aos Departamentos para a realização das Comissões de Heteroidentificação nos termos da [IN nº 23/2023-MGI](#), tendo realizado no total cinco comissões de heteroidentificação, todas sem pagamento de remuneração na forma de Gratificação por Encargo de Curso e Concurso para os membros das comissões.



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

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.

Quanto à contratação de professores substitutos e visitantes, seguem a Lei nº 8.745/1993 e regulamentações complementares tais como [Resoluções do CEPE/Ufes](#) nº 41/2011 e 26/2022.

A alocação de pessoal e recomposição da força de trabalho técnico-administrativo em educação tem sido muito impactada pelas decisões dos [Decretos nº 9.262/2018](#) e [10.185/2019](#) que vedaram e extinguiram cargos efetivos relativos a áreas de saberes/fazer importantes para o funcionamento da Universidade. Com essa medida, o governo federal sinalizou no sentido de ampliar a terceirização da força de trabalho nas atividades de apoio às atividades-fim, porém, o orçamento discricionário das Universidades e as crescentes demandas em investimentos na Assistência Estudantil entre outras demandas importantes, têm ocasionado na prática a redução da força de trabalho com aposentadorias e vacâncias de pessoas ocupantes de cargos vedados e extintos.

Soma-se às dificuldades acima apresentadas, o equilíbrio e a sustentabilidade da força de trabalho da Ufes vem sendo ameaçada com a política do Governo Federal das diversas formas de movimentação da força de trabalho entre órgãos prevista no [Decreto nº 10.835/2021](#). Além da cessão já prevista, quando a pessoa é convidada a ocupar cargo em comissão na alta gestão de outro órgão, a MP nº 1.154/2023, convertida em [Lei nº 14.600/2023](#) permitiu que vários órgãos tivessem a prerrogativa de requisitar servidores, fazendo com que a Ufes ficasse sem a força de trabalho e sem a possibilidade de recomposição. Por fim, a [PORTARIA SEDGG/ME Nº 8.471, DE 26 DE SETEMBRO DE 2022](#) regulamentou a alteração de exercício para composição de força de trabalho entre órgãos, fazendo com que servidores se inscrevam em processos de seleção para trabalhar em outros órgãos, o que faz com que o órgão de origem fique sem a força de trabalho em sem possibilidade de recomposição, por tempo indeterminado. Ao observar o cenário e as possibilidades de grave desequilíbrio na força de trabalho da Ufes, com o auxílio da Diretoria de Governança,



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

realizamos estudo e propusemos a [Portaria nº 181/2024-R](#) que estabelece critérios e procedimentos para autorização de servidores da Ufes para exercício em outros órgãos da Administração Pública nas modalidades de cessão, requisição e alteração de exercício para composição da força de trabalho.

Ressaltamos aqui também as dificuldades enfrentadas com a grande rotatividade de pessoal, também conhecido como *turn over*. A baixa atratividade de salários e benefícios nas carreiras, e a grande oferta de outros concursos fazem com que haja grande rotatividade de pessoas. A curva de aprendizagem produz rápidas oscilações em declínio, o que impacta sobremaneira na Gestão do Conhecimento e na continuidade da prestação de serviço com qualidade.

Como medida de planejamento da gestão e recomposição da força de trabalho temos monitorado a quantidade de pessoas e os cargos que já possuem Abono de Permanência, ou seja, já completaram os requisitos para aposentadoria. Atualmente são trezentos e quatorze pessoas, sendo cento e vinte e um da carreira de docente do magistério superior e cento e noventa e três da carreira dos técnico-administrativos em educação.

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

Em 2024, segundo dados extraídos do Painel Estatístico de Pessoal do Governo Federal, a despesa com pessoal da Ufes, durante o ano 2024 totalizou R\$ R\$ 1.072.876.716,29. Desse valor, 63,74% foram destinados ao pagamento de servidores ativos permanentes e temporários, residentes e cedidos, e 36,26% para aposentados e pensionistas.



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

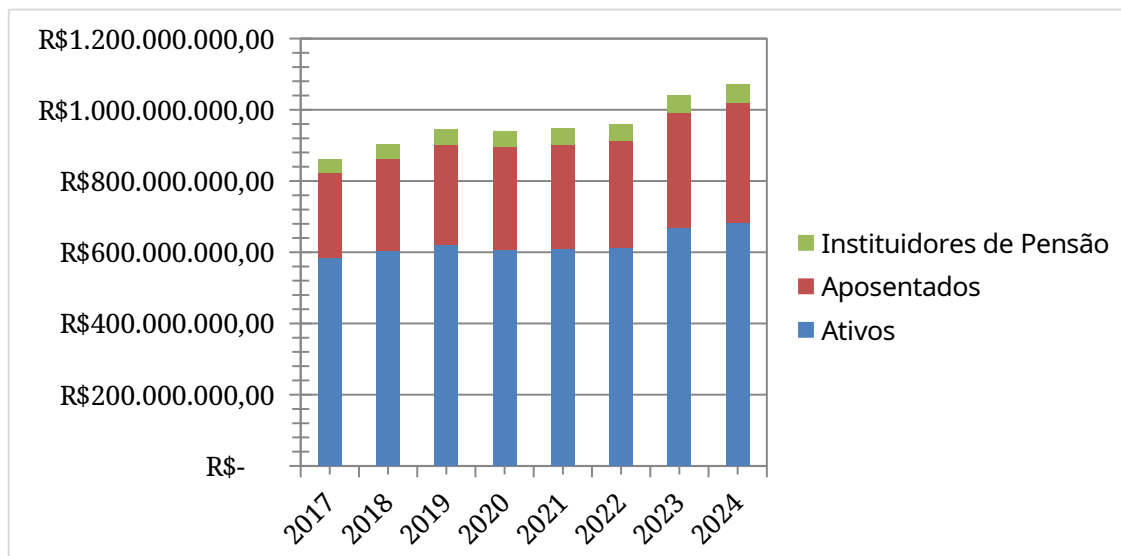


Gráfico 3 – Detalhamento das despesas com pessoal

Fonte: Painel Estatístico de Pessoal em 29/01/2025

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

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.



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

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 e promoção na carreira do Magistério Federal. 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 avaliação de desempenho e para progressão. 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 2024, foram homologados os primeiros estágios probatórios sob a égide da nova regulamentação.

Em 2024 foram aprovadas 30 pessoas no estágio probatório (homologação), dos quais 25 são docentes e 05 são TAE.

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, 1.860 estavam aptos a participar do processo de Avaliação de Desempenho ciclo 2024, dos quais 1675 finalizaram o processo com avaliação completa (todos os instrumentos).

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



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

encontrados em: Relatórios de avaliação de desempenho TAEs (www.progep.ufes.br/relatorios-de-ciclos-anteriores).

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 2024 foram concedidas 1.669 progressões funcionais, sendo 621 para servidores docentes (inclusive promoções e acelerações da promoção) e 1.048 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 Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas (PNDP). Foi construído um planejamento para o desenvolvimento das pessoas servidoras no âmbito da Ufes atendendo ao que preconiza a PNDP. Entendeu-se ser possível promover a capacitação das pessoas sem prejuízo da manutenção das atividades, obtendo assim uma ampliação da qualidade na prestação de serviços da Universidade.

Em 2024 foram concedidos 791 afastamentos, sendo 19 para estudos no exterior, 77 para pós-graduação no país, 695 licenças para capacitação no país e no exterior. Também ocorreram 15 concessões de carga horária para qualificação e 15 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 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



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

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 a qual submetemos à PRPPG e ao CEPE e CUn para análise.

Dentre os desafios apresentados para a capacitação e desenvolvimento de pessoas apresentamos a baixa adesão às ações ofertadas, bem como o alto índice de evasão e desistência. Temos implementado melhorias na metodologia de avaliação e pesquisa sobre a qualidade das capacitações ofertadas pela DDP/Progep, assim como identificamos a necessidade de desenvolver metodologia para avaliar os motivos de desistência e evasão.

Destacamos a necessidade de uma ferramenta com mais recursos para oferta das capacitações. Atualmente utilizamos o Moodle com recursos básicos. Temos dialogado com a Superintendência de Tecnologia da Informação (STI/Ufes) buscando melhorar o Ambiente Virtual de Aprendizagem (AVA/Progep) de forma a oferecer capacitações com mais recursos para o Instrutor e para as pessoas que realizam as capacitações.

Relativamente ao Teletrabalho e o Programa de Gestão e Desempenho da Ufes, 690 pessoas já aderiram até o final de 2024, conforme informações disponíveis em: <https://pgd.ufes.br/participantes>.

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

Dentre as ações de capacitação e desenvolvimento ofertadas pela DDP/Progep damos enfoque ao curso de Comunicação Consciente, com a abordagem da Comunicação não-violenta, que tem proporcionado essa importante discussão/vivência entre membros da comunidade.

Como fruto da parceria da Ufes com a Enap ofertamos 2 ações, uma delas presencial: "Transformando Ideias em Projetos" com a participação de servidores de vários órgãos públicos, ocorrida na Esesp, fruto de uma parceria também com



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

a escola de governo do Estado do Espírito Santo. A outra ação com a Enap em rede ocorreu de forma remota síncrona que foi o curso de Letramento Racial, que também contou com pessoas da Ufes e de vários outros órgãos públicos, proporcionando uma intensa troca e compartilhamento de experiências e aprendizado na temática.

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 e com parceiros como: Sintufes, Adufes, Cred.Ufes, CASUFES, GEAP, Qualicorp, Banestes, CREA-ES, CRA-ES as atividades buscaram proporcionar momentos de integração, convivência, saúde, bem-estar e entretenimento para os trabalhadores.

A Semana do Servidor de 2024 contou com grande mobilização das equipes para organização das ações. Novamente os eventos ocorreram em datas distintas nos quatro *campi*, o que se consolida como prática mais adequada, permitindo ampla participação com intercâmbio de servidores entre os *campi*, sendo:

Semana do Servidor Alegre – 29, 30 e 31/10/2024

Semana do Servidor São Mateus – 06/12/2024

Semana do Servidor Vitória - Goiabeiras – 24/10; 01/11; 05, 06 e 07/11 e 09/12.

Semana do Servidor Vitória - Maruípe – 30/10, 31/10 e 01/11/2024.

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. As atividades esportivas e culturais ocorreram em Vitória, Alegre e São Mateus.

A Semana do Servidor 2024 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 que também fez parte das ações



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

comemorativas dos 70 anos da Ufes, além das atividades esportivas, lúdicas, musicais/culturais realizadas em Goiabeiras, Maruípe, Alegre e São Mateus

Cabe registrar que uma das ações realizadas na Semana do Servidor 2024 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.

Várias outras atividades visando a Promoção da Saúde, bem-estar e qualidade de vida da comunidade são ofertadas continuamente pela Diretoria de Atenção à Saúde, as quais destacamos abaixo.

Atividades da Diretoria de Atenção à Saúde (DAS)

A Diretoria de Atenção à Saúde da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (DAS/PROGEP), é o setor responsável pela coordenação das ações e programas nas áreas de assistência à saúde, promoção, prevenção, vigilância aos ambientes de trabalho e acompanhamento da saúde dos servidores, assim como perícia oficial, por meio da Unidade SIASS UFES, em consonância com a política de atenção à saúde e segurança do trabalho do servidor público federal, estabelecida pelo Governo, por meio do Decreto nº 6.833/2009, Decreto nº 6.856/2009, Portaria Normativa nº 3/2010-SRH/MP, Portaria nº 1.261/2010-SRH/MP, Portaria Normativa nº 3/2013-SEGEP/MP, Portaria Normativa nº 7/2016-SEGRT/MP e Portaria nº 12/2018-SGP/MP, .

Nesse sentido, a Diretoria de Atenção à Saúde tem como foco o servidor e suas principais competências 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, psicoeducação e socioeducação.



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

No que se refere à assistência à saúde dos servidores, nos termos da Portaria Normativa nº 1/2017-SEGRT/MP, essa diretriz deve ser prestada pelo Sistema Único de Saúde - SUS, e de forma suplementar com operadoras de plano de assistência à saúde, organizadas na modalidade de autogestão (GEAP E ASSEFAZ) ou pelo Auxílio de Caráter Indenizatório –Ressarcimento – CASUFES, ADUFES e demais operadoras. Apesar da assistência à saúde dos servidores estar contemplada no SUS e de forma suplementar, a Diretoria de Atenção à Saúde-DAS/PROGEP ofertou Serviços de Enfermagem, Médico, Psicossocial e Odontológico à comunidade universitária, objetivando contribuir para a proteção da saúde dos servidores. Nas Tabelas 1 e 2 apresentadas a seguir podem ser observados os serviços e as ações realizadas no exercício de 2024, conforme relatórios de produção anual das unidades de serviço.

Tabela 1. atendimentos médicos e enfermagem das equipes da DAS/Progep em 2024

Unidade de Serviço	Servidor	Estudante	Dependente	Outros	Total
Médico	492	3	0	12	507
Ginecológico	221	6	0	0	227
Psiquiátrico	731	300	0	2	1033
Odontológico	580	6	124	22	732
Enfermagem	1541	191	0	120	1852
Admissional	76	0	0	0	76
Total	3641	506	124	156	4427

Nota. Dados extraídos de relatórios de produção anual até 30/12/2024.



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

Tabela 2. Ações de promoção à saúde desenvolvidas pelo Serviço Psicossocial DAS/Progep em 2024

	Serviço Psicológico					Serviço Social					Total Psicossocial
	Servidor	Estudante	Dependente	Outros	Total	Servidor	Estudante	Dependente	Outros	Total	
Acompanhamento de licenças e atestados médicos	0	0	0	0	0	276	0	0	0	276	267
Ação de promoção à saúde	118	1	0	0	119	45	0	0	0	45	164
Atendimento individual	1184	0	0	0	1184	134	0	0	0	134	1266
Evolução de prontuário, elaboração de documentos e demais registros	3029	0	0	0	3029	1194	0	0	0	1194	4223
Orientação, Encaminhamento, Acompanhamento, Contato	4087	0	0	0	4087	1485	1	5	13	1504	5591
Plantão, Intercorrência Psicossocial	171	0	1	3	175	71	0	0	0	71	246
Processo educacional	1123	94	0	0	1217	1002	0	0	0	1002	2219
Reunião	1119	0	0	0	1119	602	0	0	0	602	1721
Total	11796	95	1	3	11895	5451	1	5	13	5470	17365
Alterações, faltas e remarcações	587	0	0	0		0	0	0	11		598

Notas. Dados extraídos de relatório de produção anual até 30/12/2024.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO

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 aos novos ingressantes na Universidade; (b) Ações na Semana do Servidor; (c) Pausa Consciente; (d) Atendimento individuais com acompanhamento, acolhimento, orientação e psicoterapia breve; (e) 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 aos setores da Universidade no acolhimento de demandas relacionadas a aspectos de saúde. Na Tabela 2 acima são especificadas e quantificadas as ações do Serviço Psicossocial, por área de atuação.

No campo das ações de promoção à saúde foram oferecidos: curso Desacelera (práticas meditativas); curso Comunicação Não Violenta (CNV), oficinas de Compaixão e Autocompaixão; rodas de conversa setoriais sobre Bem Estar, Dinheiro e Emoções, Finanças Comportamentais, Comunicação Não Violenta e Saúde Mental e Qualidade de Vida no PGD. Também foram realizados encontros na Pausa Consciente trazendo reflexões relacionadas à saúde e autocuidado e oferta de oficinas na Semana do Servidor da Ufes abordando temáticas como conexões e relações interpessoais com o uso da CNV e gestão do dinheiro. Todas essas ações foram ofertadas com o intuito de contribuir com o desenvolvimento pessoal e autocuidado dos servidores, através de informações cientificamente relevantes. 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. Nessa perspectiva, para atender cada vez melhor as demandas da comunidade acadêmica, a equipe buscou atualizações em relação aos serviços prestados, totalizando 1607 horas de capacitação da equipe, sendo 965 horas referentes ao serviço psicológico e 642 horas referentes ao serviço social.

Destaque para o evento do Programa Pausa Consciente ocorrido em 05/09/2024 com a Professora Liss Soboll da UFPR, com o tema “Prevenção do assédio na

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

universidade: por uma cultura do respeito”. O evento ocorreu de forma virtual e contou com a participação de mais de 200 pessoas de todos os *campi* da Ufes e de outros órgãos parceiros. A discussão sobre a temática ocorreu pouco depois da publicação do [Decreto nº 12.122/2024](#), que instituiu o Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação, no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, e antes da publicação das [Portaria MGI nº 6.719/2024](#) e [Portaria conjunta MGI/CGU nº 79/2024](#), regulamentações complementares ao Decreto.

O mesmo tema também esteve na discussão proporcionada pela I Conferência Sudeste de Governança Universitária: Integridade e Gestão de Riscos organizada pela DGCI/Ufes e realizada no dia 24/09/2024, com grande participação de representantes da comunidade universitária e órgãos parceiros. A Conferência principal foi ministrada pelo Corregedor-Geral da União e à tarde foi oferta da oficina “O Assédio Moral no Âmbito da Administração Pública” pela professora Jeane Martins (Professora da Faculdade de Direito de Vitória e Advogada).

A Diretoria de Atenção à Saúde-DAS/Progep, por meio do Serviço de Vigilância em Saúde, realiza, dentre outras atividades, 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. Nos laudos constam as medidas protetivas e corretivas para as situações de exposição dos servidores a riscos ocupacionais. A partir dessas análises ambientais, foram verificadas as situações de servidores que trabalham de forma permanente ou habitual em locais insalubres, perigosos ou com exposição a raios-x, de modo que possam receber adicional ou gratificação, conforme legislação específica vigente. Por meio do Perfil Profissiográfico Previdenciário – PPP, foram registrados o histórico-laboral dos trabalhadores, reunindo informações de períodos trabalhados em condições de exposição a riscos ambientais para fins de contagem de tempo especial, abono de permanência e aposentadoria especial. Também foram registrados os acidentes ocorridos em serviço, garantindo os direitos dos servidores em termos de situações ocupacionais. Algumas dessas ações são relatadas na Tabela 3.

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

Tabela 3. Ações de Vigilância e Pericial contínuas da DAS/Progep em 2024

Serviço de Vigilância em Saúde	Analisados	Concluídos
CAT	10	7
Insalubridade/Periculosidade/Raio x	164	108
PPP	95	77
Outras análises técnicas	60	-
Serviço Médico Pericial Siass		Número
Atestados apresentados		2970
Atestados Rejeitados/ cancelados		308
Atestados dispensados perícia		1847
Perícias LTS e LTF		800
Pedidos isenção Imposto de Renda		73
Horário especial de servidor		33
Outras solicitações de perícia (capacidade laborativa; licença maternidade cadastro PCD; remoção por motivo saúde; etc)		104

Nota. Os dados foram extraídos do Sistema Lepisma e Siapenet Siass no período de 01/01/24 a 30/12/24.

Encontra-se em funcionamento na Diretoria de Atenção à Saúde/Progep a unidade de referência do SIASS no Espírito Santo, com objetivo de coordenar e integrar ações na área de perícia oficial em saúde dos servidores, conforme Decreto nº 6.833/2009. Por meio de acordo de cooperação técnica celebrado atende, para fins de perícia, aos servidores públicos federais (ativos, inativos e seus dependentes) e de outros órgão partícipes, quais sejam: Ministério da Economia, Ministério da Fazenda (Receita Federal do Brasil), Agência Brasileira de Inteligência, MGI, IBAMA, INCRA e CGU. Ademais, também se trabalha em Cooperação com as seguintes Universidades Federais: UFAM - Amazonas, UFAC - Acre, UNILAB - Ceará, UFS - Sergipe, UFRB - Recôncavo Baiano, UFRJ - Rio de Janeiro, UFF - Federal Fluminense, UFMG - Federal de Minas Gerais, UFJF - Federal de Juiz de Fora, UFOP - Federal de Ouro Preto, UFPel - Federal de Pelotas, UNILA - Foz do Iguaçu, UFSC - Federal de Santa Catarina. Na Tabela 3 foram registradas algumas práticas vinculadas ao Siass.

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

A DAS/PROGEP também oferece os exames médicos periódicos nos *campi* de Goiabeiras, Maruípe, Alegre e São Mateus, conforme preceitua o Decreto nº 6.856/2009. O referido Decreto dispõe sobre a realização de exames médicos periódicos para os servidores públicos federais, tornando obrigatória a disponibilidade dos mesmos pelos Órgãos para todos os servidores, empregados públicos anistiados que retornaram à Administração Pública Federal (em exercício na UFES) e os nomeados exclusivamente para o exercício de cargo em comissão, independente de serem portadores ou não de planos de saúde, com custos integralmente providos pela União. Excetuam-se deste processo, os servidores do HUCAM, uma vez que para estes os exames são conduzidos pelos gestores da EBSEH, a partir das peculiaridades do hospital universitário. Para execução desta ação foi realizado processo licitatório, contratando empresa especializada na realização de exames laboratoriais, sendo as demais atividades realizadas pela força de trabalho de servidores ocupantes do cargo de médico/área para a anamnese, avaliação dos resultados dos exames e fechamento no sistema Siapenet Saúde. Os servidores foram convocados, via Siapenet Saúde, pela equipe administrativa da Das/Progep. Até 30/12/2024, obtivemos a confirmação de participação de aproximadamente 448 servidores. A DAS/Progep, de forma colaborativa, vem realizando perícias médicas para os estudantes da graduação e pós-graduação, objetivando a concessão do tratamento excepcional/amparo legal previsto no Decreto Lei nº 1.044/1969, Resolução CEPE/UFES Nº 33/2023 e Portaria Normativa nº 53/2019-PRPPG; assim como trancamento de curso justificado por motivo de saúde previstos nas Resoluções nºs 44/2021-CEPE e 52/2023-CEPE. Além disso, são realizados atendimentos periciais para registro de pessoa com deficiência previsto na Lei nº 13.146, de 2015, e avaliação pericial para candidatos à vaga de deficiente nos processos seletivos dos Programas de Pós-Graduação, conforme Portaria 07/2020-PRPPG. No total, foram contabilizadas, aproximadamente, 343 avaliações médicas para essa finalidade. Os serviços e ações ofertados, prioritariamente, buscaram a melhoria da qualidade de vida e do ambiente de trabalho dos servidores. 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

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

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. Essas práticas visam 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 à comunidade Ufes.

Capacitação: estratégia e números

As ações de capacitação e qualificação promovidas pela Universidade são balizadas pelo PDP da Ufes 2024 e foram planejadas conforme previsto no Decreto nº 9.991/2019. A execução dessas ações foi aprovada pela RESOLUÇÃO CUN/UFES nº 76/2024 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

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

- 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 2024, 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. Destacase 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 43 servidores participantes concluintes.

Em 2024, atendendo diversas necessidades de desenvolvimento apontadas pelas pessoas e previstas no PDP, foram realizadas 139 ações de capacitação internas entre palestras, treinamentos, encontros formativos, reuniões pedagógicas e cursos com temáticas voltadas às necessidades organizacionais.

No conjunto de ações de capacitação e desenvolvimento internas, 2664 pessoas foram capacitadas. 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 afim de melhorar os resultados da política de desenvolvimento de pessoas servidoras da Ufes.

Ainda em atendimento aos objetivos do PDP Ufes, houve 211 participações de gestores em ações de capacitação internas, um número ainda muito inferior à meta.

Em relação às capacitações externas realizadas em 2024, 17 ações de desenvolvimento (cursos e eventos) foram contratadas, resultando em 118 servidores certificados. Também foram realizadas duas turmas de cursos pelo Programa Enap em Rede, resultando em 24 certificações. Além disso, 3.149

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

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 dá apoio financeiro à oferta do Mestrado Profissional em Gestão Pública. Esse mestrado foi criado para atender à demanda de qualificação dos servidores TAE da Universidade. No ano de 2024, 24 novos servidores da Ufes ingressaram no Mestrado, e 13 estão em fase de conclusão e defesa da dissertação.

Em 2024 foram concedidos 170 incentivos à qualificação a servidores técnico-administrativos e 25 pagamentos de retribuições por titulação a docentes por titulação de maior nível de educação formal obtida.

Outra ação é a oferta 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 2024 foram concedidas 54 novas bolsas de idiomas, conforme sistemática de distribuição das vagas estabelecida pela Resolução nº 6/2019 do Conselho Universitário da Ufes.

Em relação aos recursos financeiros, nas ações de capacitação realizadas, em 2024 o total de recursos investidos estão na tabela abaixo:

Total de recursos investidos em ações de desenvolvimento internas	R\$ 36.947,03
Total de recursos investidos em ações de desenvolvimento externas	R\$ 226.119,57
Total de recursos investidos no Mestrado Profissional em Gestão Pública	R\$ 111.648,30
Total de recursos investidos em capacitação (soma dos valores anteriores)	R\$ 374.714,90

Tabela 4 – Gastos com capacitação e desenvolvimento

Principais desafios e ações futuras na área de Gestão de Pessoas

Os desafios na área de Gestão de Pessoas nas Universidades Públicas vêm aumentando cada vez mais com as novas formas de gestão e organização do

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

trabalho e com as demandas das novas gerações bem como suas habilidades, atitudes e formas de se relacionar com o outro e com o trabalho.

- ✓ Ofertar capacitação para os participantes da Comissão de mediação de conflitos da Ufes;
- ✓ Capacitar pessoas para atuar no acolhimento de pessoas vítimas de assédio e discriminação, conforme Plano de Enfrentamento ao Assédio e Discriminação da Ufes;
- ✓ Rever e mapear os processos de trabalho da Progep, e realizar as mudanças necessárias para melhor equilíbrio e efetividade das atividades, sem retrabalhos;
- ✓ Criação do setor de acompanhamento do PGD para avaliar os impactos da nova forma de organizar o trabalho na dinâmica da vida universitária. Demanda já apresentada à Administração Central. Necessidade de FG e vagas para servidores que comporão a nova equipe;
- ✓ 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, tal como realizado no sítio eletrônico da Ufes.

- ✓ 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 (SIE-RH) não está customizado para integração com os sistemas do governo federal. 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

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

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 providências.

✓ *Aprovação e implementação da Política de Gestão de Pessoas e consolidação da Câmara de Gestão de Pessoas como estrutura colegiada com caráter decisório e instância recursal*

Um importante passo a ser dado é a aprovação da 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, À CIS, à CPPD, bem como à comunidade universitária, foi encaminhada à Diretoria de Governança, Gestão de Riscos e Integridade para providências quanto à aprovação no âmbito da Ufes.

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

✓ 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.

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.

A Comissão que discutiu o dimensionamento da força de trabalho na Ufes 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.

✓ Implementar o Programa de Desenvolvimento de Gestores

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

O Ciclo 2024 do PAE/PDP/Ufes 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 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-reitoras de Gestão de Pessoas e de Planejamento e Desenvolvimento Institucional. Como uma das propostas para 2025 temos o desenvolvimento do “Guia 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.

- ✓ *Pesquisa acerca 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

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

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.

✓ 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

Compor 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](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.

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

✓ 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 estudantes. 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 e aposentados/pensionistas,

✓ Ampliar as informações de Gestão de Pessoas disponíveis no "Painéis/Ufes"

A implementação 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. 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.

✓ Ofertar capacitação para Comissões de Heteroidentificação

Propor padronização de atividades e valores, em conjunto com a SAAD/Ufes e atuar apoiando a realização de capacitação para formar um banco de avaliadores para as comissões permanentes de heteroidentificação, de forma a atuar nas seleções de reserva de vagas.

✓ 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

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

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;
- 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

Propor regimento interno da Progep definindo competências das Unidades e sugerindo alteração do nome para PróPessoas

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

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

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

Definir normativo para Capacitação de Gestores

Capacitação de novos gestores - criar Guia do Novo Gestor

Definir normativo para seleção de Gestores - cargos não eletivos

Guia de Boas práticas para realização de concursos na Ufes

Capacitar as equipes para os desafios com os novos sistemas do governo – Esocial, Compensação previdenciária e outros

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

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;
- 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;
- Prédio para agregar todas as Unidades da Progep. Demanda apresentada ao Prof. Eustáquio e de suma importância para o bom funcionamento da Política de Gestão de Pessoas.

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

- Ampliação e adequação dos espaços da DAS/Progep – demanda constante do Processo digital nº 23068.077247/2022-59;
- Sugestão à Administração Central para adequar o térreo da Reitoria com as seguintes alterações: I. Mudar o caixa eletrônico da Caixa Econômica Federal para o corredor próximo à SRI (local onde ficava o caixa eletrônico do Banco do Brasil); II. Reservar um espaço/sala de convivência e descanso para os trabalhadores do prédio da Reitoria, de uso comum, onde hoje fica o caixa da CEF; III. Atualizar o jardim de inverno, incluindo pequenas mesas e mais bancos, para que seja mais um espaço de convivência. - Documento avulso nº 23068.033328/2023-28.

JOSIANA BINDA

Pró-Reitora de Gestão de Pessoas – Progep

ARIANA LIRIO PANDINI FONSECA

Diretora de Gestão de Pessoas - DGP/ Progep

DANIELA SIMOES FREITAS MOTTA

Diretora de Atenção à Saúde – DAS/ Progep

DANIELE JANNOTTI SOARES VILHENA

Diretora de Desenvolvimento de Pessoas – DDP/ Progep a partir de maio/2024

ALEXANDRE SEVERINO PEREIRA

Diretor de Desenvolvimento de Pessoas – DDP/ Progep até maio/2024

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