Universidade Federal de Uberlândia

RELATÓRIO DE GESTÃO

PROGEP - 2017-2020

Av. João Naves de Ávila, 2121 - Bloco 3P, sala 103, 1º andar, Prédio da Reitoria - Campus Santa Mônica. Uberlândia/MG - CEP 38400-902.

Dirijo-me a toda comunidade universitária da Universidade Federal de Uberlândia para apresentar o relatório de gestão referente às principais ações executadas pela Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas – PROGEP durante os anos de 2017 a 2020.

Trata-se de um documento elaborado conjuntamente a partir das contribuições dos nossos valorosos colegas da pró-reitoria, que compilaram as principais realizações das diretorias da PROGEP e suas respectivas divisões e setores.

As métricas aqui apresentadas, para além de prestar contas à comunidade universitária e à toda sociedade, são importantes ferramentas para o aprimoramento dos processos, tornando-os mais eficazes e estratégicos, e servem como balizas das decisões, medidas e escolhas a serem feitas no dia-a-dia da gestão.

É importante destacar que, mesmo em um contexto adverso de restrições orçamentárias e pandemia, a universidade não parou. Continuou seu curso, devidamente ajustada às limitações que nos foram impostas, cumprindo sua missão institucional e demonstrando sua resiliência frente a todas as adversidades.

Desejo-lhes proveitosa leitura!

MARCIO MAGNO COSTA
PRÓ-REITOR
GESTÃO DE PESSOAS

GESTORES
2017-2020

REITOR
VALDER STEFFEN JÚNIOR

VICE-REITOR
ORLANDO CÉSAR MANTESE

CHEFE DE GABINETE/REITORIA
CLÉSIO LOURENÇO XAVIER

PRÓ-REITOR DE GESTÃO DE PESSOAS
MARCIO MAGNO COSTA

PRÓ-REITOR DE GRADUAÇÃO
ARMINDO QUILLICI NETO

PRÓ-REITOR DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO
CARLOS HENRIQUE DE CARVALHO

PRÓ-REITOR DE PLANEJAMENTO E ADMINISTRAÇÃO
DARIZON ALVES DE ANDRADE

PRÓ-REITORA DE ASSISTÊNCIA ESTUDANTIL
ELAINE SARAIVA CALDERARI

PRÓ-REITOR DE EXTENSÃO E CULTURA
HÉLDER ETERNO DA SILVEIRA

PREFEITO UNIVERSITÁRIO
JOÃO JORGE R. DAMASCENO

UFU

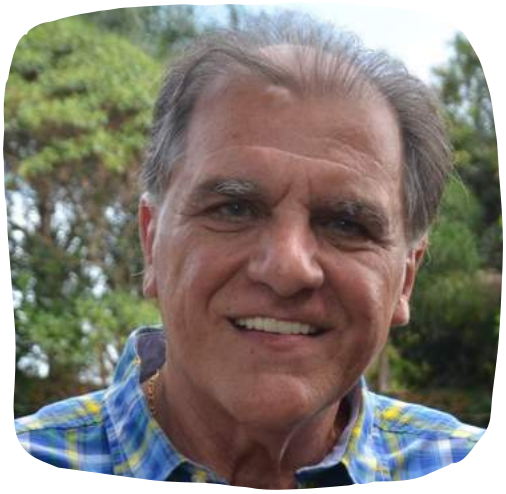
GESTORES PROGEP
2017-2020

ALEXANDRINA ALZAMORA

Diretora
DIRAP

RENAN BILLA

Diretor
DIRPA



. JOSÉ HUMBERTO
. ABADIA MACEDO

Diretores
DIRQS

SUMÁRIO

Lista de Abreviaturas e Siglas..... 06
Lista de Tabelas..... 09
Lista de Quadros..... 12
Apresentação PROGEP..... 13
Capítulo 1- Diretoria de Provimento, Acompanhamento e Administração de Carreiras..... 15
1.1 Docentes do Magistério Federal na UFU: Quantitativo de servidores, perfil de titulação, progressão na carreira docente e outras ações de provimento e acompanhamento..... 17
1.2 Técnicos Administrativos em Educação na UFU: Quantitativo de servidores, concursos e outras atividades de acompanhamento..... 34
1.3 A Capacitação e Qualificação dos Servidores na UFU: Ações e atividades desenvolvidas..... 48
1.4 Evolução dos dados de afastamento..... 54
Capítulo 2- Diretoria de Administração de Pessoal..... 59
2.1 Gestão de riscos e controles internos realizados pela DIRAP..... 60
2.2 Medidas administrativas relativas à apuração de responsabilidades por danos ao erário..... 61
2.3 Evolução do quadro de pessoal e Análise das despesas relacionadas à folha de pagamento..... 63
Capítulo 3- Diretoria de Saúde e Qualidade de Vida do Servidor..... 70
3.1 DPASS Divisão de Promoção e Assistência à Saúde do Servidor..... 72
3.2 DESMT Divisão de Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho..... 90
3.3 DISPE Diretoria de SIASS e Perícia em Saúde do Servidor..... 97
Capítulo 4- Resumo das Principais ações da PROGEP..... 103

LISTA DE ABREVIAÇÕES E SIGLAS

AC	Ampla concorrência
AFD	Assentamento Funcional Digital
AGU	Advocacia Geral da União
ANDIFES	Associação Nacional dos Dirigentes das Instituições Federais de Ensino Superior
ASSER	Ambulatório de Saúde do Servidor
CAMAREPE	Câmera Recursal Permanente
CEaD	Centro de Educação a Distância
CGU	Controladoria Geral da União
CIARSC	Comissão Interna de Acompanhamento do Reconhecimento de Saberes e Competências
COIPE	Comissão de Insalubridade e Periculosidade
CONSUN	Conselho Universitário
COVID-19	Doença causada pelo Corona Virus Disease
CPPD	Comissão Permanente de Pessoal Docente
DE	Regime de Dedicação Exclusiva
DESMT	Divisão de Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho
DIADO	Divisão de Apoio ao Docente
DIAFA	Divisão de Afastamento
DIANP	Divisão de Análise de Processos
DIAPP	Divisão de Aposentadoria e Pensão
DICAP	Divisão de Capacitação de Pessoal
DICAT	Divisão de Carreira dos Técnicos Administrativos
DICOT	Divisão de Controle Técnico
DIEDI	Divisão de Estruturação de Dados e Informações
DIFOP	Divisão de Folha de Pagamento
DIMOR	Divisão de Movimentação e Registro
DIPAP	Divisão de Provimento e Acompanhamento de Técnicos Administrativos
DIPES	Divisão de Pessoal
DIRAF	Diretoria de Administração Financeira
DIRAP	Diretoria de Administração de Pessoal
DIRPA	Diretoria de Provimento, Acompanhamento e Administração de Carreiras
DIRQS	Diretoria de Qualidade de Vida e Saúde do Servidor
DISPE	Divisão do SIASS e Perícia em Saúde do Servidor
DIVAO	Divisão de Apoio Operacional
DORT	Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho
DOU	Diário Oficial da União
DPASS	Divisão de Promoção e Assistência à Saúde do Servidor
DSTs	Doenças Sexualmente Transmissíveis
EAD	Ensino a Distância

EBTT	Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico
EORG	Módulo Estrutura Organizacional do Sigepe
EPIs	Equipamentos de Proteção Individual
ESEBA	Escola de Educação Básica
ESPIN	Emergência em Saúde Pública de importância Nacional
FAMED	Faculdade de Medicina
FORGEPE	Fórum Nacional dos Pró-Reitores de Gestão de Pessoas
FOUFU	Faculdade de Odontologia
FUNPRESP	Fundação de Previdência Complementar do Servidor Público Federal do Poder Executivo
GDHS	Gestão de Desenvolvimento Humano em Saúde
HC	Hospital de Clínicas
IFES	Instituições Federais de Ensino Superior
JUMOF	Junta Médica Oficial
LNC	Levantamento de Necessidades de Capacitação
LOA	Lei Orçamentária Anual
MEC	Ministério da Educação
MS	Magistério Superior
OMS	Organização Mundial de Saúde
PCCTAE	Plano de Carreira dos Cargos Técnico Administrativo em Educação
PCD	Pessoas com deficiência
PDP	Plano de Desenvolvimento de Pessoas
PIDE	Plano Institucional de Desenvolvimento e Expansão
PNDP	Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas
PPP	Perfil Profissiográfico Previdenciário
PROGE	Procuradoria Geral
PROGEP	Pró- Reitoria de Gestão de Pessoas
PSS	Processos Seletivos Simplificados
QRSTA	Quadro de Referência dos Servidores Técnico-Administrativo em Educação
QUALICORP	Administradora de planos de saúde coletivos do Brasil
QUALIUFU	Programa de Apoio à Qualificação da UFU
REITO	Reitoria
RIS	Relatório Inspeção de Segurança
SADEQ	Setor de Atenção à Dependência Química
SEI	Sistema Eletrônico de Informações
SEPSA	Setor de Perícia em Saúde
SESAS	Setor de Saúde Suplementar
SESET	Setor de engenharia de segurança do trabalho
SESMT	Setor de medicina do trabalho
SESU	Secretaria de Educação Superior
SETEC	Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica
SG	Sistema de Gestão
SGP	Secretaria de Gestão e Desempenho de Pessoal
SIAFI	Sistema Integrado de Administração Financeira do Governo Federal
SIAPE	Sistema Integrado de Administração de Pessoal

SIAPSS	Setor Integrado de Ações de Promoção a Saúde do Servidor
SIC	Sistema de Informação ao Cidadão
SIE	Sistema Integrado de Ensino
SIGEPE	Sistema de Gestão de Pessoas do Governo Federal
SIMEC	Sistema Integrado de Monitoramento, Execução e Controle
SIORG	Sistema de Organização e Inovação Institucional do Governo Federal
SIPEC	Sistema de Pessoal Civil da Administração Pública Federal
SISREF	Sistema de Registro Eletrônico de Frequência
SPO	Subsecretaria de Planejamento e Orçamento
TAE	Técnicos Administrativos em Educação
TCU	Tribunal de Contas da União
UFU	Universidade Federal de Uberlândia
UNIMED	Confederação Nacional das Cooperativas Médicas - Plano de saúde

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Quadro de Docentes (2016-2020) 19
Tabela 2 - Variação de docentes efetivos do MS por nível de titulação (2017-2020) ...20
Tabela 3 – Percentual Anual de Docente por Titulação (2016-2020) 20
Tabela 4 - Variação Anual de Docentes Efetivos do MS por Regime de Trabalho (2017-2020).....21
Tabela 5 - Percentual de Docentes nos respectivos Regimes de Trabalho (2016-2020) 21
Tabela6 – Plano de Carreira docente MS 22
Tabela7 - Número de Docentes do MS por Classificação Funcional, no período (2016-2020).....23
Tabela 8 - Variação da Classificação Funcional dos Docentes do MS, em relação ao ano anterior, no período (2017-2020) 23
Tabela 9 - Participação Relativa de Docentes Efetivos do MS por Classificação Funcional e ano, no período (2016-2020).....24
Tabela 10 - Variação Anual de Professores Substitutos e Temporários (2016-2020) ...25
Tabela 11 - Variação percentual de Professores Substitutos e Temporários em relação ao ano anterior. 25
Tabela 12 - Motivo de Contratação de Professores Substitutos 26
Tabela 13 - Número de Docentes Efetivos da ESEBA e ESTES, no período.....26
Tabela 14 - Variação Anual dos Docentes da ESEBA por Titulação, no período.....27
Tabela 15 - Participação Relativa de Docentes da ESEBA, por Ano e Titulação, por ano. 27
Tabela 16 - Variação Anual de Docentes da ESTES por Titulação, no período. 28
Tabela 17 - Percentual de Docentes da ESTES por Titulação, no período.....28
Tabela 18 - Distribuição anual de Docentes efetivos da ESEBA, por classe funcional e ano. 29
Tabela 19 - Distribuição relativa anual dos Docentes efetivos da ESTES. 29
Tabela 20 - Número de Editais e vagas oferecidos nos Concursos Públicos para docentes no MS (2017-2020) 29
Tabela 21 - Número de Editais e vagas oferecidos nos PSS para Docentes no MS (2017-2020) 30

Tabela 22 - Número de Editais e vagas oferecidos nos Concursos Públicos para docentes no EBTT (2017-2020) 30

Tabela 23 - Número de Editais e vagas oferecidos nos PSS para Docentes no EBTT (2017-2020) 31

Tabela 24 - Distribuição etária dos Docentes na UFU (2017-2020) 32

Tabela 25 - Número de TAE por nível de classificação (2017-2020) 34

Tabela 26 – Pactuações de códigos de vagas UFU/MEC *Campus* Monte Carmelo 35

Tabela 27 - Pactuações de códigos de vagas ensino médico UFU/MEC 35

Tabela 28 - Número de Editais e vagas oferecidos nos Concursos Públicos para TAE (2017-2020) 36

Tabela 29 - Número de TAE empossados (2017-2020) 37

Tabela 30 - Situação do processo de Avaliação de Desempenho (2018-2020) 42

Tabela 31 - Progressões Funcionais Concedidas (2017-2020) 43

Tabela 32- Concessões de Incentivo à Qualificação (2017-2020) 45

Tabela 33 – TAE por escolaridade e nível de capacitação - dezembro/2020 46

Tabela 34 **-** TAE com Doutorado por grupo etário e grupo de tempo na UFU - dezembro/2020 47

Tabela 35 **-** TAE com Mestrado por grupo etário e grupo de tempo na UFU - dezembro/2020 48

Tabela 36 - Consolidado das edições do Programa QUALI-UFU, quanto ao número de servidores atendidos 49

Tabela 37 - Demonstrativo de investimento no Programa QUALI-UFU, em cada modalidade 49

Tabela 38 - Quantitativo das ações de capacitação planejadas pela DICAP (2017-2020) 50

Tabela 39 - Detalhamento das ações de capacitação planejadas pela DICAP, ano 2020. 51

Tabela 40 – Afastamentos de Professor da Carreira do Ensino Superior + Ensino Básico + Ensino Técnico 55

Tabela 41 - Afastamentos de docentes para eventos de curta duração (até 30 dias) 56

Tabela 42 - Afastamentos de docentes para capacitação (superior a 30 dias) 56

Tabela 43 – Afastamentos de Técnicos Administrativos para Pós Graduação Stricto Sensu 57

Tabela 44 - Afastamentos de Técnicos Administrativos para eventos de curta duração (até 30 dias 58

Tabela 45 - Afastamentos de Técnicos Administrativos para capacitação (superior a 30 dias) 58

Tabela 46 – Número de Processos de reposição ao erário abertos, no período.....62
Tabela 47 – Valores processados nas reposições ao erário, no período. 62
Tabela 48 – Status dos Processos de reposição ao erário abertos em 2020. 63
Tabela 49 - Evolução do quadro de pessoal, no período. 64
Tabela 50 - Análise das despesas de pessoal relacionadas à folha de pagamento 68
Tabela 51 – Evolução das despesas de pessoal (2017-2020).....69
Tabela 52 – Atendimentos de Promoção à Saúde do servidor (2017 a 2020).....74
Tabela 53 – Atendimentos do Ambulatório de Saúde do Servidor (2017-2020) 79
Tabela 54 - Número de Usuários do Plano Unimed Uberlândia licitado pela UFU, por tipo de plano, período 2017-2020. 84
Tabela 55 – Número de Usuários nos Planos ofertados pela Aliança Administradora de Benefícios (Qualicorp).....85
Tabela 56– Número de usuários na modalidade de ressarcimento. 85
Tabela 57– Ações desenvolvidas no Setor de Atenção à Dependência Química (SADEQ), período 2017 a 2020.....87
Tabela 58 – Atividades desenvolvidas pelo SESET, período 2017 a 2020. 91
Tabela 59– Atividades desenvolvidas pelo SESMT (antiga DISAO), período 2017 a 2020. 93
Tabela 60 – Processos de insalubridade e periculosidade analisados pela COIPE.....97
Tabela 61 – Atividades do Setor de Perícia destinadas à servidores UFU no período de 2017 a 2020 99
Tabela 62 - Atividades do Setor de Perícia destinadas à servidores de órgãos partícipes do Acordo de Cooperação Técnica do SIASS/UFU no período de 2017 a 2020. 101

LISTA DE QUADROS

Gráfico 1 - Quantitativo e Motivo de Desligamento Anual de Docentes Efetivos (2017-2020). 31
Gráfico 2 – Distribuição etária dos docentes UFU, em 2020. 32
Gráfico 3 – Redistribuição de servidores técnicos administrativos em educação, no período. 38
Gráfico 4 - Remoção de servidores TAE (2017-2020). 38
Gráfico 5 – Número de homologações de estágio probatório de TAE, no período.. 39
Gráfico 6 - Desempenho dos técnicos administrativos (2018-2020). 43
Gráfico 7 – Nível de capacitação TAE'S (2017-2020). 44
Gráfico 8 – Nível de educação formal dos TAE's (2017-2020) 47
Gráfico 9 – Quantitativo de aposentados (2017-2020) 66
Gráfico 10 - Quantitativo de pessoal ingressante na Universidade e número de exclusões (2017-2020) 67
Gráfico 11 – Detalhamento das despesas de pessoal, ano 2020. 68
Gráfico 12 - Saúde Mental - Consultas Psiquiatria (2017-2020). 77
Gráfico 13 - Acolhimento Psicossocial (acompanhamento individual), no período. 78
Gráfico 14– Consultas médicas (2017 a 2020) 80
Gráfico 15 – Consultas básicas (2017 a 2020). 81
Gráfico 16 – Participação efetiva dos servidores nos Exames Periódicos, período 2017 a 2020. 95

APRESENTAÇÃO

PROGEP

A Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas da Universidade Federal de Uberlândia – PROGEP- é o órgão administrativo vinculado à Reitoria, responsável pelo planejamento, desenvolvimento e gerenciamento de políticas voltadas à gestão de pessoas, e pelos processos referentes à administração de pessoal, contribuindo para a construção de uma força de trabalho valorizada e eficiente na Universidade.

Com sua denominação aprovada pela **Resolução CONSUN Nº 30/2015**, a PROGEP busca aprimorar as competências e habilidades dos (as) servidores (as) da Instituição por meio de programas que incluem sua qualificação, capacitação e avaliação de desempenho, visando o crescimento intelectual e emocional dos mesmos. Além disso, realiza ações e projetos voltados à melhoria da qualidade de vida, à saúde e o bem-estar social de servidores ativos e/ou aposentados.

O trabalho realizado pela PROGEP ao longo do período 2017-2020 é apresentado neste Relatório de Gestão, com vistas a tornar públicas as diversas ações e atividades realizadas para o cumprimento dos objetivos institucionais, expressos no **Plano Institucional de Desenvolvimento e Expansão – PIDE (2016-2021)**, que contempla o Mapa Estratégico da Universidade Federal de Uberlândia.

Com relação ao PIDE (2016-2021), as atividades de responsabilidade da PROGEP estão estabelecidas, prioritariamente, pela **Diretriz 14** - Valorizar o servidor, humanizar suas condições e relações de trabalho e promover seu desenvolvimento profissional; e **Diretriz 15** - Desenvolver ações de recomposição, de ampliação, de dimensionamento e de reorganização do quadro permanente de pessoal e de gestão do quadro terceirizado. Cada diretriz do mapa estratégico desdobra-se em um conjunto de metas, cujo acompanhamento é realizado tanto por meio de uma meta física (unidade de medida) quanto da meta orçamentária (custeio e capital).

Ao buscar atender o considerável rol de atividades para a Gestão das Pessoas que integram o contingente de servidores da UFU, a PROGEP estrutura-se em 03 (três) diretorias: a Diretoria de Administração de Pessoal - DIRAP; a Diretoria de Provimento, Acompanhamento e Administração de Carreiras - DIRPA e a Diretoria de Qualidade de Vida e Saúde do Servidor - DIRQS.

No ano de 2020, a estrutura organizacional da PROGEP foi revisada, conforme Resolução nº 01/2012, do Conselho Universitário da UFU - CONSUN, e Portaria REITO nº 693, de 05 de agosto de 2020, que "Consolida a estrutura organizacional da Universidade Federal de Uberlândia", alterada pelas resoluções 01/2020 e 02/2020 do CONSUN.

Assim, buscando detalhar as ações realizadas pela PROGEP no âmbito de suas Diretorias, bem como os resultados do trabalho desenvolvido, este Relatório estrutura-se em 04 (quatro) capítulos, tendo o mês de dezembro como data de referência para as informações consolidadas.

CAPÍTULO 1

Diretoria de Provimento, Acompanhamento e Administração de Carreiras

A DIRPA, como uma das diretorias que compõem a PROGEP, tem a missão de trabalhar para a eficiência e desenvolvimento da carreira dos servidores Docentes e Técnicos Administrativos em Educação, buscando atender as demandas institucionais de provimento, acompanhamento, capacitação, qualificação e avaliação de desempenho. Para tanto, a DIRPA conta com 05 (cinco) divisões para o cumprimento de seus objetivos:

DIADO - Divisão de Apoio ao Docente: Responsável pelas ações e processos referentes ao provimento de cargos do Plano de Carreiras e Cargos do Magistério Federal, e avaliação e desenvolvimento dos servidores nas carreiras. As atividades incluem elaboração e publicação de editais de concurso público e processo seletivo, nomeação de professores efetivos, contratação de professores substitutos e visitantes, acompanhamento do Banco e Professor-Equivalente, acompanhamento do orçamento de pessoal, desenvolvimento e manutenção da planilha do plano de trabalho docente, assessoria à Comissão Permanente de Pessoal Docente (CPPD) e Comissão Interna de Acompanhamento do Reconhecimento de Saberes e Competências (CIARSC), avaliação de estágio probatório, avaliação para progressão/promoção, aceleração da promoção, remoção e redistribuição de servidores, processos de vacância, cessão, requisição, prestação de informações a outras unidades da UFU, resposta a processos judiciais, upload de documentos no Assentamento Funcional Digital (AFD).

DICAT - Divisão de Carreira dos Técnicos Administrativos: Responsável pela execução e acompanhamento do Programa de Avaliação de Desempenho dos Servidores TAE. O sistema de avaliação de desempenho, por meio de programa computacional, disponibiliza uma sistemática de avaliação que minimiza a subjetividade dos processos de avaliação de pessoas, permitindo a Progressão por Mérito. Além desta atividade, a DICAT executa também a Progressão por Capacitação,

bem como o Incentivo à Qualificação, ações estas que contribuem para efetivar a política de gestão de pessoas e a qualificação dos serviços prestados à comunidade.

DICAP - Divisão de Capacitação de Pessoal: Responsável pela organização das ações que possibilitam o desenvolvimento e o constante aperfeiçoamento profissional dos servidores da UFU, alinhado, principalmente, ao aprimoramento de suas competências e o alcance dos objetivos institucionais. Nesse contexto, contribui com a progressão por capacitação e a aquisição de novos conhecimentos relacionados ao ambiente de trabalho do servidor. Além disso, a DICAP operacionaliza o Programa de Apoio à Qualificação da UFU (QUALI-UFU), que oferece custeio para ações de qualificação (desde o ensino fundamental ao doutorado); tendo, ainda, a função de formalizar o pedido de Horário Especial do Servidor Estudante.

DIPAP - Divisão de Provimento e Acompanhamento de Técnicos Administrativos: Responsável pelas ações e processos referentes ao provimento de cargos do Plano de Carreira dos Cargos Técnico Administrativo em Educação (PCCTAE). As atividades incluem elaboração e publicação de editais de concurso público e processo seletivo, nomeação de técnicos administrativos, contratação de força de trabalho por período determinado, gestão e monitoramento do Quadro de Referência dos Servidores Técnico-Administrativo em Educação (QRSTA), desenvolvimento e manutenção da matriz de técnicos administrativos por lotação/exercício em unidades acadêmicas e administrativas, assessoria à Comissão de Heteroidentificação de Candidatos Autodeclarados Negros, avaliação de estágio probatório de técnicos administrativos, licença para tratar de interesses particulares, remoção e redistribuição de servidores, processos de cessão, requisição, colaboração técnica, licença para atividade política, prestação de informações a outras unidades da UFU e ao Sistema de Informação ao Cidadão - SIC, resposta a processos judiciais, consultas ao Sistema Integrado de Administração de Pessoal - SIAPE e upload de documentos funcionais no AFD.

DIAFA - Divisão de Afastamento: Responsável pelos processos de afastamento parcial e integral para pós-graduação Stricto Sensu, licença para capacitação e afastamentos de curta duração, tanto para servidores docentes, quanto servidores TAE.

Discutem-se, portanto, de maneira detalhada nos itens seguintes, as ações realizadas por cada divisão, bem como o impacto das mesmas no desenvolvimento dos diversos servidores da Instituição.

Divisão de Apoio ao Docente

1.1 Docentes do Magistério Federal na UFU: Quantitativo de servidores, perfil de titulação, progressão na carreira docente e outras ações de provimento e acompanhamento.

A Lei nº 12.772, de 28 de dezembro de 2012, estruturou o Plano de Carreiras e Cargos do Magistério Federal, composto pelas Carreiras de Magistério Superior (MS) e Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico (EBTT), e pelos cargos isolados de Professor Titular-Livre do Magistério Superior e do Magistério do EBTT. O ingresso nas carreiras e cargos se dá mediante aprovação em concurso público de provas e títulos, sempre na primeira classe e nível da respectiva carreira. No caso dos cargos isolados o ingresso ocorre em classe e nível únicos, correspondente ao último nível da carreira.

1.1.1 Docentes Efetivos do Magistério Superior

· Número de docentes em efetivo exercício

Tendo por base os dados de dezembro de 2020, a UFU conta com 1927 professores efetivos, sendo 1807 no Magistério Superior (1805 da carreira (MS) e 02 em cargo de Professor Titular-Livre) e 120 no Magistério do EBTT. Em relação a dezembro de 2016, observou-se um acréscimo de 28 professores no MS (1,57%), enquanto no EBTT o número atualmente é igual ao daquela época. Registre-se que em 2019 e 2020 aconteceram diversas aposentadorias na Escola de Educação Básica –

ESEBA/UFU que ainda não tiveram reposição. O pequeno crescimento deve-se à estabilização do quadro, uma vez que não houve aporte significativo de novos cargos no período de 2016 a 2020.

As pactuações para ampliação de vagas no curso de Medicina para o Programa de Ampliação do Ensino Médico, assim como, dos novos cursos no *Campus* Monte Carmelo foram devidamente discutidas com o Ministério da Educação – MEC, levando em consideração as necessidades gerais da Instituição para o atendimento das demandas. Historicamente, as vagas acordadas não foram atendidas conforme previsto, uma vez que das 69 (sessenta e nove) vagas para os novos cursos no *Campus* Monte Carmelo, apenas 32 (trinta e duas) foram atendidas no período de 2013 a 2020. Já em relação às vagas para o Programa de Ampliação do Ensino Médico, no mesmo período, foram efetivamente distribuídas 23 (vinte e três) das 27 (vinte e sete) vagas acordadas. O déficit atual de 41 vagas docentes tem ocasionado diversos prejuízos a esta Universidade, uma vez que os cursos se encontram em andamento e consolidação, carentes de novos profissionais para atender às demandas das áreas acadêmicas e administrativas.

O total de cargos vagos em dezembro de 2020 é de 46 (quarenta e seis) no Magistério Superior, sendo 1 (um) de Professor Titular-Livre, e 4 no Magistério do EBTT.

O Banco de Professor-Equivalente do Magistério Superior teve atualizações nos anos de 2017, 2018 e 2020, com ampliação do teto para 3450,36. Houve também alterações nos fatores de equivalência, que atualmente são os seguintes:

- Professores efetivos ou substitutos em regime de 20 horas: 0,60
- Professores efetivos ou substitutos em regime de 40 horas: 1,00
- Professores efetivos ou visitantes em regime de dedicação exclusiva: 1,65
- Professores titular-livre em regime de dedicação exclusiva: 3,52

No caso do Magistério do EBTT, houve distribuição de 02 (duas) novas vagas em 2017, com alteração do teto (atualmente 214,75), e os fatores também foram alterados em 2018, passando a serem os seguintes:

- Professores efetivos ou substitutos em regime de 20 horas: 0,65

- Professores efetivos ou substitutos em regime de 40 horas: 1,00
- Professores efetivos ou visitantes em regime de dedicação exclusiva: 1,56

A tabela 1 demonstra flutuação no número total de docentes do Magistério Superior, no período de análise considerado no relatório.

Tabela 1 – Quadro de Docentes (2016-2020)

Ano	Número de docentes	Variação anual	Variação acumulada
2016	1779	-	-
2017	1776	- 0,17%	- 0,17%
2018	1799	+ 1,30%	+ 1,12%
2019	1793	- 0,33%	+ 0,79%
2020	1807	+ 0,78%	+ 1,57%

Fonte: DIADO/DIRPA.

Observa-se que houve flutuação no número total de docentes do Magistério Superior, havendo diminuição em relação ao ano anterior em 2017 e 2019, e aumento em 2018 e 2020. Isto se deve à dinâmica do quadro docente, que teve número elevado de aposentadorias no período, das quais ainda não houve reposição total. Em 2020 houve menos admissões do que a média do período, devido às restrições orçamentárias impostas pelo Ministério da Economia no início do ano, às dúvidas em relação ao alcance das restrições impostas pela Lei Complementar 173, devidamente sanadas pela mudança no Parecer da PGFN (PARECER SEI Nº 13053/2020/ME), e devido à suspensão das atividades causada pela pandemia do Coronavírus (COVID-19).

· Nº de vagas e Banco de Professor Equivalente

O número total de vagas em 2016 era de 1843, sendo 03 (três) de Titular-Livre. Nos anos de 2017 e 2018 a UFU recebeu 07 (sete) novas vagas do MEC, e 03 (três) professores removidos de outras Instituições Federais de Ensino Superior - IFES por decisão judicial, passando o número atual a ser de 1853.

A tabela 2 mostra a variação percentual de docentes em cada nível de titulação, tendo como referência o final do ano anterior.

Tabela 2 - Variação de docentes efetivos do MS por nível de titulação (2017-2020)

Ano	Graduação	Especialização	Mestrado	Doutorado
2017	- 20,00%	- 4,88%	- 9,80%	+ 1,61%
2018	0,00%	- 17,95%	- 12,67%	+ 3,84%
2019	0,00%	- 15,63%	- 21,76%	+ 2,55%
2020	0,00%	- 7,41%	- 17,22%	+ 2,67%

Fonte: DIADO/DIRPA.

Observou-se ao longo dos anos uma queda na participação de especialistas e mestres, e aumento no percentual de doutores. Quanto à qualificação dos professores do Magistério Superior, o crescimento no percentual de doutores também é observado, superando 90%, conforme exposto na tabela 3.

Tabela 3 – Percentual Anual de Docente por Titulação (2016-2020)

Ano	Graduação	%	Especialização	%	Mestrado	%	Doutorado	%
2016	5	0,28%	41	2,30%	245	13,77%	1488	83,64%
2017	4	0,23%	39	2,20%	221	12,44%	1512	85,14%
2018	4	0,22%	32	1,78%	193	10,73%	1570	87,27%
2019	4	0,22%	27	1,51%	151	8,43%	1610	89,84%
2020	4	0,22%	25	1,38%	125	6,92%	1653	91,48%

Fonte: DIADO/DIRPA.

1.1.2- Regime de Trabalho de Docentes do Magistério Superior

A tabela 4 mostra a variação percentual de docentes em cada regime de trabalho, tendo como referência o final do ano anterior.

Tabela 4 - Variação Anual de Docentes Efetivos do MS por Regime de Trabalho (2017-2020)

Ano	20h	40h	D.E
2017	- 23,53%	0,00%	+ 0,30%
2018	- 15,38%	- 3,03%	+ 1,82%
2019	- 4,55%	- 5,21%	- 0,06%
2020	+ 14,29%	- 2,20%	+ 0,54%

Fonte: DIADO/DIRPA.

No ano de 2017 houve grande migração de professores dos regimes de 20h e 40h para o regime de dedicação exclusiva - DE, principalmente na Faculdade de Odontologia - FOUFU. Em 2020 foram admitidos alguns docentes em regime de 20 horas na Faculdade de Medicina - FAMED, o que explica o elevado aumento percentual.

A tabela 5 ilustra o percentual de docentes da instituição nos diversos regimes de trabalho, no período compreendido entre os anos de 2016 a 2020.

Tabela 5 - Percentual de Docentes nos respectivos Regimes de Trabalho (2016-2020)

Ano	20h	%	40h	%	DE	%
2016	34	1,91%	99	5,56%	1646	92,52%
2017	26	1,46%	99	5,57%	1651	92,96%
2018	22	1,22%	96	5,34%	1681	93,44%
2019	21	1,17%	91	5,08%	1680	93,75%
2020	24	1,33%	89	4,93%	1694	93,75%

Fonte: DIADO/DIRPA.

As informações contidas na tabela 5 confirmam que entre os anos de 2016 e 2020 o percentual de professores nos regimes de 20 horas e 40 horas sofreu redução, passando de 7,47% para 6,26%. Atualmente quase 94% dos professores da UFU atuam em regime de dedicação exclusiva.

A expectativa é que o permanente aumento observado de Docentes com Dedicação Exclusiva possibilite ganhos para o conjunto de Docentes, com reflexos positivos para as atividades acadêmicas desenvolvidas. O regime de trabalho de dedicação exclusiva possibilita ao Docente, para além de melhor remuneração, dedicar-se exclusivamente à UFU, com maior possibilidade de atender as demandas

estabelecidas na Lei 12.772/2012, onde se destacam as atribuições relativas ao ensino, pesquisa, extensão e gestão universitária.

1.1.3 Plano de Carreira do Docente Efetivo do Magistério Superior

A Carreira do MS é composta de 05 (cinco) classes e 13 (treze) níveis, conforme apresentado na tabela 6.

Tabela 6 – Plano de Carreira docente MS

CLASSE	NÍVEL
E	ÚNICO
D	4
	3
	2
	1
C	4
	3
	2
	1
B	2
	1
A	2
	1

Fonte: DIADO/DIRPA

O desenvolvimento na carreira docente ocorre de 03 (três) formas, sendo elas: progressão, promoção e aceleração da promoção. A progressão é a passagem de um nível para outro imediatamente acima, dentro da mesma classe. Promoção é a passagem do último nível de uma classe para o primeiro nível da classe imediatamente acima. Estas duas ocorrem mediante cumprimento de interstício de 24 (vinte e quatro) meses em cada nível e aprovação em avaliação de desempenho. Já a aceleração da promoção é a passagem para o nível 1 da classe B ou C mediante apresentação de titulação de mestre ou doutor, respectivamente. Somente pode ocorrer após aprovação no estágio probatório.

A tabela 7 mostra o número absoluto de professores em cada classe ao final de cada ano.

Tabela 7 - Número de Docentes do MS por Classificação Funcional, no período (2016-2020)

Ano	Classes				
	A	B	C	D	E
2016	284	94	799	406	196
2017	233	83	771	509	180
2018	212	76	742	569	199
2019	188	58	720	635	189
2020	149	54	691	709	202

Fonte: DIADO/DIRPA.

É possível notar uma diminuição nas classes A, B e C, e aumento principalmente na classe D. A tabela 8 mostra a variação percentual de docentes em cada classe, tendo como referência o final do ano anterior.

Tabela 8 - Variação da Classificação Funcional dos Docentes do MS, em relação ao ano anterior, no período (2017-2020)

Ano	Classes				
	A	B	C	D	E
2017	- 17,96%	- 11,70%	- 3,50%	+ 25,37%	- 8,16%
2018	- 9,01%	- 8,43%	- 3,76%	+ 11,79%	+ 10,56%
2019	- 11,32%	- 23,68%	- 2,96%	+ 11,60%	- 5,03%
2020	- 20,74%	- 6,90%	- 4,03%	+ 11,65%	+ 6,88%

Fonte: DIADO/DIRPA.

Observa-se que houve redução constante nas classes A, B e C, e aumento na classe D. Isso se deve ao desenvolvimento dos professores na carreira e à permanência destes no cargo após alcançar níveis mais elevados. No caso da classe E, ocorreram muitas aposentadorias, gerando um quantitativo flutuante.

Já a tabela 9 mostra a participação percentual de cada classe no total de professores.

Tabela 9 - Participação Relativa de Docentes Efetivos do MS por Classificação Funcional e ano, no período (2016-2020)

Ano	A	B	C	D	E
2016	15,96%	5,28%	44,91%	22,82%	11,02%
2017	13,12%	4,67%	43,41%	28,66%	10,14%
2018	11,79%	4,23%	41,27%	31,65%	11,07%
2019	10,50%	3,24%	40,22%	35,47%	10,56%
2020	8,25%	2,99%	38,28%	39,28%	11,19%

Fonte: DIADO/DIRPA.

Percebe-se grande redução no percentual da classe A, apesar do ingresso dos novos servidores ocorrer sempre nesta classe. Observa-se aumento na participação da classe D e uma relativa estabilidade da classe E, devido ao alto número de aposentadorias de professores desta última.

1.1.4 Professores Substitutos no MS

A contratação de professores substitutos é feita nos termos da Lei nº 8.745, de 1993, e Decreto nº 7.485, de 2011. Pode ocorrer para suprir a ausência temporária de professor efetivo em razão de vacância, afastamento ou licença. Também é possível a contratação de professores visitantes para apoiar a execução de programas de pós-graduação, ensino, pesquisa e extensão. O número de professores substitutos e visitantes é limitado a 20% do quadro efetivo.

As tabelas 10 e 11 ilustram, respectivamente, a variação anual de professores substitutos e temporários durante o período de referência, bem como a variação percentual destes professores em relação ao ano anterior.

Tabela 10 - Variação Anual de Professores Substitutos e Temporários (2016-2020)

Ano	Substitutos	Visitantes	Total
2016	161	0	161
2017	172	1	173
2018	180	15	195
2019	156	25	181
2020	83	21	104

Fonte: DIADO/DIRPA.

Tabela 11 - Variação percentual de Professores Substitutos e Temporários em relação ao ano anterior.

Ano	Substitutos	Visitantes	Total
2017	+ 6,83%	-	+ 7,45%
2018	+ 4,65%	+ 1400,00%	+ 12,72%
2019	- 13,33%	+66,67%	- 7,18%
2020	- 46,79%	- 16,00%	- 42,54%

Fonte: DIADO/DIRPA.

O número de professores substitutos é bastante volátil ao longo do tempo, pois depende da quantidade de licenças e afastamentos que necessitam de substituição. A PROGEP realizou, a partir de 2017, autorização de contratação de 01 (um) professor visitante para cada Unidade Acadêmica, visando fortalecer os programas de pós-graduação. Isso explica o crescimento entre 2017 e 2019. Os números de 2020 são menores do que a média dos anos anteriores devido a vários fatores, destacando-se a restrição e incerteza quanto ao orçamento de pessoal e a pandemia de COVID-19, que suspendeu as atividades acadêmicas entre os meses de março e julho.

A tabela 12 apresenta os motivos de substituição em dezembro de 2020. Historicamente o principal motivo é o afastamento para pós-graduação, seguido de aposentadorias.

Tabela 12 - Motivo de Contratação de Professores Substitutos

Tipo	Quantidade	%
Ação Civil Pública nº 7409-45.2013.4.01.3803	2	2,02%
Afastamento para Estudo ou Missão no Exterior	1	1,01%
Afastamento para Pós-Graduação	55	55,56%
Aposentadoria	20	20,20%
Cargo de Pró-Reitor	4	4,04%
Cargo de Vice-Reitor	1	1,01%
Cessão	1	1,01%
Exoneração	3	3,03%
Licença Afastamento Cônjuge	3	3,03%
Licença Maternidade	2	2,02%
Licença para Interesses Particulares	6	6,06%
Licença para tratamento de saúde	1	1,01%

Fonte: DIADO/DIRPA.

1.1.5 Docentes efetivos – EBTT

O Número de docentes efetivos da ESEBA e ESTES está ilustrado na tabela 13.

Tabela 13 - Número de Docentes Efetivos da ESEBA e ESTES, no período.

Ano	Número de docentes	Variação anual	Variação acumulada
2016	120	-	-
2017	120	0,00%	0,00%
2018	118	- 1,67%	- 1,67%
2019	120	+ 1,69%	0,00%
2020	120	0,00%	- 0,00%

Fonte: DIADO/DIRPA.

No caso do EBTT, não se observa variação significativa no número total de docentes. Isto decorre do fato de o quadro estar estabilizado, tendo sido recebidas apenas 02 (duas) vagas em 2017. A flutuação nos números se deve à dinâmica de desligamentos e novas admissões.

1.1.6 Docentes por titulação – ESEBA

Nas tabelas 14 e 15 pode-se observar a variação anual dos docentes da ESEBA por titulação, bem como suas participações relativas por titulação e por ano.

Tabela 14 - Variação Anual dos Docentes da ESEBA por Titulação, no período.

Ano	Graduação	Especialização	Mestrado	Doutorado
2017	-	- 22,22%	0,00%	+ 9,09%
2018	-	+ 14,29%	- 3,92%	0,00%
2019	-	- 12,50%	- 2,04%	+ 8,33%
2020	-	- 14,29%	- 4,17%	+ 7,69%

Fonte: DIADO/DIRPA.

Tabela 15 - Participação Relativa de Docentes da ESEBA, por Ano e Titulação, por ano.

Ano	Graduação	%	Especialização	%	Mestrado	%	Doutorado	%
2016	0	0,00%	9	10,98%	51	62,20%	22	26,83%
2017	0	0,00%	7	8,54%	51	62,20%	24	29,27%
2018	0	0,00%	8	9,88%	49	60,49%	24	29,63%
2019	0	0,00%	7	8,64%	48	59,26%	26	32,10%
2020	0	0,00%	6	7,50%	46	57,50%	28	35,00%

Fonte: DIADO/DIRPA.

As tabelas mostram que a ESEBA não conta mais, em seu quadro de professores, com o Docente que possui somente Graduação. De igual maneira, a tendência de queda no número de Docentes com o título de Especialistas e mestres é permanente. A política de qualificação de seus Docentes aponta para um quadro de professores com alto nível de formação, que pode ser observado pelo aumento no número de docentes com o título de doutorado, capazes de lidarem com eficiência na Educação Básica.

1.1.7 Docentes por titulação – ESTES

A variação anual de docentes da ESTES por titulação pode ser observada nas tabelas 16 e 17.

Tabela 16 - Variação Anual de Docentes da ESTES por Titulação, no período.

Ano	Graduação	Especialização	Mestrado	Doutorado
2017	-	0,00%	+ 6,25%	0,00%
2018	-	0,00%	- 11,76%	+ 16,67%
2019	-	- 33,33%	- 6,67%	+ 9,52%
2020	-	- 100,00%	0,00%	+ 13,04%

Fonte: DIADO/DIRPA.

Tabela 17 - Percentual de Docentes da ESTES por Titulação, no período.

Ano	Graduação	%	Especialização	%	Mestrado	%	Doutorado	%
2016	0	0,00%	3	3,66%	16	19,51%	18	21,95%
2017	0	0,00%	3	3,66%	17	20,73%	18	21,95%
2018	0	0,00%	3	3,70%	15	18,52%	21	25,93%
2019	0	0,00%	2	2,47%	14	17,28%	23	28,40%
2020	0	0,00%	0	0,00%	14	17,50%	26	32,50%

Fonte: DIADO/DIRPA.

Observa-se que também ocorreram mudanças significativas na qualificação dos docentes na ESTES. As variações no número de professores por titulação demonstram queda no número de especialistas e mestres, predominando docentes com o título de doutorado. Não há registro de professores com apenas graduação, o que demonstra alto grau de aperfeiçoamento do corpo docente da Instituição.

1.1.8 Classificação funcional dos docentes da ESEBA e ESTES

A evolução do corpo docente da ESTES e ESEBA, ao longo do período de análise neste relatório, pode ser observada nas tabelas 18 e 19.

Tabela 18 - Distribuição anual de Docentes efetivos da ESEBA, por classe funcional e ano.

Ano	D I	%	D II	%	D III	%	D IV	%	Titular	%
2016	19	23,17%	0	0,00%	40	48,78%	20	24,39%	3	3,66%
2017	6	7,32%	2	2,44%	37	45,12%	34	41,46%	3	3,66%
2018	8	9,88%	1	1,23%	33	40,74%	32	39,51%	7	8,64%
2019	9	11,11%	2	2,47%	32	39,51%	36	44,44%	2	2,47%
2020	12	15,00%	1	1,25%	32	40,00%	29	36,25%	6	7,50%

Fonte: DIADO/DIRPA.

Tabela 19 - Distribuição relativa anual dos Docentes efetivos da ESTES.

Ano	D I	%	D II	%	D III	%	D IV	%	Titular	%
2016	10	12,20%	0	0,00%	10	12,20%	14	17,07%	3	3,66%
2017	7	8,54%	0	0,00%	13	15,85%	16	19,51%	2	2,44%
2018	8	9,88%	0	0,00%	10	12,35%	19	23,46%	2	2,47%
2019	8	9,88%	0	0,00%	11	13,58%	19	23,46%	1	1,23%
2020	4	5,00%	0	0,00%	15	18,75%	20	25,00%	1	1,25%

Fonte: DIADO/DIRPA.

1.1.9 Editais e vagas nos Concursos Públicos e Processos Seletivos Simplificados (PSS) e o motivo de desligamento dos docentes

O quantitativo de editais lançados para concursos públicos de docentes do Magistério Superior, com suas respectivas quantidades de vagas ofertadas, durante o período de análise, pode ser visualizado na tabela 20.

Tabela 20 - Número de Editais e vagas oferecidos nos Concursos Públicos para docentes no MS (2017-2020)

Ano	Concursos	Vagas
2017	51	52
2018	35	37
2019	59	60
2020	29	29

Fonte: DIADO/DIRPA.

Conforme os dados expressos na tabela, foram realizados 174 concursos públicos para provimento de 178 vagas no magistério superior, com uma média de aproximadamente 43 concursos por ano. A grande redução no número de concursos

no ano de 2020 pode ser justificada, principalmente, pelas restrições impostas pela pandemia.

Por outro lado, no caso dos Processos Seletivos Simplificados, o quantitativo de editais lançados, com as respectivas vagas ofertadas, pode ser visualizado na tabela 21. Foram 135 editais lançados para o total de 159 vagas, com média de 34 processos por ano, aproximadamente. A mesma redução foi observada em 2020.

Tabela 21 - Número de Editais e vagas oferecidos nos PSS para Docentes no MS (2017-2020)

Ano	PSS	Vagas
2017	23	30
2018	56	66
2019	46	53
2020	10	10

Fonte: DIADO/DIRPA.

A quantidade de concursos públicos realizados, com as respectivas vagas ofertadas para o Ensino Básico Técnico e Tecnológico, está disposta na tabela 22. Foram realizados 11 concursos para o preenchimento de 12 vagas, conforme se pode visualizar na tabela a seguir.

Tabela 22 - Número de Editais e vagas oferecidos nos Concursos Públicos para docentes no EBTT (2017-2020)

Ano	Concursos	Vagas
2017	4	4
2018	4	4
2019	3	4
2020	0	0

Fonte: DIADO/DIRPA.

Ainda sobre o EBTT, conforme os dados da tabela 23, de 2017 a 2020 foram realizados 20 Processos seletivos para contratação de 21 professores substitutos.

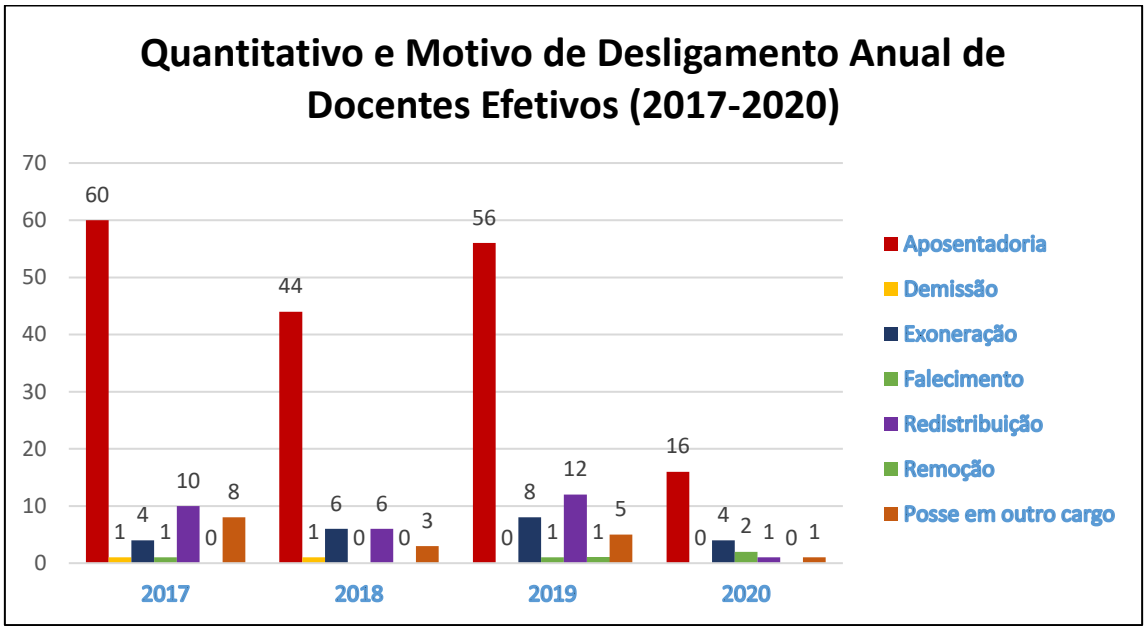
Tabela 23 - Número de Editais e vagas oferecidos nos PSS para Docentes no EBTT (2017-2020)

Ano	PSS	Vagas
2017	7	7
2018	11	12
2019	1	1
2020	1	1

Fonte: DIADO/DIRPA.

No gráfico abaixo, constam o quantitativo e os motivos do desligamento dos docentes efetivos da UFU. Observou-se variação no quadriênio analisado, porém nota-se que historicamente os principais motivos de desligamentos são provenientes de aposentadoria, seguidos por casos de redistribuição.

Gráfico 1 - Quantitativo e Motivo de Desligamento Anual de Docentes Efetivos (2017-2020)



Fonte: DIADO/DIRPA.

1.1.10 Faixa etária dos Docentes efetivos

Quanto à distribuição etária dos Docentes na UFU, nota-se certo envelhecimento do quadro de docentes ao longo do período 2016-2020.

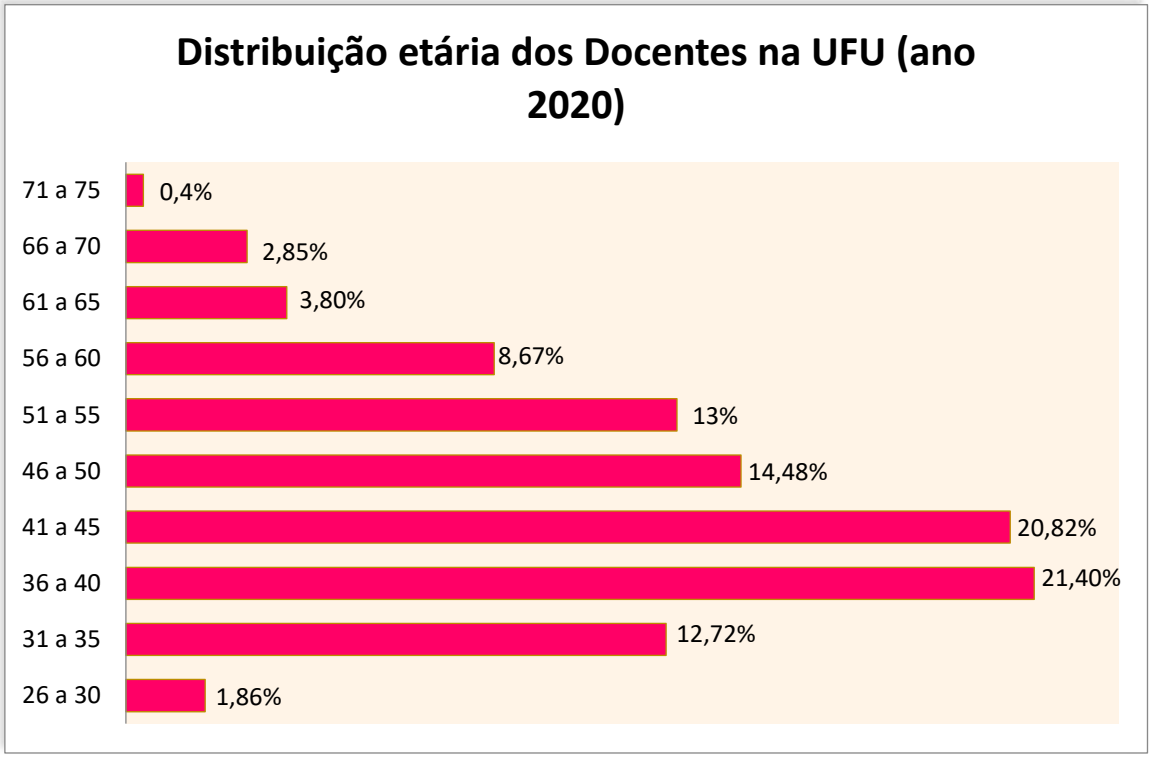
Tabela 24 - Distribuição etária dos Docentes na UFU (2017-2020)

Faixa etária	2016	2017	2018	2019	2020
26 a 30	66	42	36	30	36
31 a 35	295	266	251	229	245
36 a 40	372	415	423	407	412
41 a 45	357	373	374	399	401
46 a 50	249	258	272	280	279
51 a 55	241	251	251	254	250
56 a 60	151	145	158	169	167
61 a 65	121	110	87	77	73
66 a 70	46	50	60	59	55
71 a 75	0	2	6	8	8

Fonte: DIADO/DIRPA.

Atualmente os docentes encontram-se, em sua maioria, na faixa de 36 a 45 anos. Além disso, 14,48% estão compreendidos na faixa de 46 a 50 anos, enquanto 13% encontram-se na faixa entre 51 - 55 anos.

Gráfico 2 – Distribuição etária dos docentes UFU, em 2020.



Fonte: PROGEP.

1.1.11 Normativas aprovadas e outras ações relevantes para a Carreira Docente

RESOLUÇÃO Nº 03/2017-CONDIR

- Regulamenta a avaliação docente no que se refere à Progressão, à Promoção e à Aceleração da Promoção nas Carreiras de Magistérios Superior e de Ensino Básico, Técnico e Tecnológico do Pessoal Docente da Universidade Federal de Uberlândia, via avaliação de desempenho.

RESOLUÇÃO Nº 10/2017-CONDIR

- Estabelece as normas e os procedimentos gerais destinados à realização de concurso público de provas e títulos para provimento de vaga de Professor Titular-Livre do Magistério Superior na Universidade Federal de Uberlândia, e dá outras providências.

RESOLUÇÃO Nº 02/2018-CONDIR

- Normatiza os regimes de trabalho e o Plano de Trabalho Docente da Universidade Federal de Uberlândia.

RESOLUÇÃO Nº 04/2018-CONDIR

- Dispõe sobre as normas para avaliação de desempenho do servidor em estágio probatório, ocupante de cargo pertencente ao Plano de Carreiras e Cargos do Magistério Federal da Universidade Federal de Uberlândia.

RESOLUÇÃO Nº 10/2018-CONDIR

- Institui e regulamenta o serviço docente voluntário, no âmbito da Educação Básica, Técnica e Tecnológica e dos Cursos de Graduação da Universidade Federal de Uberlândia.

RESOLUÇÃO Nº 2/2019-CONDIR

- Aprova o Regulamento de Afastamento de Docentes, ocupantes de cargos efetivos da Universidade Federal de Uberlândia, para Qualificação em Programas de Pós-graduação, para aperfeiçoamento, para participação em eventos e a serviço.

RESOLUÇÃO Nº 8/2019-CONDIR

- Regulamenta o processo de provimento de vagas docentes, por meio de remoção, concurso público ou redistribuição, no âmbito da Universidade Federal de Uberlândia.

DIPAP

1.2 Técnicos Administrativos em Educação na UFU: Quantitativo de servidores, concursos e outras atividades de acompanhamento.

A PROGEP, por meio da DIRPA e sua Divisão de Provimento e Acompanhamento de Técnicos Administrativos, realizou diversos concursos e outras atividades de acompanhamento com o objetivo de permitir uma gestão eficiente do contingente de Técnicos Administrativos em Educação.

No período 2017-2020 observa-se declínio significativo do quantitativo de servidores TAE ativos permanentes na UFU, conforme pode ser observado na Tabela 25. Ao mesmo tempo, nota-se estabilidade no quantitativo de servidores níveis "E" e uma pequena redução nos servidores de nível "D", dentro da série histórica analisada. Todavia, para os cargos de níveis "A", "B" e "C" a redução foi significativa, e decorre da aposentadoria de servidores ocupantes de cargos extintos ou vedados para nomeação e realização de novos concursos públicos.

Tabela 25 - Número de TAE por nível de classificação (2017-2020)

Nível de Classificação	2017	2018	2019	2020
A	99	76	64	58
B	94	84	72	67
C	673	655	610	595
D	1447	1400	1438	1428
E	818	799	819	820
Total Geral	**3131**	**3014**	**3003**	**2968**

Fonte: DIPAP/DIRPA.

Em 7 de novembro de 2013, a UFU assinou a ata de pactuação dos novos cursos do Campus Monte Carmelo, de modo a configurar uma oferta regular de 05 (cinco) cursos de graduação. Foram propostos os novos cursos de Engenharia Florestal (80 vagas) e Geologia (80 vagas) e foi acordado o aumento no número de vagas dos cursos

já existentes, sendo eles Agronomia, Engenharia de Agrimensura e Cartografia, e Sistemas de Informação. Para atender esta demanda, foi pactuada a distribuição de vagas, no período de 2013 a 2016. Contudo, embora a UFU tenha iniciado a implantação dos novos cursos, até o momento, não recebeu os devidos códigos de vagas em sua totalidade, conforme exposto na tabela abaixo.

Tabela 26 – Pactuações de códigos de vagas UFU/MEC *Campus* Monte Carmelo

Classe	Pactuado	Atendido
D	82	52
E	54	27
Total	**136**	**76**

Fonte: DIPAP/DIRPA

Já em 29 de setembro de 2014 foi pactuado o aporte de 20 novos cargos TAE, sendo 08 (oito) destinados à Classe "E" e 12 (doze) para Classe "D". O objetivo da pactuação consistiu em atender à demanda de ampliação de vagas no curso de Medicina da UFU. Ficou estabelecido o cronograma de distribuição destas vagas, que também não foi devidamente cumprido pelo Ministério da Educação.

Do quantitativo de vagas total de TAE pactuado com MEC, apenas em 2018 foram liberadas 03 (três) vagas de TAE nível E, as quais foram destinadas para repor os empréstimos feitos no passado para atender demandas urgentes no campus de Monte Carmelo.

Tabela 27 - Pactuações de códigos de vagas ensino médico UFU/MEC

Classe	Vagas Pactuadas	Vagas Atendidas
D	12	0
E	8	0
Total	**20**	**0**

Fonte: DIPAP/DIRPA

Diante do exposto, restam 77 códigos de vagas não recebidos de TAE, conforme pactuação para os anos de 2014, 2015 e 2016. Tais códigos são essenciais para suprir as diversas necessidades do *Campus* Monte Carmelo, além da ampliação do ensino médico, onde deverão ser destinados 57 e 20 códigos de vagas, respectivamente.

1.2.1 Editais e vagas nos Concursos Públicos oferecidos para Técnicos Administrativos em Educação

Tabela 28 - Número de Editais e vagas oferecidos nos Concursos Públicos para TAE (2017-2020)

Ano	Editais	Vagas
2017	3	88
2018	5	75
2019	4	39
2020	0	0

Fonte: DIPAP/DIRPA.

Conforme demonstrado na Tabela 28, no período 2017-2019, o número de editais de concurso público para TAE pouco se alterou ao longo dos anos. É importante informar que o número de cargos disponibilizados em cada edital reflete a disponibilidade de cargos e vagas existentes na instituição, bem como as necessidades institucionais momentâneas de provimento, não seguindo um padrão. Cita-se como exemplo o Edital 274/2018 que contemplou somente 1 cargo nível "D" de Assistente em Administração, já o Edital 169/2018 contemplou diversos cargos, como os de Técnico em Enfermagem, Técnico de Laboratório/Parasitologia, Técnico de Laboratório/Anatomia Patológica, Técnico em Telefonia, Médico/Anestesiologia, Médico/UTI Adulto, Médico/Nefrologia, Médico/Oftalmologista-Retina Clínica, Engenheiro Florestal e Terapeuta Ocupacional.

No entanto, a queda na oferta de vagas em concursos pode ser explicada em razão da alteração no prazo de vigência dos concursos que, a partir de 2018, passou a ser de 2 (dois) anos, podendo ser prorrogado por igual período. Além disso, a extinção e a vedação de abertura e nomeação de diversos cargos integrantes do PCCTAE contribuíram para este cenário.

No ano de 2020 não foram ofertadas vagas em concurso público em virtude dos atos normativos que geraram dúvidas acerca da possibilidade de provimento de vagas naquele ano. Ressalta-se que atualmente as dificuldades orçamentárias e normativas estão superadas e a universidade prevê a realização de novos concursos para o ano de 2021, com os devidos ajustes e cuidados necessários para que esses possam ser

realizados com segurança, já que a pandemia causada pelo COVID-19 ainda não foi superada.

A Tabela 29 ilustra o número de servidores TAE empossados ao longo do período de análise neste relatório. De 2017 a 2020 foram empossados 433 novos, sendo 357 servidores pela Ampla Concorrência (AC), 60 Negros (N) e 16 Pessoas Com Deficiência (PCD).

Tabela 29 - Número de TAE empossados (2017-2020)

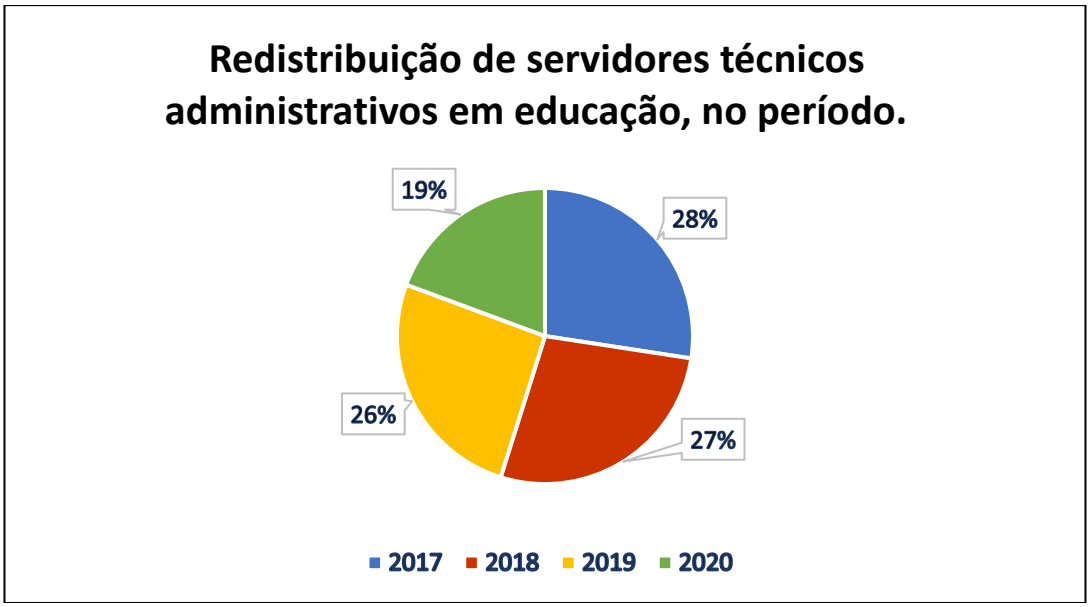
Posses 2017			Posses 2018			Posses 2019			Posses 2020		
155			113			127			38		
AC	NEGROS	PCD	AC	NEGROS	PCD	AC	NEGROS	PCD	AC	NEGROS	PCD
124	23	8	91	17	5	108	18	1	34	2	2

Fonte: DIPAP/DIRPA.

A queda no número de posses em decorrência da aprovação de candidatos pela Ampla Concorrência (AC), Pessoas Com Deficiência (PCD) e negros segue o mesmo comportamento do número de vagas ofertadas nos concursos. Além da vedação estabelecida para realização de concurso para alguns cargos, a extinção de diversos cargos e mesmo a vedação de concurso público para novas vagas, e as medidas de enfrentamento ao COVID-19 foram determinantes para a suspensão temporária de nomeações e suspensão dos concursos em 2020. Todavia, com a superação das questões orçamentárias e os esclarecimentos realizados pelo Ministério da Economia acerca do alcance da Lei Complementar 173, retomamos as nomeações e posses de candidatos para cargos do PCCTAE a partir do mês outubro de 2020.

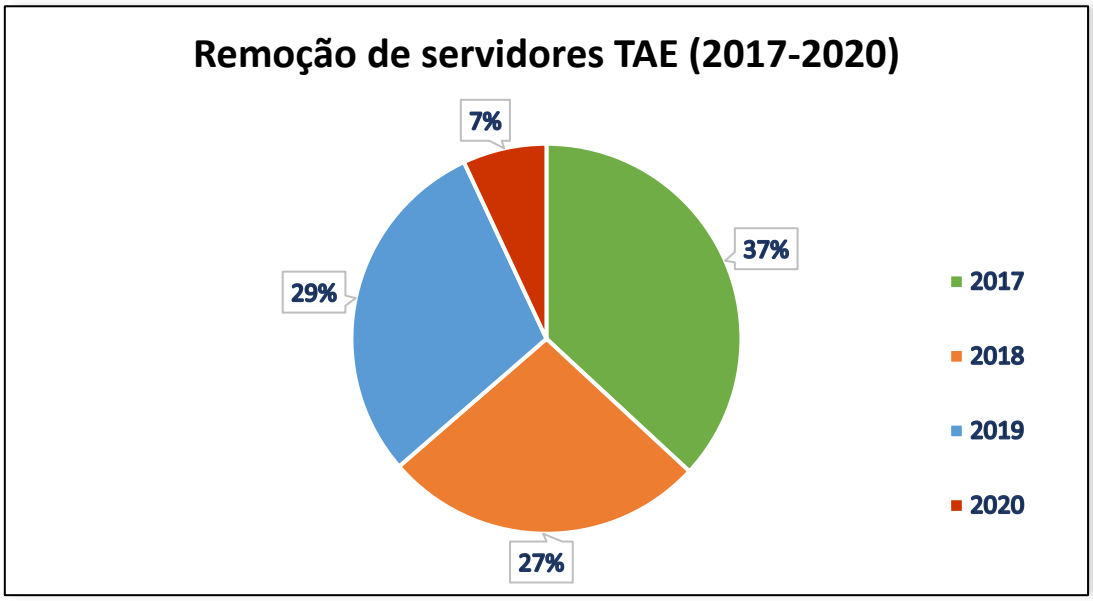
A redistribuição dos servidores TAE consiste em alternativa de movimentação de força de trabalho entre as IFES que possuem o PCCTAE como plano de carreira. Conforme se observa no Gráfico 3, A análise histórica de redistribuições manteve seu comportamento ao longo dos anos, com exceção do ano de 2020. Foram redistribuídos 62 cargos ao longo do período de análise.

Gráfico 3 – Redistribuição de servidores técnicos administrativos em educação, no período.



Fonte: DIPAP/DIRPA.

Gráfico 4 - Remoção de servidores TAE (2017-2020)

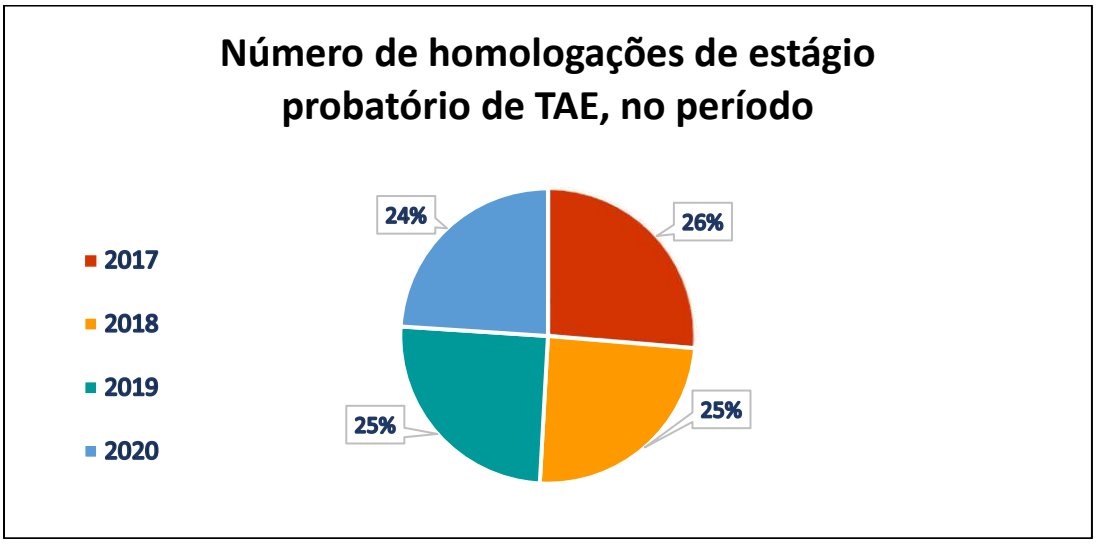


Fonte: DIPAP/DIRPA.

As remoções consistem no remanejamento de servidores entre os diversos *campi* e municípios em que a UFU está presente. A queda na série histórica reflete a redução de flexibilidade da PROGEP em remover servidores após a extinção de cargos e vedação de nomeações.

Diante deste cenário, as opções de provimento causaram prejuízos às opções de vagas para remoção de servidores, diminuindo as possibilidades de locais para o TAE interessado em solicitar sua remoção. O decréscimo no número de remoções nos anos 2019 e 2020 podem ser atribuídos em função da RESOLUÇÃO Nº 12/2019, do CONDIR que de forma inédita trouxe disposições sobre o processo de remoção, inserindo critérios simples e objetivos na seleção de servidores TAE para vagas desocupadas na instituição. Todavia a implantação da resolução se viu prejudicada em virtude das paralisações dos concursos e das nomeações. No ano 2020, todas as remoções foram realizadas EX-OFÍCIO, isto é, no interesse da administração. As demais remoções, que são por processo seletivo, passaram a ser divulgadas em novembro do mesmo ano, em conformidade com a Resolução nº 12/2019, do CONDIR.

Gráfico 5 – Número de homologações de estágio probatório de TAE, no período.



Fonte: DIPAP/DIRPA.

As homologações de estágio probatório, no caso dos servidores TAE, acontecem com 32 meses de efetivo exercício no cargo. No quadriênio 2017-2020 houve apenas 01 (um) caso de reprovação. Todas as demais homologações compreendem, em sua totalidade, aprovação dos servidores TAE.

1.2.2 Normativas aprovadas e outras ações relevantes para a Carreira dos técnicos.

RESOLUÇÃO Nº 04/2019-CONDIR

- Dispõe sobre as normas de acompanhamento e avaliação de desempenho do servidor em Estágio Probatório, ocupante de cargo pertencente à carreira dos Técnico-Administrativos em Educação.

RESOLUÇÃO Nº 12/2019-CONDIR

- Dispõe sobre as normas do processo de remoção dos servidores da carreira de Técnico Administrativo em Educação, no âmbito da Universidade Federal de Uberlândia.

ALTERAÇÃO DA RESOLUÇÃO Nº 01/2012-CONSUN

- Consolida a estrutura organizacional da Universidade Federal de Uberlândia.

DICAT

1.2.3 Carreira do Técnico Administrativo: resultados da Avaliação de Desempenho, Mérito, Capacitação e Incentivo à Qualificação

Avaliação de Desempenho:

Em 2017 a PROGEP promoveu alterações no processo de Avaliação de Desempenho individual, visando melhorar e atribuir novo sentido ao processo avaliativo, para além de aferir a progressão por mérito dos servidores TAE.

A mudança de procedimentos foi normatizada pela PORTARIA SEI PROGEP nº 1.203 de 28/12/2017 e, dentre as principais alterações no processo avaliativo, destacaram-se a adoção de um cronograma único de avaliação, com periodicidade

anual, e obrigatoriedade de participação de todos os técnicos administrativos ativos e gestores (técnicos e docentes).

Concomitante às alterações de procedimentos definidas pela PORTARIA PROGEP nº 1203/2017, foram realizadas adaptações ao Sistema de Avaliação de Desempenho já existente, com definição de novos questionários com quesitos avaliativos baseados em competências de caráter transversal, ou seja, comuns a todos os servidores da instituição.

As alterações foram implementadas no primeiro semestre de 2018 e, pela primeira vez, foi divulgado o Relatório Geral da Avaliação de Desempenho Individual dos TAEs e Gestores da UFU (2018).

Em 2019, atendendo sugestões e demandas de diversas áreas, foram realizadas novas alterações no sistema, como a mudança da escala de notas (de 1 a 5 para 1 a 10) e a inclusão do campo "justificativa", disponibilizado aos gestores para registro de feedback, observações e motivação quanto às notas atribuídas ao desempenho do servidor avaliado. A edição da PORTARIA PROGEP nº 707, de 11 de março de 2019, também atendeu a demanda específica do Hospital de Clínicas, garantindo a participação de gestores FAEPU no processo.

Os resultados do processo avaliativo foram novamente divulgados com a edição do segundo Relatório Geral da Avaliação de Desempenho Individual dos TAEs e Gestores da UFU (2019)[1].

As mudanças promovidas no Processo de Avaliação Individual do Desempenho de técnicos e gestores da UFU trouxeram avanço institucional significativo para a Gestão do Desempenho, representado principalmente pela normatização de procedimentos, atualização dos quesitos avaliados e divulgação sistematizada dos resultados, tornando o processo avaliativo uma importante ferramenta para melhoria do desempenho individual e coletivo dos técnicos e gestores da UFU.

Anualmente, cerca de três mil servidores (técnicos e gestores) participaram do processo, resultando na avaliação de mais de 93% (noventa e três por cento) do corpo técnico, conforme tabela abaixo:

[1] O terceiro relatório, com dados da Avaliação de Desempenho ocorrida em 2020, já está disponível no endereço eletrônico http://www.progep.ufu.br/programas/avaliacao-de-desempenho-2020.

Tabela 30 - Situação do processo de Avaliação de Desempenho (2018-2020)

Situação	2018	2019	2020
Técnicos com Avaliação Completa	95,9%	96,9%	93,1%
Técnicos com Avaliação Incompleta (Teto Mérito)	2,4%	1,8%	4,2%
Técnicos com Afastamento Pós-Graduação	0,6%	0,4%	0,6%
Técnicos em Licença Gestante	0,3%	0,1%	-
Técnicos em Licença Saúde	0,2%	0,3%	0,3%
Técnicos em Licença para Interesses Particulares	0,2%	0,1%	0,2%
Técnicos Cedidos para Outro Órgão	0,1%	0,2%	0,2%
Técnicos Inativos (Exoneração, Vacância e Aposentadoria)[2]	-	-	1,0%
Outros[3]	0,3%	0,2%	0,2%
Total	100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: DICAT/DIRPA.

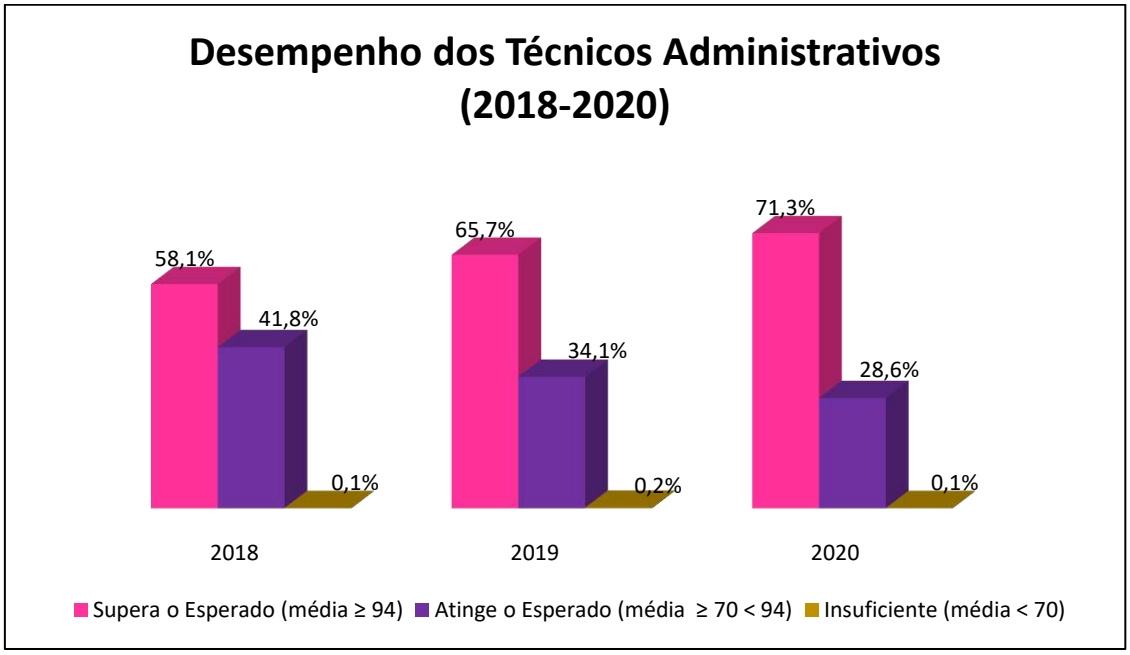
Os dados indicam que houve pouca variação no percentual de técnicos dispensados do processo de avaliação em virtude de algum tipo de afastamento. Por outro lado, apontam para uma redução da participação dos técnicos administrativos que estão no teto da carreira em 2020, se comparado aos anos anteriores.

Enquanto em 2019 apenas 1,8% dos técnicos deixaram de fazer sua autoavaliação, em 2020 o percentual subiu para 4,2%. Esse aumento de 2,4% foi reflexo da Pandemia COVID-19, que impactou na execução do cronograma de avaliação em 2020. Mesmo estando no último nível da carreira, estes servidores foram considerados inabilitados no processo de avaliação, uma vez que a participação é obrigatória para todos os técnicos ativos da instituição.

Quanto aos resultados obtidos nas avaliações, o gráfico abaixo demonstra uma variação positiva no desempenho dos técnicos administrativos entre os anos de 2018 e 2020.

[2] Em 2020 foram incluídos os técnicos que se tornaram inativos ao longo do processo avaliativo.
[3] Exercício Provisório, Licença para Acompanhar Cônjuge, Afastamento Judicial, Afastamento Mandato Eletivo.

Gráfico 6 - Desempenho dos técnicos administrativos (2018-2020)



Fonte: DICAT/DIRPA.

Em 2018, o desempenho de 58,1% dos técnicos administrativos superou o esperado, enquanto em 2020 este percentual subiu para 71,3%. Em contrapartida, somente 0,1% dos técnicos avaliados tiveram desempenho considerado insuficiente.

1.2.4 Progressões Funcionais: Mérito, Capacitação e Incentivo à Qualificação concedidos

Entre 2017 e 2020 a PROGEP garantiu a celeridade das concessões de todas as progressões funcionais previstas na carreira dos técnicos administrativos pela Lei nº 11.091/05. No quadriênio foram concedidas 6.258 progressões por mérito, 1.857 progressões por capacitação e 1.303 incentivos à qualificação.

Tabela 31 - Progressões Funcionais Concedidas (2017-2020)

Tipo de Progressão	2017	2018	2019	2020	Total
Progressão por Mérito Profissional	1604	1751	1484	1419	6258
Progressão por Capacitação Profissional	512	499	516	330	1857
Incentivo à Qualificação	384	341	379	199	1303

Fonte: DICAT/DIRPA.

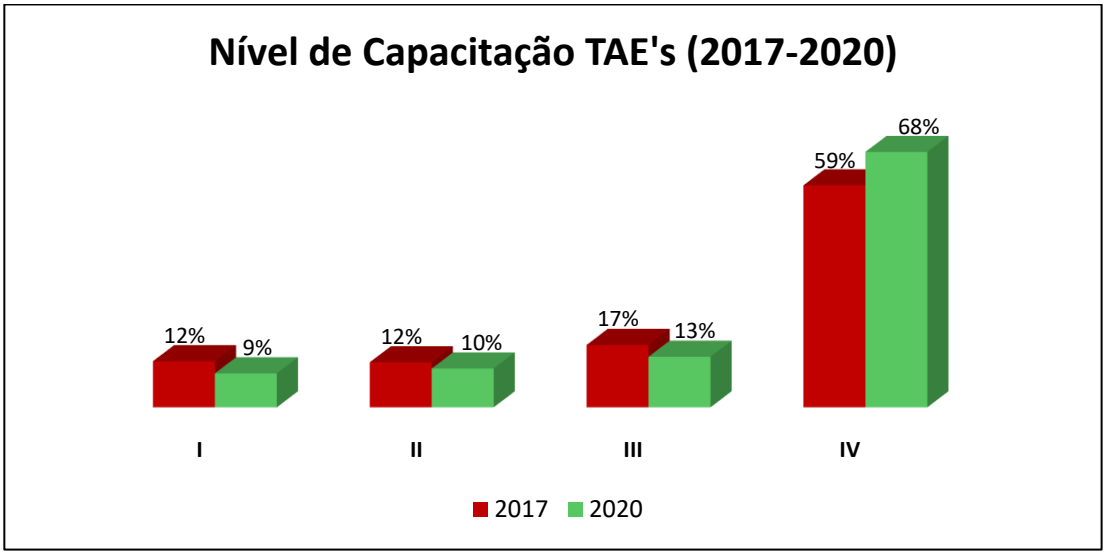
Ressalta-se que a progressão por mérito profissional é concedida de ofício a todos os servidores que cumprem o interstício de 18 (dezoito) meses de efetivo exercício e obtém aprovação no processo de avaliação de desempenho. A cada progressão o técnico administrativo aumenta um nível em seu padrão de vencimento, sendo limitado ao nível 16. O último levantamento, realizado em setembro de 2020, aponta que 24% dos técnicos administrativos já alcançaram o último nível em sua carreira (Padrão de Vencimento 16).

Em 2018 apenas 01 (um) técnico não teve sua progressão concedida, enquanto em 2020, 03 (três) técnicos deixaram de receber sua progressão em virtude de reprovação no processo de avaliação de desempenho. Nos anos de 2017 e 2019 não houve progressões por mérito indeferidas.

Referente à progressão por capacitação profissional, em 2020 houve queda nas concessões, que pode ser reflexo da Pandemia Covid-19, bem como da quantidade limitada de 4 níveis previstos para este tipo de progressão.

O gráfico 7 revela que 59% dos técnicos haviam alcançado o nível máximo de capacitação em 2017. Esse percentual subiu para 68% em 2020. Tais números também são impactados pelas aposentadorias e limitação no provimento de novas vagas.

Gráfico 7 – Nível de capacitação TAE’S (2017-2020)



Fonte: DICAT/DIRPA.

Quanto ao Incentivo à Qualificação, o levantamento também aponta uma redução nas concessões no ano de 2020, se comparado ao mesmo período nos anos anteriores. Novamente, o número de concessões foi impactado pela Pandemia do Covid-19, uma vez que não houve provimento de novos servidores no período de março a setembro de 2020, além dos calendários acadêmicos e escolares permanecerem suspensos em diversas instituições de ensino.

De toda forma, o quadro abaixo demonstra que houve queda nas concessões de incentivo referente à Graduação, que passou de 30% em 2017 para 17% em 2020, bem como aumento nas concessões referente ao Mestrado, de 19% para 29%, e ao Doutorado, passando de 6% em 2017 para 12% em 2020.

Tabela 32- Concessões de Incentivo à Qualificação (2017-2020)

Nível de Qualificação	2017	2018	2019	2020
Ensino Fundamental, Médio e Técnico	3%	3%	1%	2%
Graduação	30%	26%	21%	17%
Especialização	42%	38%	39%	41%
Mestrado	19%	23%	30%	29%
Doutorado	6%	10%	9%	12%
Total	100%	100%	100%	100%

Fonte: DICAT/DIRPA.

1.2.5 Perfil de Qualificação dos Técnicos Administrativos

O Incentivo à Qualificação, previsto pela LEI Nº 11.091/2005, representa o principal atrativo para ingresso e desenvolvimento na carreira dos TAE. Tal benefício garante, por exemplo, que técnicos com Mestrado possam receber um aumento de até 52% calculado sobre o valor de seu vencimento básico, caso o curso tenha relação direta com suas atividades. Para técnicos com Doutorado, o percentual chega a 75%. Deste modo, o nível de qualificação do quadro de servidores técnicos administrativos da UFU tem aumentado significativamente nos últimos anos.

Dos 2.936 TAE ativos em exercício na instituição[4] e distribuídos nos diferentes níveis de classificação A à E (Tabela 33), cerca de 84% contam com formação igual ou superior à graduação, sendo: 17% graduados, 43% especialistas, 18% mestres e 6% doutores.

Tabela 33 – TAE por escolaridade e nível de capacitação - dezembro/2020

EDUCAÇÃO FORMAL	TOTAL	NÍVEL DE CAPACITAÇÃO																			
		A				B				C				D				E			
		I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
Fund. Incompleto	**64**			3	15	2	1	3	23	4		2	6	1	1	1	2				
Fundamental	**43**	1			8			1	5	2	2	4	10	2	2	2	4				
Médio ou Técnico	**363**			1	20			4	17	16	22	30	111	23	30	19	69	1			
Ensino Superior	**499**				7				1	4	23	14	82	41	39	53	201	16	2	5	11
Especialização	**1266**				3				10		17	29	171	28	46	77	495	68	46	53	223
Mestrado	**525**										5	2	31	9	10	26	164	31	28	37	182
Doutorado	**176**											3		3	9	7	52	14	9	8	71
Total Geral	**2936**	1	0	4	53	2	1	8	56	26	69	84	411	107	137	185	987	130	85	103	487
Subtotal		**58**				**67**				**590**				**1416**				**805**			

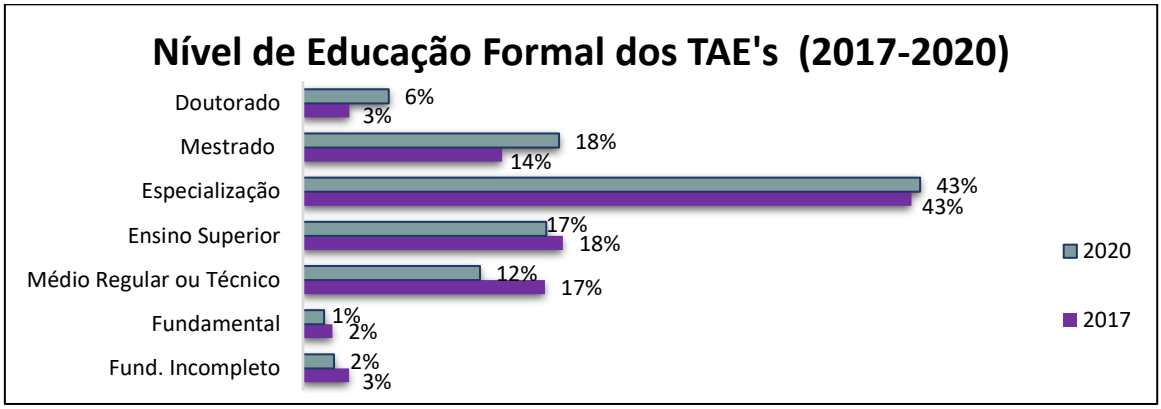
Fonte: Relatório DSSIS/DIRAP – referência: Fita Espelho SIAPE dezembro/2020

O Gráfico a seguir mostra a mudança de concentração do nível de escolaridade dos TAE entre os anos de 2017-2020. O percentual de TAEs com Doutorado praticamente dobrou, passando de 3% para 6%, enquanto o número de técnicos com Mestrado aumentou em 4%. Quanto ao número de técnicos com Graduação e Especialização, houve pouca variação, enquanto o percentual de técnicos com Ensino Médio foi reduzido de 17% para 12 %.

A obtenção de níveis de escolaridade cada vez maiores é reflexo da alta qualificação apresentada pelos candidatos aprovados em novos provimentos, bem como das políticas de qualificação implementadas pela PROGEP, como o QUALI-UFU e as concessões de afastamentos para pós-graduação stricto sensu, que incentivam técnicos a continuar seu processo de qualificação ao longo da carreira.

[4] São servidores técnico-administrativos em exercício na instituição aqueles que constam no SIAPE como situação “Ativo Permanente” e “Excedente à Lotação”. Os técnicos ativos que estão cedidos para outro órgão não foram contabilizados. Conforme fita espelho do SIAPE referente ao mês de dezembro/2020, são 31 servidores técnico-administrativos em situação “Ativo em Outro Órgão”, totalizando 2.967 técnicos em atividade.

Gráfico 8 – Nível de educação formal dos TAE's (2017-2020)



Fonte: DICAT/DIRPA.

Conforme apresenta a Tabela 34, do total de técnicos administrativos com Doutorado, 46% possuem menos de 10 anos de instituição e 43% com faixa etária entre 30 e 39 anos, enquanto apenas 3% possuem mais de 60 anos.

De igual maneira, a Tabela 35 demonstra que a maior concentração de técnicos com Mestrado possui tempo de UFU inferior a 10 anos, totalizando 52%. Em relação à faixa etária, 52% possuem idade inferior a 39 anos, enquanto apenas 5% possuem idade superior a 60 anos.

Tabela 34 - TAE com Doutorado por grupo etário e grupo de tempo na UFU - dezembro/2020

Grupo Etário (anos)	Tempo na UFU (anos)									
	< 5	5 a 9	10 a 14	15 a 19	20 a 24	25 a 29	30 a 34	≥ 35	Total	Total (%)
25-29	1	1	0	0	0	0	0	0	2	1%
30-34	12	20	1	0	0	0	0	0	33	19%
35-39	9	19	12	2	0	0	0	0	42	24%
40-44	3	6	9	7	1	0	0	0	26	15%
45-49	0	6	2	8	0	2	0	0	18	10%
50-54	0	2	5	15	1	11	0	0	34	19%
55-59	0	2	3	4	1	5	1	0	16	9%
60-65	0	0	1	2	0	0	2	0	5	3%
≥ 66	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0%
Total	25	56	33	38	3	18	3	0	176	100%
Total (%)	**14 %**	**32%**	**19%**	**21%**	**2%**	**10%**	**2%**	**0%**	**100 %**	

Fonte: DICAT/DIRPA.

Tabela 35 - TAE com Mestrado por grupo etário e grupo de tempo na UFU - dezembro/2020

Grupo Etário (anos)	Tempo na UFU (anos)									
	< 5	5 a 9	10 a 14	15 a 19	20 a 24	25 a 29	30 a 34	≥ 35	Total	Total (%)
25-29	24	7	0	0	0	0	0	0	31	6%
30-34	32	72	10	0	0	0	0	0	114	22%
35-39	25	55	36	9	0	0	0	0	125	24%
40-44	3	32	31	16	0	0	0	0	82	16%
45-49	3	7	14	30	1	4	0	0	59	11%
50-54	1	6	7	13	1	12	2	0	42	8, %
55-59	2	5	8	10	0	14	7	0	46	9%
60-65	1	1	5	5	1	2	0	5	20	4%
≥ 66	0	0	0	2	0	2	0	2	6	1%
Total	91	185	111	85	3	34	9	7	525	100%
Total (%)	17 %	35%	21%	16%	1%	7%	2%	1%	100 %	

Fonte: DICAT/DIRPA.

1.3 A Capacitação e Qualificação dos Servidores na UFU: Ações e atividades desenvolvidas.

DICAP

O QUALI-UFU, promovido pela DICAP/DIRPA tem como objetivo geral a promoção do desenvolvimento institucional da Universidade por meio da elevação dos níveis de educação formal de seus servidores docentes e técnico-administrativos, fomentando, assim, a qualificação nos níveis de Ensino Fundamental, Médio, Profissionalizante, Técnico, Graduação, Bacharelado, Licenciatura, Tecnológico e Pós-Graduação lato e stricto sensu.

A tabela 36 demonstra o Consolidado das edições do Programa QUALI-UFU, quanto ao número de servidores atendidos. Nota-se que no quadriênio 2017-2020, o número de TAEs participantes é significativamente superior ao número de docentes.

Tabela 36 - Consolidado das edições do Programa QUALI-UFU, quanto ao número de servidores atendidos.

Ano	Participantes Fundamental, Médio e Médio Profissionalizante	Participantes Graduação ou Tecnológico	Participantes Especialização	Participantes Mestrado	Participantes Doutorado	Total de participantes	Docentes	Técnicos
2017	0	35	31	26	7	99	0	99
2018	0	28	19	26	10	83	6	77
2019	0	25	14	35	20	94	8	86
2020	0	18	9	31	24	82	6	76

Fonte: DICAP/ DIRPA

Nos últimos quatro anos foram investidos o total de R$ 1.934.620,35 em ações de qualificação, contribuindo significativamente com a formação continuada dos servidores matriculados em cursos de diferentes modalidades de ensino, conforme demonstrado na tabela 37.

Tabela 37 - Demonstrativo de investimento no Programa QUALI-UFU, em cada modalidade.

Ano	Fundamental, Médio e Médio Profissionalizante	Graduação ou Tecnológico	Especialização	Mestrado	Doutorado	Valor total investido
2017	0	R$71.623,03	R$55.050,28	R$172.975,15	R$74.089,96	R$373.738,42
2018	0	R$53.041,56	R$29.930,31	R$193.989,54	R$116.436,71	R$393.398,12
2019	0	R$51.769,59	R$26.163,31	R$337.838,00	R$257.915,70	R$673.686,60
2020	0	R$32.153,31	R$17.067,27	R$227.862,67	R$216.713,96	R$493.797,21
Soma do valor total investido nas 4 (quatro) edições:						**R$1.934.620,35**

Fonte: DICAP/ DIRPA

Os cursos de capacitação, por sua vez, são planejados e executados considerando as diretrizes estabelecidas pela Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas – PNDP e o Levantamento de Necessidades de Capacitação – LNC, realizado por meio de uma consulta às diferentes unidades acadêmicas e administrativas, cujo objetivo é o de identificar as reais necessidades de desenvolvimento dos servidores; incluídas as necessidades realizadas de modo individual ou coletivo, presencial ou à distância.

Com o objetivo de identificar, nortear e planejar as ações de desenvolvimento dos servidores, no ano de 2019 a DICAP atenta às diretrizes estabelecidas pela PNDP as

quais foram instituídas por meio do DECRETO Nº 9.991, de 28 de agosto de 2019 e a INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 201, de 11 de setembro de 2019; elaborou de maneira objetiva, mas não menos eficaz, o Plano de Desenvolvimento de Pessoas da Universidade Federal de Uberlândia – PDP/2020. Nele encontram-se as ações que atendem as necessidades administrativas, táticas e estratégicas da UFU, incluídas as necessidades de desenvolvimento de direção, chefia, coordenação e supervisão.

O PDP desenvolvido por esta instituição possui um caráter consecutivo, estratégico, informativo e dinâmico, sendo responsabilidade da PROGEP e de seus setores, o acompanhamento destas ações, bem como, a divulgação do cronograma, de formar a dar amplo acesso e informações aos servidores da Instituição.

A partir do mapeamento de necessidades de capacitação, a DICAP oferece continuamente cursos, palestras, workshop, treinamentos e outros eventos que contribuem com o desenvolvimento das competências, habilidades e atitudes necessárias ao desempenho das funções dos servidores docentes e técnico-administrativos. É importante mencionar o contínuo aumento da oferta de cursos ao longo do triênio 2017-2019, como ilustra a tabela 38.

Tabela 38 - Quantitativo das ações de capacitação planejadas pela DICAP (2017-2020)

Ano	Ações de capacitação planejadas
2017	54
2018	70
2019	98
2020	30
(2017-2020)	**252**

Fonte: DICAP/DIRPA.

No exercício de 2017, a DICAP teve relevante participação na implantação do SEI ao oferecer 16 turmas de cursos relativos ao referido Sistema em caráter emergencial.

É importante mencionar que, no exercício de 2020, os números de cursos foram reduzidos, uma vez que foram oferecidos apenas cursos on-line após março de 2020. Em virtude da pandemia Covid 19, a agenda de cursos foi amplamente adaptada à aprendizagem remota, sobretudo para atender a demanda emergencial da

Universidade Federal de Uberlândia para a execução das Atividades Acadêmicas Remotas Emergenciais (AARE). Neste período foram planejadas 30 ações, as quais permitiram a capacitação de 1.684 servidores, com expressivo número de docentes, para que os profissionais UFU continuassem desenvolvendo seu trabalho com qualidade e eficiência, ainda que a distância.

A tabela 39 detalha as ações de capacitação planejadas pela DICAP no ano 2020:

Tabela 39 - Detalhamento das ações de capacitação planejadas pela DICAP, ano 2020.

Ações de Capacitação 2020	Período	Vagas ofertadas	Número de inscritos	Nº de participantes aprovados
Inglês geral para iniciantes (online)	17/02/2020 a 02/12/2020	25	58	9
Coaching para o desenvolvimento profissional no setor público	17/02/2020 a 25/03/2020	30	25	22
Reuniões virtuais - Mconf/RNP - turma 1	16/03/2020 a 05/04/2020	50	54	47
Reuniões virtuais - Mconf/RNP - turma 2	13/04/2020 a 23/04/2020	90	90	81
Reuniões virtuais - Mconf/RNP - turma 3	27/04/2020 a 10/05/2020	90	90	76
Seminário de Integração ao Ambiente de Trabalho – turma 1	05/05/2020 a 02/06/2020	150	40	34
Metodologias Ativas e Tecnologias Digitais no Ensino Remoto- Online - parceria com PROEXC	25/05/2020 a 21/09/2020	30	21	10

Reuniões Virtuais e Conferências Web Mconf HTML 5 Turma 4	15/06/2020 a 28/06/2020	100	99	82
Moodle para Atividades de Ensino Remotas - ESEBA	29/06/2020 a 19/07/2020	50	33	22
Moodle para Atividades de Ensino Remotas - ESTES	29/06/2020 a 19/07/2020	50	32	31
Moodle para Atividades de Ensino Remotas - GRADUAÇÃO	29/06/2020 a 19/07/2020	235	235	190
Reuniões Virtuais e Conferências Web Mconf HTML 5 Turma 5	01/07/2020 a 15/07/2020	100	86	86
Mapeamento de Processos no Serviço Público utilizando BPMN - Business Process Modeling Notation	06/07/2020 a 27/07/2020	100	24	24
Moodle para Atividades de Ensino Remotas - turma para DOCENTES	27/07/2020 a 16/08/2020	280	226	226
Moodle para Atividades de Ensino Remotas - turma para TÉCNICOS	27/07/2020 a 16/08/2020	50	28	28
Microsoft Teams para Atividades de Ensino Remotas – MANHÃ	24/08/2020 a 08/09/2020	100	91	52
Microsoft Teams para Atividades de Ensino Remotas – NOITE	24/08/2020 a 08/09/2020	100	73	40
Microsoft Teams	03/08/20 a 16/08/20 (4 turmas) e de 17/08/20 a	703	695	435

	30/08/20 (10 turmas)			
Seminário de Integração ao Ambiente de Trabalho	24/08/2020 a 20/09/2020	100	21	14
Workshop: saúde mental e meditação para iniciantes	09/09/2020	100	83	60
Microsoft Teams (turmas Gustavo e Darcius)	21/09/2020 a 05/10/2020	100	106	73
Seminário de Integração ao Ambiente de Trabalho - TURMA 2	02/11/2020 a 30/11/2020	100	18	13
Moodle para Atividades de Ensino Remotas - turma para TÉCNICOS E DOCENTES	02/11/2020 a 23/11/2020	50	53	26
TOTAL		2783	2281	1672

Fonte: DICAP/DIRPA.

Ressalta-se, que o desafio é manter, de maneira contumaz, o contínuo aumento da participação dos servidores nas ações de capacitação, contribuindo com a formação e o desenvolvimento de competências consideradas essenciais para as carreiras e a qualidade de vida. Exatamente por esta razão, a DICAP tem ampliado o número de cursos oferecidos fora de sede e fortalecido a parceria com o Centro de Educação a Distância - CEaD para implementar ações na modalidade EAD. Tudo isto, obviamente, alinhando com as diferentes políticas, projetos e programas vigentes no âmbito da UFU, tais como a Educação Inclusiva, a Formação Docente e as Políticas Linguísticas e de Internacionalização.

DIAFA

1.4 Evolução dos dados de afastamento

Uma das principais mudanças em relação aos afastamentos para qualificação de servidores da UFU se deu com a vigência do Decreto nº 9.991, de 28 de agosto de 2019, que estabeleceu novos marcos para a redação do Plano de Desenvolvimento de Pessoas da Universidade (PDP/UFU).

O PDP/UFU tem a finalidade de elencar as ações de desenvolvimento necessárias à consecução de seus objetivos institucionais. Para isto, apresenta as demandas da UFU em relação às ações de afastamento, participação em programa de pós-graduação stricto sensu no País, licenças para capacitação, participação em programa de treinamento regularmente instituído e realização de estudo no exterior, além de discriminar as ações de capacitação de servidores que serão oferecidas pela UFU.

A vigência do Decreto retromencionado também trouxe mudanças na forma como a PROGEP/UFU orienta os processos de afastamentos, de forma que, a partir deste marco legal, os afastamentos na UFU estão sendo orientados a partir da publicação de editais aos servidores, com critérios de elegibilidade isonômicos e transparentes para processo de seleção de propostas passíveis de afastamentos, obedecendo aos devidos ritos legais e processuais para a concessão do afastamento.

Quanto aos processos de Licença para capacitação, estes também passaram por adequações para atender à nova legislação. Estas alterações envolveram revisão dos procedimentos, mudanças de formulário no SEI/UFU e orientações aos usuários interessados.

A evolução dos dados de afastamento de Professores da Carreira do Ensino Superior, Ensino Básico e Ensino Técnico, relativa ao período 2017-2020, é ilustrada na tabela 40. Historicamente, o número de afastamentos nacionais supera os afastamentos para fora do país. Do mesmo modo, o número de pedidos de afastamento para cursar doutorado prevalece no país, enquanto a busca pelo título de

pós-doutorado é evidenciada no exterior. A queda significativa no número de afastamentos em 2020 se deve às implicações do COVID-19, que exigiu a suspensão dos cursos de capacitação, afastamentos e licenças para capacitação que ensejavam viagens nacionais ou internacionais.

Tabela 40 – Afastamentos de Professor da Carreira do Ensino Superior + Ensino Básico + Ensino Técnico

Modalidade	2017	2018	2019	2020
Afastamento - Nacional				
Mestrado	2	2	6	0
Doutorado	73	68	39	50
Pós-doutorado	36	36	68	32
Total: afastamento nacional	**111**	**106**	**113**	**82**
Afastamento – Internacional				
Mestrado	0	0	0	0
Doutorado	12	14	3	1
Pós-doutorado	22	23	34	12
Total: afastamento internacional	**34**	**37**	**37**	**13**
Total geral	**145**	**143**	**150**	**95**

Fonte: DIAFA/DIRPA.

A DIAFA também contribui para o processo de internacionalização da UFU, orientando os processos de afastamento do País para eventos de curta duração e, também, para afastamentos para missões no exterior. Destaca-se neste ponto o apoio da DIAFA em operacionalizar os afastamentos oriundos do Programa de internacionalização da Capes (CAPES/Print). Desse modo, a partir das concessões de licenças para capacitação e afastamentos para pós-graduação stricto sensu, são alcançados avanços e melhorias tanto no índice de qualificação dos servidores, pela obtenção de titulação e aprendizado contínuo, quanto na melhoria da capacidade técnica dos servidores da UFU, a partir da concessão de licenças para capacitação.

O processo de afastamento do país para eventos de curta duração sofreu alterações em virtude da vigência da PORTARIA 204 de 06/02/2020 – MEC e da PORTARIA REITO Nº 294 DE 11 DE MARÇO DE 2020.

Tabela 41 - Afastamentos de docentes para eventos de curta duração (até 30 dias)

Modalidade	2017	2018	2019	2020
Afastamento - Nacional				
Professor da Carreira do Magistério Superior	3	13	34	3
Professor da Carreira do Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico	0	0	0	0
Total: afastamento nacional	**3**	**13**	**34**	**3**
Afastamento - Internacional				
Professor da Carreira do Magistério Superior	90	251	263	17
Professor da Carreira do Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico	1	5	5	0
Total: afastamento internacional	**91**	**256**	**268**	**17**
Total geral	**94**	**269**	**302**	**20**

Fonte: DIAFA/DIRPA.

A tabela 41 mostra que o número de afastamentos de docentes para eventos de curta duração é significativamente maior a nível internacional. Quanto aos afastamentos de docentes para capacitação superior a 30 dias (Tabela 42), prevalece os pedidos nacionais.

Tabela 42 - Afastamentos de docentes para capacitação (superior a 30 dias)

Modalidade	2017	2018	2019	2020
Afastamento – Nacional				
Professor da Carreira do Ensino Superior + Ensino Básico + Ensino Técnico	34	31	28	8
Afastamento - Internacional				
Professor da Carreira do Ensino Superior + Ensino Básico + Ensino Técnico	0	5	3	1
Total geral	**34**	**36**	**31**	**9**

Fonte: DIAFA/DIRPA.

A evolução dos dados de afastamento Pós-graduação Stricto Sensu para Técnicos Administrativos, relativa ao período 2017-2020, é ilustrada na tabela 43.

Historicamente, o número de afastamentos para cursar mestrado tem reduzido, enquanto prevalecem os pedidos de afastamento para cursar doutorado.

Tabela 43 – Afastamentos de Técnicos Administrativos para Pós-graduação Stricto Sensu

	Mestrado				Doutorado				Pós-Doutorado			
	2017	**2018**	**2019**	**2020**	**2017**	**2018**	**2019**	**2020**	**2017**	**2018**	**2019**	**2020**
Afastamento Integral												
TAE - UFU	27	38	14	10	13	14	15	10	-	-	2	1
TAE - HC	12	6	1	0	2	7	6	7	-	-	0	0
Total Afastamento Integral	**39**	**44**	**15**	**10**	**15**	**21**	**21**	**17**	**-**	**-**	**2**	**1**
Afastamento Parcial												
TAE - UFU	21	25	34	2	7	6	10	0	-	-	0	0
TAE - HC	8	3	3	1	2	3	1	0	-	-	0	0
Total Afastamento Parcial	**29**	**28**	**37**	**3**	**9**	**9**	**11**	**0**	**-**	**-**	**0**	**0**
Total Geral	**68**	**72**	**52**	**13**	**24**	**30**	**32**	**17**	**-**	**-**	**2**	**1**

O processo de afastamento do país para eventos de curta duração é evidenciado na tabela 44, e mostra a diferenciação dos pedidos de afastamento dos servidores UFU e HC.

Tabela 44 - Afastamentos de Técnicos Administrativos para eventos de curta duração (até 30 dias)

Modalidade	2017	2018	2019	2020
Afastamento - Nacional				
Técnico-Administrativos - UFU	5	10	11	0
Técnico-Administrativos - Hospital de Clínicas (HC)	1	1	3	0
Total Afastamento – Nacional	**6**	**11**	**14**	**0**
Afastamento - Internacional				
Técnico-Administrativos - UFU	6	15	14	3
Técnico-Administrativos - Hospital de Clínicas (HC)	12	7	3	1
Total Afastamento – Internacional	**18**	**22**	**17**	**4**
Total geral	**24**	**33**	**31**	**4**

Fonte: DIAFA/DIRPA.

A tabela 45 mostra os afastamentos de Técnicos Administrativos para capacitação superior a 30 dia. É possível notar que os afastamentos nacionais são relativamente maiores que os internacionais.

Tabela 45 - Afastamentos de Técnicos Administrativos para capacitação (superior a 30 dias)

Modalidade	2017	2018	2019	2020
Afastamento - Nacional				
Técnico-Administrativos	48	45	40	16
Afastamento – Internacional				
Técnico-Administrativos	2	2	3	0
Total	**50**	**47**	**43**	**16**

Fonte: DIAFA/DIRPA.

CAPÍTULO 2

Diretoria de Administração de Pessoal

A DIRAP conta com 8 divisões com atribuições fundamentais para o bom andamento das atividades institucionais. Dentre elas destacam-se a gestão cadastral e da folha de pagamento de pessoal da Universidade. As atribuições das divisões da diretoria estão descritas a seguir:

DIANP - Divisão de Análise de Processos: Responsável pelo acompanhamento e execução de decisões judiciais; atendimento direto e prestação de informações às Procuradorias; apoio e fornecimento de subsídios à AGU; e atendimento aos servidores para prestar informações relativas a assuntos judiciais.

DIAPP - Divisão de Aposentadoria e Pensão: Tem como principais atribuições o registro e acompanhamento dos processos de aposentadoria e pensão; o acompanhamento do recadastramento dos servidores aposentados e pensionistas; a contagem e averbação de tempo de serviço e a concessão do abono de permanência.

DICOT - Divisão de Controle Técnico: Responsável pelo levantamento de informações para subsidiar o Relatório de Gestão, o Anuário UFU, Sistema Integrado de Monitoramento, Execução e Controle (SIMEC/MEC); manutenção do Sistema SIE/SG; a elaboração da identidade funcional; a manutenção de PCA´s (registro funcional do servidor no SIAPE); controle de acesso de usuários a Sistemas específicos.

DIEDI - Divisão de Estruturação de Dados e Informações: Responsável pela elaboração de relatórios gerenciais para atendimento de demandas da Diretoria e de demandas externas; e a atualização mensal de tabelas de banco de dados para cálculos diversos.

DIFOP – Divisão de Folha de Pagamento: Responsável pelo cálculo e implementação de rendimentos e descontos dos servidores; fornecimento de documentos relativos às informações financeiras para o servidor; emissão de portarias e realização de pagamentos relativos ao quadro de cargos de direção, funções

gratificadas e substituições; geração de relatórios da folha de pagamento a serem encaminhadas à Diretoria de Administração Financeira - DIRAF; o cálculo, emissão e encaminhamento à DIRAF de guias de recolhimentos das obrigações patronais e encargos sociais.

DIMOR – Divisão de Movimentação e Registro: Responsável pelo registro e acompanhamento dos servidores nos sistemas SIAPE e E-pessoal (Registro e Apreciação de Atos de Admissão e Concessão - TCU); pela operacionalização e fornecimento de informações referentes a cadastro pessoal/funcional (emissão de declarações e certidões de tempo); gestão de férias; desbloqueio e orientações de acesso ao Sistema SIGEPE pelos servidores.

DIPES – Divisão de Pessoal: Responsável pelo controle de frequência dos TAE e estagiários; registro e acompanhamento da licença gestante, da licença paternidade, da licença à adotante, do adicional de serviços extraordinários e do adicional noturno; e pelo atendimento aos servidores do campus Umuarama e do Hospital de Clínicas (juntamente com a Gerência de Desenvolvimento Humano do HC - GDHS).

DIVAO – Divisão de Apoio Operacional: Tem como principais atribuições a emissão de pareceres relativos à legislação de pessoal; a orientação às demais áreas da Diretoria sobre a aplicação da legislação; a manutenção do cadastro atualizado de legislação de pessoal; a realização de estudos que proporcionem melhoria nos processos da Diretoria; e a promoção e apoio às ações voltadas para a simplificação de procedimentos e à melhoria do atendimento ao público.

2.1 Gestão de riscos e controles internos realizados pela DIRAP

De acordo com o DECRETO Nº 9.203, de 22 de novembro de 2017, a gestão de riscos na administração pública é o processo de natureza permanente, estabelecido, direcionado e monitorado pela alta administração, que contempla as atividades de identificação, avaliação e gerenciamento de potenciais eventos que possam afetar a organização, destinado a fornecer segurança razoável quanto à realização de seus objetivos.

Buscamos envolver todas as ações da DIRAP em análise de riscos. Para padronizar os processos, garantindo uma melhor forma de execução e a qualidade dos serviços prestados, a Diretoria trabalha com o mapeamento de seus processos e segue as orientações dos Manuais de Procedimentos do Sistema SIGEPE. Além disso, os registros cadastrais e financeiros dos servidores são realizados por Sistemas do governo que já contam com parâmetros que auxiliam no controle interno e na minimização de erros operacionais.

Também as auditorias externas realizadas pela CGU e pelo TCU servem como um feedback construtivo para a DIRAP, que busca nos indícios de irregularidade apontados por aqueles órgãos, a readequação necessária de seus processos, de modo a sanar as inconsistências, atuando, assim, tanto de forma corretiva quanto preventiva, mitigando falhas que possam interferir no alcance dos objetivos institucionais.

2.2 Medidas administrativas relativas à apuração de responsabilidades por danos ao erário

Os valores percebidos indevidamente a servidores, pensionistas, docentes contratados, residentes e estagiários, tão logo identificados, são objeto de reposição ao erário.

Para tanto, de modo a resguardar o trâmite legal do processo, nos casos de servidores e pensionistas são adotados os procedimentos apresentados na ORIENTAÇÃO NORMATIVA Nº 05/2013 e para os demais casos é adotado o percurso processual previsto na Lei do Processo Administrativo (LEI Nº 9.784/99).

Além disso, ao identificarmos os processos com alta incidência de reposição, a DIRAP realiza estudos para buscar alternativas para evitar pagamentos indevidos e, quando necessário, promove reuniões com demais áreas da UFU responsáveis por originar tais processos, na busca por minimizar as inconsistências geradoras de reposição.

As tabelas 46 e 47 mostram que, no quadriênio 2017 a 2020, o número de processos de reposição ao erário aumentou consideravelmente ao longo dos anos,

representando um aumento de 181,81%, enquanto os valores apurados sofreram aumento de 39,75%. Isso demonstra que os valores apurados não seguem a mesma proporção do número de processos que a UFU executa, pois os valores dependem da causa ou motivação que deu origem ao processo de reposição.

Tabela 46 – Número de Processos de reposição ao erário abertos, no período.

Vínculo	2017	2018	2019	2020
Estagiário	78	65	89	56
Residente	1	5	8	15
Servidor	31	49	106	215
Pensionista	-	2	3	20
Professor Substituto	-	3	-	3
Beneficiária Pensão Alimentícia	-	-	1	-
Servidor – Valores em processamento	-	-	-	1
Total	**110**	**124**	**207**	**310**

Fonte: DIFOP/DIRAP

Tabela 47 – Valores processados nas reposições ao erário, no período.

Vínculo	2017	2018	2019	2020
Estagiário	29.493,07	34.214,26	56.312,08	75.708,00
Residente	2.042,67	6.727,48	41.741,41	58.260,36
Servidor	687.271,50	953.973,99	695.870,56	859.557,85
Pensionista	-	15.248,83	99.297,30	3.308,05
Professor Substituto	-	1.204,14	-	7.709,32
Beneficiária Pensão Alimentícia	-	-	3.493,00	-
Total	**718.807,24**	**1.011.368,70**	**896.714,35**	**1.004.543,58**

Fonte: DIFOP/DIRAP

Do mesmo modo, a tabela abaixo demonstra que, até o momento, 81% dos processos de reposição ao erário abertos em 2020 foram quitados, totalizando o valor de R$ 375.444,67 ressarcidos aos cofres públicos.

Tabela 48 – Status dos Processos de reposição ao erário abertos em 2020.

Status	Vínculo	Quant.	Valor Total (R$)	(R$)
Quitado	Estagiário	42	R$ 44.258,68	375.444,67
	Pensionista	19	R$ 3.172,63	
	Residente	8	R$ 12.122,78	
	Servidor	180	R$ 313.048,89	
	Professor substituto	1	R$ 2.841,69	
Não Quitado	Estagiário	14	R$ 31.449,32	629.098,91
	Pensionista	1	R$ 135,42	
	Residente	7	R$ 46.137,58	
	Servidor	35	R$ 546.508,96	
	Professor substituto	2	R$ 4.867,63	
Valores em processamento	Servidor	1	-	-
Total		310	1.004.543,58	1.004.543,58

Fonte: DIFOP/DIRAP

2.3 Evolução do quadro de pessoal e Análise das despesas relacionadas à folha de pagamento

Com o objetivo de analisar a evolução do quadro de pessoal da Universidade, foi realizado o levantamento do quantitativo de pessoal adotando como referência a folha de dezembro para os anos de 2017 a 2020. Os dados são apresentados na tabela 49.

Tabela 49 - Evolução do quadro de pessoal, no período.

	2017	2018	2019	2020
Ativo permanente	5024	4997	4913	4851
Aposentados	2857	2997	3175	3191
Cedido/Requisitado	4	3	1	0
Cargo em comissão	1	1	1	1
Residente	401	421	424	415
Ativo em outro órgão	4	7	12	34
Excedente à lotação	4	3	3	7
Exercício descentralizado	2	2	2	2
Exercício provisório	4	7	6	6
Colaborador PCCTAE	3	1	2	5
Estagiário	226	310	210	110
Docente contratado	145	139	173	114
Contrato temporário (técnico)	0	0	1	1
Composição da força de trabalho	0	0	1	1

Fonte: DIEDI/DIRAP

A categoria Ativo Permanente, composta pelos técnicos administrativos e docentes (Magistério Superior e Ensino Básico, Técnico e Tecnológico) apresentou queda nos últimos anos. Podemos atribuir tal fato, dentre outras causas, pela edição de legislações que tratam da extinção de determinados cargos e da vedação da realização de concursos em casos específicos.

Pelos dados apresentados, é possível identificar aumento no quantitativo de servidores cedidos ou requisitados para outros órgãos, sendo que atualmente o Sistema SIGEPE adota a nomenclatura "Ativo em outro órgão" para classificar tais situações. Já o quantitativo de servidores em exercício descentralizado manteve-se estável nos últimos anos e refere-se a servidores pertencentes à Advocacia Geral da União com exercício na UFU.

Cabe ressaltar que o Ministério da Economia alterou as regras de movimentação de servidores e empregados públicos entre os órgãos e entidades da

Administração Pública Federal direta e indireta, fundações e autarquias, incluídas as empresas públicas e sociedades de economia mista. As novas regras sobre a movimentação de servidores e empregados públicos federais para composição da força de trabalho, impostas pela PORTARIA Nº 282, DE 24 DE JULHO DE 2020, pode impactar de forma ainda mais significante na rotina da universidade.

Houve ligeiro aumento de servidores classificados como "Excedente à lotação". Trata-se de casos em que servidor é incluído no quadro de pessoal sem que haja um código de vaga disponibilizado para tal fim. A situação pode ocorrer em situações em que a nomeação decorre de decisão judicial ou quando há uma reversão de aposentadoria de forma compulsória, seja por determinação do Tribunal de Contas da União ou por cessação da invalidez que motivou a aposentadoria, por exemplo.

A respeito do exercício provisório, que trata de servidores que vêm de outros órgãos para acompanhar cônjuge ou companheiro, também servidor público, houve pouca alteração no decorrer dos últimos anos. Também é possível identificar certa estabilidade no quantitativo de residentes médicos e multiprofissionais em atividade na UFU, e nos casos de Colaboradores Técnicos, que são servidores vindos de outras instituições para exercer suas atividades na Universidade, conforme previsto no art. 26-A da Lei nº 11.091/2005.

Identificamos também acentuada queda no quantitativo de estagiários nos últimos três anos. A gestão do estágio é feita por setor específico pertencente à PROGRAD, o que limita a realização de inferências sobre a oscilação em questão.

Já a variação nos quantitativos de docentes contratados é diretamente relacionada com a existência de afastamentos dos docentes efetivos que ensejam a designação de professor substituto, conforme estabelecido na Lei nº 8.745/1993.

Por fim, temos que em 2019 foi realizado o primeiro contrato temporário para a realização de atividade técnica e, em 2020, recebemos um servidor de outro órgão movimentado para compor força de trabalho, conforme disposto na Portaria nº 282, de 24 de julho de 2020.

A respeito do quantitativo de aposentados, houve aumento durante o período analisado. Acreditamos que uma das causas que estimulou servidores a optar pela aposentadoria foi a ampliação de discussão nos últimos anos sobre uma iminente reforma da previdência, o que deixou muitos apreensivos sobre a possibilidade de enrijecimento nos requisitos para aposentadoria. No final de 2019, foi aprovada a Emenda Constitucional nº 103, que trouxe novas regras para aposentadoria.

O gráfico 9 ilustra a evolução das aposentadorias dos servidores no período de análise deste relatório.

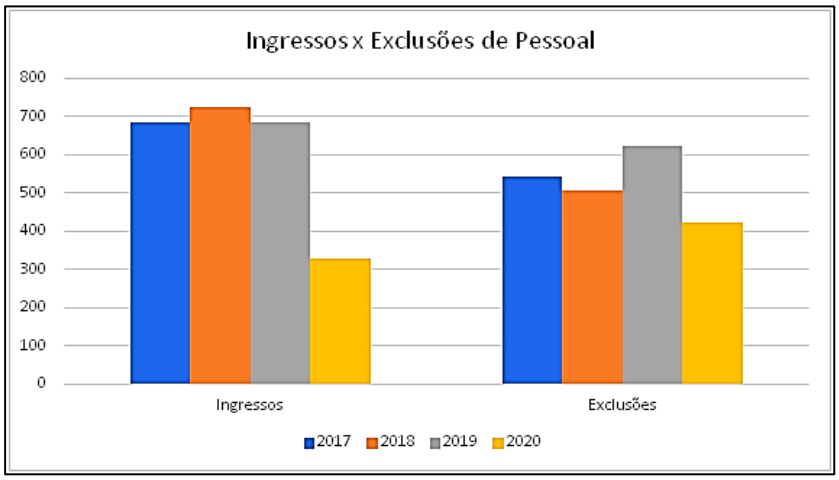
Gráfico 9 – Quantitativo de aposentados (2017-2020)

Fonte: DIRAP/PROGEP

O quantitativo de pessoal ingressante na Universidade no quadriênio 2017 a 2019 foi, respectivamente, 685, 725, 685 e 330. A respeito das exclusões, estas foram, respectivamente, 543, 507, 624 e 424. Destacamos que grande parte dessa movimentação decorre das contratações e desligamentos relacionados aos residentes; no ano de 2019, por exemplo, ingressaram 192 residentes e desligaram-se 182 (seja por conclusão do curso ou por desistência). Grande variação também ocorre com

relação aos estagiários; também tomando o ano de 2019 como exemplo, ingressaram 159 e foram excluídos 227 estagiários. O gráfico 10 ilustra a situação descrita acima.

Gráfico 10 - Quantitativo de pessoal ingressante na Universidade e número de exclusões (2017-2020)

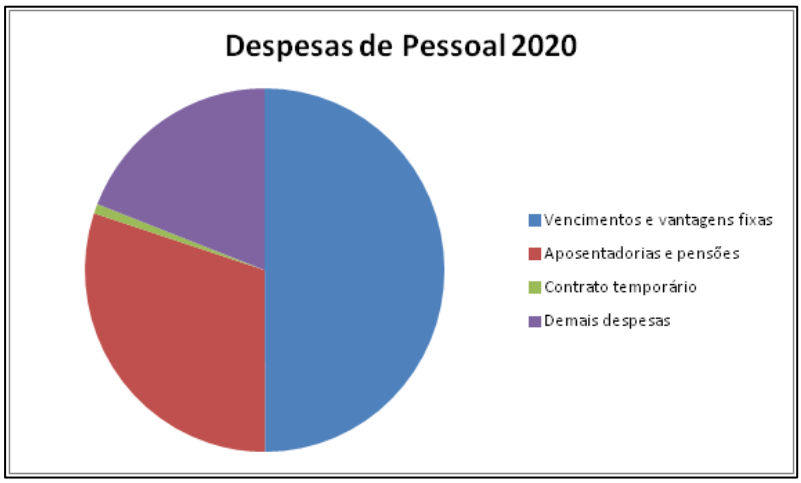


Fonte: DIRAP / PROGEP

No ano de 2020, houve considerável queda no quantitativo de ingressos e exclusões no quadro de pessoal. A respeito dos ingressos, houve diminuição principalmente na entrada de ativo permanente, estagiários e docentes contratados em comparação ao ano anterior. Com relação às exclusões, destacamos expressiva queda no número de desligamentos de ativos permanentes em comparação ao ano anterior. A diminuição abrupta dos índices de ingresso e exclusão de pessoal no ano de 2020 pode ser atribuída, em partes, pela atipicidade do ano em questão, no qual foi declarada Emergência em Saúde Pública de Importância Nacional em decorrência da COVID-19.

A análise das despesas de pessoal relacionadas à folha de pagamento envolveu os dados das Unidades Pagadoras do Hospital de Clínicas e da Fundação Universidade Federal de Uberlândia e, de modo geral, apresentaram aumento no decorrer do período analisado (cerca de 3,8% de 2017 para 2018, cerca de 4,6% de 2018 para 2019, e cerca de 4% de 2019 para 2020).

Gráfico 11 – Detalhamento das despesas de pessoal, ano 2020.



Fonte: DIRAP / PROGEP

O gráfico 11 e a tabela 50 ilustram, respectivamente, a distribuição das despesas com pessoal no ano de 2020 e as despesas de pessoal relacionadas à folha de pagamento.

Tabela 50 - Análise das despesas de pessoal relacionadas à folha de pagamento

	2017	2018	219	2020
Despesas de Pessoal	R$ 1.151.513.651,63	R$ 1.195.268.797,80	R$ 1.250.343.255,13	R$ 1.301.077.486,10

Fonte: DIRAP / PROGEP

Se analisarmos especificamente as despesas referentes ao ano de 2020, é possível identificar que a maior despesa da folha de pagamento envolve vencimentos e vantagens fixas dos servidores em atividade, seguida de proventos e vantagens fixas de aposentadorias e pensões.

Assim, é importante avaliar a evolução das duas categorias durante os anos analisados. Esta evolução pode ser visualizada na tabela 51.

Tabela 51 – Evolução das despesas de pessoal (2017-2020).

Tipo de despesa	2017	2018	2019	2020
Vencimentos e vantagens fixas (ativo)	R$613.426.837,51	R$625.939.482,87	R$638.789.776,86	R$650.145.186,42
Aposentadorias e pensões (proventos e vantagens fixas)	R$308.109.870,46	R$337.711.980,64	R$372.214.263,59	R$391.636.500,97

Fonte: DIRAP / PROGEP

No ano de 2020, no caso específico dos ativos, ao considerarmos que não houve aumento no quantitativo, conforme o tópico sobre o quadro de pessoal, o aumento no valor total apresentado pode ser atribuído ao desenvolvimento na carreira dos técnicos administrativos e docentes por meio de progressões ou promoções. Já o aumento dos gastos com aposentadorias e pensões pode ser atribuído dentre outras causas, ao aumento no quantitativo das ocorrências de aposentadorias, conforme tópico sobre o quadro de pessoal.

Além disso, no relatório detalhado é possível identificar também aumento dos valores pagos a título de despesas de exercícios anteriores entre os anos de 2018 e 2019, que se referem a direitos adquiridos pelo servidor, reconhecidos administrativamente e não pagos no exercício de competência. Quando superiores a R$ 5.000,00, dependem da existência de recursos orçamentários para efetivação. Assim, nesses casos o pagamento é liberado diretamente pelo Ministério da Economia a partir dos processos registrados no SIAPE, quando há existência de recursos. No final do ano de 2019, houve liberação de pagamento de grande quantidade de processos de exercícios anteriores superiores a R$ 5.000,00, fato que não ocorreu no ano de 2018.

Em 2020, percebemos que, especificamente na Unidade Pagadora da Fundação Universidade Federal de Uberlândia, houve considerável queda nos valores pagos a título de auxílio transporte e adicional de insalubridade aos servidores, o que pode ser atribuído às Instruções Normativas 28/2020 e 109/2020, que estabeleceram que os servidores em trabalho remoto não receberiam o auxílio transporte e os adicionais

ocupacionais, dentre outros, enquanto tal modalidade de trabalho permanecesse. Já na Unidade Pagadora do Hospital de Clínicas, onde a maioria dos trabalhadores permaneceu em atividade presencial, houve ligeiro aumento de tais valores.

Por fim, destacamos as despesas com a contribuição patronal relaciona ao Regime Próprio de Previdência do servidor ou com a FUNPRESP (Lei nº 12.618/2012), valores que representaram nos anos analisados, em média, cerca de 10% do total de despesas de pessoal relacionadas à folha de pagamento.

CAPÍTULO 3

Diretoria de Saúde e Qualidade de Vida do Servidor

A diretoria tem como finalidade formular diretrizes, planejar, orientar, coordenar, supervisionar e controlar os assuntos referentes à assistência biopsicossocial, saúde ocupacional, vigilância e perícia em saúde, em conformidade com o Governo Federal. Sua missão é atender aos servidores públicos da UFU e órgãos federais partícipes, no que concerne a saúde dos trabalhadores, atentando para a legalidade das ações e promovendo o desenvolvimento da consciência e corresponsabilidade na prevenção à saúde. Neste sentido, os trabalhos desenvolvidos pela DIRQS abarcam os níveis de atenção primários e secundários, priorizando as atividades interdisciplinares, numa abordagem holística de saúde e qualidade de vida. A equipe da DIRQS se mantém atenta e empenhada no atendimento humanizado e integral a todos os servidores da UFU e fundações de apoio.

Em decorrência da edição da RESOLUÇÃO Nº 01/2012 do CONSUN e publicação da PORTARIA REITO Nº 693, de 05 de agosto de 2020, a qual divulgou os organogramas da estrutura organizacional da Universidade, a DIRQS passou a contar com três divisões, sendo elas: Divisão de Promoção e Assistência à Saúde do Servidor (DPASS), Divisão de Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho (DESMT) e Divisão do SIASS e Perícia em Saúde do Servidor (DISPE).

Esta alteração permitiu a criação de uma nova divisão, o que permitiu maior distribuição da carga de trabalho entre os gestores com a atuação mais próxima dos setores, criando maior integração entre toda a diretoria, visando possibilitar maior dinamismo e eficiência na tomada de decisões. O novo organograma permitiu também a criação de uma divisão focada na gestão das unidades descentralizadas, via postos avançados em todos os *campi* da Universidade e no atendimento de outros órgãos pertencentes à Administração Pública, mediante Acordo de Cooperação Técnica para maior aproveitamento dos recursos existentes.

Ainda, a DIRQS passou por renovação nos seus principais cargos de gestão, o que exigiu grande esforço dos novos gestores na compreensão de uma área tão grande e complexa, que envolve atividades relacionadas a gestão de planos de saúde, perícias médicas, engenharia em segurança do trabalho, atenção à dependência química, atendimentos médicos diversos, medicina do trabalho, atendimentos psicossociais, entre outros. Contudo, as mudanças implementadas se mostraram necessárias e eficazes na obtenção de maior organização do trabalho e modernização na gestão, visando adequação de seus fluxos de trabalho à legislação correspondente e maior aproveitamento dos recursos existentes, possibilitando ampliação de serviços oferecidos e foco na promoção à qualidade de vida dos servidores da Universidade.

Em 2020 iniciou-se o processo de estruturação de um espaço no *Campus* Glória para atendimento da DIRQS. Até o momento, conta-se com a designação definitiva do local e o projeto de adequação do ambiente está em processo de aprovação para início das obras.

A sede da diretoria da DIRQS, por estar um prédio muito antigo (Bloco 4E) que passou por diversas intervenções, mas que ainda apresenta diversos problemas estruturais, será reformada e ampliada para que possa acomodar a estrutura necessária ao funcionamento da diretoria e do Ambulatório de Saúde do Servidor. A proposta de reforma e construção foi aprovada pela atual Administração Superior e deverá ser executada nos próximos anos.

Excepcionalmente em 2020, diante da Pandemia do novo Coronavírus, todas as divisões sofreram alterações em seu funcionamento, conforme será citado no relato das ações de cada um dos setores.

DPASS

Divisão de promoção e Assistência à Saúde do Servidor

A DPASS desenvolve seus trabalhos, pautada, na concepção de Ser Humano como uma totalidade integradora, uma unidade indivíduo meio, onde o homem está em constante relação consigo e neste sentido devemos considerar o equilíbrio e a harmonização dessas dimensões. As ações objetivam a promoção da saúde mental e física, contribuindo assim para o bem-estar do servidor e seus dependentes. São desenvolvidas ações de atenção primária e secundária, priorizando as atividades interdisciplinares.

A partir do ano de 2020 o setor ASSER - Ambulatório de Saúde do Servidor e o SIAPS - Setor Integrado de Ações de Promoção a Saúde do Servidor, passaram a integrar o SIAPSS - Setor Integrado de Ações de Promoção à Saúde do Servidor. Desta maneira, esta Divisão passou a abranger os seguintes setores: Setor Integrado de Ações de Promoção à Saúde – SIAPSS; Setor de Atenção à Dependência Química – SADEQ (também conhecido como Oficina da Vida) e o Setor de Saúde Suplementar – SESAS.

3.1.1 Setor Integrado de Ações de Promoção à Saúde do Servidor – SIAPSS

O SIAPSS tem por objetivo desenvolver ações que viabilizem a prevenção e promoção da saúde na instituição, além de possibilitar a construção de postura crítico

e reflexiva quanto à importância da qualidade de vida no âmbito individual e coletivo. O setor conta com área de apoio administrativo e equipe multiprofissional formada por psicólogos, assistentes sociais, educador físico, psiquiatra e técnicas em terapias complementares.

Os programas e projetos oferecidos pelo SIAPSS possuem a função de promoção e prevenção da saúde no ambiente de trabalho, além de ampliar a conscientização, a responsabilidade e a autonomia dos servidores para a adoção de práticas que melhorem a saúde e a qualidade de vida.

No setor são disponibilizados aos servidores os seguintes serviços:

- Acolhimento Psicossocial
- Atendimento do Serviço Social
- Atendimento em Consultas Psiquiátricas
- Educação para Gestão de Finanças Pessoais e Familiar
- Curso de Capacitação “Qualidade de vida no trabalho do SPF”
- Curso de Capacitação “Vamos falar sobre stress no trabalho”
- Projeto Desenvolvendo Habilidade Sociais
- Reiki
- Curso de capacitação “Reconstrução de um viver – Preparação para aposentadoria”
- Encontro de egressos
- Academia para servidores
- Intervenção Relâmpago
- Programa Qualidade de Vida em Ação
- Projetos meses coloridos (Janeiro Branco, Setembro Amarelo, Outubro Rosa e Novembro Azul).

Considerando os serviços oferecidos, a tabela 52 sintetiza o volume de atividades realizadas em cada um deles, como se observa a seguir:

Tabela 52 – Atendimentos de Promoção à Saúde do servidor (2017 a 2020)

Ações	2017	2018	2019	2020
Atendimento Consultoria Esportiva	8	13	15	0
Atendimento Plantão Psicossocial[5]	704	830	-	-
Acolhimento Psicossocial (acompanhamento individual)	215	344	437	76
Atendimento Serviço Social	12	17	14	12
Intervenção Relâmpago	**416**	**197**	**222**	**30**
Cursos	168	68	42	0
Orientação Financeira	11	37	30	16
Palestras/ Módulos / Mídia	24	15	5	6
Programa Qualidade de Vida em Ação - participantes	45	333	83	0
Visita domiciliar/Recadastramento Aposentados e Pensionistas	18	11	21	7
Saúde Mental – Consultas Psiquiatria[6]	1249	1652	2108	669
Meses coloridos[7]	0	122	135	1333

Fonte: SIAPSS / DIRQS

Os números referentes ao ano de 2020, expostos na tabela acima, foram contabilizados até 31 de dezembro e sofreram grande impacto ocasionado pela necessidade do isolamento social e pela implementação do trabalho remoto durante a pandemia de COVID-19.

Observa-se que no ano de 2017, houve redução nos números referentes a cursos oferecidos, uma vez que foram criadas mais turmas do mesmo curso, portanto, apesar da redução apresentada, houve aumento na quantidade de servidores atendidos. A redução observada entre 2018 e 2019 se deve ao fato de os servidores

[5] Este item deixou de ser contabilizado em 2019.
[6] No ano de 2020, devido à pandemia, o psiquiatra ficou sem realizar atendimentos por um período, no retorno, houve redução do número de pessoas atendidas por dia para evitar aglomerações.
[7] No ano de 2020, foram realizados eventos setembro amarelo, outubro rosa e novembro azul de maneira virtual, mediante realização de apresentações no canal do Youtube – número total de visualizações até 31/12.

responsáveis pelos mesmos terem se afastado no decorrer do ano para cursar pós-graduação. O setor oferece cursos como Qualidade de Vida no Trabalho do Servidor Público Federal, Preparação para aposentadoria - Reconstrução de um Viver, Vamos falar sobre Stress no Trabalho, Programa Desenvolvendo Habilidades Sociais, entre outros, os quais constituem o Programa de Desenvolvimento e Aprimoramento Pessoal que visam propiciar aos servidores participantes, informações, reflexões, troca de experiências e atividades vivenciais que estimulem o autoconhecimento.

O item Visita Domiciliar foi contabilizado juntamente com o item Recadastramento/Aposentados e Pensionistas que é realizado por assistentes sociais. O atendimento do serviço social é um modelo de atendimento que compreende a questão social como núcleo de formação do ser humano e como elemento de constituição das relações entre o profissional, a instituição, o cidadão e a realidade social. Esse atendimento analisa e intervêm na realidade social da pessoa interessada, e de acordo com suas necessidades, define estratégias de intervenção social para a situação problema apresentada.

O item descrito como Orientação Financeira refere-se ao projeto Educação para Gestão de Finanças Pessoais e Familiar, que visa possibilitar aos servidores e seus familiares, por meio de processo educativo, novos conhecimentos e ferramentas práticas para a autogestão responsável de sua vida financeira bem como a de sua família – Direcionado a servidores da UFU e Fundações.

O Projeto Cuidado de Si – Intervenção relâmpago, elaborado e coordenado pelo SIAPSS, consiste em atividade itinerante feita por equipe multidisciplinar em forma de visitas aos setores da universidade, em horário de trabalho. Fornece orientações gerais sobre saúde, aferição de pressão arterial, glicemia e índices antropométricos e, distribui panfletos educativos e informativos. Os dados referentes a este projeto consolidam os itens ações setoriais, Cuidado de Si – Intervenção Relâmpago – Atividade da Enfermagem (DISAO) e o item Cuidado de Si - Atividade do Educador Físico que constavam nos Relatórios de Gestão anteriores.

O Programa Qualidade de Vida em Ação tem por objetivo promover ações pertinentes à Promoção de saúde e Qualidade de Vida dos Servidores através de

intervenções realizadas por equipe multidisciplinar tratando sobre as temáticas presentes das demandas dos próprios servidores de cada unidade visitada. São abordados temas como: Saúde Mental, trabalho em equipe, comunicação, assertividade, relações interpessoais, segurança no trabalho, uso e abuso de substâncias, perícia, exames periódicos entre outros. As ações de promoção à saúde fundamentam-se no uso de informações epidemiológicas coletadas, no conhecimento transdisciplinar para melhor atender a relação saúde-trabalho e na participação dos servidores em todas as fases do processo de intervenção nos ambientes de trabalho. O setor participa e é responsável por todas as etapas do projeto.

O serviço de Reiki consiste em terapia em atendimento individualizado de origem oriental, (Rei-universo e Ki-vida) é técnica que trabalha com a energia cósmica universal a qual pode ser aplicada por meio da imposição de mãos. É uma medida terapêutica sem efeitos colaterais e sem contraindicações sendo prática segura e eficiente. Equilibra os sete centros de força vital de energia correspondente às sete glândulas endócrinas, as quais produzem e regulam todos os hormônios para as diversas funções corporais.

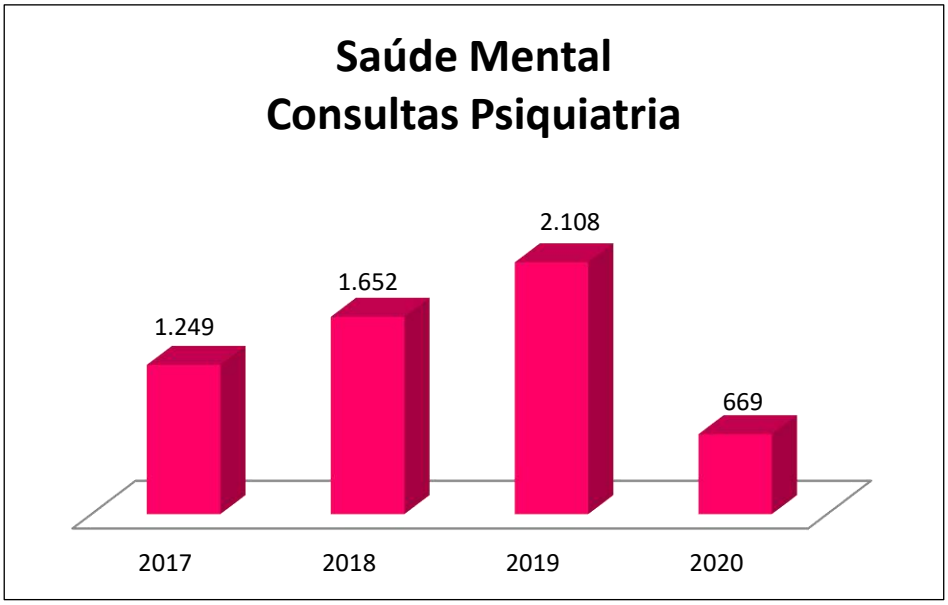
O setor oferece aos servidores atividades físicas em academia de musculação da instituição, como estratégia para diminuir riscos de saúde relacionados ao sedentarismo, regular o funcionamento fisiológico e as medidas antropométricas, com objetivo de aumentar a perspectiva e qualidade de vida dos servidores. O item Atividade Física em 2018 teve um aumento no número por ter sido contabilizado os servidores que fizeram academia durante todo o ano. Em 2019 (pelo afastamento do Educador Físico) e 2020 (pandemia) não houve atividades reduzidas na academia.

Em conjunto, o Acolhimento Psicossocial, as Consultas Psiquiátricas e o Atendimento do Serviço Social consistem no Programa de Saúde Mental que tem por objetivos desenvolver ações que viabilizem a promoção da qualidade de vida na instituição e na comunidade, e possibilitar a construção de postura crítica reflexiva quanto à importância da qualidade de vida no âmbito individual e coletivo. Especificamente quanto ao Acolhimento Psicossocial, ele é um pronto atendimento

para servidores ativos e/ou aposentados da UFU e Fundações, em crise, não sendo necessário agendamento prévio. É uma intervenção que acolhe a pessoa no momento de sua necessidade, ajudando-a a lidar melhor com seus recursos e limites pessoais.

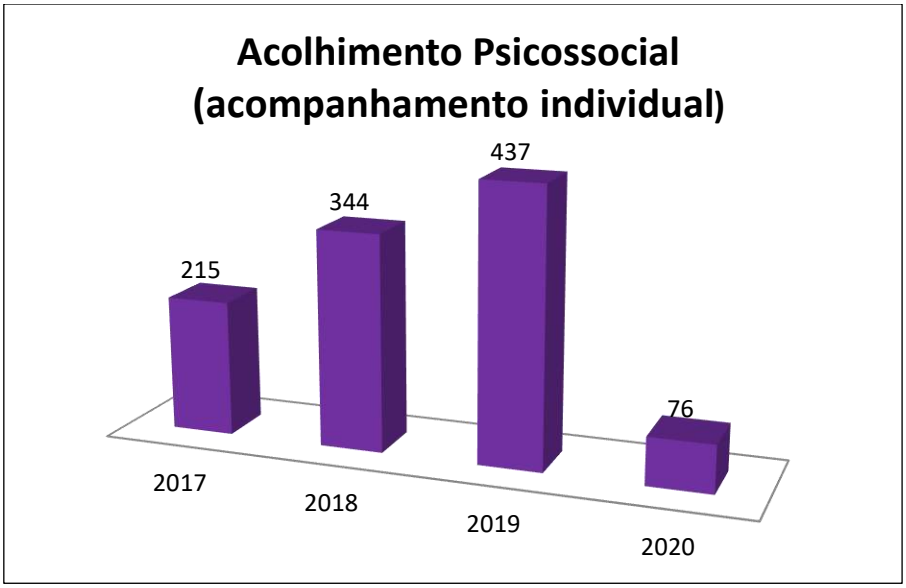
Os gráficos 12 e 13 exibem dados referentes às consultas psiquiátricas e atendimentos do Acolhimento Psicossocial, através dos quais é possível observar o aumento expressivo da quantidade de atendimentos no ano de 2019, comparado aos anos de 2017 e 2018. Nesses anos havia servidores em horário especial para cursar pós-graduação, dentre eles o psiquiatra, que cumpria uma carga horária de 20h (hoje são 40h), além do setor ter participado da greve dos técnicos administrativos no final do ano de 2017. Desta maneira, a partir de 2018 foi possível oferecer maior quantidade de atendimentos aos servidores da Universidade, o que resultou também em um incremento significativo no número pessoas atendidas. Os atendimentos de 2020 estão em menor número devido à interrupção do oferecimento de serviços devido à pandemia do COVID-19.

Gráfico 12 - Saúde Mental - Consultas Psiquiatria (2017-2020)



Fonte: DIRQS / PROGEP

Gráfico 13 - Acolhimento Psicossocial (acompanhamento individual), no período.



Fonte: DIRQS / PROGEP

3.1.2 Ambulatório de Saúde do Servidor

Com o objetivo de viabilizar e otimizar ações de atenção à saúde integral dos servidores e seus dependentes, buscando atendimento humanizado e de qualidade ao servidor, o ASSER oferece Consultas nas especialidades:

- Clínico Geral
- Ginecologia
- Urologia
- Cardiologia
- Neurologia
- Pediatria
- Otorrinolaringologia
- Endocrinologia
- Ortopedia
- Psiquiatria

A tabela 53 exibe a quantidade de atendimentos realizados durante a gestão, para cada um dos serviços que foram ofertados pelo ASSER:

Tabela 53 – Atendimentos do Ambulatório de Saúde do Servidor (2017-2020)

Descrição	2017	2018	2019	2020
Consultas médicas	6.335	4.970	4.951	1.017
Consultas básicas	6.607	5.954	6.009	964
Atendimento - Assistente Social*	-	-	-	-
Atendimento – Nutricionista[8]	16	-	-	-
Atendimento - fisioterapia*	-	-	-	-
Atendimento - psicológico *	-	-	-	-
Ação de promoção e prevenção da saúde - ações coletivas*	-	-	-	-
Procedimento diagnóstico - coleta de material	259	462	432	143
Procedimento diagnóstico - método diagnóstico em especialidade *	**511**	**719**	**945**	**243**
Procedimento diagnóstico - teste rápido	252	257	513	100
Procedimento clínico - atendimento/acompanhamento	509	573	1.261	295
Atendimentos de pacientes procedentes de outras cidades	171	95	112	16
Agendamento de exames no ambulatório central	44.119	47.545	53.463	5.507
* atendimentos transferidos a outros setores da DIRQS				

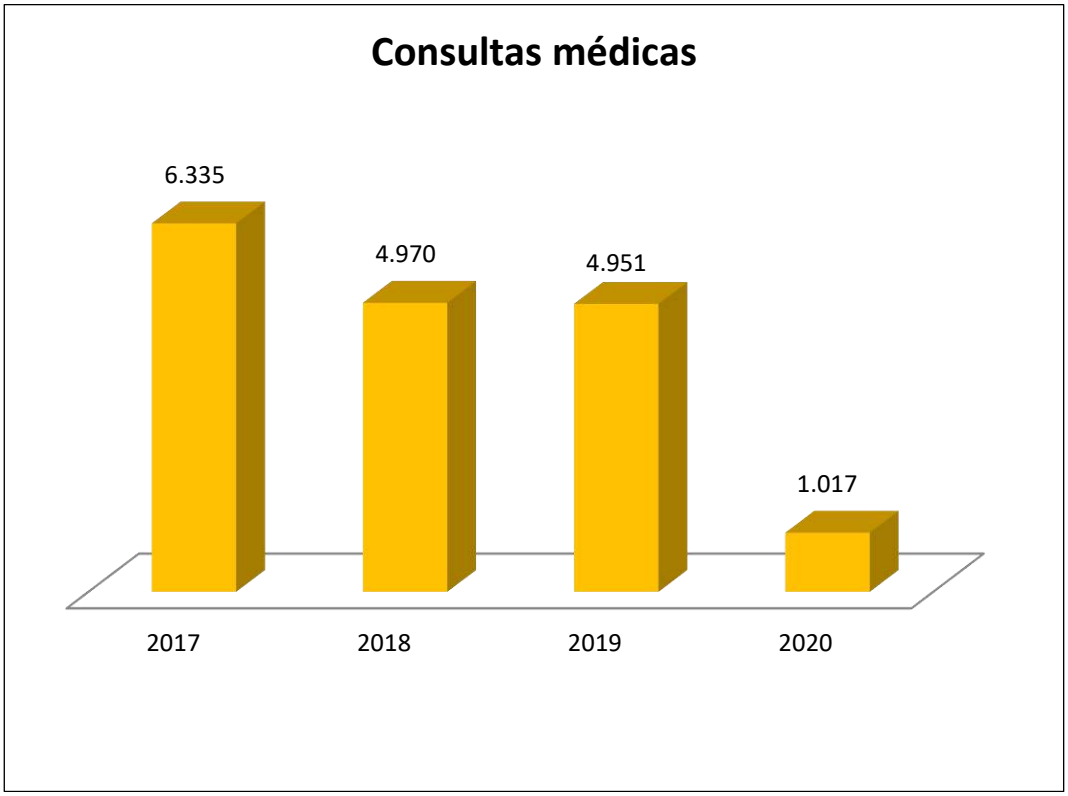
Fonte: DIRQS / PROGEP

Os dados exibidos na tabela acima referentes aos anos 2017, 2018, 2019 e 2020 (de janeiro até março e dos meses novembro e dezembro) foram fornecidos pelo setor de estatísticas do Hospital de Clínicas.

Para maior compreensão dos dados apresentados, informamos que no item Consultas básicas são computados conjuntamente os atendimentos das especialidades Clínico Geral, Pediatria e Ginecologia. No item Consultas Médicas estão inclusos os atendimentos das demais especialidades. Os dados referentes a estas consultas estão mais bem evidenciados nos Gráficos 14 e 15, apresentados a seguir.

[8] O nutricionista deixou o setor em 2017.

Gráfico 14– Consultas médicas (2017 a 2020)



Fonte: DIRQS/PROGEP

Em 2017, o setor contava com 01 (um) pediatra, 01 (um) cardiologista, 01 (um) clínico geral e 01 (um) oftalmologista a mais em relação ao quadro de médicos disponíveis no ambulatório atualmente, por isso observa-se redução no número de atendimentos nos anos de 2018 e 2019 apresentada no gráfico acima. Os atendimentos de 2020 estão em menor número devido à pandemia do COVID-19. Além disso, a pneumologista se aposentou, 01 (um) dos ginecologistas se afastou para capacitação e houve a perda de 01 (um) dos ortopedistas, reduzindo a capacidade de atendimentos do ambulatório atualmente.

O gráfico 15 apresenta uma queda nos atendimentos das consultas básicas, ocasionado pela redução no número de médicos que prestavam serviço no setor.

Gráfico 15 – Consultas básicas (2017 a 2020)

Fonte: DIRQS/PROGEP

O gráfico apresenta uma queda nos atendimentos das consultas básicas, ocasionado pela redução no número de médicos que prestavam serviço no setor. Em 2017 eram 06 (seis) clínicos gerais atendendo, em 2018 e 2019 esse número foi reduzido para 05 (cinco) e atualmente no ano 2020 no setor existem somente 03 (três) clínicos gerais (sendo que um se afastou por motivo de saúde desde o mês de janeiro e o outro tomou posse somente em 8 de dezembro). Além disso, a Pandemia do COVID-19 começou no mês de março e perdura até os dias atuais.

Os dados informados em 2020 são dos meses de janeiro, fevereiro e março (até o dia 20/03). A partir de abril foram realizadas somente consultas (médicas e básicas) por telefone, através do qual foram realizadas orientações sobre o tratamento e prevenção relacionados à COVID19, sobre medicações, troca, renovação de receitas médicas etc. A partir de novembro, os atendimentos presenciais retornaram parcialmente com o objetivo de manter reduzido o número de pacientes e profissionais no setor, e assim os dados voltaram a ser contabilizados normalmente.

3.1.3 Setor de Saúde Suplementar – SESAS

O setor de Saúde Suplementar executa e acompanha a operacionalização dos Planos de Saúde voltados aos servidores da UFU, buscando facilitar a inclusão de novos usuários, solucionar os problemas rotineiros e apontar alternativas e melhorias para os planos vigentes e as futuras contratações.

O plano de saúde licitado pela UFU e que tem a Unimed Uberlândia como contratada já estava no seu quarto ano de vigência em 2017, tendo como principal desafio a sua sustentabilidade em longo prazo, visto que o modelo com valores de mensalidades únicos, independente da faixa etária do usuário, causava a saída dos mais jovens, aumentado rapidamente a idade média dos beneficiários. A sinistralidade, que é a relação entre a receita e as despesas, estava cada vez mais desequilibrada, e, como consequência, os reajustes e realinhamentos da mensalidade precisavam ser cada vez maiores, por vezes acima de 30%, o que por sua vez estimulava ainda mais a busca dos servidores por planos mais acessíveis no mercado.

Em junho de 2018, ano que seria o último de vigência do contrato 055/2013, se iniciaram os estudos preliminares para a licitação do novo plano de saúde que seria oferecido aos servidores, tendo por base as novas instruções normativas, como a IN 05/2017, já estavam em vigor para aprimorar os processos de contratação do Serviço Público. Por se tratar de um serviço de extrema relevância e para evitar um período de desassistência, foi solicitada a prorrogação do contrato anterior por 6 meses para que houvesse tempo suficiente para implantar o novo plano de saúde licitado.

A principal mudança proposta pela equipe de planejamento foi a implementação de 10 (dez) faixas etárias, onde os mais jovens e os mais idosos passariam a pagar mensalidades dentro da realidade do mercado de planos de saúde, tornando a carteira mais oxigenada, e como consequência mais equilibrada.

No final do processo licitatório, a Unimed Uberlândia foi novamente a vencedora, e as mensalidades tiverem seus valores reduzidos em 8 (oito) das 10 (dez) faixas etárias, e em julho de 2019 foi implantado o novo plano de saúde que iniciou com aproximadamente 6.300 vidas, número superior ao do final do contrato anterior.

A equipe de fiscalização deste contrato emite relatório de cada competência, no qual são analisados os Demonstrativos de Resultados Financeiros completos do contrato, com informações do número de vidas, das receitas, das despesas, da sinistralidade, entre outras. Também é feita, por amostragem, a verificação da utilização dos maiores usuários de cada modalidade de plano e escolhido um usuário através de sorteio, trabalho que também tem o objetivo de avaliar a satisfação dos usuários.

Em junho de 2020, após 12 (doze) meses de vigência do contrato 013/2019, a sinistralidade média do grupo foi inferior a 75%, por isso foi aplicado um reajuste de 2,13%, referente somente aos IPCA acumulado no período, sendo este o menor reajuste já aplicado aos contratos entre a Unimed e UFU, o que veio a confirmar o êxito das escolhas feitas pela Administração Superior juntamente com a equipe de planejamento que trabalhou na implantação do novo plano de saúde.

Além do plano de saúde licitado pela Universidade, os servidores podem ter acesso ao benefício da saúde suplementar através do processo de ressarcimento instituído pela PORTARIA NORMATIVA Nº 1, de março de 2017, onde a contratação de planos individuais é feita pelos servidores e o subsídio é pago normalmente nos holerites. Até 2016, era necessário fazer a comprovação mensal dos pagamentos das mensalidades destes planos de saúde. A partir de 2017, esta comprovação passou a ser anual até o final de abril de cada ano. Em 2020, excepcionalmente devido à pandemia, este prazo foi alterado para o final de agosto, e foram concluídos 2451 processos de ressarcimento este ano.

No que toca à assistência à saúde, os desafios são enormes. Entretanto, dada sua importância para toda a comunidade universitária, todos os esforços são feitos diariamente para oferecer este serviço ao maior número de usuários possível.

Na tabela 54 pode ser observado o quantitativo de pessoas que fazem recebimento do subsídio a que tem direito, em conformidade com a PORTARIA NORMATIVA Nº 1, de 9 de março de 2017, no período em análise.

Tabela 54 - Número de Usuários do Plano Unimed Uberlândia licitado pela UFU, por tipo de plano, período 2017-2020.

Descrição	2017				2018				2019				2020			
	Plano Básico	**Plano Intermediário**	**Plano Superior**	**Plano básico 1-rede restrita**	**Plano Básico**	**Plano Intermediário**	**Plano Superior**	**Plano básico 1 rede restrita**	**Plano Básico**	**Plano Intermediário**	**Plano Superior**	**Plano básico 1 rede restrita**	**Plano Básico**	**Plano Intermediário**	**Plano Superior**	**Plano básico 1 rede restrita**
Servidores	1.312	454	251	1312	1.993	692	431	999	1.705	356	278	885	1.759	332	267	832
Subtotal	3.329				4.115				3.224				3.190			
Dependentes (legais e econômicos)	1.202	603	182	1070	1.206	607	174	1070	1.010	114	184	482	1.003	113	184	440
Subtotal	3.057				3.057				1.790				1.740			
Agregados	802	435	67	1088	798	421	63	1088	670	100	16	423	720	109	21	471
Subtotal	2.392				2.370				1.209				1.321			
Total Geral	**8.778**				**9.542**				**6.223**				**6.251**			

Fonte: DIRQS/PROGEP

A variação do número de vidas vinculadas ao contrato licitado UFU/UNIMED é justificada pelos reajustes elevados que foram aplicados no contrato que se encerrou em junho de 2019, o qual não era atrativo para os mais jovens, a partir da vigência do novo contrato licitado o número de vidas se estabilizou.

Existem também os planos Aliança/Qualicorp que são ofertados desde 2015 e são tratados como uma modalidade dos planos de ressarcimento. A Tabela 55 ilustra o número de usuários desta modalidade de planos.

Tabela 55 – Número de Usuários nos Planos ofertados pela Aliança Administradora de Benefícios (Qualicorp)

Descrição	2017	2018	2019	2020
Titulares	301	283	274	132
Dependentes	262	247	236	113
Total Geral	563	530	510	245

Fonte: DIRQS/PROGEP

O número de vidas vinculadas aos planos da Aliança/Qualicorp se manteve estável na casa de 500 usuários até 2019. Em 2020, devido à consolidação do plano licitado UFU/UNIMED, e devido ao reajuste elevado aplicado aos planos da Administradora de Benefícios, muitos usuários optaram pela migração.

O item Modalidade de Ressarcimento refere-se a servidores que recebem o subsídio em caráter indenizatório, de acordo com a seção X, da Portaria n º 1, de 09 de março de 2017. Conforme pode ser vista na tabela 56, atualmente 2493 titulares e 2333 dependentes recebem o benefício saúde suplementar desta forma.

Tabela 56– Número de usuários na modalidade de ressarcimento

Descrição	2017	2018	2019	2020
Nº de processos (titulares)	1.658	1.934	1.950	2.493

Fonte: DIRQS/PROGEP

Devido ao desequilíbrio do contrato licitado, com constantes reajustes elevados e não sendo atrativos para os mais jovens, houve aumento gradual entre 2017 e 2020 dos processos de ressarcimento.

As variações dos números de usuários de todos os contratos, tanto o licitado UFU/UNIMED quanto os planos de ressarcimento e os da Aliança/Qualicorp, estão diretamente ligadas aos reajustes já mencionados, pois, a cada reajuste aplicado, os servidores buscavam se acomodar no plano que era mais acessível no momento. A partir da nova licitação esta realidade foi alterada e os números se estabilizaram.

3.1.4 Setor de Atenção à Dependência Química (SADEQ)

Trata-se de um setor responsável pela atenção à pessoa com problemas relacionados à dependência química, composto por equipe multiprofissional das áreas de Psicologia, Serviço Social, Enfermagem, Terapia Ocupacional e Psiquiatria. Desenvolve atividades de assistência, ensino, pesquisa e prevenção na Comunidade Universitária e aos Servidores Públicos Federal.

O trabalho desenvolvido pela Oficina da Vida compreende ações preventivas e curativas. No âmbito da intervenção curativa, com a finalidade de buscar a abstinência das drogas ou reduzir o consumo e danos à vida dos usuários, oferece o atendimento ambulatorial aos servidores federais, dependentes e estudantes universitários com problemas relacionados ao uso e abuso de álcool, nicotina, maconha, cocaína, anfetaminas, calmantes e outros.

Quanto às ações preventivas, a Oficina da Vida ainda oferece conhecimentos específicos e desenvolve intervenções comunitárias educativas e preventivas, com intervenções motivadoras e informativas sobre os serviços prestados pela Oficina da Vida, Curso de Capacitação para Agentes Multiplicadores, orientações aos setores e chefias da UFU, campanhas educativas e de prevenção, com o intuito de que os mesmos recebam informações precisas sobre o consumo de substâncias e seus riscos, bem como estejam capacitados para executar intervenções motivacionais e acompanhar as pessoas com problemas relacionados ao uso/abuso e dependência de álcool e outras substâncias.

Todas as ações são desenvolvidas por uma equipe multiprofissional devidamente capacitada para lidar com a especificidade da área. Na tabela 57 podem ser observadas as ações realizadas pelo SADEQ, no período.

Tabela 57– Ações desenvolvidas no Setor de Atenção à Dependência Química (SADEQ), período 2017 a 2020

Descrição	2017	2018	2019	2020
Acompanhamento e orientação medicamentosa (Pacientes Ambulatório OV)	196	151	298	69
Acompanhamento internação (Pacientes Ambulatório OV)	-	0	24	1
Admissões (Pacientes Ambulatório OV)	63	52	37	11
Alta Administrativa (Pacientes Ambulatório OV)	-	8	7	2
Alta por resolutividade (Pacientes Ambulatório OV)	-	9	7	2
Anamnese (Pacientes Ambulatório OV)	-	40	31	2
Atendimento individual (Pacientes Ambulatório OV)	344	367	577	330
Atendimento familiar	107	47	51	95
Atendimento de enfermagem (Pacientes Ambulatório OV)	182	129	337	34
Atendimento/Orientação de Chefias	-	21	22	11
Atendimento de estudantes UFU	-	-	0	0
Atendimento estudantes externos (outras instituições)	-	-	3	0
Campanhas Educativas (Comunidade Acadêmica)	4	2	4	3
Consultas clínicas (Pacientes e Familiares Ambulatório OV)	79	26	47	13
Consultas psiquiátricas (Pacientes e Familiares Ambulatório OV)	141	166	185	51
Consultas outras especialidades (Pacientes e Familiares Ambulatório OV)	-	30	64	18
Elaboração e Execução de Pesquisas	0	20	2	0
Encaminhamentos de pacientes ambulatório OV para serviços interno/externos	16	4	6	7
Realização/Organização de Eventos (datas comemorativas, outros)	-	1	17	6
Número de participantes em cursos de capacitação	-	311	285	0
Número de setores visitados em intervenções	49	17	19	0
Número de servidores atendidos em intervenções	2623	146	294	0
Oficinas terapêuticas (Pacientes Ambulatório OV)	71	23	20	1
Outras participações (Siass, campanha, meio de comunicação, ap. acadêmico, PMU, Comad, Câmara, outros).	2	0	13	174
Palestras e seminários (internas/externas)	5	4	4	1
Participação na mídia (institucional e externa)	3	4	1	1
Plantões de atendimento (3h) no projeto “Proteger-se” (salas de recepção e atendimento)	-	-	-	494

Reuniões de equipe	-	46	52	110
Terapia de grupo (Ambulatório OV)	576	666	573	274
Terapia de grupo familiar (Ambulatório OV)	45	41	46	50
Triagem (Ambulatório OV)	80	84	72	15
Tutorias multiprofissionais no projeto “Proteger-se”	-	-	-	44
Visita domiciliar (Pacientes Ambulatório OV)	0	2	9	23

Fonte: DIRQS/PROGEP

Considerações sobre os dados de 2017:

1. Os dados em branco são indicadores que ainda não eram mensurados naquele ano, foram criados posteriormente.
2. O indicador “Número de setores visitados em intervenções” se refere às intervenções realizadas pelos projetos “Intervenção Relâmpago” e Qualidade de Vida em Ação. No entanto, neste ano especificamente, o número foi maior em virtude de uma outra intervenção realizada com as chefias das unidades, oferecendo orientações sobre a abordagem de servidores com problemas relacionados ao uso de substâncias.
3. O “Número de servidores atendidos em intervenções” foi significativamente mais alto em 2017 em virtude da intervenção mencionada no item anterior e de palestras oferecidas em mídias (TV Universitária e outras emissoras), o que aumentou o alcance de pessoas atingidas.

Considerações sobre os dados de 2018:

1. Os dados em branco são indicadores que ainda não eram mensurados naquele ano, foram criados posteriormente.
2. Alguns indicadores que não eram mensurados em 2017 foram incluídos para melhor análise e acompanhamento das ações desenvolvidas pelo setor, a fim de proporcionar uma visão mais clara dos diversos serviços oferecidos à comunidade acadêmica.
3. O número de oficinas terapêuticas diminuiu em virtude de aposentadoria da servidora que era responsável por esta atividade.

4. O indicador “elaboração e execução de pesquisas” refere-se à pesquisa de mestrado de uma servidora da equipe, realizada no setor, neste ano.

Considerações sobre os dados de 2019:

1. O indicador “elaboração e execução de pesquisas” refere-se à continuidade e finalização da pesquisa de mestrado do ano anterior.

Considerações sobre os dados de 2020:

1. Os dados de 2020 referem-se ao quantitativo de serviços prestados pelo SADEQ em 2020, de janeiro a dezembro.
2. Os números são bem discrepantes e significativamente menores, ou até mesmo zerados, em virtude da pandemia e do início do trabalho remoto em março, até o presente momento. A redução é visível principalmente nos indicadores que se referem às atividades ambulatoriais e de capacitação. Apesar da modalidade da prestação de serviços ter migrado para o formato virtual, a acessibilidade a esta modalidade muitas vezes é limitada, o que dificulta o acesso do público ao serviço.
3. Alguns indicadores foram criados este ano, em virtude de novas atividades/projetos desenvolvidos para atender os servidores no momento da pandemia (“Plantões Proteger-se; Tutorias”).
4. Alguns números foram reduzidos em virtude da suspensão temporária de alguns serviços presenciais (atividades clínicas, servidores atendidos, admissões etc.).
5. Desde março/20 os serviços da Oficina da Vida estão sendo oferecidos integralmente em formato virtual (atendimento ao público, atividades administrativas, campanhas de promoção e prevenção). O número de visitas domiciliares aumentou em relação aos anos anteriores em virtude do

deslocamento da equipe aos pacientes que não têm acesso à tecnologia para o atendimento virtual.

DESMT

Divisão

Segurança e Medicina do Trabalho

A DESMT tem como princípio básico a garantia da integridade física dos servidores no ambiente ocupacional.

É composta pelo Setor de engenharia de segurança do trabalho (SESET) e pelo Setor de medicina do trabalho (SESMT), que possuem como principais funções a prevenção e promoção da saúde dos servidores públicos federais ativos, bem como na redução e até mesmo na eliminação dos riscos existentes no ambiente de trabalho e em todos os seus componentes, inclusive máquinas e equipamentos.

3.2.1 Setor Especializado em Engenharia e Segurança do Trabalho – SESET

O Setor Especializado em Engenharia de Segurança do Trabalho conta em sua equipe com 03(três) engenheiros de segurança do trabalho e 05(cinco) técnicos de segurança do trabalho que são responsáveis por assessorar todas as unidades da UFU em assuntos relacionados à Segurança no Trabalho. As principais atividades desenvolvidas pelo setor são descritas a seguir:

Inspecionar o local de trabalho do(s) servidor(es) a fim de identificar possíveis não conformidades; elaborar parecer; representar a UFU em perícias judiciais como assistente técnico; dimensionar unidades extintoras portáteis e acompanhar a manutenção dos mesmos; indicar EPIs adequados aos servidores e coordenar a distribuição dos mesmos; Realizar treinamentos relacionados a segurança do trabalho; elaborar procedimentos para realização de compras de EPI, manutenção de extintores

e monitoração de exposição a RX e fiscalizar os contratos; investigar acidentes de trabalho, compor a equipe de vigilância e promoção do SIASS, realizar a parte administrativa relacionado aos processos de adicionais ocupacionais (acompanhamento, emissão de documentos etc.); preenchimento de PPP (somente os campos relacionados a exposição Ambiental); fornecer documentos e informações em processo de reclamação trabalhista. As atividades desenvolvidas pelo SESET podem ser visualizadas na tabela 58.

Tabela 58 – Atividades desenvolvidas pelo SESET, período 2017 a 2020

Especificação	2017	2018	2019	2020
Investigação de Acidente de Trabalho	30	50	23	20
Manutenção de Extintores de Incêndio *	620	1.291	1.151	504
Concessão de Adicionais de Insalubridade (inicial)	54	44	77	35
Indeferimento de Adicionais de Insalubridade (inicial)	33	52	3	2
Revisão de Adicionais de Insalubridade em andamento, com Laudo CGU	837	405	316	254
Revisão de Adicionais de Insalubridade (finalizados)	339	432	89	62
Periculosidade	4	5	2	0
Visita técnica	450	130	150	87
Laudo Técnico Avaliação de Adicional**	1.263	101	-	-
Perícia Judicial / Pareceres Especializados / Acompanhamento	14	40	66	39
Relatório Inspeção de Segurança - RIS	5	10	6	1
Troca de Dosímetros – UFU	1.800	1.908	1.916	998
Dosímetro (quantidade de aparelhos)	150	160	160	160
Aparelhos - Laudos radiométrico por empresa contratada - Fiscalização de visita	35	38	70	55
Perfil Profissiográfico Previdenciário – PPP	37	18	75	80
Treinamentos *	5	0	6	0
Total de servidores que receberam EPI *	250	346	302	230
EPI fornecidos *	1.810	1.931	2.018	1.344

* Dados do Hospital de Clínicas não informados devido ao fato de serem responsabilidade do SESMT - FAEPU.
** Atividade transferida para a Comissão de Insalubridade e Periculosidade (COIPE).

Fonte: DIRQS/PROGEP.

As atividades do setor, em sua maioria, não variam de forma considerável de um período para outro. No relatório apresentado, podemos perceber diminuição dos serviços de manutenção de extintores em 2020 devido a pandemia de COVID-19. Nos anos de 2019 e 2020 não houve emissão de Laudo pelo SESET, pois em 2018 esta atividade foi transferida para a COIPE.

Houve também aumento na participação em perícias, fato ocorrido devido ao aumento de ações trabalhistas relacionadas ao adicional de insalubridade de servidores que perderam o direito de receber o adicional durante o processo de revisão ou tiveram o pedido indeferido.

3.2.2 Setor de Medicina do Trabalho - SESMT

O Setor de Medicina do trabalho (SESMT) da Divisão de Engenharia de segurança e Medicina do trabalho (DESMT), antiga Divisão de Saúde Ocupacional - DISAO, tendo como foco principal a Prevenção e Promoção da saúde dos Servidores Públicos Federais ativos, vem aprimorando as atividades desenvolvidas, relacionadas no Quadro 1, por meio da qualificação da sua equipe multidisciplinar e divulgação de suas atividades. A atividade fim do SESMT consiste na realização dos Exames Ocupacionais (Admissionais, Periódicos, Mudança de Função, Retorno ao Trabalho e Demissionais), sendo que os Exames Periódicos (Art. 206-A da Lei 8112/90 e Decreto 6856 de 25/05/2009) são realizados para todos os servidores ativos da UFU, de acordo com uma programação anual.

O acompanhamento dos servidores envolvidos em Acidentes Biológicos, geralmente durante o período de até seis meses, para orientações e tratamento de possíveis contaminações, é tão importante quanto os exames ocupacionais. A meta de atender a todas as solicitações dos Exames Admissionais da UFU e de órgãos partícipes, foi cumprida integralmente, assim como os Exames Demissionais, quando solicitados nos casos de vacância do servidor.

A consulta de enfermagem, implantada no setor em novembro de 2018, além de garantir ao servidor uma avaliação mais detalhada de seus dados vitais e pôndero-estaturais, é rica fonte de informações para demonstrar problemas, identificar as necessidades de cada trabalhador, o que propicia um melhor planejamento de ações de melhoria.

De 2017 a 2019 convocou-se aproximadamente 15940 servidores, entretanto, acontecimentos como as paralizações nacionais dos servidores e o estado de Emergência em Saúde Pública de importância Nacional (ESPIN) em decorrência da Infecção Humana pelo novo Coronavírus (2019-nCoV) - Portaria Nº 188, de 3 de fevereiro de 2020 - dificultaram e atrasaram tanto as convocações, como a realização dos exames, especialmente no ano de 2020.

Conforme dados da tabela 59, a quantidade de exames periódicos concluídos aumentou de 2017 até 2019. Acredita-se que seja resultado da divulgação realizada nos programas Qualidade de vida em ação e Cuidado de si. Isso motiva o setor a aumentar a divulgação utilizando outros meios de comunicação para atingirmos elevações mais expressivas.

Tabela 59– Atividades desenvolvidas pelo SESMT (antiga DISAO), período 2017 a 2020

Descrição	2017	2018	2019	2020
Acidente Biológico	26	41	31	0
Avaliação médica especial	11	1	2	0
Coleta de citologia	21	0	0	0
Convocações para realização de exame periódico	5.141	5.144	5.655	1.288
Exames admissionais	385	374	431	145
Exames de mudança de função	-	0	0	0
Exames de retorno ao trabalho	-	0	0	1
Exames demissionais	35	36	34	10
Exames periódicos concluídos	2.401	2.726	2.816	419
Consulta de enfermagem	-	55	1.225	202
UFU previne	120	-	-	-
Qualidade de vida em ação (Institutos\Faculdades)	10	19	15	4
Cuidado de si- Intervenção relâmpago	286	200	208	29
Visita vigilância (setores avaliados)	9	10	15	-

Fonte: DIRQS/PROGEP

O “Programa UFU Previne” tem a função de promover saúde no local de trabalho dos servidores. Consiste na entrega de folders de caráter preventivo sobre os temas: saúde alimentar, lombalgia, estresse ocupacional, diabetes, verminoses, higiene e aparência pessoal, depressão, hipertensão arterial, gripe e ler/DORT. Além disso, há distribuição de cartilhas sobre DSTs e primeiros socorros e realizado palestras sobre os temas citados.

A DESMT participa, em parceria com demais setores da DIRQS, do “Programa qualidade de vida em ação”, especialmente no levantamento de dados epidemiológicos dos setores para, em seguida, propor ações de promoção à saúde. Em geral são realizadas apresentações sobre: reeducação postural, exame periódico, segurança do trabalho, dependência química, saúde mental e trabalho, aspectos emocionais, relacionamento pessoal, gestão de finanças, saúde suplementar, perícia oficial de saúde, carreira e regime jurídico único. Além desses temas, são acrescentados outros de acordo com as necessidades encontradas.

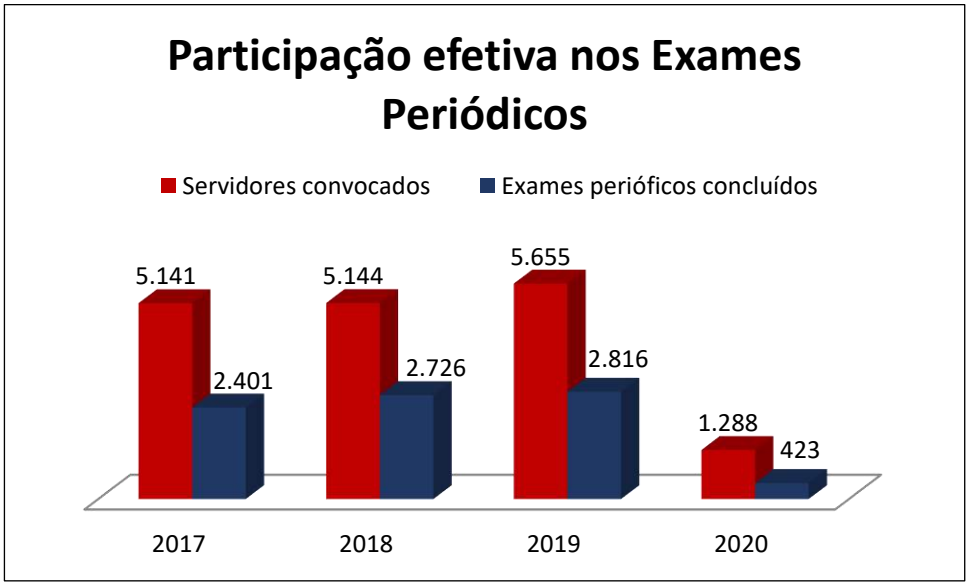
Ainda em parceria com demais áreas da DIRQS, a DESMT participa do “Programa Cuidado de Si – Intervenção Relâmpago”, exercendo atividades de promoção de saúde no local de trabalho e divulgação do exame periódico. A divisão realiza visitas nos setores da UFU para aferição de pressão arterial, glicemia capilar e orientação sobre o cartão de vacinação dos servidores.

Em suma, esses programas reúnem ações de promoção e prevenção de saúde nos diversos setores, esclarecendo e orientando a importância dos cuidados à saúde no âmbito ocupacional.

O Levantamento de Riscos Ocupacionais nos vários setores da UFU também é realizado dinamicamente pelos Médicos lotados no setor, juntamente com Engenheiros do Trabalho e Técnicos de Segurança do Trabalho do Setor de Engenharia e segurança do trabalho (SESET), como medida de vigilância dos ambientes de trabalho e suporte na realização dos Exames Periódicos.

A seguir, o gráfico 16 apresenta a relação entre as Convocações para realização de exame periódico e os Exames periódicos concluídos entre 2017 e 2020.

Gráfico 16 – Participação efetiva dos servidores nos Exames Periódicos, período 2017 a 2020.



Fonte: DIRQS/PROGEP

Em 2017, foram convocados 5141 servidores para a realização dos exames periódicos, e 2401 servidores concluíram o exame periódico, ou seja, o correspondente a 46,7% das convocações.

Em 2018, foram convocados 5144 servidores para a realização dos exames periódicos, e 2726 servidores concluíram o exame periódico, ou seja, o correspondente a 52,99% das convocações.

Em 2019, foram convocados 5655 servidores para a realização dos exames periódicos, e 2816 servidores concluíram o exame periódico, ou seja, o correspondente a 49,79% das convocações.

Em 2020, foram convocados 1288 servidores para a realização dos exames periódicos, e 423 servidores concluíram o exame periódico, ou seja, o correspondente a 32,84% das convocações.

A quantidade de servidores convocados entre 2017 e 2019 foi de 15940 servidores e 7943 servidores concluíram o exame médico periódico, o que corresponde a 49,83% das convocações.

Em 2020, em virtude da Pandemia foram convocados apenas 1288 servidores, no entanto, a média de comparecimento aos exames foi de 32,84%.

Desde a emissão da Portaria nº 311 de 17 de março de 2020 (documento que trata de medidas de contingência frente à emergência de saúde pública decorrente do Coronavírus - Covid-19), a realização dos exames periódicos foi suspensa, conforme previsto no art.8º da referida Portaria, dessa forma não foi dado continuidade nas convocações; o que explica o declínio brusco existente no gráfico. Em dezembro de 2020 foram retomadas as convocações dos servidores, em quantidades reduzidas e dando prioridade àqueles que apresentam maior risco nas suas atividades. Devido à convocação em dezembro de 2020, não houve tempo hábil para realização dos exames e comparecimento às consultas médicas, o que contribuiu para redução da taxa média de conclusão dos processos.

A DESMT participa ainda do "Programa qualidade de vida em ação", através do qual a divisão tem promovido nos últimos anos, ações voltadas à divulgação e esclarecimentos através de palestras presenciais no âmbito da Universidade Federal de Uberlândia, acerca da importância da realização dos exames médicos periódicos de saúde, e assim, promovendo a conscientização da saúde dos servidores.

3.2.3 Comissão de Insalubridade e Periculosidade - COIPE

A Comissão de Insalubridade e Periculosidade foi reativada em dezembro de 2018, mediante a emissão da Portaria SEI REITO nº 1191, com o intuito de formar uma equipe multidisciplinar para avaliação técnica dos processos de concessão de adicionais de insalubridade e periculosidade. Sendo assim, engenheiros de segurança do trabalho e médicos do trabalho, em sua maioria de servidores lotados na DESMT, se uniram para dar continuidade às análises de revisões dos processos, dos recursos, bem como dos pedidos iniciais de adicionas ocupacionais.

A tabela 60 ilustra o quantitativo de processos analisados pela COIPE, desde a recomposição da referida comissão:

Tabela 60 – Processos de insalubridade e periculosidade analisados pela COIPE

Descrição	2017	2018	2019	2020
Processos analisados	-	-	223	197

Fonte: DIRQS/PROGEP

Vale ressaltar que no ano de 2019 a comissão enfrentou problemas relacionados à sua composição, tendo em vista a alta rotatividade e escassez de pessoal devido à especificidade e requisitos exigidos dos membros, o que foi contornado no início de 2020.

No ano de 2020, em decorrência da quantidade de servidores em trabalho remoto, a emissão de pareceres e laudos em 2020 ficou muito prejudicada, gerando um acúmulo de processos, pois, além dos que já estavam programados, houve recebimento de novos pedidos. A análise tem seguido critérios de prioridade com base na maior exposição à agentes nocivos à saúde do servidor.

A comissão ficou impossibilitada de realizar análises no período compreendido entre março e agosto de 2020, no entanto, houve retorno de parte de suas atividades no mês de setembro de 2020, período no qual foi realizada a análise de 152 processos, a pedido do Hospital de Clínicas referentes a servidores que mudaram sua exposição a riscos em decorrência de atuação durante o período da pandemia de COVID-19.

DISPE

Divisão de SIASS e Perícia em Saúde do Servidor

A Divisão de SIASS e Perícia em Saúde do Servidor – DISPE, anteriormente denominado Junta Médica Oficial (JUMOF), é a parte da DIRQS responsável pela avaliação técnica dos servidores, através de perícias, singulares ou através de Juntas Médicas (três componentes), para a aplicação dos dispositivos legais que envolvem estas avaliações, nas diversas legislações: fiscal, administrativa e previdenciária.

É composta por 05 (cinco) médicos lotados no setor e 01 (um) cedido parcialmente, além de 01 (um) odontólogo, também cedido parcialmente pela Faculdade de Odontologia. Além desses, uma assistente social e quatro assistentes administrativos, sendo um assistente em administração cedido por um dos órgãos partícipes.

Funciona no prédio da DIRQS – (Bloco 4E, campus Umuarama), em 10 salas da unidade, sendo duas delas destinadas aos arquivos físicos.

3.3.1 Setor de Perícia em Saúde (SEPSA)

O Setor de Perícia em Saúde consolidou-se como unidade regional de avaliação médica dos servidores públicos federais, não somente de servidores da UFU, graças a sua participação no Sistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor – SIASS, desempenhando papel relevante no acompanhamento e registro dos movimentos relacionados à saúde (licenças para tratamento de saúde, afastamentos para acompanhamento de familiar etc.) dos servidores de Uberlândia e Região.

O Termo de Cooperação, que formaliza a relação entre o setor de perícia da UFU com os demais órgãos públicos federais para a realização das perícias dos servidores "não-UFU", foi celebrado com a assinatura de representantes de todos os órgãos, após a análise dos departamentos jurídicos de cada um dos envolvidos.

As perícias realizadas nos *Campi* fora da sede, Patos de Minas e Ituiutaba estão organizadas e com cronograma já estabelecido, inclusive anualmente, para que possa ser providenciado o transporte e remuneração do perito que se desloca. Em Monte Carmelo ainda não foi necessário estabelecer um cronograma prévio, já que as ocorrências que demandam perícia, naquela unidade, ainda não apresentam a regularidade e quantidade que o justificam.

No ano de 2020, a pandemia de COVID-19 e todos os seus reflexos (teletrabalho, afastamento de servidores do grupo de risco, etc.) provocou a precipitação de um processo de "digitalização" do fluxo de trabalho do setor, que vinha sendo planejado já há algum tempo, sendo que a partir de março/2020, a

apresentação dos atestados, pelos servidores UFU, para o agendamento de perícia, deixou de ser realizada no balcão do setor, passando a ser integralmente realizada através de processos SEI e em dezembro pelo sistema SIGEPE. Esta alteração do fluxo de trabalho, ainda em construção, tem sido fundamental para a continuidade da atividade, mesmo com as medidas de prevenção da progressão da pandemia COVID-19, que determinam os afastamentos de servidores administrativos do grupo de risco.

Nas tabelas 61 e 62 a seguir, estão apresentados os serviços oferecidos pelo SEPSA aos servidores da UFU e de órgãos partícipes, respectivamente, constantes do Acordo de Cooperação Técnica para composição da Unidade SIASS/UFU.

Tabela 61 – Atividades do Setor de Perícia destinadas à servidores UFU no período de 2017 a 2020

UFU	2017	2018	2019	2020
	Total de avaliações	Total de avaliações	Total de avaliações	Total de avaliações
Avaliação da capacidade laborativa de servidor por recomendação superior	6	17	12	7
Avaliação da capacidade laborativa para fins de readaptação	254	80	57	25
Avaliação da necessidade de horário especial para servidor portador de deficiência	6	9	2	8
Avaliação da necessidade de horário especial para servidor com familiar/dependente portador de deficiência	11	4	11	5
Avaliação de deficiência para fins de concessão de pensão vitalícia	0	0	0	0
Avaliação de idade mental para fins de concessão de auxílio pré-escolar.	0	0	0	0
Avaliação de Deficiência Intelectual ou mental para fins de concessão de pensão	2	0	0	0
Avaliação de invalidez permanente por doença especificada em lei para fins de aposentadoria	5	5	9	1
Avaliação de invalidez permanente por doença não especificada em lei para fins de aposentadoria	4	0	6	1
Avaliação de invalidez por doença especificada em lei para fins de integralização de proventos	6	20	23	10

Avaliação de sanidade mental para fins de processo administrativo disciplinar	0	1	0	0
Avaliação de servidor com deficiência para comprovação da necessidade de acompanhamento em viagem de serviço	0	0	0	1
Avaliação para fins de isenção do imposto de renda sobre a aposentadoria	58	48	75	37
Avaliação para fins de isenção do imposto de renda sobre pensão	3	1	0	0
Licença para acompanhar familiar doente até 60 dias (concedidos por perícia)	222	259	272	106
Licença para acompanhar familiar doente inferior a 60 dias concedidos por registro	640	615	687	241
Licença para acompanhar familiar doente superior a 60 dias	0	0	0	0
Licença para tratamento de saúde por junta oficial	206	219	249	169
Licença por acidente em serviço ou moléstia	37	80	56	22
Licença-Tratamento de Saúde CLT	10	3	5	1
Licença-Tratamento de Saúde concedida por registro	1816	1913	2046	979
Licença-Tratamento de Saúde por perícia	2140	2403	2250	1230
Perícia odontológica para acompanhar familiar	2	0	4	1
Perícias externas	65	13	13	29
Perícias odontológicas	57	60	44	28
Reavaliação de deficiência intelectual ou mental para fins de pensão	1	0	0	0
Remoção por motivo de doença do cônjuge, companheiro ou dependente que vive às expensas do servidor	0	0	0	6
Remoção por motivo de doença do próprio servidor	2	2	5	2
Revisão de aposentadoria por invalidez para fins de reversão	1	0	3	0
TOTAL	**5554**	**5752**	**5829**	**2909**

Fonte: DIRQS/PROGEP

Tabela 62 - Atividades do Setor de Perícia destinadas à servidores de órgãos partícipes do Acordo de Cooperação Técnica do SIASS/UFU no período de 2017 a 2020.

Partícipes SIASS	2017	2018	2019	2020
	Total de avaliações	Total de avaliações	Total de avaliações	Total de avaliações
Avaliação da capacidade laborativa de servidor por recomendação superior	4	2	2	1
Avaliação da capacidade laborativa para fins de readaptação	9	8	11	2
Avaliação da necessidade de horário especial para servidor portador de deficiência	9	2	2	1
Avaliação da necessidade de horário especial para servidor com familiar/dependente portador de deficiência	0	2	2	2
Avaliação de deficiência para fins de concessão de pensão vitalícia	0	0	0	0
Avaliação de idade mental para fins de concessão de auxílio pré-escolar.	1	0	0	0
Avaliação de Deficiência Intelectual ou mental para fins de concessão de pensão	0	0	0	0
Avaliação de invalidez permanente por doença especificada em lei para fins de aposentadoria	1	2	4	0
Avaliação de invalidez permanente por doença não especificada em lei para fins de aposentadoria	1	1	2	2
Avaliação de invalidez por doença especificada em lei para fins de integralização de proventos	1	1	2	0
Avaliação de sanidade mental para fins de processo administrativo disciplinar	0	2	0	1
Avaliação de servidor com deficiência para comprovação da necessidade de acompanhamento em viagem de serviço	0	0	0	0
Avaliação para fins de isenção do imposto de renda sobre a aposentadoria	24	16	0	6
Avaliação para fins de isenção do imposto de renda sobre pensão	9	15	8	6
Licença para acompanhar familiar doente até 60 dias (concedidos por	76	87	116	34

perícia)				
Licença para acompanhar familiar doente inferior a 60 dias concedidos por registro	152	138	150	25
Licença para acompanhar familiar doente superior a 60 dias	0	0	0	0
Licença para tratamento de saúde por junta oficial	82	85	79	33
Licença por acidente em serviço ou moléstia	4	0	3	0
Licença-Tratamento de Saúde CLT	4	2	2	4
Licença-Tratamento de Saúde concedida por registro	538	466	498	121
Licença-Tratamento de Saúde por perícia	665	710	663	166
Perícia odontológica para acompanhar familiar	1	0	2	0
Perícias externas	20	12	18	14
Perícias odontológicas	10	10	6	2
Reavaliação de deficiência intelectual ou mental para fins de pensão	0	0	0	0
Remoção por motivo de doença do cônjuge, companheiro ou dependente que vive às expensas do servidor	9	0	0	3
Remoção por motivo de doença do próprio servidor	4	5	4	2
Revisão de aposentadoria por invalidez para fins de reversão	0	2	4	0
TOTAL	**1624**	**1568**	**1578**	**425**

Fonte: DIRQS/PROGEP

CAPÍTULO 4

Resumo das Principais ações da PROGEP

Foram muitos os desafios enfrentados nestes últimos quatro anos e muitos ainda estão por vir. Destacamos neste capítulo um resumo das principais ações/desafios executadas pela PROGEP e as que desejamos enfrentar a partir de 2021.

Resumo de ações executadas no Período 2017-2020

- Mudança da Divisão de Capacitação para um novo espaço mais moderno e com condições mais adequadas para a oferta dos cursos de capacitação para os servidores da UFU;
- Criação da Divisão de Afastamentos, que unificou os procedimentos referentes a afastamentos para a realização de pós-graduação stricto sensu e licença para capacitação;
- Migração dos procedimentos e processos de afastamentos para realização de programas de pós-graduação stricto sensu, afastamentos de curta duração para o exterior e licença para capacitação para a plataforma SEI/UFU;
- Atualização dos procedimentos referentes a afastamentos para a realização de pós-graduação stricto sensu e licença para capacitação em atendimento às alterações normativas.
- Unificação do banco de dados para afastamento de curta duração, afastamento parcial, afastamento integral e licença para capacitação;

- Aprovação da resolução 2/2019 do CONDIR, que trata das ações de desenvolvimento na UFU (afastamentos para a realização de pós-graduação stricto sensu e licença para capacitação);
- Atendimento especializado a cada caso de afastamento para a realização de cursos em programas de pós-graduação stricto sensu;
- No que tange aos mecanismos de regulação institucional da carreira do(a) servidor(a), foram atualizadas as resoluções referentes ao estágio probatório dos(as) servidores(as) e foram criadas as resoluções de remoção que tratam, especificamente, dos processos impessoais e imparciais de remoção dos(as) servidores(as) técnico(as) administrativo(as) em educação e docentes.
- Melhorias no processo de avaliação dos técnicos(as) administrativos(as);
- Implantação de cronograma anual único de avaliação para todos os(as) técnicos(as) e gestores(as) da UFU. Os questionários de avaliação foram atualizados e adaptados às competências transversais inerentes ao serviço público;
- Divulgação pela DIAND/PROGEP de dois relatórios (2018 e 2019) com informações sobre o resultado do processo avaliativo;
- Inclusão no processo de avaliação das condições de trabalho e levantamento das necessidades de capacitação em 2020;
- Fortalecimento do Programa de Apoio à Qualificação dos(as) Servidores(as) Docentes e Técnicos(as) administrativos(as) da UFU (QUALI-UFU) como meio de desenvolvimento institucional;
- Implementação de cursos de capacitação para Gestores(as) a partir da identificação de perfis e políticas estabelecidas em Lei. Os cursos de capacitação passaram a ser planejados e executados, considerando as diretrizes estabelecidas pela Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas – PNDP; e o
- Levantamento de Necessidades de Capacitação – LNC, cujo objetivo é identificar as reais necessidades de desenvolvimento dos(as) servidores(as), incluindo-se as necessidades de desenvolvimento dos(as) Gestores(as). Para a

formação continuada dos(as) Gestores(as), em específico, foram organizados cursos, palestras e workshops, tais como: “Governança pública, Gestão de riscos e Controles Internos”, “Comunicação eficiente no serviço público”, “Gerenciamento, Autopercepção e Liderança”, “Gestão de Pessoas na Administração Pública”, “Gestão e Fiscalização de contratos”, dentre outras ações;

- Promoção de ações integradoras relacionadas à qualidade de vida e bem-estar dos(as) servidores(as). Nesse aspecto, a Divisão de Capacitação organizou cursos e palestras relacionadas ao desenvolvimento da Inteligência Emocional, Programação Neurolinguística, Práticas Alimentares Saudáveis, Saúde da Mulher e Coaching no serviço público; Oferta de cursos de capacitação, considerando as necessidades setoriais;
- Implantação do PDP – Plano de Desenvolvimento de Pessoas;
- Contratação de novo Plano de Saúde para os servidores;
- Intensificação das ações da Diretoria de Qualidade de Vida e Saúde do(a) servidor(a) nos campi fora de Uberlândia;
- Implantação do Sistema de Registro de Frequência (SISREF) em cumprimento à Sentença Judicial proferida nos autos da Ação Cível Pública ajuizada pelo MPF;
- Revisão de todos os formulários da PROGEP para adequação ao Sistema Eletrônico de Informações (SEI);
- Maior integração das diretorias da PROGEP e suas respectivas divisões com as demais áreas da Universidade, o que se mostrou extremamente benéfico para o andamento dos processos e para desenvolvimento dos relacionamentos interpessoais;
- Revisão da estrutura organizacional das unidades administrativas da UFU com consequente atualização da Portaria que consolida a estrutura organizacional da Universidade Federal de Uberlândia. Essa ação possibilitou, a integração entre as plataformas SIORG e as plataformas SIAPE, SIAPECAD e SIGEPE, o que promoveu um avanço significativo para a governança de dados, permitindo

que, futuramente, haja integrações entre outras plataformas sob gestão do Ministério da Economia;

- Vinculação da CACES - Comissão Permanente de Acumulação de Cargos, Empregos e Salários - à Pró-reitoria de Gestão de Pessoas, o que promoveu maior controle e eficiência no tratamento dos casos relacionados à acumulação de cargos, empregos e salários ou proventos; compatibilidade de horário entre vínculos; participação de servidores como gerentes ou administradores de empresas e no exercício de comércio; e cumprimento da regra dedicação exclusiva.
- Revisão dos laudos de insalubridade dos(as) servidores(as) da Universidade Federal de Uberlândia em cumprimento à determinação do TCU;
- Intensa atuação junto ao Conselho Diretor para revisão e criação de normativos relacionados à gestão de pessoas; e
- Flexibilização de jornada de trabalho para servidoras e servidores do Hospital de Clínicas e Hospital Odontológico.
- Realização da semana do servidor de forma remota.
- Realização de 5 edições da homenagem aos aposentados da UFU.
- Intensa atuação na pandemia, seja disciplinando as atividades dos nossos servidores por meio dos normativos ou capacitando os servidores da instituição para as atividades remotas emergenciais.

Ações/desafios para a nova Gestão

- Atualizar as resoluções internas da Universidade Federal de Uberlândia, relacionadas a afastamentos para cursar pós-graduação stricto sensu e licença para capacitação à luz das alterações normativas realizadas em nível federal;

- Ampliar as ações relacionadas ao Plano de Qualificação das Unidades, estendendo as ações para servidores(as) lotados(as) em todas as unidades da Universidade Federal de Uberlândia;
- Mapear, anualmente, ações de desenvolvimento aplicáveis aos(às) servidores(as) da Universidade Federal de Uberlândia para elaboração do Plano de Desenvolvimento de Pessoas;
- Fomentar a política de internacionalização da Universidade Federal de Uberlândia, apoiando a participação dos(as) servidores(as) em missões internacionais de curta duração no exterior;
- Apresentar ao Conselho Diretor proposta de dimensionamento e modelo de alocação de vagas docentes/técnicos(as) administrativos(as). Os estudos para a elaboração do modelo foram iniciados, porém não concluídos. Essa proposta possibilitará melhor aproveitamento da força de trabalho institucional, especialmente, em virtude da constante redução dos nossos quadros de servidores(as) pelas extinções/suspensões de cargos;
- Fortalecer o uso do Processo de Avaliação de Desempenho como ferramenta institucional que subsidie a definição de diretrizes para políticas de gestão de pessoas da UFU;
- Implementar o curso de Pós-Graduação lato sensu em Gestão da Saúde e Segurança no Trabalho, o qual se encontra em fase final de elaboração. O referido curso, de abrangência multidisciplinar, será ofertado aos servidores da UFU e contribuirá para a formação continuada dos(as) servidores(as) que exercem atividades nos diferentes ambientes organizacionais da Universidade Federal de Uberlândia;
- Criar, na Divisão de Capacitação, uma sala equipada com recursos tecnológicos para transmissão de cursos por videoconferência;
- Ampliar a oferta de cursos na modalidade a distância para maior participação dos(as) servidores(as) que se encontram nos campi avançados;

- Manter o contínuo aumento da participação dos(as) servidores(as) nas ações de capacitação, contribuindo para a formação e o desenvolvimento de competências consideradas essenciais para as carreiras e a qualidade de vida;
- Fortalecer o alinhamento das ações de capacitação com as diferentes políticas, projetos e programas vigentes no âmbito da Universidade Federal Uberlândia, tais como, a Educação Inclusiva, a Formação Docente e as Políticas Linguísticas e de Internacionalização;
- Manter o Programa de Apoio à Qualificação dos(as) docentes e técnicos(as) administrativos(as) da UFU (Programa QUALI-UFU), buscando atender a toda a demanda requerida;
- Implantar sistemas gerenciais e prontuários eletrônicos para áreas de saúde fora do HCUFU;
- Modernizar a estrutura física da DIRQS com a construção de um adequado espaço físico para o Asser, que atualmente se encontra em um espaço alugado.
- Realocar a DIPES/DIRAP, a qual se encontra em um espaço alugado no Campus Umuarama, para o novo espaço físico a ser construído na DIRQS;
- Reformar e adequar o prédio da DIRQS com melhoria de fluxos, seguindo expressamente as normas da vigilância sanitária;
- Recompor o quadro de médicos do ASSER para melhoria da qualidade e assistência à saúde do(a) servidor(a);
- Criar mecanismos que permitam maior participação dos(as) servidores(as) nos exames periódicos como forma de acompanhamento e prevenção de doenças;
- Realizar acordos de cooperação com outros órgãos, tais como, INSS, Polícia Federal, Receita Federal dentre outros, além de vinculação a convênios com vistas à obtenção de recursos extraorçamentários (pessoas, equipamentos e bens móveis/imóveis) para possibilitar manutenção da estrutura e serviços existentes, possíveis melhorias e melhor aproveitamento da força de trabalho;

- Elaborar e divulgar pesquisas com os(as) servidores(as) para identificação de suas demandas e, com base nos seus resultados, propor ações por meio de lives, vídeos e/ou palestras;
- Oferecer aos(às) servidores(as), de forma remota, por meio de lives, palestras, atendimentos em grupos ou individuais, conhecimentos sobre temas diversos e transversais relacionados à saúde mental, ansiedade, exercícios físicos na pandemia, violência doméstica, prevenção ao Suicídio no Mês do setembro Amarelo, além de plantões de acolhimento psicossocial;
- Realizar análise sobre novos modelos de trabalho, como teletrabalho para parte da jornada dos TAE's em atividades que não exigem atendimento ao público;
- Ampliar a integração dos(as) servidores(as) técnicos(as) administrativos(as), promovendo atividades que tornem o ambiente de trabalho mais saudável e cooperativo com a realização de atividades artísticas, esportivas, científicas e recreativas voltadas aos TAE's;

Todas as ações realizadas somente puderam se concretizar com a prestimosa atuação dos excelentes servidores da Pró- reitoria de Gestão de Pessoas, que são listados a seguir. A todos e todas transmito os mais sinceros agradecimentos pela intensa colaboração e excelente convívio.

SERVIDORES PROGEP:

ABADIA DE FATIMA ROSA MACEDO
ABAPORANG PAES LEME ALBERTO
ABELARDO MOREIRA DOS SANTOS PENNA NETO
ADEILTO NUNES CAETANO
ADRIANA ABADIA RANGEL TORRES
ALAN BORGES SILVA
ALESSANDRO MUNDIM DE OLIVEIRA
ALEXANDRINA ALZAMORA
ALEXSANDRA COSTA MIGUEL
ALINE COSTA MEZENCIO FALCAO
ALISSON HENRIQUE DOS SANTOS
ALOISIO ANSELMO DA SILVA JUNIOR
ANA CAROLINA CAMPOS ANDRAUS NUNES
ANA CAROLINA CORREIA DE OLIVEIRA
ANA CAROLINA DUARTE ESPERIDIAO
ANA CRISTINA ZAGO DE MESQUITA CIUFFA
ANA FLAVIA DE ALMEIDA COELHO
ANA MARIA GUIRADO RODRIGUES
ANDERSON LUIS FIRMINO
ANDREA DE FREITAS ANDRADE SENE
ANDRIA CAROLINE FERNANDES FONSECA
ANTONIO BORGES
ANTONIO MARQUES DA SILVA FILHO
ANTONIO VENANCIO FERREIRA NETO
ARTHUR DE OLIVEIRA CAMACHO
BALTAZAR ERNY FERREIRA
BRUNA BORGES DE OLIVEIRA GAMA
CAMILA PIRES E SILVA
CARMEN REGINA TEODORO DE LIMA
CAROLINA MOREIRA MARQUEZ
CECILIA MENDONCA TAVARES
CELY CRISTIANE NERY SILVA PIRETT
CLAUDELANIA GARCIA PIRES
CLAUDIA DE SOUSA RODRIGUES
CLAUDIA OLIVEIRA CURY VILELA
CLAUDIONOR ANTONIO SILVA
CLEUDE MAR LOPES FERNANDES ASSUNCAO
DANIEL GUSTAVO DE SOUSA CARLETO
DANIELA APARECIDA DE SOUSA MOREIRA RAMOS
DANIELA PERES DE SOUZA
DENILSON DE FREITAS MARQUEZ
DENISE DE OLIVEIRA BENTO
DILMA CORTES RAMOS
EDINAMAR DE ASSIS MATOS
EDUARDO HENRIQUE SANTOS
EDUARDO LACERDA FERREIRA
ELIANE APARECIDA DOS REIS

ELIANE PEREIRA
ELIZETE ALVES PIMENTA DOS ANJOS
EMINEA APARECIDA VINHAIS LIMA
ERICA JUVERCINA SOBRINHO
ERIKA PINHEIRO DE SIQUEIRA
EUDENICE LUIZA DA COSTA MEZENCIO
FABIANA DE FATIMA BRITO
FELIPE GOMIDE OLIVEIRA SANTANA
FERNANDO ABRÃO GARCIA
FERNANDO ROCHA MARTINEZ
FLAVIA PEREIRA LAUREANO
FRANCIELE APARECIDA DE MOURA SAGARIO
GABRIEL PARANHOS COUTO DA COSTA
GABRIEL TRONCONI
GABRIELA APARECIDA DOS REIS
GABRIELA MARQUES DE OLIVEIRA
GABRIELA SILVA GARCIA
GEISA CANDIDA DA SILVA GONCALVES
GERCIMARA MARIA HELOISA OLIVEIRA
GIANNY CARLOS FREITAS BARBOSA
GILBERTO TEIXEIRA DE ALMEIDA
GISELE VISSOCI MARQUINI
GLAUCE MARA DE PAULA
GLAUCIA GUIMARAES DE SOUZA NEME
GUILHERME LEAL DIAS
HENRIQUE CARDOSO MARCENE
HERBERT RODRIGUES MENDONCA
HUGO MOREIRA MACHADO
ILDA CRISTINA DA SILVA COSTANTIN
ILDEFONSO DINIZ DE MOURA
ISABELLA CARVALHO OLIVEIRA ROCHA
JACKSON DOS ANJOS SILVEIRA
JAILTON DEOTIDES DA SILVA OLIVEIRA
JESSICA IZIDORO CUSTODIA OLIVEIRA
JOANA D ARC OLIVEIRA
JOANA D ARC VIEIRA COUTO ASTOLPHI
JOAO GIMENEZ PEREZ
JOAO NATAL DA SILVA
JOAO PAULO CRUZ PORTILHO
JOAO PAULO GOMES BARBOSA
JOELMA DOS REIS SOARES DE MOURA
JORGE HENRIQUE MOREIRA AGOSTINHO
JOSE FLAVIO LIMA JUNIOR
JOSE PIRES RIBEIRO JUNIOR
JOSIENE ROSA MAIA CAMPOS
JOSINETE MARIA DE OLIVEIRA RIBEIRO
JULIANA FERREIRA DA CRUZ PEIXOTO
JURACI ALVES SILVA NETO
JUSCIANE APARECIDA DE SOUSA
KAISA KAROLINA PORTO

KATHIA MARIA DUARTE ONO
KATIA REGINA DE OLIVEIRA
KATIA RODRIGUES SALES COSTA
KELLY APARECIDA DE FREITAS
KETLYN LESSA DO NASCIMENTO
KLEBIANA DE ALMEIDA SILVA
KLEVERSON DALITON SILVA MOREIRA
LARISSA DE LIMA
LEILA MARIA SILVA ALVARENGA
LEONARDO FARIA MARTINS
LEONARDO MOREIRA ULHOA
LIRIS LEA LEMOS
LIVIA CAROLINA ALVES DA SILVA
LOUANE ALVES LEONCO DE CAMARGOS
LUANE RESENDE FRANCA
LUCIA HELENA MORAES VILELA
LUCIANA CRISTINA MACHADO
LUCIANA MARIA PIRES CARRIJO
LUCIANO LAMOUNIER FARIA
LUCIENE CARMO NONATO OLIVEIRA
LUDIMILLA ARANTES SILVA
LUIS SERGIO FERNANDES DE LIMA
MADALENA PRUDENTE PEREIRA
MAIRNY ABADIA FERREIRA ANTONIO DOS SANTOS
MARCELLA GONCALVES GUIMARAES
MARCUS FLAVIO SAID LINDOSO
MARIA ANGELICA FIGUEIREDO CAMPO DALL ORTO
MARIA APARECIDA KNYCHALA
MARIA CAROLINA BUIATTI AMARAL E SILVA
MARIA CECILIA DE SOUZA NOGUEIRA
MARIA CRISTINA BRUNO DE ASSIS
MARIA DE LOURDES PEREIRA COSTA
MARIA EDUVIRGES APARECIDA DA COSTA BORSARO
MARIA LETICIA VIEIRA MOURA
MARIA TEREZA DIVALDA CARNEIRO MATOS
MARIANA DE OLIVEIRA REBELLO
MARIANE FERREIRA MORLIN
MARIANE SILVA E LIMA GIEMBINSKY
MARICRUZ LAUDELINA SANCHEZ
MARILDA ARANTES OLIVEIRA
MARILDA MAGNA SIQUEIRA AZEVEDO
MARILIA PEREIRA BRASAO
MARINE PEREIRA MARQUES
MARIOZAN ROSA
MARISE ALVES
MATHEUS JABOUR BELLEI
NADJARA DAVI SILVA
PATRYCIA OLIVO MOREIRA
PEDRO SANTOS GUIMARAES
POLYANA DE SOUSA ARAUJO

PRISCILA CASTRO ALVES
PRISCILA MIRANDA CHAVES
RAFAELA DAVID DE MORAIS
RENAN BILLA
RENATA BITTAR BRITTO ARANTES
RENATO CESAR DE SOUZA JUNIOR
RENATO NUNES CUNHA
RICARDO FRANCISCO NOGUEIRA VILARINHO
RICARDO PINHEIRO FILHO
ROBERTO CANDIDO DOS REIS
RODRIGO FERREIRA DE SOUZA
ROSA MARIA DA SILVA FERREIRA
ROSANGELA FERREIRA DA SILVA
RUDGHERI MARQUES MARTINS FONTES
SAMUEL DE OLIVEIRA PEREIRA
SANDRA DE FATIMA BARCELOS CORREA MOURA
SANDRA VIEIRA GONCALVES
SARA CRISTIANE PEREIRA LOUSA SILVA
SERGIO AUGUSTO GORZATO MALDI
SIENE DE FARIA RODRIGUES
SILVIA LETICIA LEMES
SONIA FERNANDA DE SOUSA SILVA
SONIA VALERIA DO COUTO – *in memorian*
STEPHANIE CRISTINA DA PAIXAO LIMA
SUHELLEN SOUZA MARTINS
TASSIANA FERREIRA PEIXOTO REZENDE
TATIANA PEREIRA ATHAYDE COSTA
TATIANE GUIMARAES DE OLIVEIRA RIBEIRO
TATIANE NETTO MORAES
TEREZINHA VIEIRA DA SILVA
THIAGO VASCONCELOS BRAGA
TIAGO CASTRO E COUTO
VANESSA APARECIDA DE OLIVEIRA
VANESSA CRISTINA DE CARVALHO CARDOSO
VANESSA ESTER DE OLIVEIRA
VANIA MARIA DOS SANTOS
VERA LUCIA SCHULZ
VINICIUS AUGUSTO MANALISCHI
WALSIR NEVES
WALTER JOSE PINHEIRO

AÇÕES PROGEP

GESTÃO 2017-2020

AÇÕES PROGEP

GESTÃO 2017-2020

AÇÕES PROGEP

GESTÃO 2017-2020

AÇÕES PROGEP

GESTÃO 2017-2020

AÇÕES PROGEP

GESTÃO 2017-2020