

## **PRÓ-REITORIA DE GESTÃO DE PESSOAS (PROGEPE)**

A PROGEPE é a unidade responsável pelo planejamento, execução e avaliação das ações de administração e desenvolvimento de recursos humanos. Como processos gerenciais e estratégicos tem as seguintes atribuições: gerenciar a cultura e clima organizacional, o Plano Desenvolvimento de Pessoal, dimensionar e gerir pessoas por competência e realizar ações e projetos voltados à melhoria da qualidade de vida, saúde e bem-estar social dos servidores da UFPE.

Para desenvolver, gerir e executar seu planejamento, a PROGEPE conta com 3 (três) diretorias: Diretoria de Qualidade de Vida – DQV, a Diretoria de Administração de Pessoal - DAP e a Diretoria de Desenvolvimento de Pessoal - DDP, além de Gerências, Coordenações, Comissões, Central de Atendimento ao Servidor e Divisão de Tecnologia da Informação e Comunicação.

A Diretoria de Qualidade de Vida (DQV) tem por finalidade estabelecer políticas e desenvolver ações visando melhorias na qualidade de vida do servidor e o fortalecimento do sentimento de pertencimento em relação à UFPE. Entre suas principais atribuições, destacam-se: gerenciar a política de promoção à saúde e qualidade de vida no trabalho da UFPE; planejar, coordenar, dirigir e supervisionar as atividades relacionadas à atenção à saúde,

segurança no trabalho e perícia oficial em saúde; acompanhar os planos de saúde suplementar; gerir, em parceria com a Prefeitura da cidade do Recife, o Centro Educacional Paulo Rosas; gerir o Programa de Serviço Voluntário da UFPE, e, mapear, planejar e promover ações no âmbito da prevenção e promoção à saúde mental do servidor e ao seu bem-estar.

A Diretoria de Administração de Pessoal (DAP), com suas 4 (quatro) coordenações, é a responsável pela supervisão e coordenação das atividades relativas à folha de pagamento, registros funcionais, legislação de pessoal, vacâncias, pensões, controle de funções; Gestão e execução, das orientações técnicas emanadas do SIPEC (Sistema de Pessoal Civil da União), e das normas e diretrizes baixadas pelo Ministério da Educação. Também gerencia as informações relativas a todos os profissionais que compõem o quadro de servidores da UFPE, além de publicação e registro de atos administrativos e normativos; coordenação e execução do boletim ordinário e extraordinário, emissão de certidão, declaração e portarias de pessoal, dentre outros.

A Diretoria de Desenvolvimento de Pessoal (DDP), com suas 3 (três) coordenações, é responsável por desenvolver e coordenar as ações para o desenvolvimento do potencial humano dos servidores da Instituição. Dentre as suas principais atribuições, destacam-se: ambientação de servidores; lotação, remoção, avaliação de desempenho, estágio probatório; nomeação; contratação por prazo

indeterminado (professor substituto e visitante); exoneração e vacância por posse em cargo inacumulável; dimensionamento e movimentação de pessoal (redistribuição, requisição, remoção, colaboração técnica, cessão, exercício provisório e composição da força de trabalho); licenças e afastamentos etc.

Assim, a PROGEPE, com suas unidades estratégicas, e, alinhada ao Planejamento Estratégico e de Desenvolvimento da Instituição, vem buscando implantar processos e procedimentos para a melhoria contínua da sua gestão, mediante um contexto com mudanças, renovações e restrições.

### **A ATUAÇÃO DA PROGEPE EM 2021**

A participação da PROGEPE dentro da comunidade universitária, mediante o enfrentamento do cenário nebuloso trazido pela pandemia, foi de suma importância para reafirmar sua política participativa, democrática e com foco nas pessoas.

O cenário de 2021, exigiu um novo modelo de gestão, com redefinição de estratégias e ações que pudessem, não só atender às necessidades das pessoas, zelando pelo seu bem-estar, como também responder, de forma efetiva, às exigências e determinações do seu público estratégico.

Diante desse contexto, e, por questões estratégicas, houve a necessidade de melhorias nos normativos internos. Assim, em

fevereiro de 2021, através da Portaria Normativa nº 05 de 19/02/2021, foram aprovadas alterações na estrutura regimental desta Pró-Reitoria.

Além disso, houve a aprovação da Resolução nº 10 de 08/06/2021 - CONSAD que estabelece os critérios e as condições para a adoção do Sistema Eletrônico de Frequência que constitui o controle de assiduidade dos Servidores Técnico-Administrativos em Educação no âmbito da Universidade.

Outrossim, em 23/12/2021, publicou-se a Resolução nº 17/2021-CONSAD que estabelece os critérios e as condições da jornada de trabalho dos Servidores Técnico-Administrativos em Educação da Universidade.

Dessa forma, muitas ações estão relacionadas ao cenário da pandemia, para proporcionar esclarecimentos, preparar os servidores para os desafios do trabalho remoto e do isolamento social, propiciando assim a continuidade das atividades, seja na modalidade híbrida ou inteiramente remota.

Para o trabalho remoto, a Instituição aderiu, dentre outras coisas, a utilização de ferramentas de apoio, como os aplicativos do Google, e a autorização para que o servidor, mediante procedimento formal prévio, levasse seu computador para realizar suas atividades em *home office*.

A Coordenação de Capacitação e Qualificação (CCQ) da PROGEPE, juntamente com a Secretaria de Programas em Educação Aberta e a Distância (Spread), realizaram vários cursos *G Suite*, voltados à utilização de seus aplicativos (Gmail, Google *Docs*, *Drive*, *Forms*, *Meet* e *Hangouts*). Para o Sistema Eletrônico de Frequência, a equipe da Seção de Controle de Frequência da PROGEPE realizou capacitações e plantões “tira-dúvidas”, como apoio ao seu público nessa nova dinâmica de atuação.

Ressalte-se nesta oportunidade, a importância do Sistema Integrado de Patrimônio, Administração e Contratos (SIPAC), visto ser este imprescindível para a realização do acompanhamento e atendimento dos processos na modalidade eletrônica.

Houve a atualização da página institucional e a utilização do e-mail institucional para facilitar o atendimento das demandas, além de fornecer e-mails e telefones com horários específicos. A Central de atendimento ao servidor (CAS/PROGEPE) vem trabalhando de forma diferenciada desde o início da pandemia, com atendimento híbrido.

Além disso, a PROGEPE realizou várias ações, através da Diretoria de Qualidade de Vida, para melhorar a saúde e bem-estar de seus servidores. Ainda, em 2021, aconteceu o 1º Encontro de Planejamento e Integração (EPI) da PROGEPE.

## 1 . CONFORMIDADE LEGAL

### 1.1 LEGISLAÇÃO APLICADA

Para assegurar a conformidade com o Regime Jurídico Único associado às demais normas aplicáveis à Gestão de Pessoas, a Universidade Federal de Pernambuco-UFPE considera as regras e diretrizes fixadas pelo Governo Federal, pelos órgãos de Controle, bem como pelos normativos expedidos por seus Órgãos Colegiados.

### 1.2 APONTAMENTO DOS ÓRGÃOS DE CONTROLE

A UFPE acompanha as recomendações da Controladoria Geral da União-CGU bem como as determinações e orientações do Tribunal de Contas da União-TCU, cuidando para que seus Gestores providenciem os atendimentos adequadamente;

No que tange à Gestão de Pessoas, a PROGEPE, realiza a gestão dos processos oriundos dos Órgãos de Controle Interno e Externo através da Gerência de Legislação e Controles de Processos (GLCP) e demais setores responsáveis pelo atendimento direto de tais demandas.

Dessa forma, a GLCP acompanha os trâmites (distribuição, monitoramento e finalização) dos processos oriundos da CGU, do TCU, MPF, Justiça Federal, Ouvidoria Geral da UFPE, Auditoria e Controladoria da UFPE, nos assuntos que envolvem a PROGEPE.

Assim, vejamos as demandas de 2021:

CGU: Dentre as 18 (dezoito) recomendações apresentadas à Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas e Qualidade de Vida até dezembro de 2021, 05 (cinco) foram concluídas, 01 (uma) aguarda pronunciamento da CGU e 12 foram reiteradas, com dilação dos prazos e continuam sob o monitoramento desta gerência.

TCU: Dentre os apontamentos mais relevantes promovidos por esse Tribunal, evidencia-se os seguintes:

#### Indícios do TCU Apresentados à PROGEPE em 2021

Indício	Quantitativo	Status
Auxílio alimentação em duplicidade	17	A PROGEPE encaminhou 07 esclarecimentos no exercício de 2021 ao TCU; e, os 10 restantes, estão em monitoramento, aguardando novos esclarecimentos e/ou documentos.
Auxílio creche em duplicidade	02	A PROGEPE encaminhou os esclarecimentos no exercício de 2021 ao TCU.
Pensionista cargo público	01	A PROGEPE encaminhou os esclarecimentos no exercício de 2021 ao TCU.
Aposentadoria por invalidez - Benef. em cond. de trabalho	02	A PROGEPE encaminhou os esclarecimentos no exercício de 2021 ao TCU.

Pensionista falecida recebendo remuneração	03	A PROGEPE encaminhou os esclarecimentos no exercício de 2021 ao TCU.
Servidora falecida recebendo remuneração	01	A PROGEPE encaminhou os esclarecimentos no exercício de 2021 ao TCU.
Inobservância do Teto Constitucional	86	A PROGEPE encaminhou 81 esclarecimentos no exercício de 2021 ao TCU; E os 05 restantes, estão em monitoramento, aguardando novos esclarecimentos e/ou documentos.
Pagamento de parcela decorrente de ação judicial	16	A PROGEPE encaminhou os esclarecimentos no exercício de 2021 ao TCU.
Ato de Concessão julgado ilegal*	07	A PROGEPE encaminhou 06 esclarecimentos no exercício de 2021 ao TCU; e 01 restante, está em monitoramento pela SRAPVP, aguardando novos esclarecimentos e/ou documentos.
Ato de admissão julgado ilegal*	03	A PROGEPE encaminhou 02 esclarecimentos no exercício de 2021 ao TCU; e 01 restante, está em monitoramento pela SRAPVP, aguardando novos esclarecimentos e/ou documentos.

Ato de aposentadoria julgado ilegal*	15	A PROGEPE encaminhou 08 esclarecimentos no exercício de 2021 ao TCU; e 07 restantes, estão em monitoramento pela SRAPVP, aguardando novos esclarecimentos e/ou documentos.
Pensionista sem ato de concessão no TCU*	30	A PROGEPE encaminhou 11 esclarecimentos no exercício de 2021 ao TCU; e 19 restantes, estão em monitoramento pela SRAPVP, aguardando novos esclarecimentos e/ou documentos.
Inativo sem ato de concessão de aposentadoria*	01	Demanda está em monitoramento pela SRAPVP, aguardando novos esclarecimentos e/ou documentos.
Desconto de contribuição social insuficiente*	46	Demanda está em monitoramento pela SRAPVP, aguardando novos esclarecimentos e/ou documentos.
Total	230	

Fonte: Planilhas da Gerência de Legislação e Controle de Processos, 2021.

- A partir do mês de novembro de 2021, o monitoramento e finalização de todos os processos que envolvem algum tipo de Ato de Concessão (aposentadoria, pensão e/ou admissão etc) estão sob responsabilidade da Seção de Registros de Atos de Provimentos, Vacâncias e Pensões, visto

ter esta acesso direto ao sistema E-Pessoal - TCU.

**PROCESSOS JUDICIAIS:** As demandas judiciais são recebidas na UFPE pela Procuradoria que, até Setembro de 2021, realizava a distribuição diretamente para os setores técnicos da PROGEPE. A partir de outubro de 2021, a Procuradoria concentrou o envio para a GLCP de todos os processos judiciais que competem à PROGEPE para que esta realize a distribuição, monitoramento (cumprimento dos prazos) e finalização dos processos.

Entre outubro e dezembro de 2021, dentre os 147 (cento e quarenta e sete) processos judiciais recebidos, 115 (cento e quinze) foram respondidos à Procuradoria e 32 (trinta e dois) processos continuam sob monitoramento, visto a complexidade da demanda e a concessão de dilações de prazos para alguns.

**MINISTÉRIO PÚBLICO FEDERAL (MPF):** As Requisições do MPF, no geral, são recebidas pelo Gabinete do Reitor que, após a devida formalização de processo, encaminha a demanda para a GLCP realizar o monitoramento do atendimento destas. Em 2021, foram 09 Requisições distribuídas, monitoradas e recebidas por esta gerência.

**OUVIDORIA GERAL DA UFPE:** através da Ouvidoria são recebidas as manifestações oriundas do sistema FALA BR/Ouvidoria que envolvem a Progepe e estão nas fases recursais (envolvem diretamente a CGU). Em 2021, foram recebidos 07 (sete) desses processos que estão em acompanhamento pela GLCP.

**AUDITORIA INTERNA - UFPE:** Os processos encaminhados para a GLCP pela Auditoria Interna envolve: Plano de Providência

Permanente (PPP), Planos de Ação, Relatórios e trilhas de Auditoria e Acórdãos do Tribunal de Contas da União. Em 2021, foram encaminhados 19 (dezenove) processos para a GLCP que realizou sua distribuição e acompanhamento.

## **2. AVALIAÇÃO DA FORÇA DE TRABALHO**

O quadro de pessoal da Universidade Federal de Pernambuco é formado majoritariamente por servidores técnico-administrativos em educação, com Plano de Carreira regido pela Lei nº 11.091 (de 12/01/2005), e por professores, com Plano de Carreira regido pela Lei nº 12.772 (de 28/12/2012). Nestes planos encontram-se também as respectivas tabelas remuneratórias e informações sobre a progressão de um nível na carreira para outro.

### **Quadro Geral de Servidores X Situação Funcional (02/12/2021)**

SITUAÇÕES	QUANTIDADES
ATIVO PERMANENTE (Docentes + Técnicos) *	6399
APOSENTADOS	3643
PENSIONISTAS	2022
PROFESSOR SUBSTITUTO	369
RESIDENTES	323
OUTROS **	72

Fonte: DITCOM - Dados extraídos do SIAPE, 2021.

\*Esse número inclui também os servidores ativos cedidos

\*\*Outros = Profs. Visitantes + Profs. Temporários + Cargos Comissionados + Excedente de Lotação + Exec. Art 93 + CLT + Requisitados + Exerc. Descent. Carreira + Colab. PCCTAE e MAGIS. + Colab. ICT + Estagiário+ Exercício Provisório.

**12828**

OBS.: As respectivas variações serão analisadas no item VII - “Principais Desafios e Ações Futuras”.

As informações abaixo apresentam a distribuição dos servidores ativos por Gênero, Carreira, Faixa Etária, Unidade e Deficiência:

### **Distribuição de Servidores por Gênero e Carreira**

1. DOCENTES - MAGISTÉRIO SUPERIOR	*ATIVOS	*APOSENTADOS
1.1 - MASCULINO	1.301	704
1.2 - FEMININO	1.205	656
2. DOCENTES - ENSINO BÁSICO	*ATIVOS	*APOSENTADOS
2.1 - MASCULINO	32	17
2.2 - FEMININO	25	36
3. TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS	*ATIVOS	*APOSENTADOS
3.1 - MASCULINO	1.764	667
3.2 - FEMININO	2.072	1.554
TOTAL DE SERVIDORES DO SEXO MASCULINO	3.097	1.388
TOTAL DE SERVIDORES DO SEXO FEMININO	3.302	2.246

Fonte: DITCOM - Dados extraídos do SIAPE, 2021.

\*valores referentes a 02/12/2021

### Distribuição de servidores por Faixa Etária

Até 40 anos	2.246
De 41 a 60 anos	3.248
61 anos ou mais	905
<b>TOTAL</b>	<b>6.399</b>

Fonte: DITCOM - Dados extraídos do SIAPE, 2021.

### Distribuição de Servidores com Deficiência

<b>1. TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS</b>	
CAMPUS CARUARU	4
CAMPUS VITÓRIA	1
CAMPUS RECIFE	27
ÓRGÃOS SUPLEMENTARES (HC, NTI, NTVRU, BC, EDITORA, LIKA, NEFD, NSPD)	22
REITORIA UFPE (CAMPUS RECIFE)	12
<b>(=) TOTAL DE TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS COM DEFICIÊNCIA</b>	<b>66</b>
<b>2. DOCENTES</b>	
CAMPUS CARUARU	1
CAMPUS RECIFE	8
<b>(=) TOTAL DE DOCENTES COM DEFICIÊNCIA</b>	<b>9</b>
<b>(=) TOTAL GERAL SERVIDORES COM DEFICIÊNCIA</b>	<b>75</b>

Fonte: DITCOM - Dados extraídos do SIAPE, 2021.

### Distribuição de Servidores por Unidade/Centro

DISTRIBUIÇÃO DE SERVIDORES POR UNIDADE/CENTRO	TOTAL GERAL	SERVIDORES COM DEFICIÊNCIA
CENTROS ACADÊMICOS EM RECIFE (CAC; CB; CCEN; CCJ; CCM; CCS; CCSA; CE; CFCH; CIN; CTG)	3.201	35
COLÉGIO APLICAÇÃO	84	
CENTRO ACADÊMICO DO AGRESTE - CAA	440	5
CENTRO ACADÊMICO DE VITÓRIA - CAV	231	1
ÓRGÃOS SUPLEMENTARES (BC; EDITORA UFPE; HC; LIKA; NEFD; NUSP; NTVRU)	1.328	22
GABINETE DO REITOR	1.331	12
PRÓ-REITORIAS (PROGRAD; PROAES; PROEXC; PROGEPE; PROGEST; PROPESQI; PROPG; PROPLAN)	570	
OUTROS (SINFRA; SSI, STI; SUPERCOM)	428	
<b>*Quantitativo em dez/2021 **Fonte: PROGEPE</b>	<b>6.399</b>	<b>75</b>

Fonte: DITCOM - Dados extraídos do SIAPE, 2021.

### **3. ESTRATÉGIA DE RECRUTAMENTO E ALOCAÇÃO DE PESSOAS**

#### **3.1 NECESSIDADE DE RECURSOS HUMANOS**

Considerando-se a alta rotatividade, o quadro de envelhecimento, o índice de aposentadorias elevado, exonerações e vacâncias, as reposições tornam-se necessárias para compor a força de trabalho na UFPE. Tal necessidade é percebida tanto nas áreas finalísticas, como também nas áreas meios. Todavia, há uma grande limitação no que diz respeito à ocupação das vagas desocupadas, posto que, nos últimos anos, está havendo além de uma limitação do número de cargo, há também vagas impedidas de provimento por dispositivo legal. Por fim, mas não menos importante, há mais um elemento dificultador: restrição orçamentária.

Nesse contexto, o Programa de Dimensionamento de Pessoal Técnico-administrativo em Educação é utilizado como um processo de planejamento contínuo de avaliação das necessidades de pessoal para atender aos objetivos institucionais e estabelecer a matriz de alocação de cargos, determinando assim os critérios de distribuição de vagas. Neste processo, foram identificadas as macro-atividades e analisada a atual distribuição de cargos na estrutura organizacional da UFPE, de forma que não houve sobreposição de atividades nas diversas esferas institucionais.

#### **3.2 REMOÇÃO DE SERVIDORES**

A Remoção é o deslocamento do servidor, a pedido ou de ofício, no âmbito do mesmo quadro, com ou sem mudança de sede.

Esse deslocamento é feito tendo por base a análise do dimensionamento de pessoal das unidades organizacionais da UFPE.

O processo de remoção dos servidores técnicos administrativos em educação é iniciado por psicólogo através de uma entrevista com o servidor que solicita a remoção. Após esse procedimento, é informado ao servidor quais unidades da UFPE possuem vagas desocupadas. O objetivo dessa entrevista é perceber os motivos da remoção, além de proporcionar uma melhor alocação, uma vez que o perfil do servidor é analisado por esse profissional.

Todavia, esse procedimento não é o único utilizado para a efetivação da remoção. A Progepe vem realizando remoções por meio de edital de remoção interna. Ou seja, anualmente é lançado um edital com vagas desocupadas nas unidades da UFPE. Caberá ao servidor que deseja remoção, candidatar-se às vagas presentes no edital. Convém explicitar que tal remoção é a pedido, e, por esse motivo independe do interesse da administração, bastando para a remoção que o servidor inscreva-se e cumpra com os requisitos dispostos em edital. O resultado final do edital é publicado no site da Progepe a fim de garantir a transparência de todo o processo de seleção.

#### **Dados sobre as Remoções**

Remoções internas em 2021	499
Pedidos de remoção	42

Fonte: Diretoria de Desenvolvimento de Pessoal, 2021.



### 3.3 ALOCAÇÃO DE PESSOAL

A alocação de pessoal na UFPE vem passando por reestruturação já há algum tempo. Algumas ações que visam aprimorar o processo de lotação de servidores vêm sendo realizadas. As ações indicadas no item 3.2 Remoção de Servidores são ações que vem aprimorando a alocação de pessoal técnico na instituição.

Ademais, também vem sendo realizado estudo técnico na alocação de força de trabalho de novos servidores técnicos. Desse modo, os currículos dos novos servidores são analisados pela equipe da DDP e adicionalmente são realizadas entrevistas com os candidatos. Esses dois procedimentos são primordiais para o sucesso da alocação, posto que, o objetivo é lotar os novos servidores em unidades em que o perfil profissional do candidato esteja adequado às necessidades.

Para finalizar, outro procedimento foi realizado com o objetivo de melhorar a força de trabalho na instituição. Em interface com a temática da frequência eletrônica foi feito o ajuste de lotação. Para isso, foram abertos processos via SIPAC, com posterior envio a todas as unidades da instituição com o objetivo de alinhar a unidade de lotação à unidade de exercício. Assim, a tabela abaixo traz o quantitativo realizado.

AJUSTES DE LOTAÇÕES DE SERVIDORES (30/12/2021)	105
--	-----

Fonte: Diretoria de Desenvolvimento de Pessoal, 2021.

### 3.4. SELEÇÃO E RECRUTAMENTO

Os concursos para ingresso na UFPE estão sob a responsabilidade da PROGEPE. Em 2020, foi criada a Coordenação de Provimentos e Concursos (CPC), vinculada à Diretoria de Desenvolvimento de Pessoal, responsável por gerir atividades relacionadas aos concursos públicos para os cargos de Técnicos Administrativos em Educação, Magistério Superior e EBTT (Ensino Básico, Técnico e Tecnológico), seleções simplificadas e contratações para professores substitutos e cargos técnicos temporários; contratação de docentes visitantes; aproveitamento de concursos de outras instituições; procedimentos relativos à recondução de servidores; além de seleção e contratação de bolsistas e estagiários.

Durante o ano de 2021, foram realizadas as seguintes ações vinculadas à CPC:

#### Ações Realizadas - Servidores Efetivos

ATIVIDADE	QUANTIDADE
NOMEAÇÕES DE CANDIDATOS (INCLUINDO JUDICIAIS)	194
NOMEAÇÃO SEM EFEITO (INCLUINDO JUDICIAIS)	28
ANULAÇÕES DE PORTARIAS	02

SUSPENSÕES DE PORTARIA	01
RETIFICAÇÕES DE EDITAIS (RESULTADO FINAL / INCLUINDO JUDICIAIS)	08
RETIFICAÇÕES PORTARIAS	06
POSSES	142
IMPLANTADOS NO SISTEMA SIAPE	140
DOCUMENTOS TCU (E-PESSOAL)	140
ELABORAÇÃO DE MINUTA DE RESOLUÇÃO PARA CONCURSO	01
ELABORAÇÃO DE EDITAL PARA DOCENTES	01
ELABORAÇÃO DE EDITAL PARA TÉCNICOS	01
EDITAIS CONCURSOS VIGENTES (TÉCNICOS)	02
EDITAIS DE CONCURSOS EM ANDAMENTO (DOCENTES)	
EDITAIS DE CONCURSOS VIGENTES (DOCENTES)	

Fonte: Coordenação de Provedimentos e Concursos, 2021.

### Ações Realizadas - Docentes Substitutos

ATIVIDADE	QUANTIDADE
EDITAIS LANÇADOS	02
VAGAS OFERTADAS	106
VAGAS AMPLA OFERTADAS	78
VAGAS NEGROS	22
VAGAS PCD	6
CONVOCAÇÕES (ATÉ O MOMENTO, PRIMEIRO EDITAL)	82
CONVOCAÇÕES EM EDITAL ANTERIOR	188
ELABORAÇÃO DE MINUTA DE RESOLUÇÃO PARA SELEÇÃO	01

ATIVIDADE	QUANTIDADE
CONTRATOS	309
RENOVAÇÕES (TERMOS ADITIVOS)	462
DOCUMENTOS TCU (E-PESSOAL)	600
ACERTOS (TÉRMINO DE CONTRATO)	153
DISTRATOS (RESCISÃO)	22

Fonte: Coordenação de Provimentos e Concursos, 2021.

#### **Ações Realizadas - Docentes Visitantes**

ATIVIDADE	QUANTIDADE
RENOVAÇÕES DE BRASILEIROS	02
RENOVAÇÕES DE ESTRANGEIROS	04
DOCUMENTOS ENVIADOS PARA O MTE (RENOVAÇÃO)	02

Fonte: Coordenação de Provimentos e Concursos, 2021.

#### **Ações Realizadas Bolsistas e Estagiários**

ATIVIDADE	QUANTIDADE
EDITAL DE SELEÇÃO PARA O PROGRAMA INSTITUCIONAL DE ESTÁGIO REMUNERADO	01
EDITAL PARA SELEÇÃO DE BOLSISTAS PROMULTI	01
VAGAS OFERTADAS EM ESTÁGIOS	102
TOTAL DE VAGAS PROMULTI NA FOLHA DE NOVEMBRO/21	634
TOTAL DE VAGAS ESTÁGIOS NA FOLHA DE NOVEMBRO/21	54

Fonte: Coordenação de Provimentos e Concursos, 2021.

#### **4. DETALHAMENTO DA DESPESA DE PESSOAL**

A Universidade Federal de Pernambuco teve em 2021, um gasto de R\$ 1.578.836.276,73 com despesas de pessoal. Deste total, os valores com aposentados e pensionistas representam 38,24%, praticamente inexistindo variação comparativamente a anos anteriores.

Despesas com Pessoal	2020	2021
Ativos (A)	839.058.468,15	874.341.088,94
Aposentados (B)	450.724.574,37	462.181.620,10
Pensionistas (C)	135.145.679,59	141.516.018,05
Contrato por Tempo Determinado (D)	22.476.718,50	20.953.085,45
Vantagens Variáveis, Encargos e Obrigações (E)	1.615.333,89	1.320.609,41
Sentenças Judiciais (F)	3.977.915,51	1.221.993,01
Despesas de Exercícios Anteriores (G)	7.327.957,15	8.052.128,98
Benefícios e Assistências (H)	71.737.120,98	69.249.732,79
<b>TOTAL PAGO DAS DESPESAS DE PESSOAL (A+B+C+D+E+F+G+H)</b>	<b>1.532.077.791,95</b>	<b>1.578.836.276,73</b>

Fonte: Coordenação de Pagamento de Pessoal, 2021.



Fonte: Coordenação de Pagamento de Pessoal, 2021.

#### 4.1 JUSTIFICATIVAS PARA O INCREMENTO DAS DESPESAS COM PESSOAL

1) A variação da Folha de Pagamento (2020 / 2021) praticamente não registra aumento de despesas. Embora apresente um pequeno acréscimo no valor pago ao pessoal ativo, aposentados e pensionistas, de outro modo se registram decréscimos pequenos nos pagamento de ações judiciais (fruto do recadastramento das ações), benefícios e assistências (impacto do trabalho remoto) e até mesmo no pagamento de serviços temporários (Professor Substituto)

decorrentes da pandemia Covid-19. Apenas pensionistas apresentaram um pequeno crescimento linear na despesa devido o reajuste das pensões concedidas com fundamento na Lei nº 10.887/2004.

2) Observado o registro positivo no pagamento de Exercícios Anteriores, pois o Governo Federal efetuou os pagamentos de processos cujos valores se encontram entre R\$ 5.000,00 e R\$ 30.000,00, no final do ano de 2021.

## **5. AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO, REMUNERAÇÃO E MERITOCRACIA**

A avaliação de desempenho dos servidores da UFPE é realizada pela chefia imediata da unidade de lotação, cabendo a esta a observação para os quesitos de assiduidade, disciplina, capacidade de iniciativa, responsabilidade. Em 2021, a avaliação de desempenho foi composta por dois tipos: i) Avaliação por Mérito; e ii) Avaliação de Estágio Probatório.

### **5.1 PROGRESSÃO POR MÉRITO**

Este tipo de avaliação funciona como uma ferramenta gerencial permitindo ao administrador mensurar os resultados obtidos pelo servidor ou pela equipe de trabalho, mediante critérios objetivos em harmonia com as metas institucionais. O processo de avaliação de desempenho para a obtenção da progressão por mérito é realizado em duas etapas, dentro do período de 18 meses. A primeira etapa,

que corresponde aos primeiros 09 (nove) meses do período aquisitivo, é denominada de Avaliação do Tipo “A”. Já a segunda etapa, corresponde aos 09 (nove) meses finais e é denominada Avaliação do Tipo “B”. Nos dois tipos de avaliação, os servidores são avaliados pela chefia imediata e realizam a auto-avaliação.

### **5.2 ESTÁGIO PROBATÓRIO**

Esta avaliação é realizada com todos os servidores (Docentes e Técnico-Administrativos em Educação) concursados, em uma única etapa. No caso do servidor ser removido de sua unidade de trabalho durante o período do estágio probatório, que é de 36 (trinta e seis) meses, é realizada uma avaliação de estágio probatório “parcial”, que é anexada à avaliação no final do período.

#### **Dados sobre Avaliação de Desempenho**

<b>AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO PARA PROGRESSÃO POR MÉRITO</b>	
<b>(2021)</b>	
AVALIAÇÃO TIPO "A" (Auto-avaliação e da Chefia Imediata)	3.415
AVALIAÇÃO TIPO "B" (Auto-avaliação e da Chefia Imediata)	3.097
TOTAL DE AVALIAÇÕES REALIZADAS:	6.512
AVALIAÇÃO DE SERVIDORES CEDIDOS	119*
SERVIDORES QUE OBTIVERAM PROGRESSÃO POR MÉRITO	1691*

<b>AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DO ESTÁGIO PROBATÓRIO (2021)</b>	
AVALIAÇÃO DE TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS	56
AVALIAÇÃO DE DOCENTE**	79
TOTAL DE AVALIAÇÕES REALIZADAS:	135

Fonte: Diretoria de Desenvolvimento de Pessoal e DTICOM, 2021.

(\*) avaliações dos cedidos - 53 tipo A e 66 tipo B

## **6. CARGOS GERENCIAIS**

Os cargos gerenciais da UFPE são divididos em Função de Coordenador de Curso (FCC), Função Gratificada (FG) e Cargos de Direção (CD). As tabelas remuneratórias de cada um dos cargos gerenciais encontram-se disponíveis nos Anexos da Lei nº 13.328, de 29/07/2016.

### **Cargos Gerenciais Ocupados**

<b>QUANTITATIVO DE CARGOS GERENCIAIS OCUPADOS</b>	
Função de Coordenador de Curso (FCC)	220
Função Gratificada (FG)	765
Cargos de Direção (CD)	87
TOTAL DE CARGOS GERENCIAIS	1072
CARGOS OCUPADOS POR SERVIDORES FORA DO QUADRO ATIVO UFPE	06

Fonte: Coordenação Administrativa de Portarias e Publicações, 2021.

## **7. AÇÕES VOLTADAS À SAÚDE E QUALIDADE DE VIDA**

A Diretoria de Qualidade de Vida compõe uma das três Diretorias vinculadas à PROGEPE, e tem por objetivo a promoção de ações voltadas à melhoria da qualidade de vida dos servidores da UFPE. Desse modo, desenvolve, constantemente, campanhas relacionadas à melhoria da saúde, da autoestima, da relação interpessoal e do bem estar social.

### **7.1 AÇÕES VOLTADAS À SAÚDE E QUALIDADE DE VIDA**

Tendo em vista a continuidade da necessidade do distanciamento social no decorrer do ano de 2021, foi mantida a priorização das atividades institucionais sob o formato remoto. Com isso, o projeto de extensão Fluir com a Vida continuou a ser instrumento para levar conteúdos sobre qualidade de vida aos membros da comunidade acadêmica e externa, encerrando suas atividades em novembro. Por meio do projeto, foram abordadas temáticas nos eixos: saúde (incluindo saúde mental), práticas integrativas, cultura/ bem-estar/ lazer/ espiritualidade, trabalho remoto e esportes.

### Ações Voltadas à Saúde e Qualidade de Vida

Fluir com a Vida	Dicas de Bem-Estar e Projetos Institucionais	13
	Cards/ Textos temáticos	21
	Lives	2
	Vídeos Temáticos	4
	Oficinas/Palestras	15
	Cartilhas	8

Fonte: Diretoria de Qualidade de Vida, 2021.

#### 7.1.1 Política de Promoção à Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho (PPSQVT)

No intuito de ampliar a atuação da gestão e fortalecer a realização de ações e projetos voltados para a qualidade de vida dos servidores da UFPE, foi criada a Coordenação de Qualidade de Vida. Nesse sentido, em junho de 2021, foi instituída a Política de Promoção à Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho (PPSQVT) dos servidores desta Universidade. Trata-se de uma política fundamentada teoricamente e atrelada a uma pesquisa institucional sobre o bem-estar no trabalho. As mesmas foram amplamente divulgadas através de consultas aos pares (técnicos e docentes). A PPSQVT

obteve aprovação no CONSAD e a pesquisa foi submetida ao Comitê de Ética com parecer favorável.

Como parte da execução da PPSQVT, foram elaborados três projetos extensionistas:

(1) *Roda de Conversa – Um espaço de troca da comunidade interna e externa da UFPE*, cujo objetivo é garantir um espaço institucional para debates, compartilhamento de experiências e construção de conhecimento em diversos temas relacionados à promoção à saúde e qualidade de vida;

(2) *IntegraSER – visa a oferta de Práticas de Autocuidado e de Práticas Integrativas e Complementares em Saúde - PICS*, reconhecidas pelo Ministério da Saúde, com abordagens em promoção à saúde, ao bem-estar, ao cuidado e à qualidade de vida, além da prevenção de agravos à saúde, além de aprofundar os conhecimentos em Práticas Integrativas e Complementares em Saúde; e,

(3) *Saúde Mental e Educação – Tecendo cuidados e saberes na Univer(cidade)*, que tem por objetivo central a promoção do autocuidado coletivo em saúde mental, a partir de intervenções clínicas e da educação em saúde.

Todos esses projetos foram cadastrados e aprovados no Sistema de Informação e Gestão de Projetos (Sigroj), na modalidade de

extensão. Eles irão integrar o Programa de Extensão “Fluir com a Vida”.

### 7.1.2. Saúde do Servidor

O Núcleo de Atenção à Saúde do Servidor – NASS tem como objetivo contribuir para melhoria da qualidade de vida do servidor da UFPE e de seus dependentes a partir de uma Assistência Médica Ambulatorial Básica e do Ambulatório de Saúde Mental para servidores(as) - acolhimento e atendimentos psicológicos e psiquiátricos. Também é uma das unidades do Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor Público Federal (SIASS), atendendo aos eixos da Perícia Oficial em Saúde, Vigilância e Promoção à Saúde. Nestes dois últimos eixos, conta com o SESST – Serviço de Saúde e Segurança do Trabalho, que atuou também no Grupo de Trabalho de Elaboração do Plano de Retorno às Atividades Presenciais (Atualização do Plano – Fev/2021).

#### Atendimentos Realizados pelo NASS

NASS Quantitativo de atendimentos realizados	Perícias	1.773
	Juntas médicas	406
	Exames admissionais	1.478
	Atendimentos especializados	3.733
	Atendimentos psicológicos presenciais	3.255

	Atendimentos psicológicos em formato remoto	560
	Atendimentos Psiquiatria	563
	Acolhimentos/Atendimentos – Equipe de Serviço Social	627
	Atendimento/Visita – Prova de Vida – Equipe de Serviço Social	355

Fonte: Diretoria de Qualidade de Vida, 2021.

#### Atendimentos Realizados pelo SESST

SESST	Respostas ao MPF	2
	Laudos/Pareceres de Assistente Técnico	24
	Laudos técnicos para processos de licitação	14
	LTCAT - Laudo Técnico de Condições Ambientais do Trabalho	10
	Emissão de PPP (Perfil Profissiográfico Previdenciário)	12
	Análise Ergonômica do Trabalho	1
	Análise de Sinistros (Incêndio)	2
	Gestão de Emergência - Inspeção de Extintores	3



	Gestão de Emergência - Memoriais Descritivos Extintores	5
	Gestão de Emergência - Treinamento dos Fiscais Setoriais para manutenção de extintores de incêndio	2
	Elaboração de treinamento EAD	2

Fonte: Diretoria de Qualidade de Vida, 2021.

A Divisão de Prevenção e Promoção em Saúde Mental foi criada em março de 2021. As principais finalidades vêm sendo aperfeiçoar o campo da saúde mental na UFPE, através do desenvolvimento de propostas e do fortalecimento de ações de cuidados em saúde mental, com foco na prevenção de agravos e adoecimentos e na promoção à qualidade de vida e bem-estar. Diante disso, passou a ser tarefa da Divisão coordenar o Grupo de Trabalho em Saúde Mental, integrado por diversos perfis da Universidade, cuja principal tarefa vem sendo articular o histórico de ações, projetos e serviços com as atuais demandas e necessidades de nossa comunidade universitária, diante principalmente dos impactos provocados pela pandemia COVID-19.

### Informações sobre o Grupo de Trabalho em Saúde Mental

Grupo de Trabalho em Saúde Mental	Formalização: Portaria nº 4.500, de 20 de novembro de 2021	
	Reuniões realizadas regularmente às sextas-feiras, das 10:00 às 12:00	
	Total de reuniões de março a dezembro	33
	Total de Integrantes em dezembro	32

Fonte: Diretoria de Qualidade de Vida, 2021.

Em 2021 também foi formalizada a Divisão de Apoio em Qualidade de Vida (DAQV), que engloba, principalmente, as ações relacionadas à Per Capita Saúde Suplementar e à gestão de benefícios. Nessa linha, em 2021 foi realizado um estudo de alternativas na área de saúde suplementar que, através do diálogo com outras instituições, comparativo de custos e aspectos legais, foi possível identificar prós e contras de variadas formas de contratação de planos de saúde para os servidores. Diante dos resultados obtidos, a vinculação da UFPE a mais 02 (duas) administradoras de planos conveniadas ao MEC mostrou-se a opção mais rápida, segura e menos onerosa. Na área dos benefícios, foi iniciada a revisão dos dois programas de descontos: o Clube do Desconto e o Colégios Parceiros, com o objetivo de oxigenar as parcerias, tornando-as mais

vantajosas para os envolvidos, ampliando a divulgação e facilitando o acesso aos benefícios.

### **Ações da Divisão de Apoio em Qualidade de Vida**

Administradoras e Planos de Saúde	AllCare (95 titulares)
	Capesaúde (887 titulares)
	Elo (04 titulares)
	Geap (797 titulares)
	Qualicorp (1663 titulares)
Auxílio-saúde (modalidade ressarcimento)	3285 beneficiários (servidores e pensionistas)
Autorizações (movimentações dos planos de autogestão)	CAPESAÚDE (88)
	GEAP (183)
Processos Movimentados	204 Recebidos
	91 Enviados
CMEI Prof. Paulo Rosas (creche para filhos de servidores e estudantes) – 11 Vagas para 2021	Grupo 0 - 05 ocupadas por filhos de servidores + 03 ocupadas por filhos de estudantes

	Grupo 1 - 03 ocupadas por filhos de servidores
Clube do Desconto	83 Empresas Parceiras
Colégios Parceiros (ano letivo 2021)	109 Declarações Emitidas
	36 Colégios participantes
Serviço Voluntário	01 Adesão
	01 Renovação

Fonte: Diretoria de Qualidade de Vida, 2021.

\* O CMEI contou com 51 vagas para 2021, distribuídas entre 6 turmas (Grupo 0 ao Grupo 5), as 11 vagas citadas são referentes ao Grupo 0, que é o inicial, e às vagas que surgiram nos demais grupos. Essas vagas são distribuídas através da realização de sorteio.

## **7.2 EVENTOS**

### **Eventos Realizados pela DQV**

Eventos realizados pela DQV	Nº de eventos presenciais	0
	Nº de eventos virtuais	42
	Nº de participantes	1.490

Fonte: Diretoria de Qualidade de Vida, 2021.

Dentre os eventos realizados em 2021, destacam-se:

Mês da Mulher	Atividades (oficinas, vivências e palestras)	9
	Período	24 a 31/03
Mês da Saúde	Atividades (oficinas, live e palestra)	6
	Período	13/04 a 20/05
Mês do(a) Servidor(a)	Atividades (oficinas, palestras e rodas de conversa)	23
	Período	01 a 28/10
I Festival de Talentos	Categorias	6
	Trabalhos premiados	5
	Comissões avaliativas – Profissionais de áreas técnicas (Portaria nº 4.202, de 05/11/2021)	20
	Empresas patrocinadoras*	2
	Empresas apoiadoras**	4
	Período	01 a 28/10

I Seminário de Práticas Integrativas e Complementares em Saúde: Dimensões Científicas***	Atividades – Mesas de Conversa	4
	Organizações apoiadoras****	8
	Facilitadores (palestrantes e mediadores)	11
	Período	9 e 10/11

Fonte: Diretoria de Qualidade de Vida, 2021.

\* All Care e Bertier.

\*\* iBlend, GEAP Saúde, CAPESESP e Amoaras Hotel.

\*\*\* O Seminário foi realizado em parceria com o Espaço de Diálogo e Reparação (EDR).

\*\*\*\* Serviço Integrado de Saúde - SIS (CCS/UFPE e PCR), Articulação das Mulheres Indígenas da Paraíba (AMIP), Grupo de Práticas Integrativas de Saúde Indígena (PICSI), Laboratório de Práticas Integrativas e Complementares em Saúde (LAPICS), Consórcio Acadêmico Brasileiro de Saúde Integrativa (CABSIN), Sociedade Brasileira em Práticas Integrativas e Complementares (SOCIEPICS), Centro de Referência em Práticas Integrativas e Complementares em Saúde (CERPICS) e Universidade Federal do Vale do São Francisco (UNIVASF).

## **8. CAPACITAÇÃO E QUALIFICAÇÃO**

A Universidade Federal de Pernambuco, através da Coordenação de Formação Continuada (CFC), elabora anualmente o Plano de Capacitação e Qualificação dos Servidores, alinhado com o Planejamento Institucional da UFPE.

A CFC tem por competência elaborar e executar as atividades de capacitação nos campi da UFPE, a partir dos resultados das avaliações de desempenho e demandas específicas das Unidades Organizacionais. Os cursos de capacitação têm formatos presenciais, semipresenciais e à distância, com cargas horárias iniciais de 20h/aula.

No que tange à qualificação, a CFC mantém parcerias com programas de Pós-graduação da UFPE com o fim de fomentar cursos de educação formal, favorecendo o desenvolvimento do(a) servidor(a) na carreira.

#### Dados sobre Capacitação e Qualificação

AÇÕES DE CAPACITAÇÃO E QUALIFICAÇÃO - 2021	Nº DE SERVIDORES FAVORECIDOS
<b>QUALIFICAÇÃO</b>	
Mestrado Profissional em Administração - MPA	14
Mestrado Profissional em Ergonomia - MPErg	13
Mestrado Profissional em Gestão Pública - MGP	32
Mestrado Profissional em Políticas Públicas - MPPP	25
Mestrado Acadêmico Minter (Museologia e Patrimônio)	13
<b>TOTAL DE FAVORECIDOS PELA QUALIFICAÇÃO</b>	<b>97</b>
<b>CURSOS DE CAPACITAÇÃO</b>	
Avamed - Curso básico de capacitação no Ambiente Virtual de Aprendizagem do Curso de Medicina	22

Curso Sala de Aula Invertida – Turma 1 e Turma 2	64
Curso Básico em G Suite para os servidores da UFPE	28
Curso de Integração para Docentes 2021	69
Curso de Gestão Arquivística de Processos e Documentos por meio do SIPAC e Assentamentos Digitais – Turma 3 e Turma 4	55
Curso de Integração para Técnicos 2021	93
Curso Uso de ferramentas da plataforma G Suite na melhoria do gerenciamento dos laboratórios acadêmicos do CAV	24
Curso Básico de Libras - Turma 3	21
Curso Educação para a Aposentadoria - Planejando o futuro - NASS	20
Seminário sobre Estudantes com deficiência visual no ensino superior: práticas inclusivas na UFPE - NACE	36
Curso de Capacitação e Sensibilização sobre Diversidade Sexual e de Gênero	9
Evento Mês do Servidor	322
Oficinas: Moodle AVA UFPE: Apresentação e Ferramentas	26
Comissão de heteroidentificação e PCD	108
<b>TOTAL DE SERVIDORES FAVORECIDOS PELA CAPACITAÇÃO</b>	<b>897</b>
<b>TOTAL DE FAVORECIDOS PELA QUALIFICAÇÃO</b>	<b>97</b>
<b>TOTAL DE SERVIDORES FAVORECIDOS EM 2021</b>	<b>994</b>

Fonte: Coordenação de Formação Continuada, 2021.

As ações futuras da UFPE irão visar o aperfeiçoamento e a intensificação das capacitações voltadas para servidores e gestores, com foco nas áreas técnicas, gestão e competências.

## **9. PRINCIPAIS DESAFIOS E AÇÕES FUTURAS:**

### **9.1 POLÍTICA DE GESTÃO**

A política de gestão de pessoas na UFPE é norteadada pelo Planejamento Estratégico Institucional (PEI) e sua execução é de responsabilidade de todos os gestores da UFPE. Esta gestão tem como princípios: assegurar a participação paritária dos servidores em todas as instâncias da Universidade com transparência, ética profissional e integração entre as equipes; e assegurar a qualidade, o comprometimento e a competência na prestação do serviço.

Em 2021, diante dos grandes desafios inerentes à Gestão de Pessoas, muitos outros foram impostos pelo contexto da pandemia. Com isso, a PROGEPE, considera os seguintes desafios para o próximo ano de gestão: a regulamentação do teletrabalho; o redimensionamento de pessoal; o mapeamento e a criação dos fluxos dos processos; a melhoria dos espaços físicos; o fortalecimento da área de controle dos processos e ações de melhoria na comunicação interna.

Nesse contexto, anualmente, através do Relatório do iGov coordenado pelo TCU, é feito um levantamento integrado de governança organizacional pública e, dentre outros temas, as práticas

na Gestão de Pessoas é um ponto de análise e monitoramento contínuo de suas demandas.

#### ***9.1.1 Medidas Adotadas em Relação aos Indicadores de Governança e Gestão***

No que se refere às medidas adotadas em relação aos indicadores de governança (**liderança, estratégia, controle e gestão de pessoas**), observa-se que a UFPE em 2021, em sua maioria, atendeu a estes seja parcialmente ou totalmente, mesmo diante um período ainda afetado pelas dificuldades resultantes da pandemia do Covid 2019.

No item da **liderança**, os normativos internos da UFPE especificam os perfis profissionais desejados e os critérios da escolha dos membros da alta administração, dando ênfase na transparência, seleção, escolha e divulgação dos perfis dos candidatos. No tocante às competências dos membros da alta administração, estas são desenvolvidas em consonância com o especificado no Plano de Desenvolvimento Institucional- PDI, Plano Estratégico Institucional- PEI e Plano de Ação Institucional - PAI da UFPE. Precisa-se aprimorar a verificação de impedimentos legais decorrentes de sanções administrativas e cíveis, como também os procedimentos de transmissão de informação e conhecimento no momento da sucessão de membros da alta administração.

No aspecto da **estratégia**, o modelo de gestão de pessoas da UFPE, incluindo seus objetivos, indicadores e metas, está bem definido na Portaria Normativa nº 05/2021 (estrutura regimental da Progepe) e no PDI/UFPE, divulgados no site oficial do órgão e no Boletim

Interno. O acompanhamento dessas metas é realizado quando da elaboração anual do Relatório de Gestão. Ressalte-se quanto a este item, que a PROGEPE realizou no ano de 2021 seu 1º Encontro de Planejamento Institucional - EPI, a fim de discutir estratégias e indicadores na área de gestão de pessoas, o qual pretende que ocorra anualmente.

No que tange ao **controle**, a participação dos usuários é promovida pela Ouvidoria Geral da UFPE, que responde às manifestações destes pela plataforma Fala Br. Além disso, os cursos e oficinas ofertados são avaliados em formulários eletrônicos, cujo resultados são utilizados na melhoria da prestação do serviço. As pesquisas de satisfação são divulgadas no site oficial da UFPE/ASCOM, mas precisam de um acompanhamento mais amplo e individual.

Nos pontos elencados para o item da **Gestão de Pessoas**, os objetivos, indicadores e metas de desempenho para cada função (subsistema) de gestão de pessoas estão bem definidos na UFPE, os quais obedecem a planos específicos para orientar a gestão de pessoas (p. ex. PAI). Importa destacar aqui, a aprovação de dois normativos importantes para esta área em 2021: a Portaria Normativa nº 05/2021 (estrutura regimental da Progepe) e a Resolução Consad nº 07/2021 (Política de Promoção à Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho do Servidor).

Ressalte-se ainda que, para cumprir com as necessidades das unidades organizacionais, um profissional da área da psicologia passou a integrar a equipe da Diretoria de Desenvolvimento de Pessoal, a fim de melhor atender na alocação, com base no perfil profissional do colaborador.

Ademais, em 2021 formalizou-se edital de remoção interna, primando pela transparência e na definição de pessoal por unidade organizacional, como também foi realizada uma pesquisa de clima organizacional dos técnicos administrativos, no intuito de incluir a opinião dos colaboradores na formulação estratégica e no planejamento organizacional. Remanesce neste item, medidas que apoiem no aprimoramento de uma política ou programa de sucessão para as ocupações críticas.

## 9.2 EVASÃO

A força de trabalho na UFPE nos últimos 5 anos vem sofrendo modificações em virtude das vacâncias, provocadas pelas aposentadorias e exonerações. Além disso, há a extinção de cargos estabelecida pelo Governo Federal, o que impossibilita a reposição de vagas. O aumento do número de aposentadorias também está relacionado com as mudanças decorrentes da reforma da previdência.

Com o intuito de suprir a força de trabalho na UFPE, tendo em vista o crescimento institucional pela expansão ocasionada nos últimos dez anos, a PROGEPE vem redimensionando a força de trabalho de forma sistemática. Em paralelo, há a busca de novas vagas de docentes e técnico-administrativos em educação, possibilitando a oferta de novos cursos e correções de distorções.

Do total de 6399 servidores, 699 técnicos e 306 docentes, recebem abono de permanência.

### Panorama da Força de Trabalho

NOMEADOS	140
APOSENTADOS	88
REDISTRIBUÍDOS P/ UFPE	30
REDISTRIBUÍDOS PARA/ OUTROS ÓRGÃOS	19
EXONERADOS	10 técnicos 06 docentes
DEMITIDOS	0
FALECIDOS NA ATIVA	14
TOTAL DE INGRESSOS (1+3)	170
TOTAL DE EVASÃO (2+4+5+6+7)	137

Fonte: DITCOM - Dados extraídos do SIAPE, 2021.

### 9.3 DIMENSIONAMENTO DE PESSOAL

O programa de Dimensionamento de Pessoal Técnico-administrativo em Educação possui como desafio a promoção de uma política de alocação e movimentação interna na UFPE, cujo objetivo é o de identificar as necessidades de realização de concursos futuros, como também subsidiar decisões estratégicas sobre o quadro de pessoal técnico-administrativo.

Desta forma, com o intuito de aperfeiçoar as ações já existentes, a PROGEPE vem definindo ações que possibilitem a capacitação e

qualificação dos servidores, identificando competências necessárias para o desenvolvimento das atividades inerentes ao cargo ocupado e evolução na carreira.

Além disso, a UFPE busca aperfeiçoar a distribuição dos servidores para uma melhor eficiência, eficácia e efetividade das ações institucionais.

Pensando nisso, a PROGEPE em maio de 2021 constituiu uma equipe fixa para tratar do seu dimensionamento. O objetivo geral da equipe, alinhado ao conceito e proposta de Dimensionamento previsto no Decreto 5.825/06, de 29 de junho de 2006, é identificar, analisar e quantificar a força de trabalho ao cumprimento dos objetivos institucionais, considerando variáveis quantitativas e qualitativas que impactam na execução das atividades, bem como as inovações tecnológicas e a modernização dos processos de trabalho no âmbito da Instituição Federal de Ensino.

### 9.4 DESAFIOS E AÇÕES FUTURAS DA DQV

#### 7.3.1. Implementação da Política de Promoção à Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho (PPSQVT)

A Coordenação de Qualidade de Vida tem no seu planejamento para 2022 a implementação e institucionalização da PPSQVT, a partir da submissão do Programa de Extensão “Fluir com a Vida”, que inicialmente será composto pelos 03 (três) projetos de extensão já aprovados. Ademais, está prevista a inclusão de novas ações e

atividades vinculadas à Política, incluindo servidores de todos os *campi* da UFPE, realização de eventos sobre qualidade de vida no trabalho e em áreas que dialoguem com o mesmo e a formação permanente dos servidores na temática.

### 7.3.2 Exames Médicos Periódicos (EMP)

Os Exames Médicos Periódicos dos servidores públicos federais estão previstos na Lei nº 8.112/90 (Art. 206-A), regulamentados pelo Decreto nº 6.856/09 e orientados pela Portaria Normativa nº 04 de setembro de 2009. Um compromisso das Instituições e direito dos servidores, sua execução permite o acompanhamento do estado de saúde dos funcionários, podendo ser um diferencial na detecção prematura de enfermidades (relacionadas ou não com suas atividades laborais), com possível impacto na redução do número de afastamentos para tratamentos de saúde.

Assim, a Diretoria de Qualidade de Vida tem como uma de suas metas viabilizar a realização de tais Exames para os servidores dos três *campi* da UFPE. Para isso, vem dialogando e estudando, com o apoio de unidades estratégicas da Universidade, opções legais e viáveis para tal ação. Com o apoio da PROGEPE, esta Diretoria vem dialogando com unidades internas para que alguns itens do hall dos EMP sejam realizados dentro da própria Instituição, o que pode vir a otimizar recursos e oferecer novas vagas de estágio, contribuindo para um dos principais papéis da Universidade, que é a formação.

## 9.5 DESAFIOS E AÇÕES FUTURAS DA DAP

Diante de todo o cenário, a DAP entende que seus principais desafios sejam:

- Melhoria na Automação das atividades de suas coordenações com o objetivo de promover eficiência e melhoria das respostas nos serviços prestados;
- Iniciar o mapeamento de fluxos, por entender que esta ferramenta além de fornecer informações e documentação, ajudam as equipes a discutirem ideias para a melhoria do processo;
- Elaborar manuais internos e externos que descrevam e facilitem a execução de tarefas e procedimentos a serem executados em cada processo;
- Trabalhar na descentralização do conhecimento permitindo que as informações e procedimentos sejam repassados para outros servidores havendo a troca de conhecimento dentro das equipes de trabalho.

Diante desse contexto, algumas ações deverão ser desenvolvidas para que o objetivo de melhoria seja alcançado de forma efetiva no seu processo de gestão. Assim, projetam-se como principais ações: o acompanhamento do processo de centralização da operação de aposentadoria junto ao INSS; a Implantação dos sistemas de aposentadoria e pensão do SIGRH; a consolidação do sistema eletrônico de frequência; a inicialização da descentralização do AFD (Assentamento Funcional Digital) e a elaboração de normativos



internos sobre diferentes temas (férias, licenças, função de confiança, etc).

## **9.6 DESAFIOS E AÇÕES FUTURAS DA DDP**

A Diretoria de Desenvolvimento de Pessoal desde 2019 vem passando por intensas mudanças, que vão desde a reorganização das suas coordenações até à confecção de normativos internos. Diante dessas circunstâncias, no momento, pode-se elencar como ações desafiadoras as seguintes:

- Reestruturação da forma de realização de Concurso Público de Provas e Títulos para docentes do Magistério Superior que deverá ser executada via SigRH;
- Implementação da metodologia de dimensionamento de pessoal em toda a UFPE, haja vista que até o momento, os dados deste estudo são apenas quantitativos. O objetivo é trazer elementos qualitativos e quantitativos que quando tiverem seus dados cruzados possam retratar mais fielmente a força de trabalho nas unidades;
- Elaboração e execução do Plano de Desenvolvimento de Pessoas por meio da oferta de cursos, tanto desenvolvidos e ofertados pela instituição, como outros processos formativos oriundos das Escola de Governo.
- Elaboração de resoluções e manuais que possam normatizar procedimentos administrativos;

Essas são as ações que percebemos como mais desafiadoras para a DDP. Todavia, convém pontuar que muitas das ações em andamento vem passando por pequenas alterações para que a realização do trabalho seja melhorado.