

Pró-Reitoria de Desenvolvimento e Gestão de Pessoas (Progep)

Relatório Anual de Atividades

Ano base 2022



Marabá
2022

Dirigentes da Administração Superior

Francisco Ribeiro da Costa

Reitor

Lucélia Cardoso Cavalcante Rabelo

Vice-reitora

Gilmara Regina Lima Feio

Pró-Reitora de Pós-Graduação, Pesquisa e Inovação Tecnológica

Lúcia Cristina Cavalcante da Silva

Pró-Reitora de Extensão e Assuntos Estudantis

Denilson da Silva Costa

Pró-Reitor de Ensino de Graduação

Juliana de Sales Silva

Pró-Reitora de Desenvolvimento e Gestão de Pessoas

Marcele Juliane Menezes Castro

Pró-Reitora de Administração

Manoel Ênio Almeida Aguiar

Secretário de Planejamento e Desenvolvimento Institucional

Lucas França Rolim

Secretário de Infraestrutura

José Júlio Gadelha

Procurador-Chefe



Dirigentes da Progep

Juliana de Sales Silva

Pró-Reitora de Desenvolvimento e Gestão de Pessoas

Giselle da Costa Batista

Diretora de Desempenho e Desenvolvimento

Gilvandro Noronha Machado

Diretoria de Administração de Pessoal

Sheila Freire de Oliveira

Divisão de Saúde e Qualidade de Vida

Responsáveis pela elaboração

Juliana de Sales Silva

Gilvandro Noronha Machado

Giselle da Costa Batista

Sheila Freire de Oliveira



Sumário

Introdução	05
Estrutura Organizacional e Administrativa	06
Organograma	08
Servidores(as) da Progep	10
Atuação da Progep	14
Gestão de Pessoas	20
Gestão de Riscos	65
Indicadores de Gestão	72
Gestão da Integridade	83
Principais desafios e ações futuras	93
Considerações Finais	100

Introdução

A Pró-Reitoria de Desenvolvimento e Gestão de Pessoas (Progep) da Universidade Federal do Sul e Sudeste do Pará (Unifesspa), é uma Unidade Administrativa vinculada diretamente à Reitoria, responsável pelo planejamento e implementação da política de gestão de pessoas para a valorização e o desenvolvimento dos(as) servidores(as), em consonância com os objetivos institucionais da Universidade.

O ano de 2022, assim como os últimos anos acometidos pela pandemia da Covid-19, foi de grandes desafios, com a exigência de monitoramento do avanço da Covid-19 na comunidade acadêmica, com necessidade de mudanças de protocolo de biossegurança, entre outros. Aliados a isso, redução de recursos para a Universidade, que impactam diretamente todas as unidades, implica, na Progep, na menor oferta de ações voltadas para a valorização do(a) servidor(a), tanto no que se refere ao desenvolvimento, quanto a saúde e qualidade de vida. Apesar dessas limitações, a Progep, mesmo com uma reduzida equipe de servidores(as), conseguiu desenvolver diversas ações, as quais serão vistas ao longo desse relatório.

Além dessa introdução, será apresentado neste Relatório Anual de Atividades (RAA), nesta ordem, a estrutura organizacional e administrativa da Progep, seu organograma, apresentação dos seus servidores(as), informações do ano de 2022 relacionadas a atuação da unidade, gestão de pessoas, gestão de riscos, indicadores, integridade, desafios enfrentados, ações futuras e por fim, as considerações finais.



Estrutura organizacional e administrativa

A Progep possui uma secretaria, duas coordenadorias, um setor, uma divisão e duas diretorias diretamente vinculadas à Pró-Reitoria. Além disso, possui ainda 17 subunidades, vinculadas à esses setores. As subunidades diretamente vinculadas à Pró-Reitoria são:

Secretaria Administrativa (SA)

A DAP é responsável pelo planejamento e coordenação das diretrizes para as ações de registro e controle das informações pessoais e funcionais dos servidores ativos e inativos, e para a gestão e manutenção da folha de pagamento, além do cumprimento de decisões judiciais relacionadas.

Coordenadoria Técnica (CTEC)

A CTEC é responsável pela assessoria e análise técnica dos processos referentes à administração de materiais e patrimonial, e pela gestão dos recursos orçamentários, financeiros, tecnológicos e humanos, referentes à gestão interna da Pró-Reitoria.

Coordenadoria de Legislação e Orientação Normativa (CLON)

A CLON é responsável pela análise e orientação no que se refere à aplicação de normas e leis referentes à área de Gestão de Pessoas, bem como a emissão de pareceres e notas técnicas necessárias aos procedimentos administrativos internos e de suporte à Pró Reitoria.

Setor de Digitalização e Arquivo Setorial (SEDIARQ)

A SEDIARQ é responsável pelo processo de digitalização dos documentos que compõem o assentamento funcional dos servidores, com a respectiva alimentação das pastas funcionais no sistema do Assentamento Funcional Digital do Governo Federal (SIGEPE-AFD).

Diretoria de Administração de Pessoal (DAP)

A DAP é responsável pelo planejamento e coordenação das diretrizes para as ações de registro e controle das informações pessoais e funcionais dos servidores ativos e inativos, e para a gestão e manutenção da folha de pagamento, além do cumprimento de decisões judiciais relacionadas.

Diretoria de Desempenho e Desenvolvimento (DDD)

A DDD é responsável pela direção de ações relativas ao planejamento, implementação e acompanhamento das atividades relativas à admissão, movimentação, bolsas estágio não-obrigatória, capacitação, desenvolvimento e gestão de desempenho, inserção e integração dos novos servidores.

Divisão de Saúde e Qualidade de Vida (DSQV)

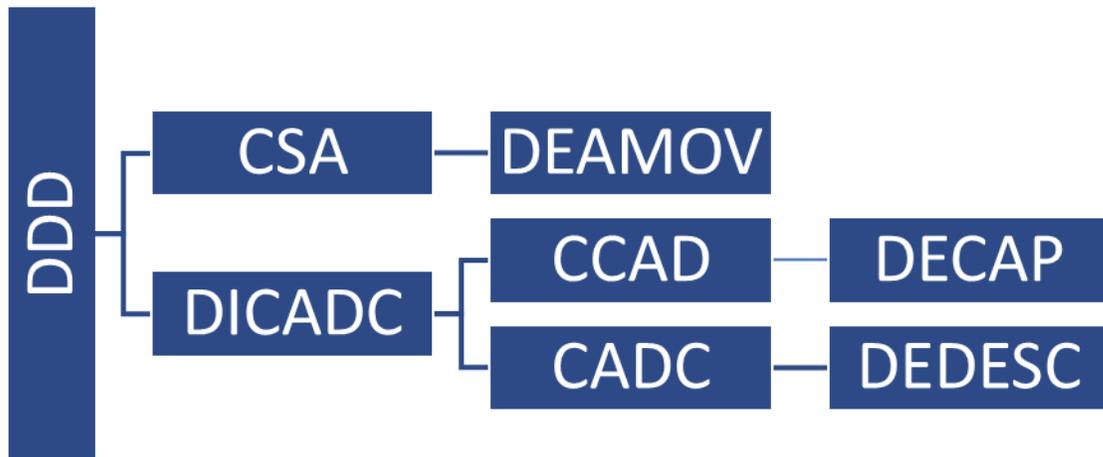
A DSQV é responsável por direcionar políticas, estratégias e ações de atenção à saúde, assistência, qualidade de vida e segurança do trabalhador, amparada nos eixos da realizar ações de promoção à saúde e valorização do servidor previstas na Política de Atenção à Saúde do Servidor (PASS), como base a [Portaria Normativa nº 3, de 7 de maio 2010](#), e na [Portaria Normativa nº 3, de 25 de março de 2013](#).

Organograma da Progep

Figura 1 – Estrutura Organizacional da Progep



Fonte: Resolução nº 77/2019, Consun/Unifesspa.



DDD - DIRETORIA DE DESEMPENHO E DESENVOLVIMENTO

DICADC - Divisão de Capacitação e Acompanhamento de Desempenho e Carreira

CCAD - Coordenadoria de Capacitação e Desenvolvimento

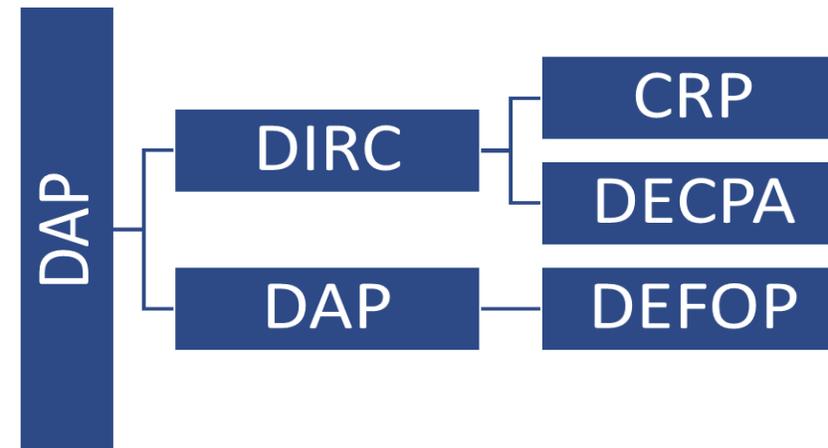
DECAP - Departamento de Capacitação

CADC - Coordenadoria de Acompanhamento de Desempenho e Carreira

DEDESC - Departamento de Desempenho e Carreira

CSA - Coordenadoria de Seleção e Admissão

DEAMOV - Departamento de Admissão e Movimentação



DAP - DIRETORIA DE ADMINISTRAÇÃO DE PESSOAL

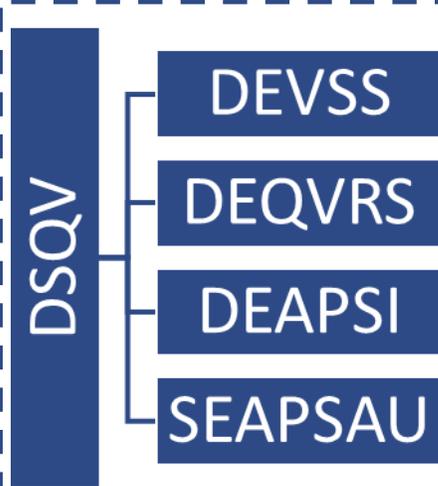
DIRC - Divisão de Registro e Controle

CRP - Coordenadoria de Registro de Pessoal

DECPA - Departamento de Controle de Processos e Atos

DIAP - Divisão de Administração de Pagamento

DEFOP - Departamento de Folha de Pagamento e Orçamento



DSQV - DIVISÃO DE SAÚDE E QUALIDADE DE VIDA

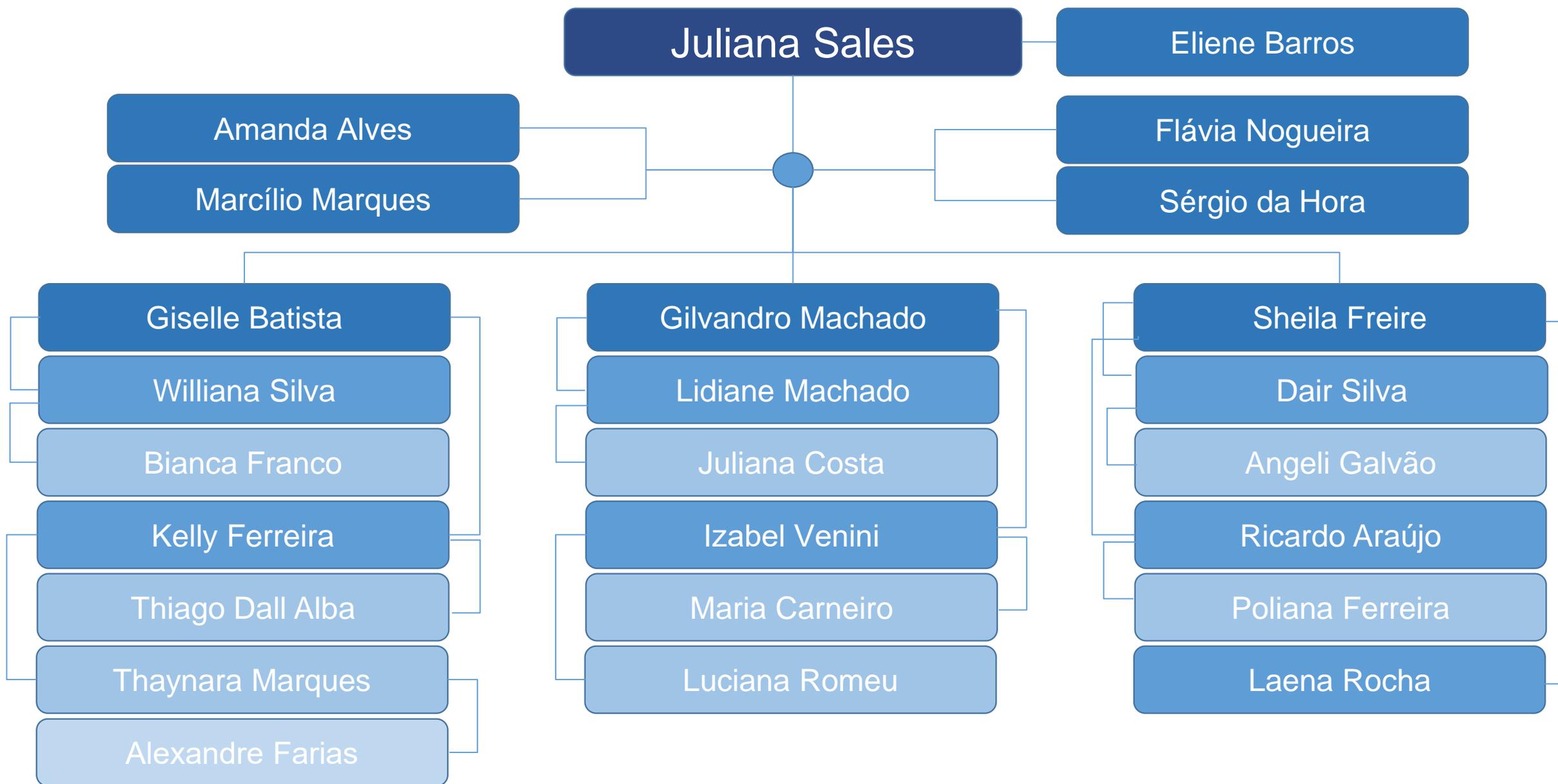
DEVSS - Departamento de Vigilância à Saúde do Servidor

DEAPSI - Departamento de Assistência Psicossocial

DEQVRS - Departamento de Qualidade de Vida e Responsabilidade Social

SEAPSAU - Setor de Assistência a Plano de Saúde e Auxílio Saúde

Servidores(as) em exercício na Progep



Gestores(as) da unidade e subunidades

PROGEP

Nome / Sigla da Unidade / Subunidade:		Pró-Reitoria de Desenvolvimento e Gestão de Pessoas/PROGEP			
Nome		Juliana da Silva Sales			
Identificação da natureza da responsabilidade					
Nome do cargo ou função exercida		Pró-Reitora de Desenvolvimento e Gestão de Pessoas			
Ato de designação		Ato de exoneração		Período de gestão no exercício	
Nome e número	Data da publicação no DOU	Nome e número	Data da publicação no DOU	Inicial	Final
Portaria n° 1.380/2022	19/09/2022	NA	NA	03/10/2022	NA

Nome / Sigla da Unidade / Subunidade:		Pró-Reitoria de Desenvolvimento e Gestão de Pessoas/PROGEP			
Nome		Marcel Ferreira Miranda			
Identificação da natureza da responsabilidade					
Nome do cargo ou função exercida		Pró-Reitor de Desenvolvimento e Gestão de Pessoas			
Ato de designação		Ato de exoneração		Período de gestão no exercício	
Nome e número	Data da publicação no DOU	Nome e número	Data da publicação no DOU	Inicial	Final
Portaria n° 464/2015	15/05/2015	Portaria n° 1376/2022	19/09/2022	1º/01/2022	02/10/2022



DDD

Nome / Sigla da Unidade / Subunidade:		Diretoria de Desempenho e Desenvolvimento/DDD			
Nome	Giselle da Costa Batista				
Identificação da natureza da responsabilidade					
Nome do cargo ou função exercida		Diretora de Desempenho e Desenvolvimento			
Ato de designação		Ato de exoneração		Período de gestão no exercício	
Nome e número	Data da publicação no DOU	Nome e número	Data da publicação no DOU	Inicial	Final
Portaria nº 137/2019	23/01/2019	NA	NA	1º/01/2022	NA

DAP

Nome / Sigla da Unidade / Subunidade:		Diretoria de Administração de Pessoal/DAP			
Nome	Gilvandro Noronha Machado				
Identificação da natureza da responsabilidade					
Nome do cargo ou função exercida		Diretor de Administração de Pessoal			
Ato de designação		Ato de exoneração		Período de gestão no exercício	
Nome e número	Data da publicação no DOU	Nome e número	Data da publicação no DOU	Inicial	Final
Portaria nº 991/2018	12/06/2018	NA	NA	1º/01/2022	NA



DSQV

Nome / Sigla da Unidade / Subunidade:		DIVISÃO DE SAÚDE E QUALIDADE DE VIDA (DSQV)			
Nome	Sheila Freire de Oliveira				
Identificação da natureza da responsabilidade					
Nome do cargo ou função exercida		Chefe da Divisão de Saúde e Qualidade de Vida			
Ato de designação		Ato de exoneração		Período de gestão no exercício	
Nome e número	Data da publicação no DOU	Nome e número	Data da publicação no DOU	Inicial	Final
Portaria n° 219/2014	03/06/2014	NA	NA	1º/01/2021	Vigente

Atuação da Progep

- ❖ Conformidade legal;
- ❖ Apoio da estrutura de governança na geração de valor;
- ❖ As ações da Progep e sua relação com a sociedade.

Conformidade legal

A Pró-Reitoria de Desenvolvimento e Gestão de Pessoas (Progep) busca, cotidianamente, o atendimento às leis, decretos, resoluções e demais atos normativos do Governo Federal e da Unifesspa, com objetivo de proteger os(as) servidores(as) quanto à garantia de atendimento legal relacionados aos serviços prestados por esta Pró Reitoria, mas também, para resguardar o direito coletivo, que deve prevalecer sobre o individual. Nesse sentido, a seguir, é apresentado os dispositivos legais e normativos aplicáveis aos processos de desenvolvimento e gestão de pessoas.

Leis

- ✓ [Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990](#)
- ✓ [Lei nº 8.745, de 9 de dezembro de 1993](#)
- ✓ [Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005](#)
- ✓ [Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008](#)
- ✓ [Lei nº 12.618, de 30 de abril de 2012](#)
- ✓ [Lei nº 12.772, de 28 de dezembro de 2012](#)
- ✓ [Lei nº 12.990, de 9 de junho de 2014](#)
- ✓ [Lei nº 13.325, de 29 de julho de 2016](#)
- ✓ [Lei Complementar nº173/2020](#)
- ✓ [Lei nº 14.314, de 24 de março de 2022](#)

Decretos

- ✓ [Decreto nº 1.590, de 10 de agosto de 1995](#)
- ✓ [Decreto nº 5.824, de 29 de junho 2006](#)
- ✓ [Decreto nº 9.508, de 24 de setembro de 2018](#)
- ✓ [Decreto nº 9.739, de 28 de março de 2019](#)
- ✓ [Decreto nº 9.991, de 28 de agosto de 2019](#)
- ✓ [Decreto nº 10.506, de 2 de outubro de 2020](#)
- ✓ [Decreto nº 10.620, de 5 de fevereiro de 2021](#)
- ✓ [Decreto nº 10.715, de 8 de junho de 2021](#)
- ✓ [Decreto nº 10.829, de 5 de outubro de 2021](#)
- ✓ [Decreto nº 11.072, de 17 de maio de 2022](#)



Resoluções

- ✓ [Resolução nº 3.442/2006 - Consepe/UFPA](#)
- ✓ [Resolução nº 554/2013 - Ministério da Educação](#)
- ✓ [Resolução nº 16/2014 - Consepe/Unifesspa](#)
- ✓ [Resolução nº 12/2014 - Consepe/Unifesspa](#)
- ✓ [Resolução nº 6/2015 - Consad/Unifesspa](#)
- ✓ [Resolução nº 4.644/2015 - Consepe/UFPA](#)
- ✓ [Resolução nº 1.439/2016 - Consad/UFPA](#)
- ✓ [Resolução nº 222/2018 - Consepe/Unifesspa](#)
- ✓ [Resolução nº 5.087/2018 - Consepe UFPA](#)
- ✓ [Resolução nº 11/2018 - Conselho Federal de Psicologia](#)



Portarias

- ✓ [Portaria nº 3.214, de 08 de junho de 1978](#)
- ✓ [Portaria nº 9/2006 - Ministério da Educação](#)
- ✓ [Portaria Normativa nº 3/2010 - SGP/MP](#)
- ✓ [Portaria nº 39/2011 - Ministério da Educação](#)
- ✓ [Portaria Normativa nº 3/2013 - SGP/MP](#)
- ✓ [Portaria nº 554/2013 - Ministério da Educação](#)
- ✓ [Portaria Normativa nº 01.2017-Ministério do Planejamento](#)
- ✓ [Portaria Normativa nº 04/2018 - SGP/MP](#)
- ✓ [Portaria nº 85/2020 - GR/Unifesspa](#)
- ✓ [Portaria nº 1.038/2020- Ministério da Educação](#)
- ✓ [Portaria Conjunta nº 71/2021 - SEPRT/RFB/ME](#)
- ✓ [Portaria nº 8.374/2021 - Ministério da Economia](#)
- ✓ [Portaria Conjunta nº 2/2022 - MTP/RFB/ME](#)
- ✓ [Portaria nº 1.455/2022 - Ministério da Economia](#)

Outros dispositivos legais

- ✓ Acórdão nº 1.308/2014- TCU/Plenário
- ✓ Acórdão nº 4.263/2015- TCU/Plenário
- ✓ Instrução Normativa nº 2/2018 - Ministério da Economia
- ✓ Instrução Normativa nº 01/2019 - Ministério da Economia
- ✓ Instrução Normativa nº 213/2019 - Ministério da Economia
- ✓ Instrução Normativa nº 60/2020 - Ministério da Economia
- ✓ Instrução Normativa nº 125/2020- Ministério da Economia
- ✓ Instrução Normativa nº 21/2021 - Ministério da Economia
- ✓ Instrução Normativa nº 34/2021 - Ministério da Economia
- ✓ Instrução Normativa nº 90/2021- Ministério da Economia
- ✓ Instrução Normativa nº 15/2022 - Ministério da Economia
- ✓ Instrução Normativa nº 36/2022 - Ministério da Economia
- ✓ Instrução Normativa nº 75/2022 - Ministério da Economia
- ✓ Instrução Normativa nº 97/2022 - Ministério da Economia
- ✓ Nota nº 1/2018 - PGF/AGU/Procuradoria Federal junto à Unifesspa
- ✓ Nota Técnica nº 15.187/2019 - Ministério da Economia
- ✓ Nota Técnica SEI nº 7.058/2019 - Ministério da Economia
- ✓ Ofício Circular nº 53/ 2018 - Ministério do Planejamento
- ✓ Ofício Circular nº 2/2019 - Ministério da Economia
- ✓ Parecer nº 198/2022 - GABP/PFUNIFESSPA/PGF/AGU



Apoio da estrutura de governança na geração de valor

Com o objetivo de alcançar os objetivos estratégicos 5 e 9 do [Plano de Desenvolvimento Institucional \(PDI\) 2020-2024](#), que buscam “*promover a inovação de forma integrada ao ensino, à pesquisa, à extensão e à atividade administrativa, fortalecendo a sustentabilidade*”; “*fomentar a qualificação e a capacitação dos servidores, bem como consolidar um ambiente de trabalho democrático, acolhedor, com respeito à diversidade e à liberdade*” a Progep busca desenvolver, implementar e fomentar ações voltadas para os(as) servidores(as), com foco no desenvolvimento profissional, pessoal e social. Nesse sentido, acredita-se que por meio de políticas e práticas de gestão com pessoas, alicerçadas nos valores éticos, voltados à valorização e ao bem-estar do(a) servidor(a) será possível alcançar os objetivos institucionais, sem perder os valores da Unidade, como a ética, transparência, responsabilidade, comprometimento, gestão participativa, inclusão e respeito às diversidades, atendimento de excelência, saúde e bem-estar e sustentabilidade.

Dentre as diversas ações realizadas pela Unidade em 2022, pode-se destacar as de desenvolvimento do(a) servidor(a), que em 2022 tiveram 25 cursos ofertados, um aumento comparativamente a 2021, apesar da diminuição do recurso. No tocante a saúde e qualidade de vida do(a) servidor(a), diversas ações foram realizadas para a comunidade interna e também externa, como campanhas de vacinação, testagem para Covid-19, campanhas solidárias, entre outras.

Durante todo o ano de 2022, a equipe da Progep atua, constantemente, para a modernização, atualização, inovação do serviço público e atendimento de todas as legislações e normativas do Governo Federal. Nesse sentido, pode-se destacar ações para o atendimento a [Portaria SGP/SEDGG/ME n.º 1.455, de 16 de fevereiro de 2022](#), a implementação do piloto do Programa de Gestão e Desempenho (PGD) com base no [Decreto nº 11.072, de 17 de maio de 2022](#), a implementação do Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas (eSocial) com base na [Portaria Conjunta nº 2/2022 - MTP/RFB/ME](#), a implementação da funcionalidade Férias do SOUGOV.BR, com base na [Portaria SGP/SEDGG/ME n.º 4.764, de 27 de abril de 2021](#), entre outros.



As ações da Progep e sua relação com a sociedade

Durante o ano de 2022 a Progep desenvolveu algumas ações com relação com a comunidade externa, buscando uma responsabilidade social:

Campanhas de Vacinação – Nas campanhas de vacinação realizadas para a comunidade da Unifesspa, uma delas teve a participação da comunidade externa. Na ocasião, foram realizadas vacinações contra H1N1 e Covid-19;

Mutirão de Saúde - Durante o mutirão de saúde foram realizados testes rápidos de antígeno para Covid-19, aferição de pressão arterial, orientações básicas de cuidados com a saúde e vacinação contra H1N1 e Covid-19 para as comunidades interna e externa da Unifesspa;

Campanhas solidárias - Em 2022, com a grande enchente que atingiu parte da população marabaense, foram desenvolvidas campanhas solidárias. Durante três meses foram arrecadados materiais de higiene, vestimentas e alimentos não perecíveis. Além dessas, ainda foram realizadas doações para aldeia indígena Hõpryre, vítima de incêndio.

Figura 2 - Ações com relação com a sociedade em 2022



Fonte: DSQV, 2022.

Gestão de Pessoas

- ❖ Evolução da força de trabalho, detalhados por:
 - Faixa salarial;
 - Sexo;
 - Necessidades especiais;
 - Etnia;
 - Faixa etária;
 - Situação funcional;
 - Carreira.
- ❖ Distribuição de servidores(as) por unidade de exercício;
- ❖ Seleção e admissão de pessoas;
- ❖ Despesas de pessoal;
- ❖ Valorização do(a) servidor(a);
- ❖ Qualidade de vida, saúde e segurança no trabalho.

Avaliação da força de trabalho

As pessoas são o patrimônio mais valioso de uma instituição. Nessa perspectiva, a Progep atua com comprometimento no intuito de aumentar em números, com um quadro de pessoas plural, valorizando com foco além do desempenho, mas também no desenvolvimento e qualidade de vida dos nossos servidores.

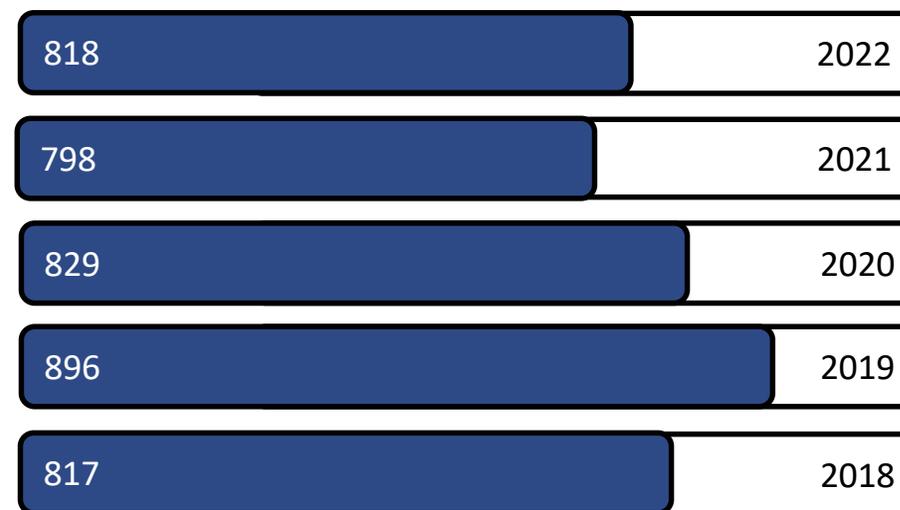
A seguir, será possível visualizar, historicamente, a variação qualitativa e quantitativa da força de trabalho na Unifesspa.

Evolução da força de trabalho

Nos últimos anos, a Unifesspa vem crescendo em área construída e em número de cursos, no entanto, tal crescimento não é observado no que se refere ao quadro de servidores(as). Atualmente, o aumento na força de trabalho somente acontece em função de ocupação de códigos de vagas, uma vez que desde 2017, não houve liberação de novos códigos pelo Ministério da Educação (MEC). Acrescido a este fato, a partir de 2018, em função das alterações em normativas federais, sejam afetando o orçamento e prejudicando a manutenção do quadro de pessoal, criando impedimentos de nomeação para códigos de vagas não utilizados anteriormente ou reduzindo o número permitido do máximo de estagiários(as), o número teve um considerável declínio.

Ao fim da vigência dessas normativas, observar-se em 2022 o primeiro resultado positivo dos últimos 5 anos, desde 2019 (Infográfico 1).

Infográfico 1 - Evolução da força de trabalho da Unifesspa

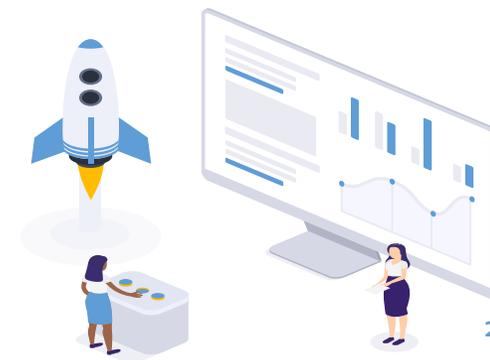


Fonte: Siape, extraído por Progep/Unifesspa.

É importante destacar que a variação dos números a cada ano, mesmo sem a liberação de novos códigos de vagas, acontece em função de vacâncias ou provimentos, especialmente os que acontecem próximo ao mês de dezembro, uma vez que a data de referência para coleta dos dados é 31 de dezembro de cada ano.

Outro motivador da observada oscilação e códigos ocupados, apesar da estabilidade de total de códigos, foi a redução na contratação de professores(as) substitutos(as) nos anos de 2020 e 2021, em função da inviabilidade de execução de certames de seleções e pelas adaptações nas atividades acadêmicas que ainda ocorreram de forma remota. Incorporado a isso, as novas contratações não puderam ocorrer em decorrência das graves restrições orçamentárias e das alterações das regras para provimento de pessoal emitidas pelo Governo Federal nos anos mencionados.

Em um contexto semelhante, as alterações no número de estagiários(as) ativos(as) (Quadro 1) se deu por conta de diversos fatores. No final de 2019, foi publicada pelo MEC a Instrução Normativa nº 213, de 17 de dezembro de 2019, que estabelece orientações à Administração Pública Federal para adequação de admissão de estagiários(as) em até 8% da força de trabalho, de acordo com a dotação orçamentária de cada órgão, o que justifica a grande diminuição no quantitativo de tais vínculos a partir de 2020. Esse quantitativo também tem sido agravado pelo número aumentado de estagiários(as) que tiveram o Termo de Compromisso de Estágio (TCE) encerrados, desistência de aprovados(as) nos processos seletivos quando convocados para celebrar o TCE e o reduzido número de processos seletivos realizados em função da impossibilidade de realização ocasionada pela desproporcional demanda de trabalho da PROGEP em relação ao número de servidores(as) na unidade.



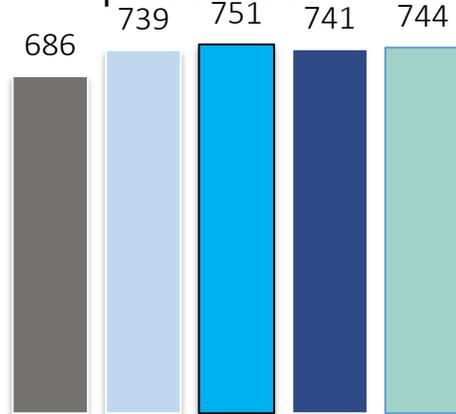
Quadro 1 - Evolução do quadro de pessoal da Unifesspa, por situação de vínculo e cargo, de 2018 a 2022

SITUAÇÃO VÍNCULO	SITUAÇÃO VÍNCULO	GRUPO CARGO	2018	2019	2020	2021	2022
Aposentado(a)	APOSENTADO(A)	Professor(a) do Magistério Superior	0	1	1	2	4
Aposentado(a)	APOSENTADO(A)	Técnico(a)-administrativo em Educação	1	2	2	2	2
Ativo(a)	CONTRATO TEMPORÁRIO	Técnico(a)-administrativo	2	2	2	2	2
Ativo(a)	CONTRATO TEMPORÁRIO	Professor(a) do Magistério Superior-Substituto	27	31	15	5	19
Ativo(a)	ATIVO(A) PERMANENTE	Professor(a) do Magistério Superior	381	431	441	432	443
Ativo(a)	ATIVO(A) PERMANENTE	Técnico(a)-administrativo em Educação	305	308	310	309	301
Ativo(a)	CEDIDO(A)/REQUISITADO(A)	Técnico(a)-administrativo em Educação	4	3	2	2	2
Ativo(a)	ATIVO(A) EM OUTRO ÓRGÃO	Técnico(a)-administrativo em Educação	0	1	1	1	1
Ativo(a)	EXERC. DESCENT. CARREIRA	Membro(a) da Advocacia-Geral da União	1	1	1	1	1
Ativo(a)	EXERCICIO PROVISÓRIO	Técnico(a)-administrativo em Educação	1	1	2	2	3
Ativo(a)	COLABORAÇÃO TÉCNICA	Técnico(a)-administrativo em Educação	1	0	0	2	0
Ativo(a)	ESTAGIÁRIO(A)	Bolsista de estágio não obrigatório	95	118	55	44	46
Pensionista	Beneficiários de pensão	-	1	1	4	7	7
Total de vínculos por ano			819	900	836	811	831

Fonte: Siape, extraído por Progep/Unifesspa.

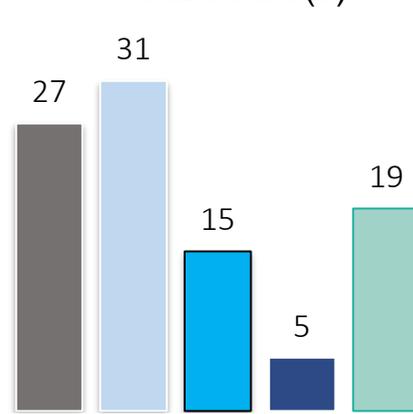
Evolução da força de trabalho – situação funcional

Infográfico 2 – Ativo(a) permanente



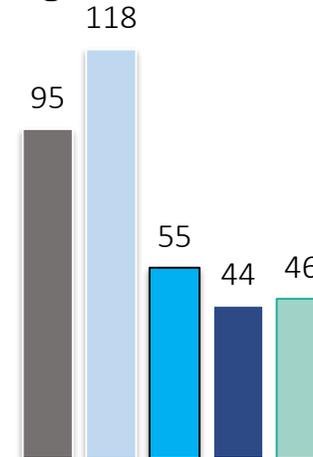
Fonte: Siape, extraído por Progep/Unifesspa.

Infográfico 3 – Professor(a) Substituto(a)



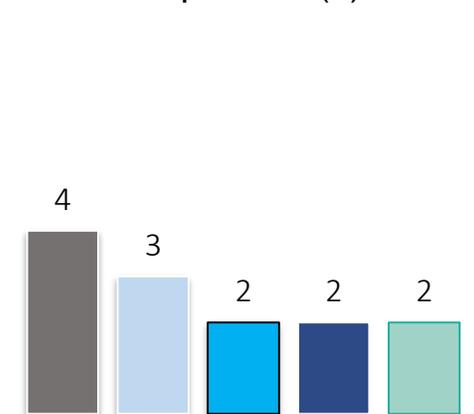
Fonte: Siape, extraído por Progep/Unifesspa.

Infográfico 4 – Estagiário(a)



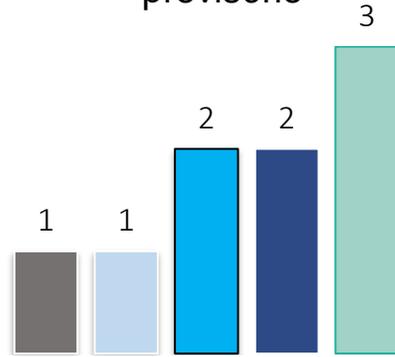
Fonte: Siape, extraído por Progep/Unifesspa.

Infográfico 5 – Cedido(a) e Requisitado(a)



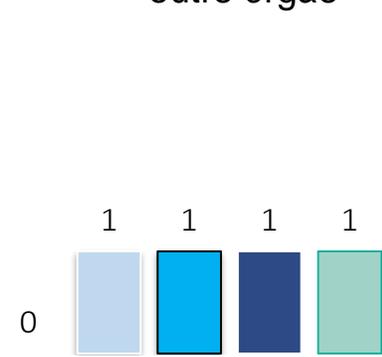
Fonte: Siape, extraído por Progep/Unifesspa.

Infográfico 6 – Exercício provisório



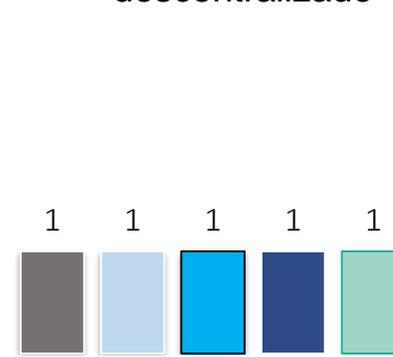
Fonte: Siape, extraído por Progep/Unifesspa.

Infográfico 7 – Ativo(a) em outro órgão



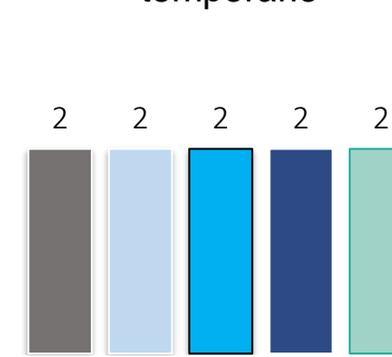
Fonte: Siape, extraído por Progep/Unifesspa.

Infográfico 8 – Exercício descentralizado



Fonte: Siape, extraído por Progep/Unifesspa.

Infográfico 9 – Contrato temporário



Fonte: Siape, extraído por Progep/Unifesspa.



Nossa diversidade

Entre outros papéis, a política de Gestão de Pessoas atua com a intenção de estimular a pluralidade em seu quadro de servidores (as), sendo esta uma importante marca da Unifesspa, fortalecendo assim, a cultura organizacional valorizando a diversidade.

Atualmente, a Progep gerencia o processo seletivo de bolsa estágio não-obrigatório, no qual todos os editais são contemplados com vagas para cotistas negros (as) e pessoas com deficiência (PcD). Além desta seleção, o Centro de Processos Seletivos (CEPS) da Unifesspa, que atua na seleção de Professores (as) do Magistério Superior, Professores (as) Substitutos (as) e Técnicos (as) em Contrato Temporário, também garantem que as vagas destinadas às cotas sejam mantidas.

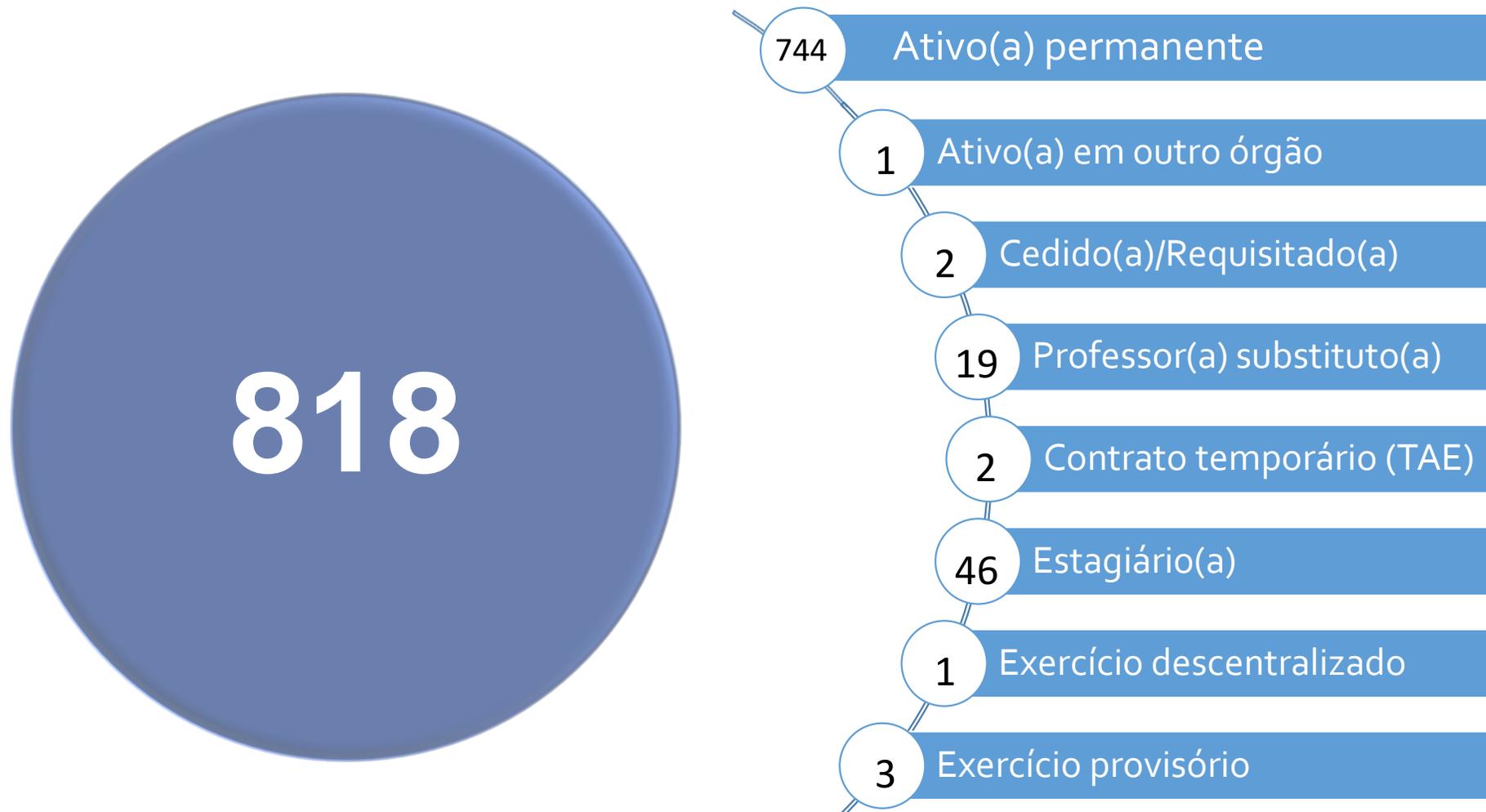
Conscientes de que a diversidade enriquece culturalmente a nossa Universidade, a Progep continuará empreendendo esforços para garantir um ambiente institucional mais justo e igualitário, trabalhando diariamente para que se possa ter este valor cada vez mais sólido.



Composição da força de trabalho atual

A força de trabalho é formada por servidores(as) efetivos (as), temporários (as), cedidos (as), requisitados (as), ativos em outro órgão ou em exercício descentralizado, além dos estagiários (as) da modalidade não-obrigatório. No Infográfico 10 é possível observar o detalhamento dos quantitativos:

Infográfico 10 – Composição da força de trabalho da Unifesspa em 2022



Fonte: Siape, extraído por Progep/Unifesspa.

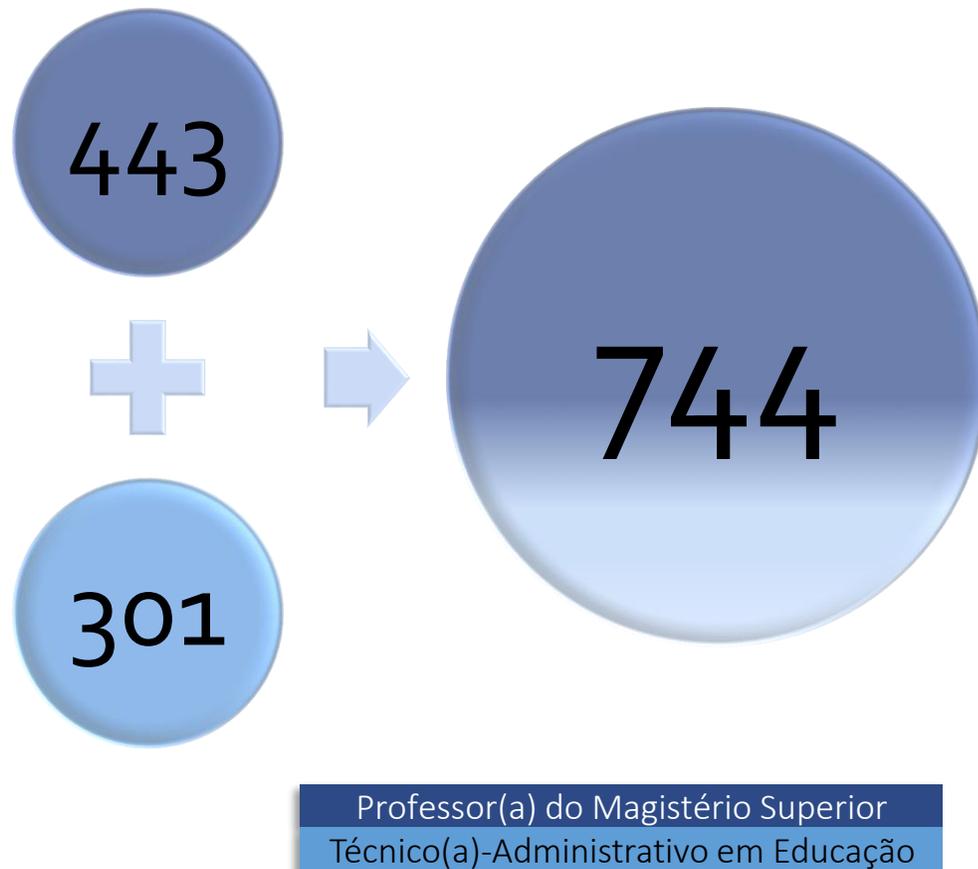
Composição da força de trabalho atual

É importante destacar que, neste relatório, servidores(as) ativos(as) permanentes são os servidores(as) efetivos, ocupantes de códigos de vagas da Unifesspa, os quais possuem apenas duas carreiras:

- **Professores(as) do Magistério Superior:** Servidores(as) docentes efetivos(as), regidos pela [Lei Federal nº 12.772, de 28 de dezembro de 2012](#);
- **Técnico(a)-Administrativos em Educação (TAE):** Servidores(as) técnicos(as) regidos pela [Lei Federal nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005](#). Na Unifesspa, apenas servidores do nível D (médio) e E (superior) fazem parte da força de trabalho.

Se tratando apenas dos(as) servidores(as) ativos permanentes, no Infográfico 11 é possível observar a composição da Unifesspa em 2022, por carreira.

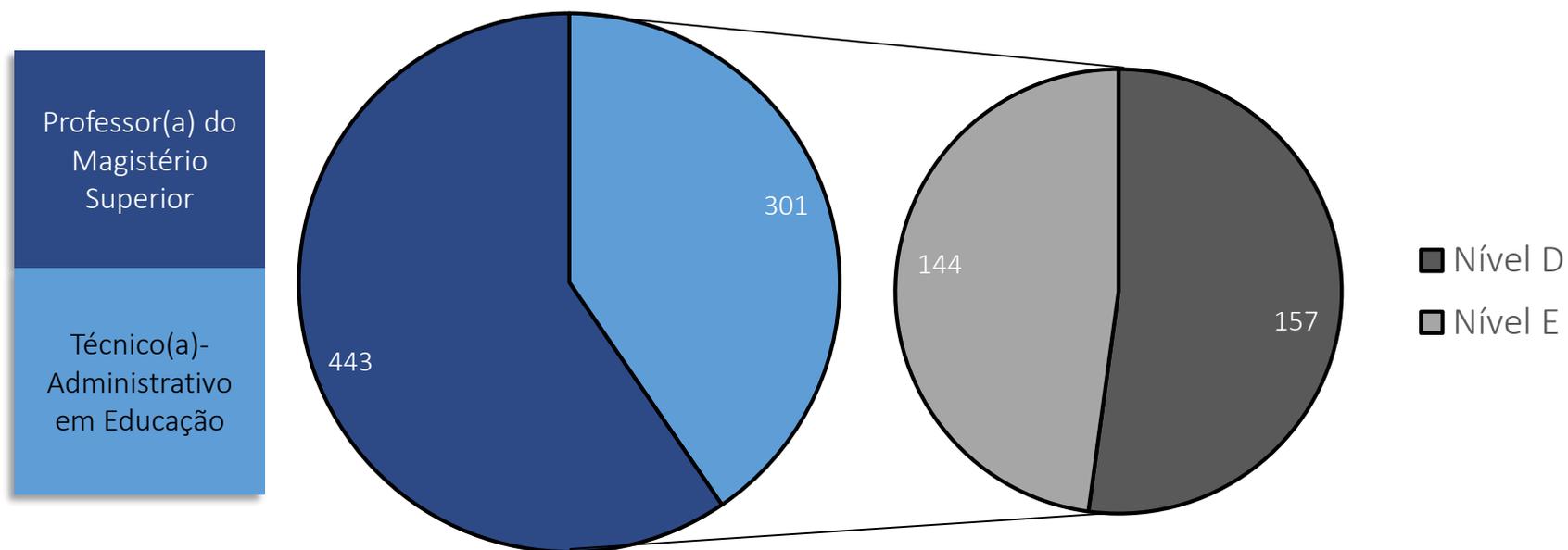
Infográfico 11 – Composição dos servidores(as) ativos(as) permanentes da Unifesspa em 2022



Carreira dos servidores ativos permanentes

No Infográfico 12, é possível ver a composição da força de trabalho dos servidores(as) ativos(as) permanentes, no qual percebe-se uma parcela maior dos(as) docentes (443), o que corresponde a 59,54%. No que tange os(as) servidores(as) técnicos(as), destaca-se que na Unifesspa tem-se 27 tipos de cargos administrativos, que totalizam 301 vagas ocupadas, sendo estas de nível D e E, as quais pode ser melhores visualizadas no Quadro 2.

Infográfico 12 – Composição da força de trabalho da Unifesspa em 2022, por carreira



Fonte: Siape, extraído por Progep/Unifesspa.

Cargos dos servidores(as) TAEs

Quadro 2– Detalhamento do quantitativo dos cargos ocupados na Unifesspa em 2022

CARGOS OCUPADOS DE TAE			
33	ADMINISTRADOR	2	NUTRICIONISTA-HABILITAÇÃO
13	ANALISTA DE TEC DA INFORMAÇÃO	9	PEDAGOGO-ÁREA
3	ARQUITETO E URBANISTA	2	PSICÓLOGO-ÁREA
2	ARQUIVISTA	2	REDATOR
119	ASSISTENTE EM ADMINISTRAÇÃO	13	SECRETÁRIO EXECUTIVO
8	ASSISTENTE SOCIAL	1	SOCIÓLOGO
11	BIBLIOTECÁRIO-DOCUMENTALISTA	13	TEC DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO
12	CONTADOR	2	TEC EM SEGURANÇA DO TRABALHO
1	ENFERMEIRO DO TRABALHO	21	TÉCNICO DE LABORATÓRIO ÁREA
1	ENGENHEIRO AGRÔNOMO	1	TÉCNICO EM AGROPECUÁRIA
1	ENGENHEIRO DE SEG DO TRABALHO	14	TÉCNICO EM ASSUNTOS EDUCACIONAIS
9	ENGENHEIRO-AREA	1	TÉCNICO EM CONTABILIDADE
4	MÉDICO VETERINÁRIO	2	TRADUTOR INTÉRPRETE

Fonte: Siape, extraído por Progep/Unifesspa.

Todos os cargos disponíveis na Unifesspa (vagos e ocupados) estão dispostos e atualizados no site da Progep, separado em [Quadro de referência dos servidores técnico-administrativos \(QRSTA\)](#) e [Banco de professor-equivalente \(BPEq\)](#).

Com o objetivo de apresentar o perfil dos(as) servidores(as) da Unifesspa, será possível visualizar nos próximos infográficos diversos aspectos, como: etnia, PcD, sexo dos(as) servidores(as) efetivos(as), perfil dos servidores(as) ocupantes de chefia, faixa salarial e faixa etária separados por sexo e por carreira.

Servidores(as) PcD

A Unifesspa, possui em seu quadro funcional 04 servidores(as) PcD que ingressaram por meio de cotas, dos quais todos(as) são TAEs (Infográfico 13).

Infográfico 13 – Servidores(as) PcD da Unifesspa em 2022



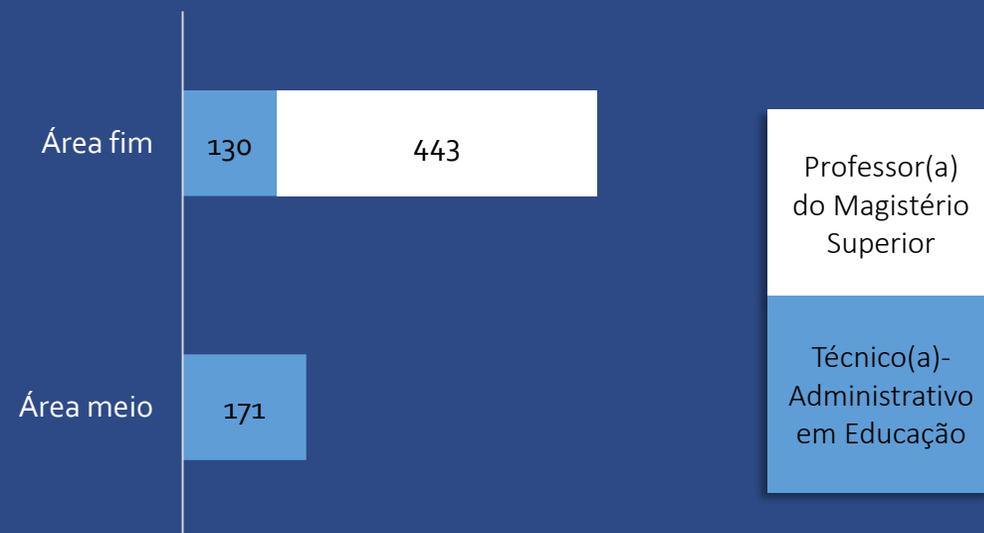
Fonte: Siape, extraído por Progep/Unifesspa.

Deste grupo, 75% se autodeclararam pardos(as) e são ocupantes do cargo de assistente em administração, enquanto que 25% é branco(a) e ocupa o cargo de administrador(a). Dessa totalidade, 3 (três) são do sexo masculino e servidores efetivos, enquanto que 1 (uma) é do sexo feminino e está na Unifesspa em exercício provisório.

Força de trabalho por área de atuação

O quadro de pessoal também pode ser classificado pela área de atuação, que são as áreas meio e fim. Considera-se “área fim” as unidades que tratam de assuntos diretamente relacionados com ensino, pesquisa e extensão. As demais unidades são englobadas no grupo de “área meio” da Unifesspa. Para fins deste levantamento, foram consideradas as unidades de **lotação**, portanto, não há docente lotado em área meio. É importante ressaltar que apenas servidores(as) ativos(as) permanentes foram incluídos neste levantamento.

Infográfico 14 – Servidores(as) por área de atuação da Unifesspa em 2022

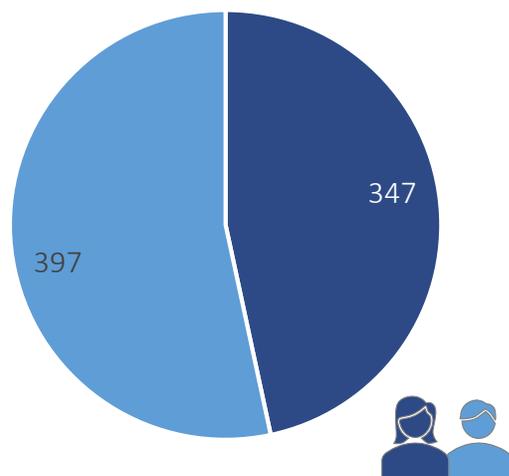


Fonte: Siape, extraído por Progep/Unifesspa.

Sexo por situação funcional

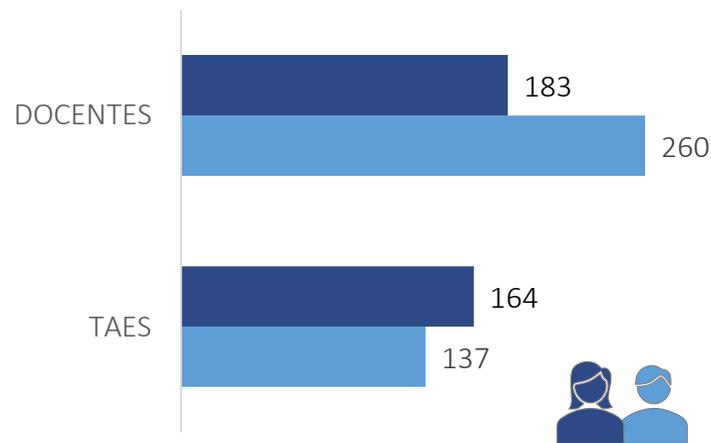
Aliando conhecimentos, experiências e vivências, na Unifesspa, busca-se a manutenção de quadro de pessoal diverso. Assim, neste tópico, será apresentado dados relacionados ao perfil da força de trabalho quanto ao sexo. Pode-se observar no Infográfico 15, que no total de servidores(as), os homens são a grande maioria (397 servidores). Analisando o sexo dos(as) servidores(as) ativos(as) permanentes com base em sua categoria, pode observar com base no Infográfico 16, que para os(as) docentes, tem-se a predominância de servidores homens, o equivalente a 58,69%, enquanto na categoria de TAE, as mulheres têm maior destaque, o equivalente a 54,49% do total. No que se refere aos(as) professores(as) substitutos(as), tem-se que a maioria são do sexo masculino, enquanto que os(as) estágios(as) tem o mesmo quantitativo de homens e mulheres (Infográfico 17).

Infográfico 15 – Servidores(as) da Unifesspa em 2022, por sexo



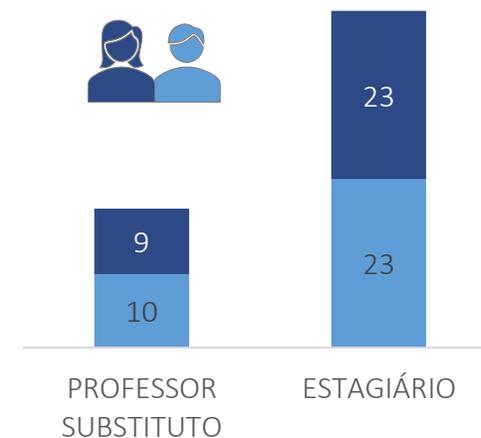
Fonte: Siape, extraído por Progep/Unifesspa.

Infográfico 16 – Servidores(as) da Unifesspa em 2022, por sexo e categoria



Fonte: Siape, extraído por Progep/Unifesspa.

Infográfico 17 – Professores(as) substitutos(as) e Estagiários(as) da Unifesspa em 2022, por sexo

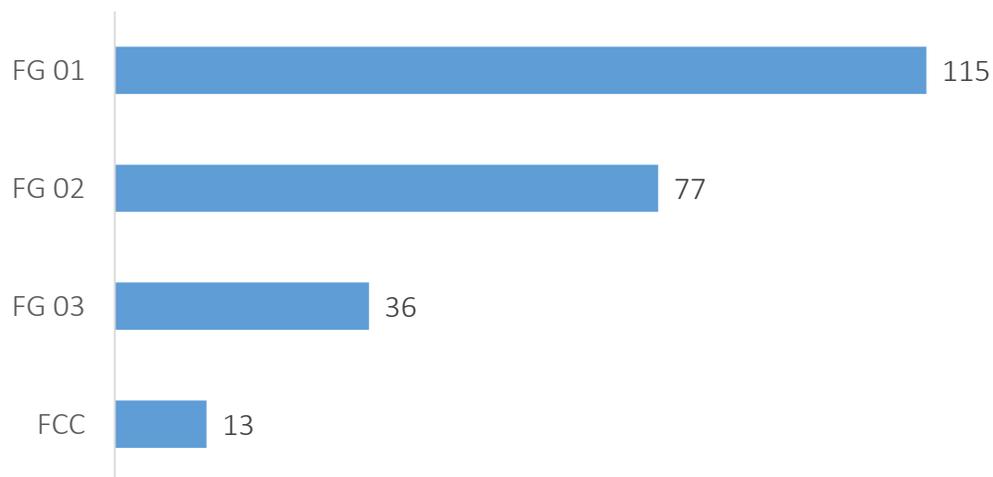


Fonte: Siape, extraído por Progep/Unifesspa.

Perfil dos(as) servidores(as) titulares de cargos de chefia

A busca por diversidade e representatividade de uma organização deve ser refletida também em suas chefias. Nesse sentido, será apresentado neste tópico o perfil dos(as) gestores(as) na Unifesspa, sendo primeiramente exposto o perfil dos(as) servidores(as) ocupantes de funções gratificadas (FG) e funções comissionadas de coordenação de curso (FCC). Atualmente, dos 744 servidores(as), 241 são ocupantes de FG-01 até FG-03 e FCC de nível único (Infográfico 18).

Infográfico 18 – Servidores(as) da Unifesspa em 2022 ocupantes de FG e FCC



Fonte: Siape, extraído por Progep/Unifesspa.

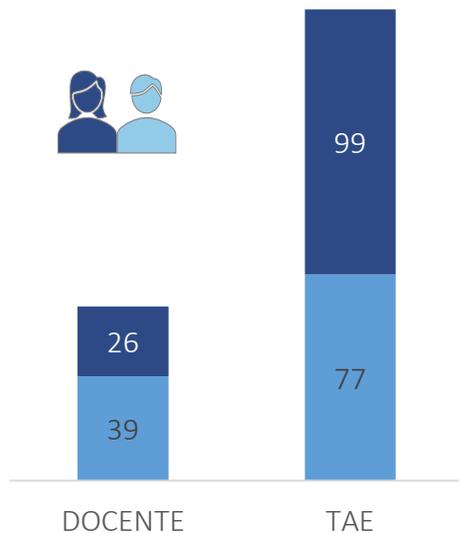
Observa-se que entre as FG's ocupadas, o maior número é de FG-01 (47,72%), enquanto que o menor FCC (5,39%), uma vez que as FCC não recebeu esse tipo de chefia na lei de criação e as que hoje a Unifesspa possui foram advindas de com outros níveis menores de chefias por permuta com a Universidade Federal da Paraíba.

No que se refere as nomenclaturas utilizadas, as mais comuns, conforme Portaria nº 85/2020-GR/Unifesspa, são:

FG-01: Coordenador(a);
FG-02: Chefe de departamento ou Secretário(a) administrativo;
FG-03: Gerente, Secretário de apoio ou Chefe de setor;
FCC: Função comissionada de coordenação de curso.

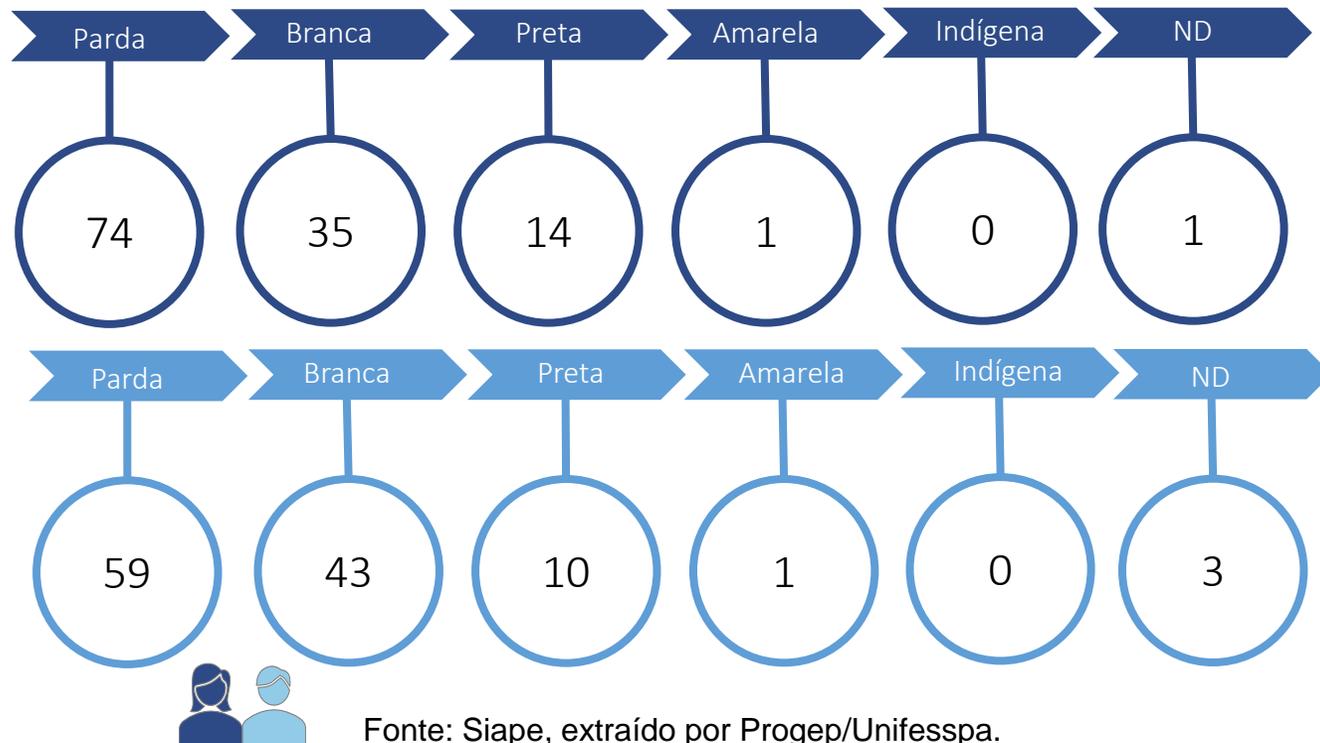
Em continuidade à demonstração do perfil dos ocupantes de funções gratificadas, o Infográfico 19 apresenta informações sobre o sexo e carreira dos seus ocupantes, enquanto que o Infográfico 20, sobre sexo e cor/raça.

Infográfico 19 – Servidores(as) da Unifesspa em 2022 ocupantes de FG e FCC, por carreira e sexo



Fonte: Siape, extraído por Progep/Unifesspa.

Infográfico 20 – Servidores(as) da Unifesspa em 2022 ocupantes de FG e FCC, por cor/raça e sexo



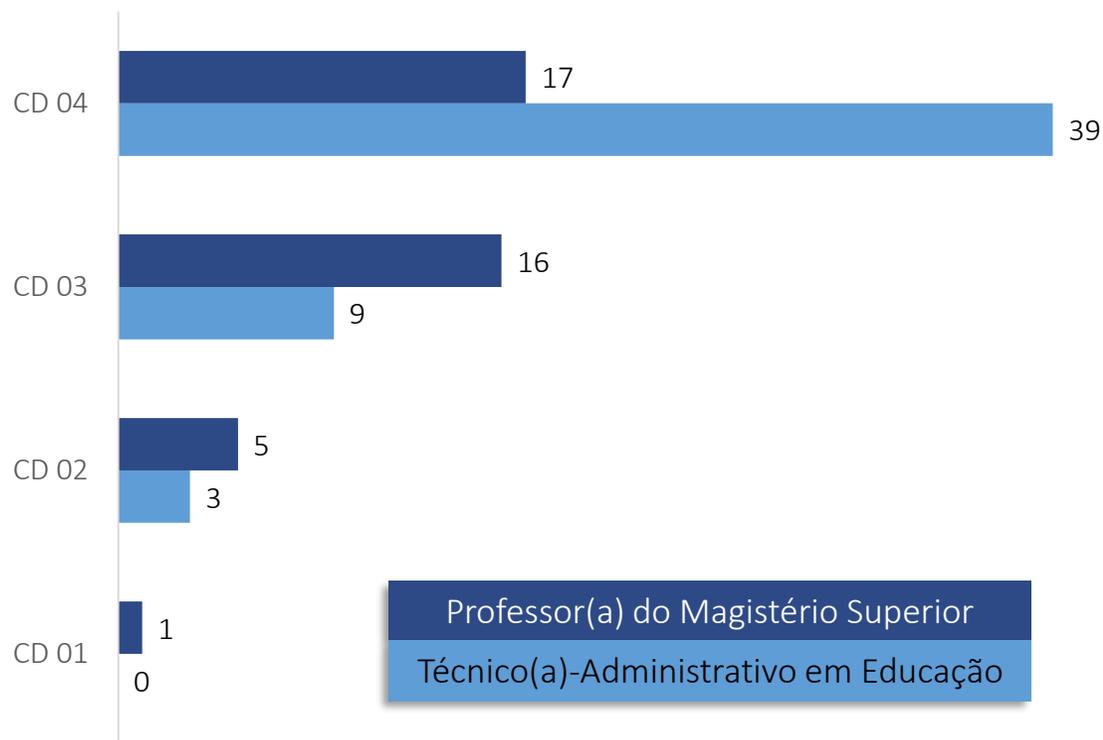
Fonte: Siape, extraído por Progep/Unifesspa.

Observa-se que os(as) TAEs ocupam a maioria das FG/FCC, e que as mulheres são as servidoras que com o maior número de ocupações (Infográfico 19). Com relação a cor/raça, percebe-se que 59,2% das mulheres deste grupo são pardas, que não há indígenas ocupantes de FG ou FCC e que entre os homens, a maioria dos ocupantes também se autodeclaram pardos (50,86%) (Infográfico 20).

Outra categoria de cargos de chefia são os cargos de direção (CD) e são divididas em 4 tipos: CD-01, CD-02, CD-03 e CD-04 e os ocupantes são denominados mais comumente como:

- ✓ CD01: Reitor(a)
- ✓ CD02: Vice-Reitor(a), Secretário(a) ou Pró-Reitor
- ✓ CD03: Diretor(a)
- ✓ CD04: Chefe de Divisão

Infográfico 21 – Distribuição de CDs na Unifesspa em 2022, por carreira

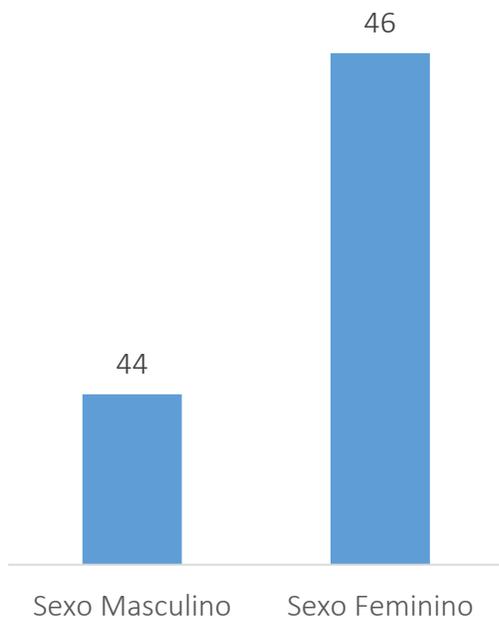


Os CDs ocupados na Unifesspa, divididos por carreira, podem ser observados no Infográfico 21, no qual percebe-se que professores(as) do magistério superior são ocupantes do maior percentual total de cargos de direção dos níveis 01, 02 e 03, representando 64,70%. Enquanto que os(as) TAEs possuem o maior percentual de CD-04 (69,64%).

Fonte: Siape, extraído por Progep/Unifesspa.

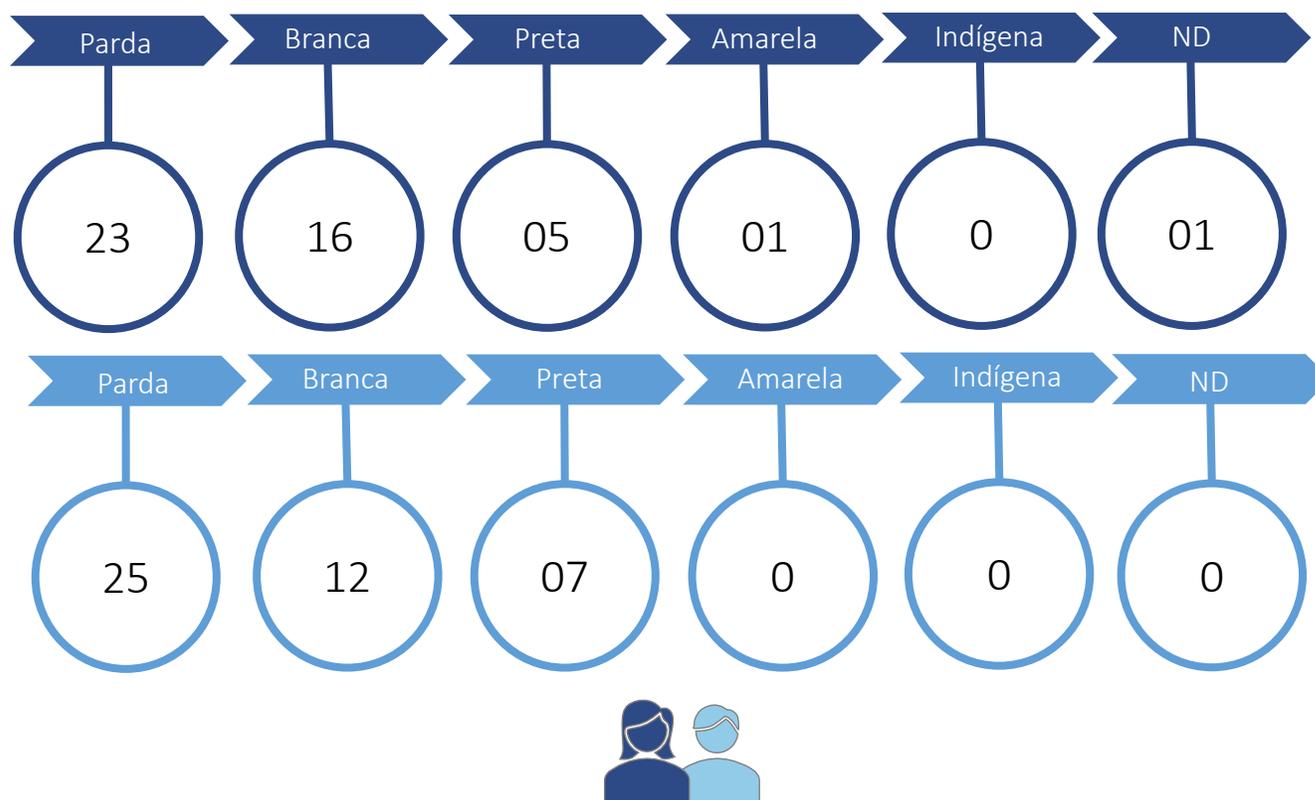
A respeito do sexo e da cor/raça dos(as) servidores(as) ocupantes de CD, os Infográficos 22 e 23 trazem algumas informações. Observa-se que desses(as) 90 servidores(as), a maioria é do sexo feminino (Infográfico 22), o que pode ser indícios de que na Unifesspa está avançado na busca por espaços igualitários. No que tange a cor/raça dos(as) servidores(as) nesses cargos, percebe-se no Infográfico 23 que o maior quantitativo se autodeclara pardos(as) (58,33%). Entre os homens ocupantes de CD, nenhum se autodeclarou amarelo ou indígena. No grupo do sexo feminino uma não declarou etnia e nenhuma se autodeclarou indígena.

Infográfico 22 – Servidores(as) da Unifesspa em 2022 ocupantes de CD, por sexo



Fonte: Siape, extraído por Progep/Unifesspa.

Infográfico 23 – Distribuição de CDs na Unifesspa em 2022, por cor/raça e sexo



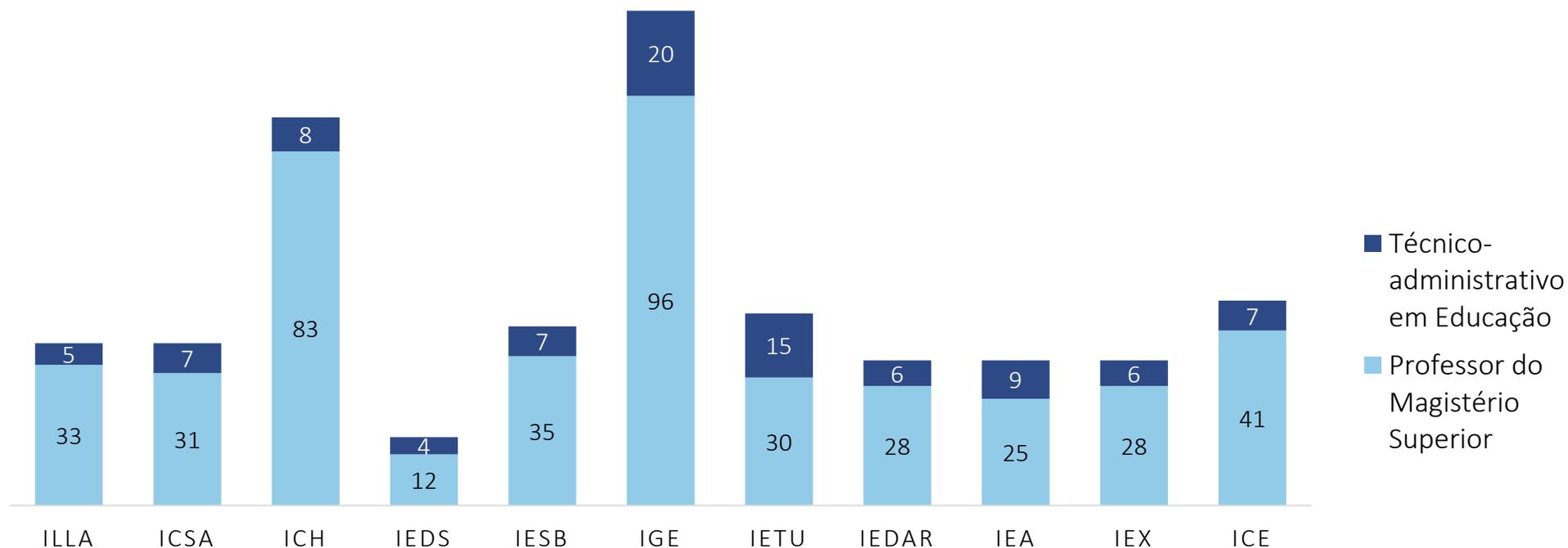
Fonte: Siape, extraído por Progep/Unifesspa.

Servidores(as) ativos(as) permanentes por unidade de lotação

Na Unifesspa, são 744 servidores(as) ativos(as) permanentes distribuídos em 11 institutos (Unidades Acadêmicas), 5 Pró-Reitorias e 20 órgãos suplementares (Unidades Administrativas). No Infográfico 24 é possível identificar o quantitativo de servidores(as), por carreira, lotados(as) nas Unidades Acadêmicas, somando-se um total de 536 servidores(as).

É importante ressaltar que um(a) servidor(a) pode estar lotado(a) em uma unidade e em exercício, temporariamente, em outra e que nas informações apresentadas estão incluídos(as) os(as) servidores(as) em licença ou afastamentos.

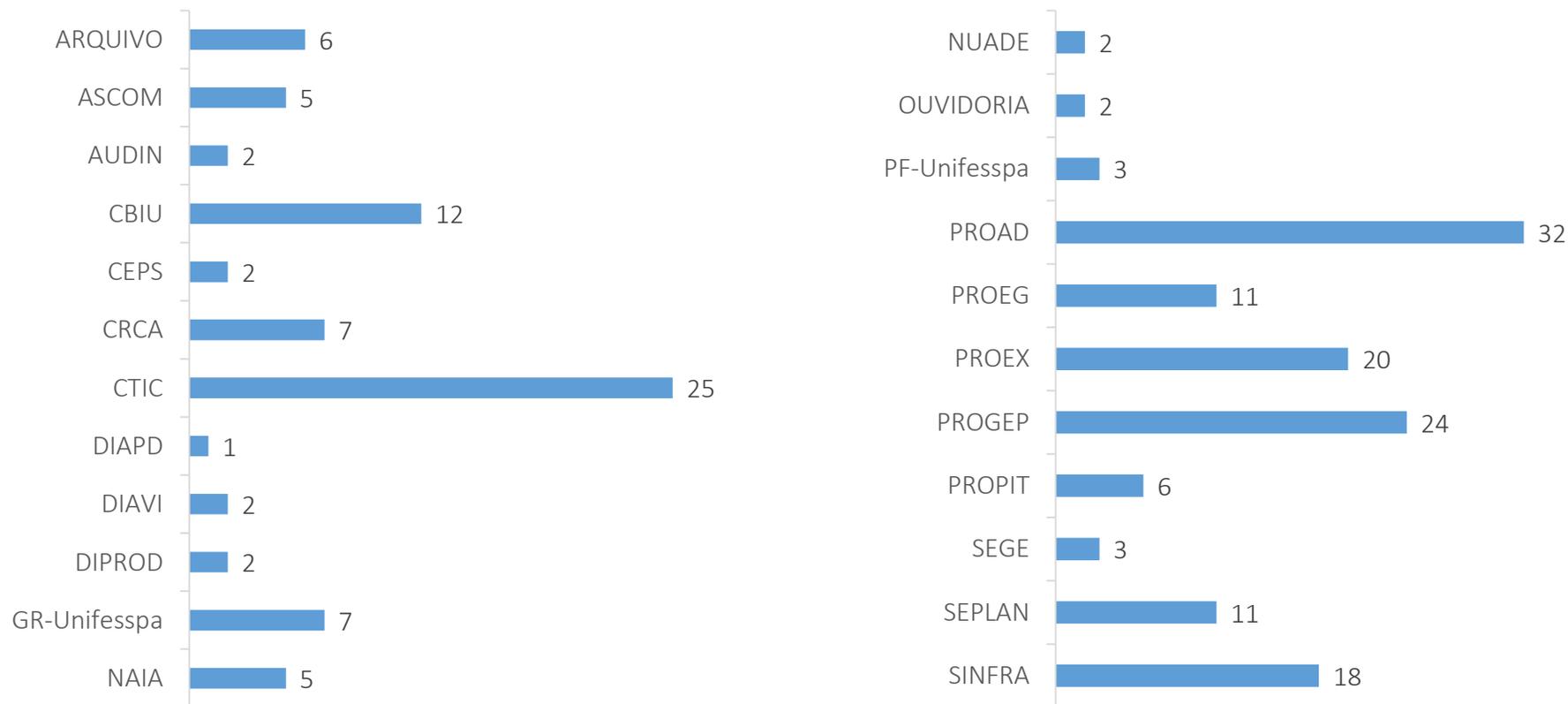
Infográfico 24 – Servidores(as) lotados(as) nas Unidades Acadêmicas da Unifesspa em 2022, por carreira



Fonte: Siape, extraído por Progep/Unifesspa.

Considerando que 72,04% estão lotados(as) nas Unidades Acadêmicas, nas Unidades Administrativas estão 27,96% dos(as) servidores(as). Conforme mencionado, os dados são referentes à lotação dos(as) servidores(as), portanto, nas unidades administrativas há apenas TAEs lotados(as). No Infográfico 25 é possível visualizar o total de servidores(as) nas Unidades Administrativas.

Infográfico 25 – Servidores(as) lotados(as) nas Unidades Administrativas da Unifesspa em 2022



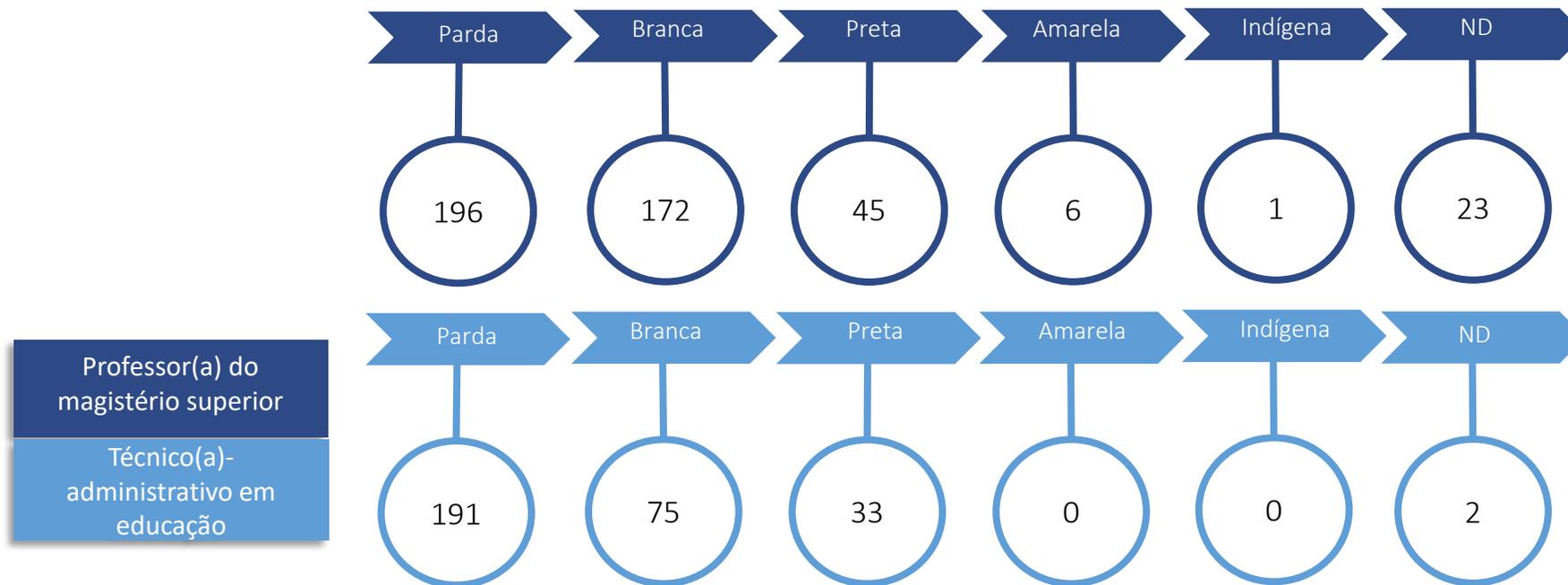
Fonte: Siape, extraído por Progep/Unifesspa.

O detalhamento dos cargos por Unidade está disponível [aqui](#).

Servidores(as) ativos(as) permanentes por cor/raça

A diversidade étnico-racial enriquece a Unifesspa, através das perspectivas experienciadas por cada um(a) e do multiculturalismo. É possível visualizar no Infográfico 26 informações no que se refere a diversidade étnico racial dos servidores(as) na Instituição. Destaca-se que do total servidores(as), 25 optaram por não declarar sua cor/raça.

Infográfico 26 – Servidores(as) da Unifesspa em 2022, por cor/raça e carreira



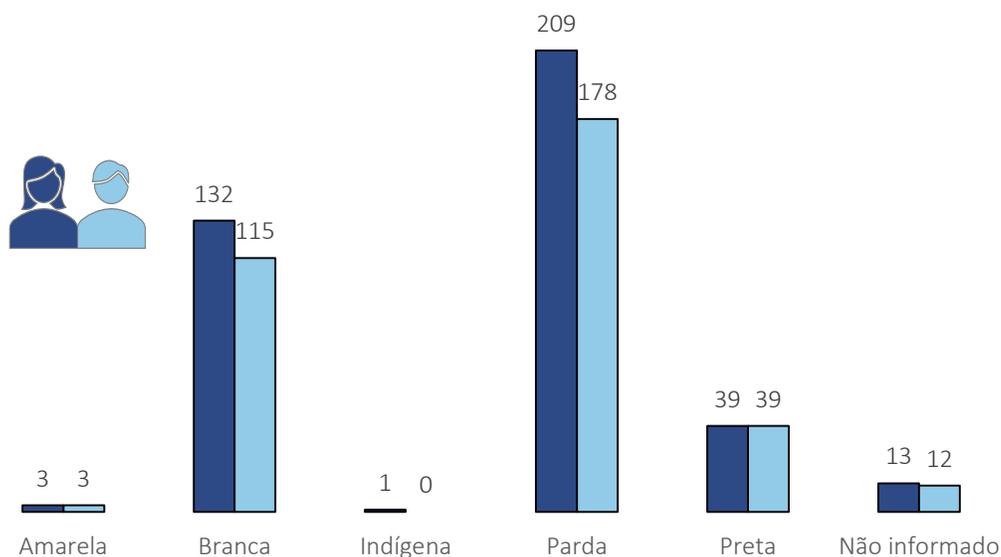
Fonte: Siape, extraído por Progep/Unifesspa.

Percebe-se que do quantitativo de servidores(as) pertencentes as duas carreiras (Professor(a) do Magistério Superior e TAE) existentes na Unifesspa, a maioria se autodeclara pardo(a), seguido dos brancos(as). Em termos percentuais, entre os(as) TAEs são 63,46% pardos, e entre os(as) docentes são 44,24% pardos.

Servidores(as) ativos(as) permanentes por cor/raça

No que se refere as informações dos(as) servidores(as) por sexo e cor/raça, nota-se no Infográfico 27 que as maiores diferenças entre sexos, estão os(as) servidores(as) que se autodeclaram brancos(as) e pardos(as), enquanto que nas demais autodeclarações os quantitativos de servidores(as) não incipientes.

Infográfico 27 – Servidores(as) da Unifesspa em 2022, por cor/raça e sexo

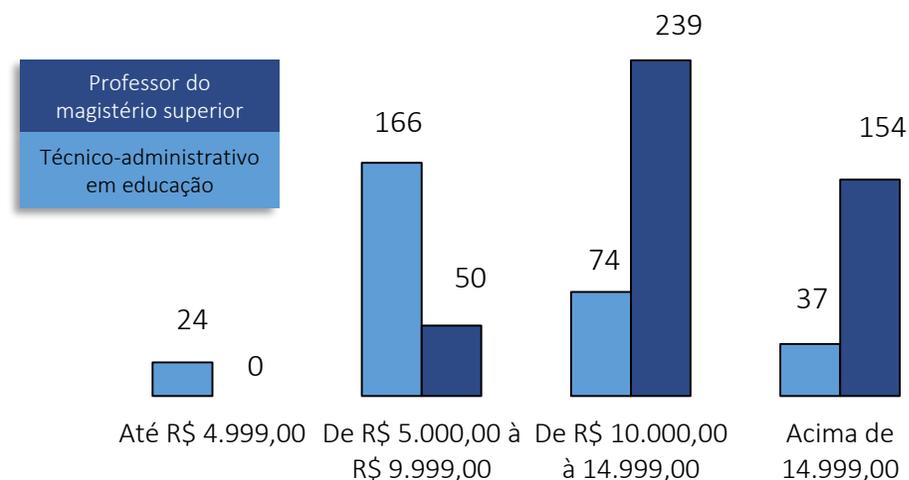


Fonte: Siape, extraído por Progep/Unifesspa.

Servidores(as) ativos(as) permanentes por faixa salarial

O salário, gratificações e incentivos financeiros concedidos aos(as) servidores(as) públicos federais são definidos por leis próprias, podendo variar de acordo com o cargo, titulação, posição na carreira e designação ou nomeação em funções gratificadas ou cargos de direção. No Infográfico 28, é possível notar que os(as) TAEs são maioria nas faixas de até R\$ 9.999,00. Tal fato se dá, principalmente, pela diferença salarial, definida por lei, além dos(as) docentes possuírem maiores titulações e por estarem ocupando os maiores cargos de direção.

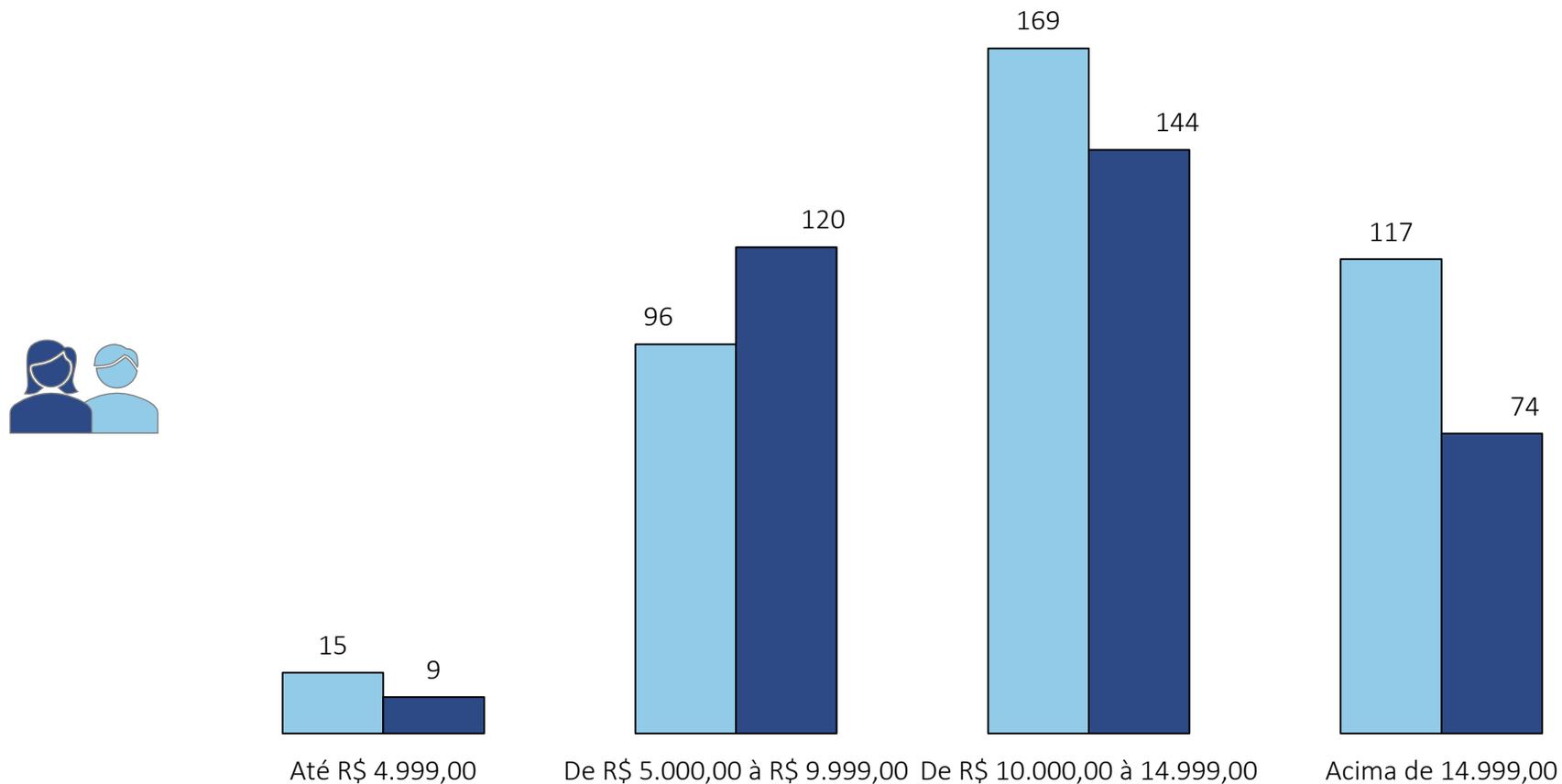
Infográfico 28 – Faixa Salarial dos(as) servidores(as) da Unifesspa em 2022, por carreira



Fonte: Siape, extraído por Progep/Unifesspa.

Ainda no que se refere a faixa salarial recebida entre os(as) servidores(as) da Unifesspa, o Infográfico 29 traz informações tipificada por sexo. Observa-se que o quantitativo de servidoras é mais acentuado apenas na faixa salarial de R\$5.000,00 à R\$9.000,00. Enquanto que os homens são maioria nas faixas de maiores salários. Tal fato se dá, principalmente, pelos homens serem maioria no cargo de docente.

Infográfico 29 – Faixa Salarial dos(as) servidores(as) da Unifesspa em 2022, por sexo



Fonte: Siape, extraído por Progep/Unifesspa.

Servidores(as) ativos(as) permanentes por faixa etária

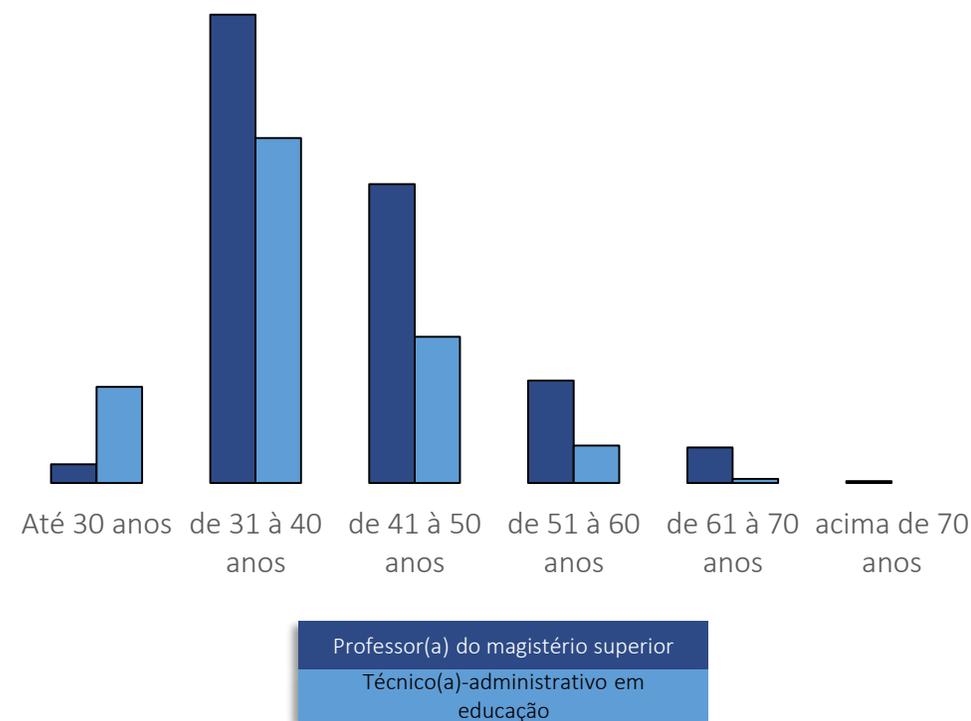
Em observação à faixa etária dos(as) servidores(as), percebe-se pelo Infográfico 30 mais da metade dos(as) servidores(as) estão na faixa de 31 a 40 anos, o equivalente a 52,28%. O menor grupo é de servidores(as) é de acima de 70 anos, que há apenas 1 servidor, seguido do grupo de 61 a 70 anos de idade, com o total de 19 pessoas. No Infográfico 31 é possível visualizar essas informações por carreira do(a) servidor(a), na qual percebe-se que tem-se apenas 1 servidor docente acima de 70 anos e que os(as) TAEs são maioria entre os mais jovens servidores(as).

Infográfico 30 – Faixa Etária dos(as) servidores(as) da Unifesspa em 2022, por sexo



Fonte: Siape, extraído por Progep/Unifesspa.

Infográfico 31 – Faixa Etária dos(as) servidores(as) da Unifesspa em 2022, por carreira



Fonte: Siape, extraído por Progep/Unifesspa.

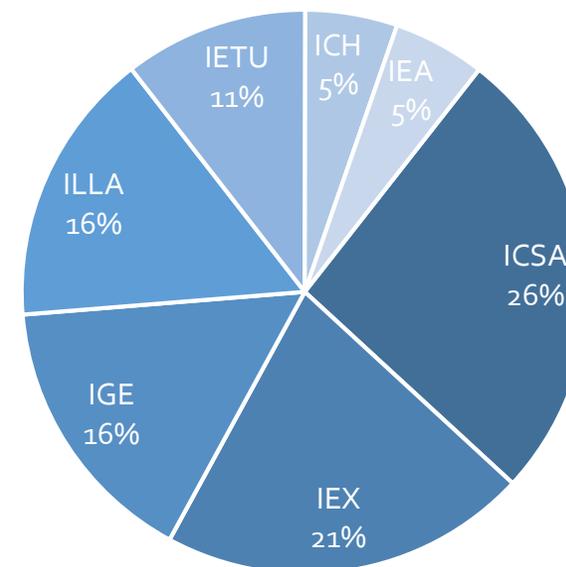
Recrutamento e alocação de pessoas

O recrutamento e a alocação de servidores(as) são fases da admissão de pessoas realizadas por duas unidades interdependentes: A seleção de servidores(as) efetivos(as) e candidatos(as) para contratos temporários é realizada pelo Centro de Processos Seletivos (Ceps) e o dimensionamento de pessoas é realizado pela Progep. Enquanto que os(as) estagiários(as) que ocupam bolsa estágio não-obrigatório tem todos os trâmites realizados também pela Progep, desde a seleção até as etapas de início e término do compromisso de estágio.

Seleção de pessoas

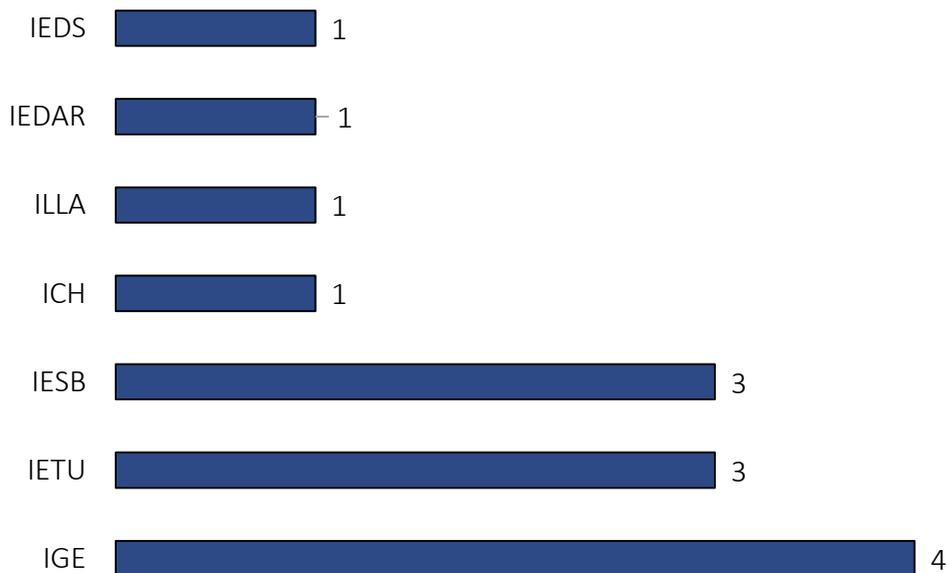
Em 2022 houve um edital aberto para seleção de professor(a) do magistério superior ([Edital 07/2022 – CEPS/Unifesspa](#)). A seleção contou com 19 vagas, que contemplaram 7 Unidades Acadêmicas. Houveram 259 inscritos, 137 inscrições homologadas e 37 candidatos(as) aprovados(as). Das vagas disponibilizadas, 5 foram destinadas a cotistas. No Infográfico 32 é possível visualizar as Unidades que tiveram vagas no concurso, bem com os percentuais de vagas. Destaca-se que 1 tema do IEA, do ILLA e 2 temas do ICSA não tiveram candidatos(as) aprovados(as). Atualmente, este concurso encontra-se em andamento.

Infográfico 32 – Percentual de novos(as) servidores(as) da Unifesspa em 2022, por Unidade Acadêmica



A respeito de seleção de professores(as) substitutos(as), em 2022, tiveram 2 editais vigentes ([Edital n° 04/2022-Ceps/Unifesspa](#) e [Edital n° 41/2022- Ceps/Unifesspa](#)). O Edital n° 04/2022 – Ceps/Unifesspa foi aberto inicialmente com 14 vagas, das quais 4 foram para cotistas. Este certame teve 119 inscrições, sendo 50 homologadas, com apenas 9 aprovados(as). Assim, o edital foi reaberto com 2 vagas e, atualmente, está em andamento. A quantidade de vagas por unidade, na abertura inicial do certame está disposta no Infográfico 32.

Infográfico 32 – Percentual de novos(as) servidores(as) da Unifesspa em 2022, por Unidade Acadêmica



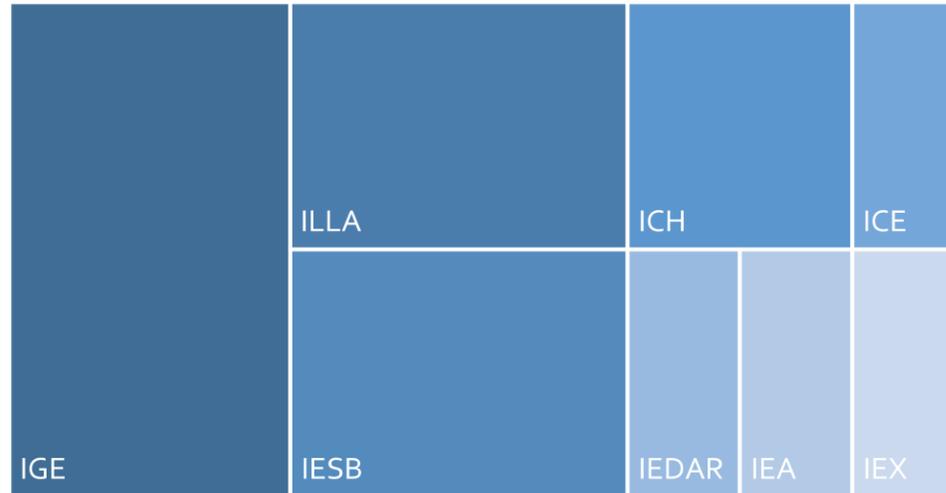
Fonte: Siape, extraído por Progep/Unifesspa.



Já Edital n° 41/2022 – Ceps/Unifesspa contou com 17 vagas, sendo 4 destinadas aos cotistas. Foram 137 inscrições realizadas para este processo seletivo e 85 foram homologadas. Devido o certame está em andamento, não há informações sobre quantitativo de aprovados.

As unidades que tem vagas neste edital de seleção para professor(a) substituto(a) estão demonstradas no Infográfico 33.

Infográfico 33 – Unidades Acadêmicas participantes do Edital n° 41/2022 – Ceps/Unifesspa



Fonte: Ceps, 2022.

No que se refere a seleções para estagiários(as) da modalidade não-obrigatório, no ano de 2022, não houve nova processo seletivo. Ainda assim, houveram termos de compromisso de estágio (TCE) renovados e encerrados. Além desses, também tiveram TCE iniciados, com candidatos(as) aprovados(as) em processos seletivos realizados nos anos anteriores (Infográfico 34).

As áreas contempladas nos concursos para professor(a) substituto(a), bem como demais detalhes, estão disponíveis [aqui](#).

Infográfico 34 – TCE na Unifesspa em 2022



Fonte: Progep, 2022.

Em 2022, foi realizado pela Progep o primeiro edital de aproveitamento de candidatos(as) TAEs aprovados(as) em concursos públicos em outras Instituições Federais de Ensino Superior (IFES) do Pará e Norte ([Edital nº 11, de 26 de setembro de 2022](#)). Este certame contou com 16 vagas e os cargos disponibilizados estão expostos no Quadro 3.

Quadro 3 – Detalhamento das vagas disponibilizadas no [Edital nº 11, de 26 de setembro de 2022](#)

Cargo	Quantidade	Inscrições realizadas	Inscrições deferidas
Assistente Social	01	01	01
Analista de Tecnologia da Informação	02	01	01
Técnico de Laboratório/Área: Eletrônica	01	00	00
Técnico de Laboratório/Área: Eletromecânica	01	00	00
Técnico em Tecnologia da Informação	04	04	03
Médico/Área: Clínica Geral	01	00	00
Engenheiro/Área: Eletricista	01	01	00
Assistente em Administração	05	08	00

Fonte: Progep, 2022.

Como resultado final, foram classificados 4 candidatos(as), sendo 1 para o cargo de Analista de Tecnologia da Informação, 1 para Assistente Social e 2 para Técnico em Tecnologia da Informação.

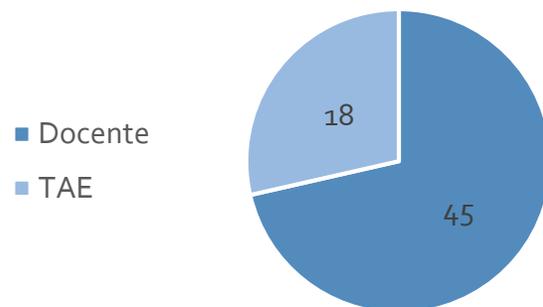
Alocação de pessoas

O ingresso na Unifesspa acontece das seguintes formas:

- ✓ Posse – precedida de nomeação;
- ✓ Contratação, quando o(a) candidato(a) estiver aprovado(a) em concurso público ou processo seletivo simplificado;
- ✓ Redistribuição, quando o(a) servidor(a) público(a) era anteriormente lotado(a) em outra instituição e passa a integrar de forma efetiva o quadro da Unifesspa.

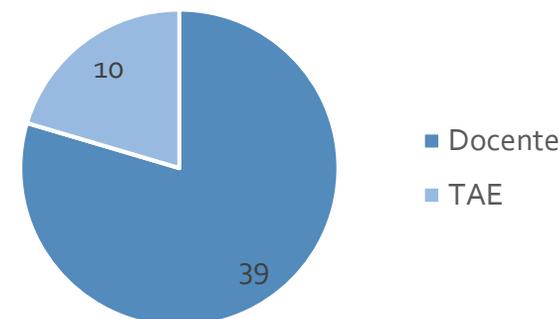
Durante o ano de 2022 foram realizadas 68 nomeações, 49 posses e 8 redistribuições, as quais podem ser observadas informações detalhadas nos Infográficos 35, 36 e 37.

Infográfico 35 – Nomeações na Unifesspa em 2022



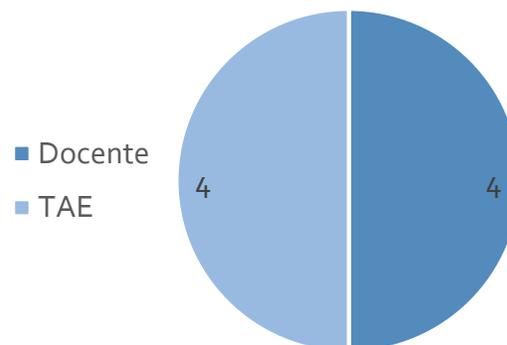
Fonte: Progep, 2022.

Infográfico 36 – Posses na Unifesspa em 2022



Fonte: Progep, 2022.

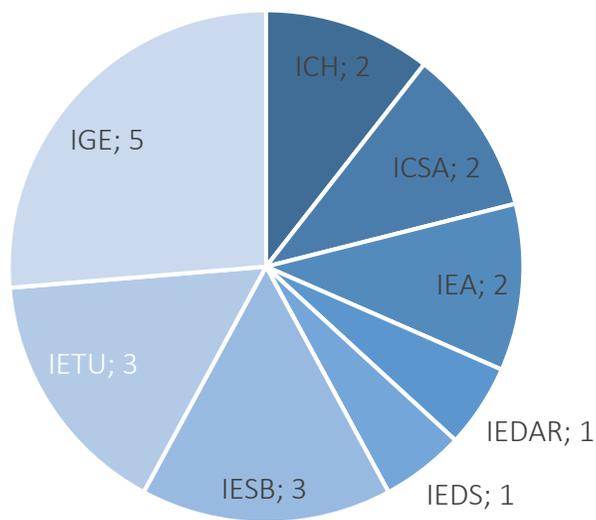
Infográfico 37 – Redistribuições na Unifesspa em 2022



Fonte: Progep, 2022.

Além da possibilidade alteração de lotação de servidor(a) de outra instituição para a Unifesspa (redistribuição) também é possível acontecer movimentações internas (remoção). No Infográfico 38 é possível ver as remoções ocorridas em 2022, por carreira de servidor(a).

Infográfico 39 – Contratos de Professores(as) Substitutos(as) celebrados na Unifesspa em 2022



Fonte: Progep, 2022.

Infográfico 38 – Remoções na Unifesspa em 2022, por carreira



Fonte: Progep, 2022.

Em 2022, foram celebrados 19 contratos temporários de professores(as) substitutos(as) para suprir as demandas das Unidades Acadêmicas, conforme [Lei Federal nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990](#) e [Lei Federal nº 8.745, de 9 de dezembro de 1993](#). O Infográfico 39 apresenta as Unidades Acadêmicas que foram contempladas com esses contratos. Os principais motivos para essas contratações foram: a) Exoneração ou demissão; b) Falecimento; c) Aposentadoria; d) Nomeação para ocupar cargo de Reitor, Vice-reitora, Pró-reitor(a).

Avaliação de desempenho

Na Unifesspa, atualmente, são realizadas dois tipos de avaliação de desempenho pela Progep:

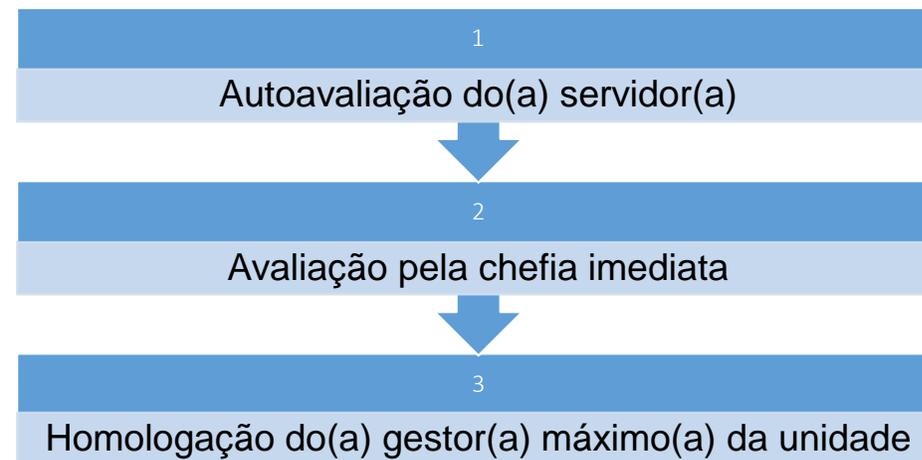
- 1) Avaliação de desempenho anual: avaliação na qual são avaliados os(as) servidores(as) TAEs e docentes que ocuparam cargo de direção/função gratificada.
- 2) Avaliação de desempenho em estágio probatório: avaliação na qual os(as) servidores(as) admitidos(as) há menos de 36 meses devem ser aprovados(as) para se adquirirem estabilidade.

Avaliação anual de desempenho

Em 2022, os(As) servidores(as) aptos(as) a realizarem a avaliação anual de desempenho foram os(as) TAEs que ingressaram até 31 de dezembro de 2021 e docentes que ocuparam cargos de chefia a qualquer tempo do interstício avaliado. A nota mínima para aprovação é 7.0, tanto para docentes quanto para TAEs. A avaliação de desempenho anual é composta por 3 etapas, conforme Infográfico 40.



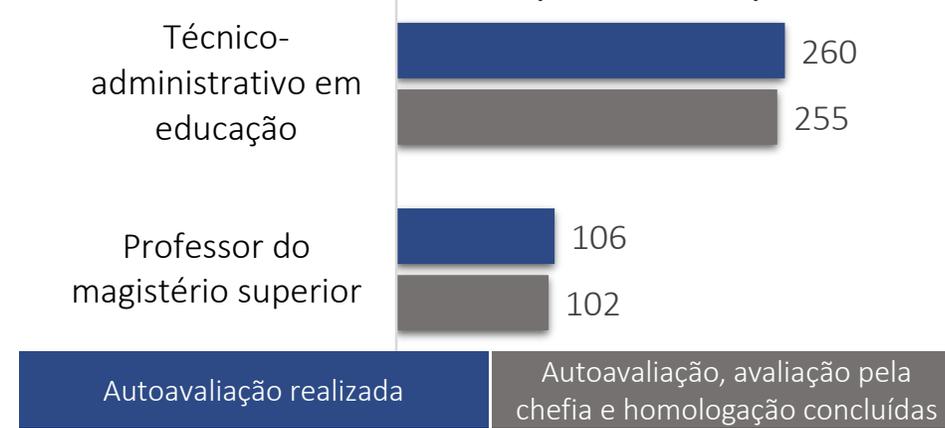
Infográfico 40 – Composição da avaliação de desempenho anual na Unifesspa



Fonte: Progep, 2022.

De todos os(as) servidores(as) TAEs que realizaram a autoavaliação, 98,08% tiveram sua avaliação concluída pela unidade. Para os(as) docentes, esse percentual foi de 96,23%.

Infográfico 41 – Avaliação de desempenho anual realizadas e concluídas na Unifesspa em 2022, por carreira

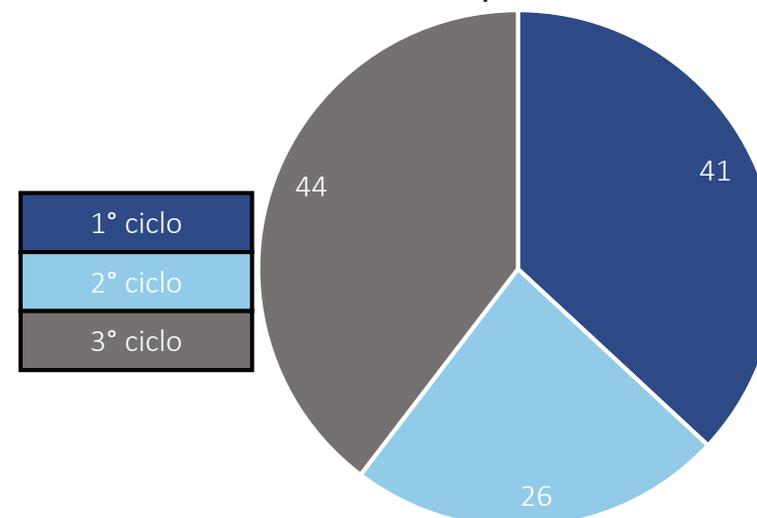


Fonte: Progep, 2022.

Avaliação de desempenho em estágio probatório

Após 36 meses de efetivo exercício no serviço público, servidores(as) TAEs e docentes devem passar por uma avaliação para terem a concessão da estabilidade. Desde 2015 a avaliação de desempenho em estágio probatório é realizada de forma cíclica, em 3 fases. A cada 10 meses um ciclo de avaliação é realizado e ao final do 3º ciclo, a nota final é homologada. Em 2022, 62 servidores(as) tiveram o processo de avaliação totalmente concluído e sua portaria de estabilidade emitida. Além desses, 114 ciclos de avaliação foram iniciados neste ano. Essas informações podem ser visualizadas no Infográfico 42.

Infográfico 42 – Ciclos da avaliação de estágio probatório na Unifesspa em 2022



Fonte: Progep, 2022.

Progressões, retribuições e incentivos

As carreiras de TAEs e de Professor(a) de magistério superior preveem a concessão de progressões, retribuições e incentivo.

Aos(As) docentes são concedidas: Progressão por desempenho acadêmico; Retribuição por titulação e Aceleração da promoção.

Aos(As) TAES são concedidas: Progressão por capacitação; Progressão por mérito profissional e Incentivo à qualificação.

Progressões - Professor(a) do Magistério Superior

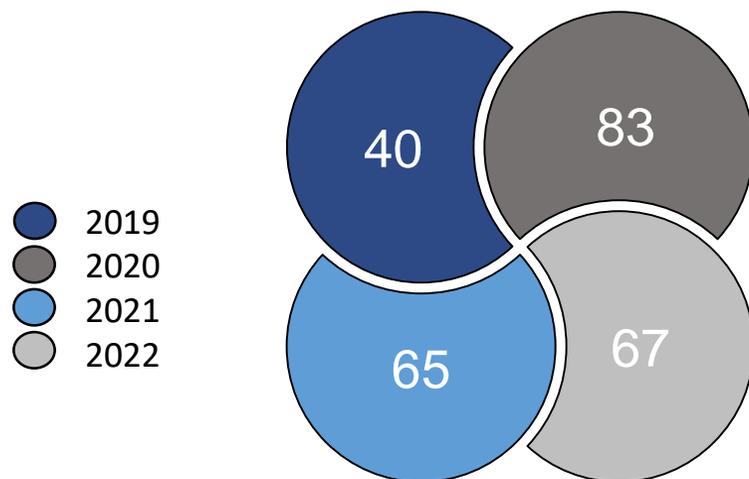
Progressão por desempenho acadêmico: *Deverá ser requerida pelo(a) servidor(a) e tem interstício mínimo de 24 meses. Outros critérios deverão ser cumpridos, como tabela de pontuação e comprovação de atividades.*

Retribuição por titulação: *Deverá ser requerida pelo(a) servidor(a) após a obtenção de título de Mestre(a) ou Doutor(a) e não acarreta mudança de classe ou nível, nem alteração da data base. Não é necessário ser estável para solicitar.*

Aceleração da promoção: *É a mudança de Classe de forma acelerada, uma vez que não exige a mudança para o nível imediatamente subsequente até alcançar a próxima Classe e deverá ser estável para requerer.*

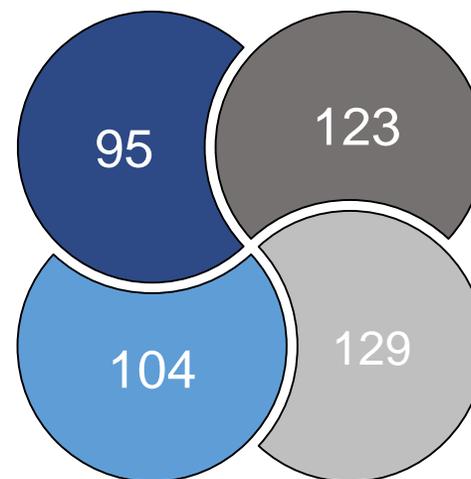


Infográfico 43 – Concessões de Aceleração da Promoção



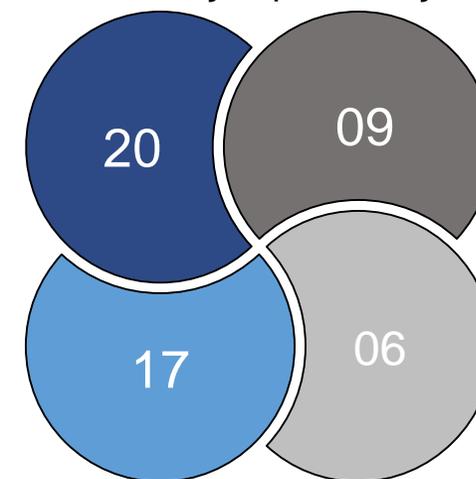
Fonte: Progep, 2022.

Infográfico 44 – Concessões de Progressões por desempenho acadêmico



Fonte: Progep, 2022.

Infográfico 45 – Concessões de Retribuição por titulação



Fonte: Progep, 2022.

Progressões - Técnico(a)-Administrativo em Educação

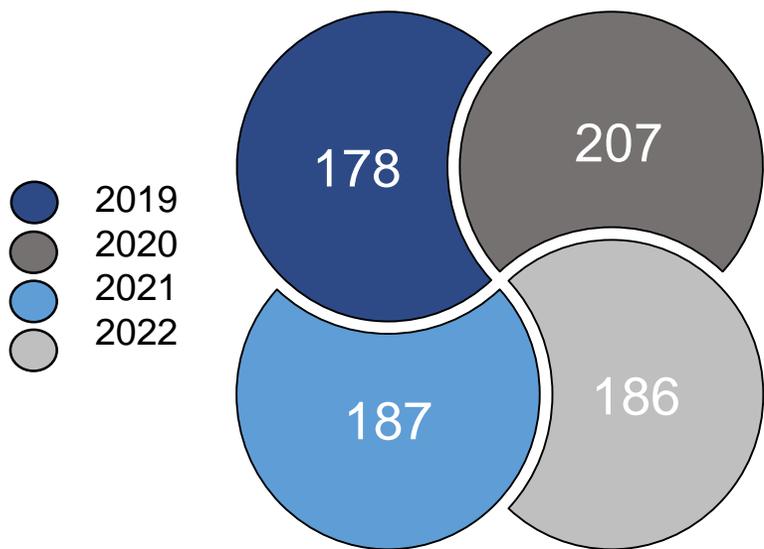
Progressão por capacitação: *é concedida ao(a) servidor(a) que completa a carga horária mínima exigida em cursos que tenha correlação com seu ambiente organizacional;*

Progressão por mérito profissional: *é concedida ao(a) servidor(a) aprovado(a) em avaliação de desempenho de estágio probatório ou anual, dependendo do tempo de exercício no cargo;*

Incentivo à qualificação: *é concedido ao(a) servidor(a) que obtém título superior ao exigido no ingresso, e o percentual do incentivo calculado a partir da relação direta ou indireta com o cargo.*

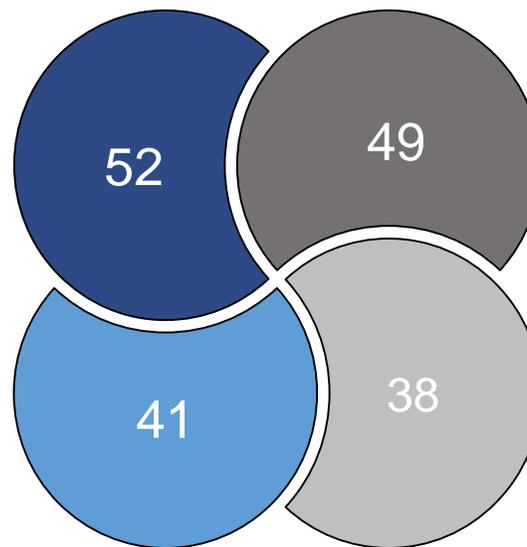


Infográfico 46 – Progressões por mérito profissional concedidas



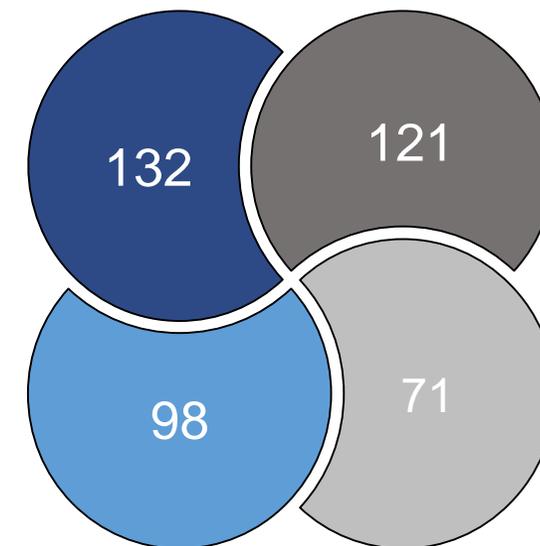
Fonte: Progep, 2022.

Infográfico 47 – Incentivos à qualificação concedidos



Fonte: Progep, 2022.

Infográfico 48 – Progressões por capacitação profissional concedidas



Fonte: Progep, 2022.

É possível notar pouca variação nos números de progressões por mérito profissional e incentivos à qualificação concedidos (Infográficos 46 e 47). No entanto, há uma diminuição da concessão de progressão por capacitação profissional nos últimos anos (Infográfico 48). Tal queda se dá pelo fato da carreira prevista na [Lei nº 11.091/2005](#) prever apenas 4 níveis desta progressão durante toda a vida funcional do servidor TAE. Cada concessão tem intervalo mínimo de 18 meses, assim, o(a) servidor(a) poderá alcançar o máximo de progressões em 6 anos na carreira. Com o avançar do tempo de vida funcional do(a) servidor(a) é natural que este número diminua gradualmente.

Despesas de pessoal

Neste item, poderá ser observada a despesa de pessoal da Unifesspa nos últimos 5 anos (Tabela 1), por situação funcional dos(as) servidores(as).

Tabela 1 – Evolução das despesas de pessoal por situação funcional

Situação funcional	Despesas de pessoal em cada ano (R\$)				
	2018	2019	2020	2021	2022
Ativos*	80.600.196,78	91.698.166,55	98.156.168,71	102.298.426,87	105.646.883,85
Inativos	99.020,53	107.897,61	155.456,65	174.957,05	376.839,07
Pensionistas	83.885,90	72.282,34	97.337,89	157.458,23	192.848,75
Bolsa estágio (não-obrigatório)	654.660,54	707.121,79	449.995,20	238.959,66	577.049,55
Total	81.437.763,75	92.585.468,29	98.858.958,45	102.869.801,81	106.600.772,47

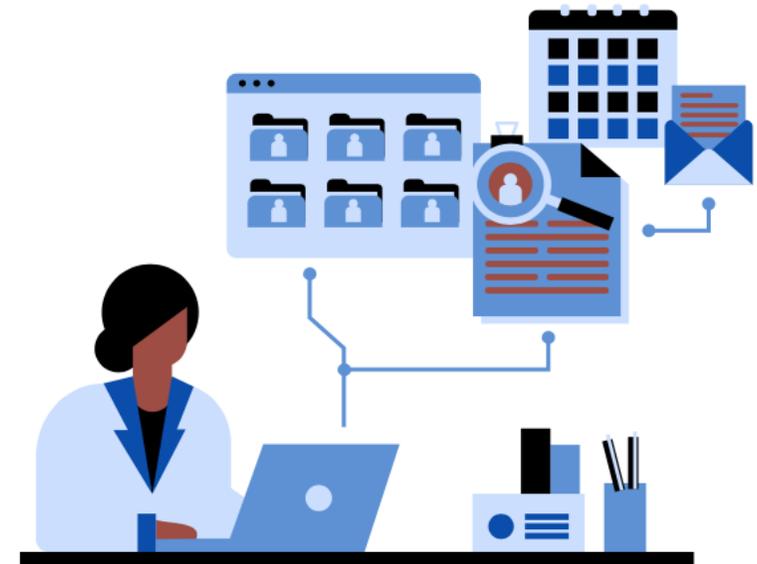
Nota: *Ativos(as) = Servidores(as) ativos(as) permanentes; servidores(as) ativos(as) em outro órgão; professores(as) temporários(as); técnicos(as) de contrato temporários; servidores(as) requisitados(as) de outros órgãos; servidor(a) em exercício em descentralizado; servidores(as) em exercício provisório.

Fonte: DIAP/DAP/Progep, 2022.



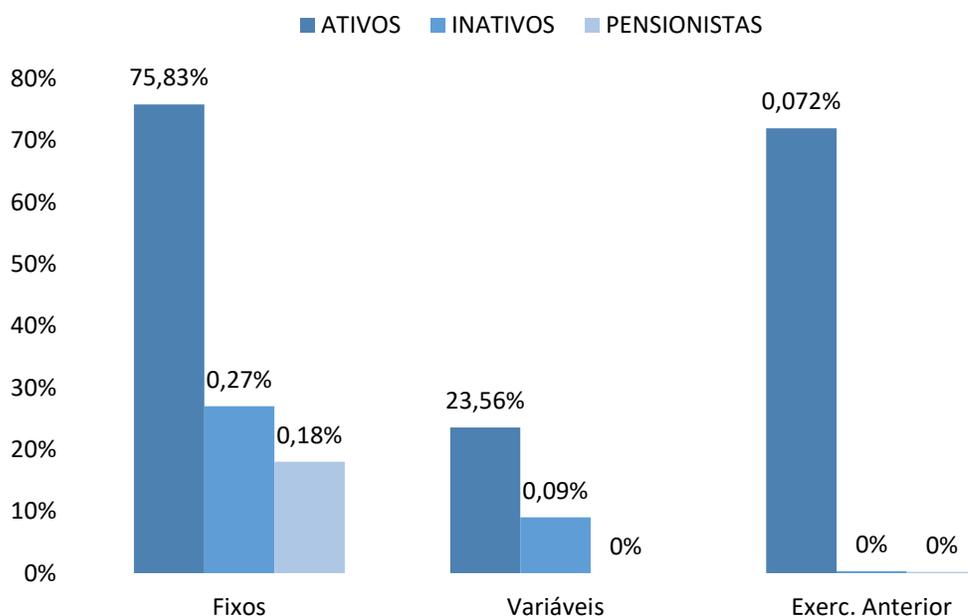
Pode-se observar na Tabela 2 o aumento do valor investido no pagamento de servidores(as) nos últimos anos. Porém, com o decréscimo da variação percentual dentre os anos, que foi de aproximadamente 3,5% em 2022 em relação a 2021, tendo sido de 4,3% de 2021 a 2020, e de 7,2% de 2020 a 2019. Percebe-se também uma variação maior para os(as) inativos(as), e de beneficiários(as) de pensão civil.

A variação das despesas do exercício de 2022 decorreu por acréscimo, principalmente do desenvolvimento na carreira do quadro de servidores(as) efetivos(as) em virtude de contrapartida das concessões de progressões por tempo de servidor(a) e das gratificação de titulações acadêmicas. E, por decréscimo, em virtude da vacância e/ou movimentação de servidores(as) mais antigos(as) na carreira, em detrimento da entrada de novos(as) servidores(as) em níveis iniciais de carreira, configurando basicamente apenas recomposição da força de trabalho do quadro efetivo da Unifesspa.



Ao avaliar-se a composição das despesas de pessoal em 2022 no Infográfico 49 e na Tabela 2, observa-se que grande parte corresponde a despesas fixas que engloba os valores de pagamento de parcelas remuneratórias integrantes como vencimento básico e gratificação de titulação acadêmica, seguida pelas despesas variáveis, correspondente às parcelas de pagamento de adicionais de serviço, auxílios, chefias, anuênio, pagamento de substituição de chefias, dentre outras. Destaca-se também as despesas fixas que recaíram em valores em pagamento de exercícios anteriores, em virtude da mudança do exercício do ano contábil.

Infográfico 49 – Composição de despesas de pessoal da Unifesspa em 2022



Fonte: DIAP/DAP/Progep, 2022.

Tabela 2 – Composição de despesas de pessoal da Unifesspa em 2022

Variáveis	Custo Direto com Despesas de Pessoal em 2022		
	Ativos	Inativos	Pensionistas
<i>Total gasto em 2022</i>	105.646.883,85	376.839,07	192.848,75
<i>Exercício Anterior</i>	0,072%	0%	0%
<i>Despesa Variáveis</i>	23,56%	0,09%	0%
<i>Despesa Fixas</i>	75,83%	0,27%	0,18%

Fonte: DIAP/DAP/Progep, 2022.

Qualidade de vida, saúde e segurança do trabalho

Ainda no intuito de alcançar os objetivos estratégicos da Unifesspa, no que se refere ao Indicador nº 42, estabelecido no [Plano de Desenvolvimento Institucional \(PDI\) 2020-2024](#), que refere-se a projetos ou iniciativas voltadas à promoção de logística sustentável implementados ou em implementação, a DSQV/Progep, com base na [Instrução Normativa nº 10, de 12 de novembro de 2012](#), desenvolveu, ao longo do ano 2022, diversas ações, as quais poderão ser visualizadas nessa seção.

Figura 2 - Registros de algumas ações realizadas pela DSQV em 2022



Fonte: DSQV, 2022.

Figura 3 - Ações realizadas pela DSQV em 2022

Janeiro Branco - Em parceria com a Assessoria de Comunicação (Ascom) foi produzido material educativo para as redes sociais para chamar a atenção da comunidade acadêmica para os cuidados com a saúde mental;

Dia Internacional da Mulher - Durante o mês de março, foram divulgados vídeos com depoimentos de mulheres do nosso tempo, da nossa comunidade e entorno, que são inspiração e exemplo para muitas outras mulheres;

Abril Verde - Na semana do abril verde, oferecemos aos nossos servidores curso básico Primeiros Socorros, ministrado pelo médico perito parceiro da Unidade SIASS/Unifesspa;



Fonte: DSQV, 2022.

Figura 4 - Ações realizadas pela DSQV em 2022



Palestra sobre Saúde Vocal - A palestra buscou alertar a comunidade acadêmica para os cuidados com a saúde vocal bem como refletir sobre a voz como instrumento de inclusão e igualdade de direitos. Também marcou o início das ações voltadas à construção de um programa de saúde vocal pela DSQV, que está em fase de construção.

Dia das Mães - Foi oferecido um café da manhã a todas as servidoras da Unifesspa em um momento de confraternização e reflexão sobre o significado desta data. Além de interagir entre elas, as servidoras participaram de dinâmicas e sorteios de brindes;

Dia dos Pais - Os pais servidores tiveram a oportunidade de trazer os filhos para uma visita especial e programada ao local de trabalho. A programação contou com oficina, cineminha e cantinho decorado para fotos;

Fonte: DSQV, 2022.

Figura 5 - Ações realizadas pela DSQV em 2022

Mutirões de testagem de Covid-19 - Foram organizados 8 (oito) mutirões para realização de testes rápidos de antígeno para Covid-19, nos Campi da Unifesspa em Marabá e 3 (três) em unidades fora de sede;

Mutirão de Saúde - Foram realizados testes rápidos de antígeno para Covid-19, aferição de pressão arterial, orientações básicas de cuidados com a saúde e vacinação contra H1N1 e Covid-19 para as comunidades interna e externa da Unifesspa;

5º Encontro de Saúde Mental - O evento, realizado pela primeira vez de forma híbrida, contou com atividades diversas nas áreas da saúde e educação, buscando a prevenção e promoção da saúde mental, desenvolvidas e sustentadas por práticas de humanização e de valorização do ser humano;



Fonte: DSQV, 2022.

Figura 6 - Ações realizadas pela DSQV em 2022



Outubro Rosa e Novembro Azul - Foram realizadas campanhas de conscientização sobre a importância da prevenção e do diagnóstico precoce do câncer de mama e de próstata;

Semana de Saúde do(a) Servidor(a) - O evento ocorreu nos campi de Marabá e fora de sede, simultaneamente. Foram ofertados diversos serviços de saúde, tais como vacinação, testes rápidos de IST (Infecções Sexualmente transmissíveis), testes rápidos de Covid-19, dentre outros serviços. A programação também contou com momentos de confraternização entre os(as) servidores(as), rodas de conversas e oficinas;

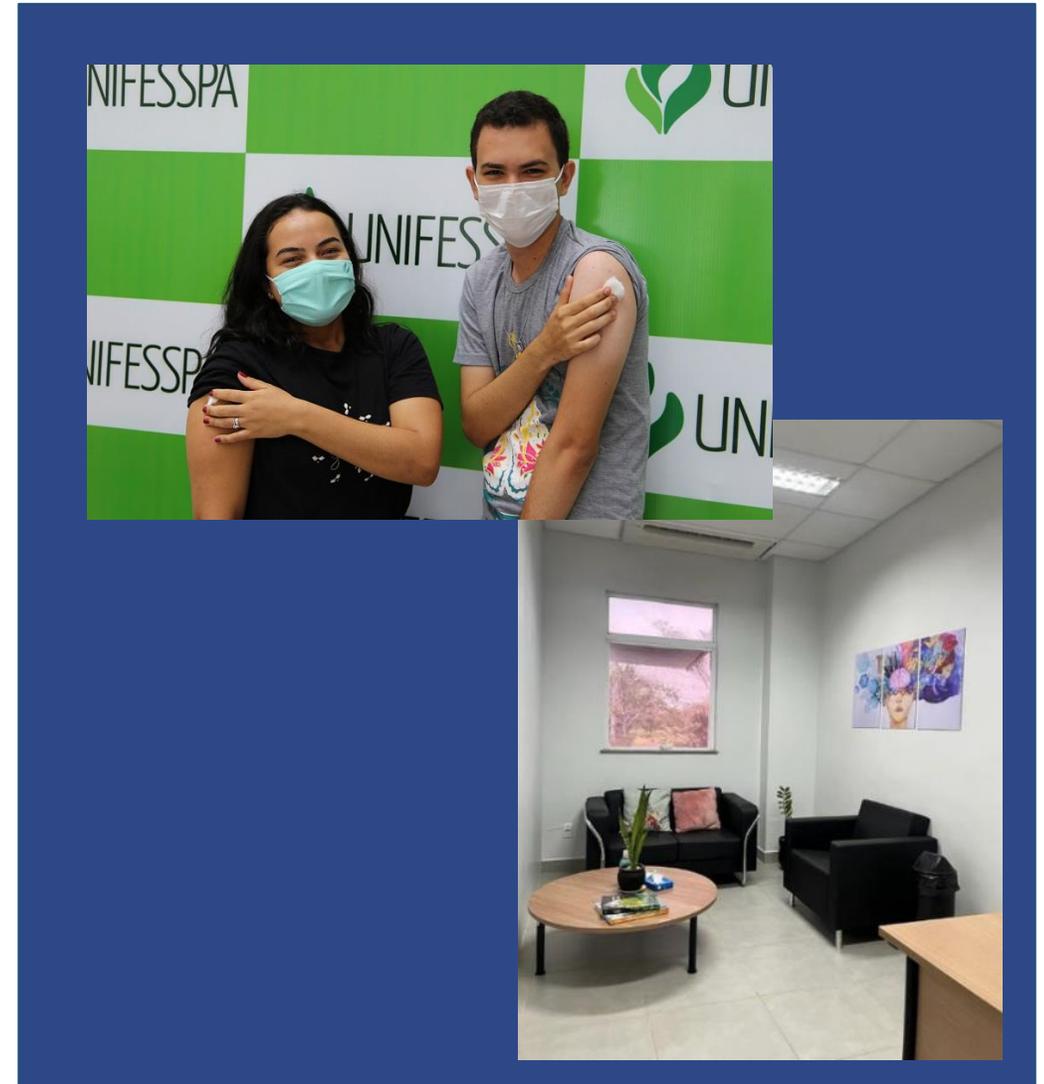
Dezembro Vermelho - No mês de conscientização e combate ao HIV/AIDS, em parceria com diversos órgãos, foram realizadas testagem rápida de HIV e outras IST, aconselhamento e orientações.

Fonte: DSQV, 2022.

Figura 7 - Ações realizadas pela DSQV em 2022

Campanhas de Vacinação - Foram realizadas 2 (duas) campanhas de vacinação contra H1N1 e Covid-19 para a comunidade da Unifesspa e 1 (uma) para comunidade externa;

Atendimentos psicossociais – No ano de 2022, os atendimentos aconteceram de forma híbrida, alcançando 25 servidores(as), totalizando em 83 atendimentos no ano.



Atendimento Psicossocial do(a) servidor(a)

O atendimento psicossocial, no ano de 2022, foram feitos no formato híbrida. Permanecendo com os atendimentos online, que já estavam sendo praticados desde a pandemia da Covid-19 e retornando, aos poucos, o atendimento presencial, com resultados bastante positivos.

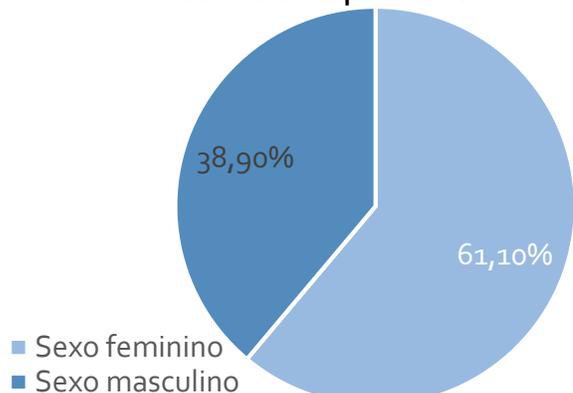
O trabalho psicossocial engendra técnicas, formas de intervenção, organização dos processos de trabalho, como também características que trazem sentidos subjetivos para os profissionais, como o contato com o sofrimento mental, que traz angústias e muitas vezes sobrecarga emocional ao(a) trabalhador(a).

Sendo assim, os(as) servidores(as) da Unifesspa que solicitaram atendimento presencial e/ou online, via e-mail (psicologiadsqv@unifesspa.edu.br) foram atendidos(as), de forma sigilosa e ética, pela servidora e psicóloga da DSQV. Para os atendimentos, foram utilizados os aplicativos Google Meet ou a sala situada no Térreo do Bloco Central da Unidade III, campus de Marabá. Os agendamentos ocorreram via agenda do Google, prezando ao máximo garantir o sigilo e ética profissionais exigidos pela legislação.



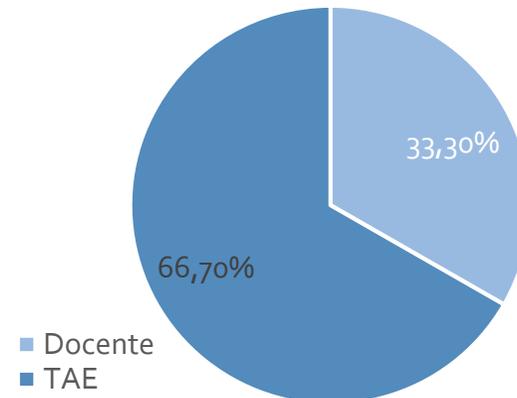
Em 2022, foram atendidos 25 servidores(as), totalizando 83 atendimentos psicossociais. Estão incluídos nesse grupo servidores(as) que estavam em acompanhamento de manutenção e servidores(as) que iniciaram seu atendimento neste ano. Nos Infográficos 50 até 55 é possível visualizar algumas informações relacionadas a esses atendimentos, como sexo dos(as) servidores(as) atendidos(as), categoria de servidores(as), entre outros.

Infográfico 50 - Atendimentos psicológicos realizados pela DSQV



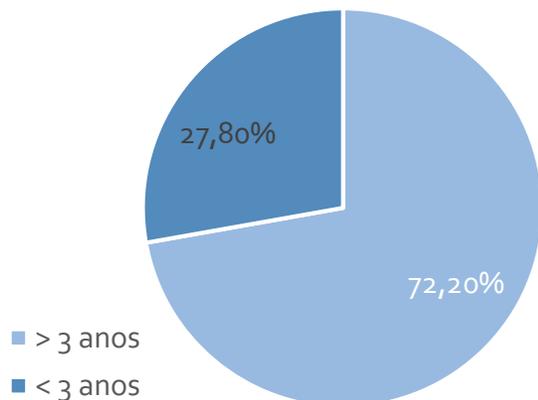
Fonte: DSQV, 2022.

Infográfico 51 - Perfil do(a) servidor(a) atendido



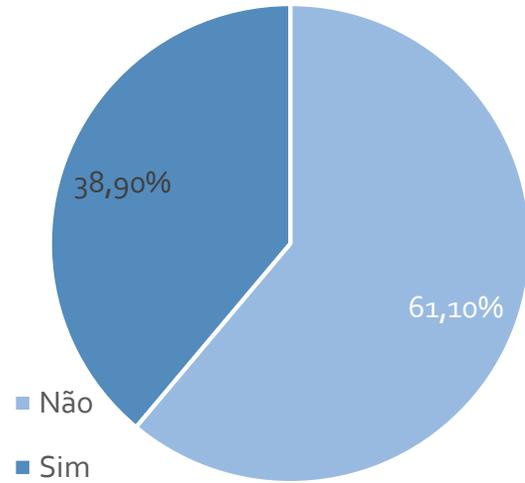
Fonte: DSQV, 2022.

Infográfico 52 – Tempo do(a) servidor(a) na Unifesspa



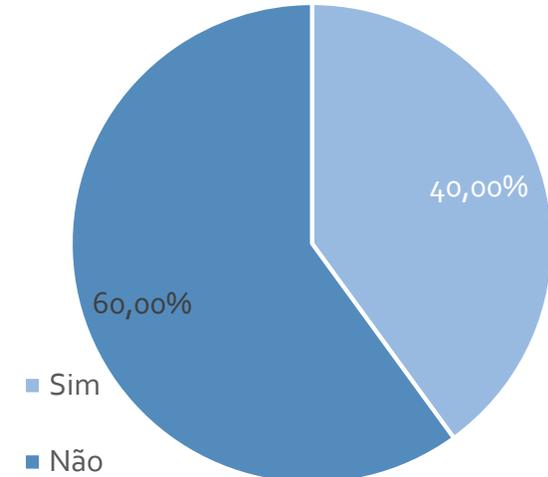
Fonte: DSQV, 2022.

Infográfico 53 – Servidores(as) que fazem atendimento psicossocial externos a Unifesspa



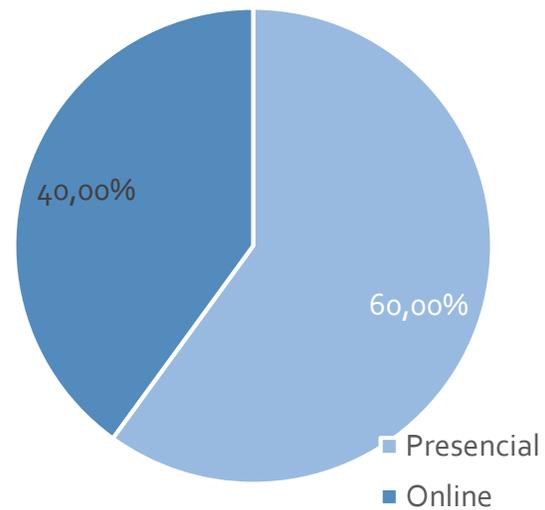
Fonte: DSQV, 2022.

Infográfico 54 – Servidores(as) que fazem atendimento psiquiátrico externos a Unifesspa



Fonte: DSQV, 2022.

Infográfico 55 – Modalidade de atendimento preferido



Fonte: DSQV, 2022.

Na Progep/DSQV, o Departamento de Vigilância à Saúde do Servidor é responsável pela elaboração de pareceres técnicos referentes aos adicionais ocupacionais, realização de análises e visitas técnicas nos ambientes laborais, investigação de acidentes em trabalho e, ainda, pela elaboração dos Programas de Gerenciamento de Risco (PGR).

Em 2022, o setor de Vigilância em Saúde e Segurança do Trabalho, dando continuidades aos esforços concentrados no controle e combate à pandemia, se manteve atuante em diversas frentes, tais como:

- ✓ Participação na elaboração e atualização do Protocolo de Biossegurança da Unifesspa;
- ✓ Participação na elaboração do termo de referência para aquisição de Equipamento Proteção Individual - EPI's e Coletiva - EPC's e material de combate à Covid-19;
- ✓ Aquisição e distribuição dos equipamentos de EPI's utilizados no combate à Covid-19;
- ✓ Apoio na realização de testes rápidos.



Solicitação de Adicional Ocupacional - Foram analisados 3 (três) processos de adicional ocupacional;

Comunicação de Acidente em Trabalho do Servidor (CAT-SP) - Foi comunicado 1 (um) acidente de trabalho típico;

Solicitação/Confecção de Mapa de Risco - Foram elaborados 3 (três) mapas para laboratórios do Instituto de Estudos do Xingu (IEX) e estamos trabalhando na confecção dos mapas de riscos dos laboratórios do *campus* III e iniciando o do *campus* II.

Além disso, foram realizadas visitas técnicas para verificar se os requisitos ergonômicos estão sendo cumpridos (mobiliário e equipamentos) e se há algum tipo de risco no ambiente que possa causar um acidente, as constatações juntamente com as recomendações para eliminar ou mitigar os riscos são informados diretamente ao(a) servidor(a) que pode ser afetado se for caso, se não informamos ao(a) responsável pelo local para que ele(a) tome as providências.



Ainda com relação a saúde e segurança do trabalho, a Progep/DSQV, desde o início da pandemia, participou diretamente das ações de enfrentamento à Covid-19, contribuindo para a construção de todos os protocolos de biossegurança, instruções normativas, campanhas de conscientização, rastreamento e acompanhamento de casos suspeitos e confirmados de Covid-19, além de atendimento presencial e telefônico para acolhimento e esclarecimento de dúvidas. Os testes rápidos para detecção de Covid-19 foram realizados durante todo o ano de 2022, registrando mais de mil testes em 2022.

Infográfico 56 - Quantitativo de testes realizados para Covid-19 em 2021 e 2022



2021	2022
1758	1124

Fonte: DSQV, 2022.

Infográfico 57 - Quantitativo de casos positivos para Covid-19 em 2021 e 2022



2021	2022
42	83

Fonte: DSQV, 2022.

Gestão de Riscos

- ❖ Introdução;
- ❖ Metodologia Aplicada;
- ❖ Diagnostico da situação.

Introdução

A Gestão de Risco, na Progep, ainda está no processo inicial, que partiu da criação do Comitê de Assessoramento de Gestão, o qual estipulou que a primeira atividade a ser desenvolvida seria a Gestão de Risco.

Assim, foram realizadas reuniões de sensibilização sobre a temática e, seguida, procedeu-se com o mapeamento dos processos da Unidade. Para dar suporte a esta atividade, os(as) servidores(as) da Progep participaram de curso de mapeamento de processos, desenvolvido pela Unifesspa.

Nesse sentido, os principais processos da Unidade foram mapeados, e devido a necessidade de realização de ajustes, serão disponibilizados no site da Progep no primeiro semestre de 2023. Após a finalização dos processos mapeados e a publicação no site, será iniciada a fase de *Levantamento do Ambiente e dos Objetivos*.

Acredita-se que, provavelmente, a Progep e toda a Instituição enfrenta desafios e incertezas ao buscar executar o plano estratégico da Unifesspa, como:

- Alicerçar uma cultura de gestão de riscos;
- Adotar uma postura proativa diante dos riscos, ou seja, se antecipar as situações que poderão acontecer;
- Estabelecer o mapa de riscos da Progep, formulando-o com a contribuição de todos os(as) servidores(as);
- Desenvolver mecanismos que contribuam com a avaliação e controle na Gestão de Riscos.



A metodologia aplicada pela Progep para a Gestão de Risco, mais especificamente para a análise de cenário, é a análise SWOT, que possibilita identificar suas forças e fraquezas, ameaças e oportunidades relacionadas aos riscos. Somado a isto, é adotado o método 5W 2H:

Os 5W:

- *What* (o que será feito?)
- *Why* (por que será feito?)
- *Where* (onde será feito?)
- *When* (quando será feito?)
- *Who* (por quem será feito?)

Os 2H:

- *How* (como será feito?)
- *How much* (quanto vai custar?)

Além disso, tem-se utilizado nas reuniões do Comitê de Assessoramento de Gestão “*Brainstorming*”, buscando soluções que estimulem a criatividade para tratar situações de adversidades e problemas.



Diagnóstico da situação

A Progep, antes da implementação das fases da Gestão de Riscos, adotou mapeamento dos processos da Unidade. A previsão para implementação das fases é o primeiro semestre de 2023, e seguirá o seguinte roteiro :

- 1º fase: levantamento do Ambiente e dos Objetivos;
- 2º fase: detectar os riscos;
- 3º fase: verificar e avaliar os riscos da unidade;
- 4º fase: apresentar respostas aos riscos;
- 5º fase: comunicar e monitorar os riscos.

Quadro 4 – Indicadores de monitoramento dos riscos da Progep

Indicador	Fórmula
% processos com riscos mapeados por unidade	Previsto para execução no início de 2023.
% processos principais com riscos mapeados por Unidade	Previsto para execução no início de 2023.
% controles implementados por processo	Previsto para execução no início de 2023.
% controles em andamento por processo	Previsto para execução no início de 2023.
% controles atrasados por processo	Previsto para execução no início de 2023.
% controles não iniciados por processo	Previsto para execução no início de 2023.

Fonte: Progep, 2022.

Indicadores de Gestão

- ❖ Número de Professores(as) Equivalentes;
- ❖ Índice de qualificação do corpo Docente (IQCD);
- ❖ Número de professores(as) por Unidade Acadêmica;
- ❖ Custo corrente da Unifesspa;
- ❖ Número de funcionários(as) equivalentes da Unifesspa.

Número de professores(as) equivalentes

Nesta seção, serão apresentados alguns resultados de gestão da Unifesspa no ano de 2022. No Quadro 4 tem-se as informações relacionadas ao número de professores equivalentes em 2022, que se refere ao quantitativo de professores(as) por regime de trabalho na data de 31/12/2022, em função do regime de trabalho.

Quadro 4 – Número de professores(as) equivalentes na Unifesspa em 2022

Professor(a)	Regime de Trabalho			Total
	20h	40h	DE	
<i>Professores(as) em exercício efetivo no ensino superior (graduação, pós-graduação stricto sensu), inclusive ocupantes de funções gratificadas e cargos comissionados.</i>	0	0	398	398
<i>Professores(as) substitutos(as) e visitantes</i>	0	19	0	19
<i>Professores(as) afastados(as) para capacitação e mandato eletivo ou cedidos(as) para outros órgãos e/ou entidades da administração pública em 31/12 do exercício.</i>	0	0	46	46

Fonte: DAP/Progep, 2022.



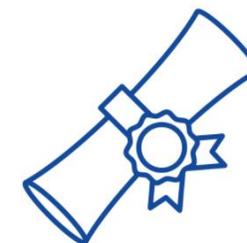
Índice de Qualificação do Corpo Docente (IQCD)

No Quadro 5 é possível observar o índice de Qualificação todo Corpo Docente (IQCD) da Unifesspa em 2022, estratificado por nível de qualificação, na data de 31/12/2022. Nota-se que XX% do nosso quadro de professores(as) efetivos(as) possui qualificação máxima, indicando que o corpo docente da Instituição está preparado para a adequada formação dos(as) alunos(as) enquanto profissionais e cidadãos(ãs).

Quadro 5 – Índice de Qualificação do Corpo Docente (IQCD) da Unifesspa em 2022, por nível de qualificação

Professores(as)	Nível de Qualificação				Total
	Doutor (D)	Mestre (M)	Especialista (E)	Graduado (G)	
(+) <i>Efetivos(as)</i>	349	48	1	0	398
(+) <i>Substitutos(as) e visitante</i>	5	11	3	0	19
(-) <i>Afastados(as) para capacitação ou cedidos(as) para outros órgãos e/ou entidades da administração pública em 31/12/2022</i>	13	33	0	0	46

Fonte: DAP/Progep, 2022.



Quantitativo de professores(as) por Unidade Acadêmica

Quadro 6 – Quantitativo de professores(as) por Unidade Acadêmica na Unifesspa em 2022, por situação e qualificação

Situação/Qualificação do(a) professor(a)	ICE	ICH	ICSA	IEA	IETU	IEX	IEDAR	IEDS	IESB	IGE	ILLA
Ativo(a)	39	79	28	25	29	27	27	13	34	86	30
Afastado(a)	2	6	6	1	2	1	3	0	4	17	4
Efetivo(a)	41	82	31	25	30	28	29	12	36	96	34
Temporário(a)	0	3	3	1	1	0	1	1	2	7	0
Doutor(a)	36	66	21	13	31	27	24	11	35	74	29
Mestre(a)	5	19	11	12	0	1	6	3	3	28	5
Especialista	0	0	2	1	0	0	0	0	0	1	0
Graduado(a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Fonte: DAP/Progep, 2022.

No Quadro 6 é possível observar que em 2022, o IGE, maior Instituto da Unifesspa, é o que possui o maior número de professores(as) ativos(as). Já no que se refere a qualificação do corpo docente, o IETU é o único que possui um quadro de professores(as) com qualificação máxima.



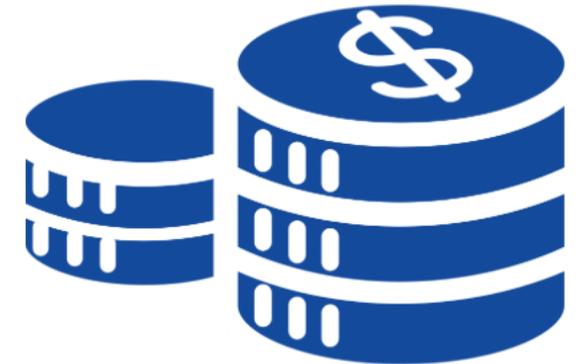
Custo Corrente da Unifesspa

No exercício de 2022, o custo corrente da Unifesspa pode ser observado no Quadro 7. Verifica-se que do custo total da Unifesspa, apenas 6,7% correspondem a servidores(as) que não estão em exercício na Instituição, estes estão cedidos(as) ou afastados(as), isto é, em situações que diminuem a força de trabalho. No entanto, é importante destacar que para esses(as) servidores(as) que se encontram afastados(as), seja para qualificação ou capacitação, tais custos são tratados como investimento, uma vez que se vislumbra retorno desses(as) para a Instituição.

Quadro 7 – Custo corrente da Unifesspa em 2022

Despesas	(R\$)
(+) Despesas correntes da Unifesspa	106.216.571,67
(-) Aposentadorias e Reformas	376.839,07
(-) Pensões Civis	192.848,75
(-) Sentenças Judiciais	0,00
(-) Despesas com pessoal cedido – Professor(a)	0,00
(-) Despesas com pessoal cedido - TAE	79.606,04
(-) Despesas com afastamento País/Exterior – Professor(a)	5.533.728,49
(-) Despesas com afastamento País/Exterior - TAE	934.809,28

Fonte: DAP/Progep, 2022.



Número de funcionários(as) equivalentes da Unifesspa

Quadro 8 – Número de funcionários(as) equivalentes da Unifesspa em 2022

Situação dos funcionários(as)	Regime de Trabalho				Total
	20h	30h	40	DE	
<i>Servidores(as) TAEs</i>	2	6	287	0	295
<i>Contratados sob a forma de serviços terceirizados (limpeza, vigilância, etc), contabilizados em postos de trabalho de 12, 8 de 6 horas diárias, em caso de exigência legal.</i>	0	0	181*	0	181
<i>Funcionários(as) afastados(as) para capacitação e mandato eletivo ou cedidos para outros órgãos e/ou entidades da administração pública em 31/12/2022.</i>	0	0	14	0	14

Nota: *Dos 181 terceirizados, 121 trabalham em 8h diárias e 60 em escala de 12h, com base em informações da Sinfra.

Fonte: DAP/Progep, 2022 e Sinfra, 2022.

Entende-se, neste relatório, como funcionários(as) o quantitativo de servidores(as) TAEs e contratados(as) terceirizados(as). Assim, a partir do Quadro 8, observa-se que no ano de 2022, o maior número de servidores(as) e funcionários(as) terceirizados(as) e contratados(as) eram no regime de 40, o equivalente a 98,37% do total.



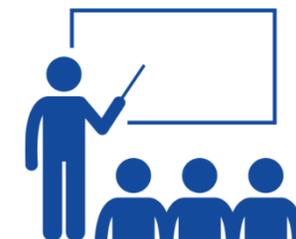
A seguir, serão apresentados resultados dos indicadores institucionais que são monitorados pela Progep:

Índice de capacitação do corpo técnico-administrativo (ICCTA): *indica o percentual de TAEs capacitados(as). Destaca-se que este índice não considera número de ações de desenvolvimento concluídas e sim o número de servidores(as) que realizaram alguma capacitação.*

Índice de qualificação do corpo docente (IQCD): *indica a atual qualificação do corpo docente, assim, quanto maior a titulação dos(as) docentes, maior o índice. Destaca-se que o ingresso na Unifesspa, por meio de concurso, é feito, majoritariamente, para candidatos(as) com títulos de doutores(as). No entanto, este índice pode ser afetado pela rotatividade de servidores(as), incluindo a admissão por meio de redistribuição, que pode admitir docentes com titulação diferente de doutorado*

Índice de qualificação do corpo técnico-administrativo (IQCTA): *indica a qualificação dos(as) servidores(as) TAEs, em que é maior quanto maior for a titulação desses servidores(as). Destaca-se que a rotatividade de servidores(as) pode ser agravante para a flutuação deste índice, considerando que o(a) TAE poderá ingressar apenas com a titulação mínima exigida.*

Índice de fixação de docentes doutores(as): *indicador realizado desde o ano de 2019, quando passou a ser indicador de gestão de pessoas, conforme orientação da Secretaria de Planejamento e Desenvolvimento Institucional (Seplan) e mede o quanto a Unifesspa consegue manter os(as) docentes com título de doutor(a).*



Série histórica

Quadro 4 – Série histórica de ICCTA e IQCD

Objetivos Estratégicos	Indicador	Metodologia de apuração / Fórmula de apuração	Série Histórica				Resultado
			2018	2019	2020	2021	2022
Fomentar a qualificação e a capacitação dos servidores, bem como consolidar um ambiente de trabalho democrático, acolhedor, com respeito à diversidade e à liberdade de cátedra	Índice de capacitação do corpo técnico-administrativo (ICCTA)	= $\frac{\text{N}^\circ \text{ de servidores técnico-administrativo capacitados}}{100} \times \text{N}^\circ \text{ total de técnico-administrativo}$	41,13%	67,21%	46,45%	24,27%	76,62%
	Índice de qualificação do corpo docente (IQCD)	Em que: D é o número total de professores doutores; M é o número de mestre; E , o de especialistas; e G , o de graduados.	4,21	4,34	4,46	4,53	4,58

Fonte: Progep, 2022.

Quadro 5 – Série histórica de IQCTA e índice de fixação e doutores(as)

Objetivos Estratégicos	Indicador	Metodologia de apuração / Fórmula de apuração	Série Histórica				Resultado
			2018	2019	2020	2021	2022
Fomentar a qualificação e a capacitação dos servidores, bem como consolidar um ambiente de trabalho democrático, acolhedor, com respeito à diversidade e à liberdade de cátedra	Índice de qualificação do corpo técnico-administrativo (IQCTA)	Em que: D é o número total de técnico-administrativos com doutorado; M o de técnicos mestres; E o de técnicos especialistas; G o de graduados; e EM ensino médio.	1,38	1,82	1,99	2,08	2,18
	Índice de fixação de docentes doutores	Em que: a = total de docentes doutores em 1º de janeiro do exercício sob apuração + nº de docentes doutores empossados até 31 de dezembro do mesmo exercício; b = nº de docentes doutores desligados no exercício	-	96,06%	96,79%	98,49%	92,39

Fonte: Progep, 2022.

Memória de cálculo e análise dos indicadores

Quadro 6 – Análise de ICTA e IQCD

Indicador	Metodologia de apuração / Fórmula de apuração	Resultado 2022	Memória do Cálculo
Índice de capacitação do corpo técnico-administrativo (ICCTA)	$= \frac{\text{N}^\circ \text{ de servidores técnico-administrativo capacitados}}{\text{N}^\circ \text{ total de técnico-administrativo}} \times 100$	76,62%	$\frac{236}{308} \times 100$
<p>Análise: O aumento se deve à mudança da dinâmica de oferta de capacitação e a divulgação contínua realizada pela Progep. Atualmente os cursos para desenvolvimento de competências transversais são ofertadas à distancia pela Enap o que juntamente com as divulgações torna a participação dos TAEs bem mais efetiva.</p>			
Índice de qualificação do corpo docente (IQCD)	$= \frac{5D + 3M + 2E + 1G}{D + M + E + G}$ <p>Em que: D é o número total de professores doutores; M é o número de mestre; E, o de especialistas; e G, o de graduados.</p>	4,58	$\frac{5 \cdot 367 + 3 \cdot 92 + 2 \cdot 4 + 1 \cdot 0}{463}$
<p>Análise: O índice de qualificação do corpo docente (IQCD) teve um aumento de 4,53 para 4,58. Vale ressaltar que além dos docentes que já ingressaram como doutores, nossos professores se qualificam continuamente, encorajados pela plano de carreira que permite se afastar à qualquer momento na carreira e os institutos contam ainda com a contratação de professores substitutos para que não haja prejuízo na continuidade das atividades, impactando no aumento gradual do índice em comento.</p>			

Fonte: Progep, 2022.

Quadro 7 – Análise de IQCTA e Índice de fixação de doutores(as)

Indicador	Metodologia de apuração / Fórmula de apuração	Resultado 2022	Memória do Cálculo
Índice de qualificação do corpo técnico(a)-administrativo (IQCTA)	<p>Em que:</p> $= \frac{5D + 3M + 2E + 1G + 0,5EM}{D + M + E + G + EM}$ <p>D é o número total de técnico-administrativos com doutorado; M o de técnicos mestres; E o de técnicos especialistas; G o de graduados; e EM ensino médio.</p>	2,18	$\frac{5 \cdot 10 + 3 \cdot 72 + 2 \cdot 183 + 1 \cdot 38 + 0,5 \cdot 5}{308}$
<p>Análise: O aumento para 2,18 representa melhoria significativa neste índice. O concessão de incentivo à qualificação, bem como a possibilidade de manter-se afastado para cursar mestrado e doutorado tem contribuído para o aumento do IQCTA, ao estimular a busca por qualificação.</p>			
Índice de fixação de docentes doutores(as)	<p>Em que:</p> $= \frac{a - b}{a} \times 100$ <p>a = total de docentes doutores(as) em 1º de janeiro do exercício sob apuração + nº de docentes doutores(as) empossados até 31 de dezembro do mesmo exercício; b = nº de docentes doutores(as) desligados no exercício</p>	92,39%	$\frac{381 - 29}{381} \times 100$ $a = 333 + 48$ $b = 29$
<p>Análise: Iniciando o acompanhamento deste índice em 2019, registramos queda de 96,06 para 92,39, apesar do compromisso da Progep em abrir processos seletivos para ingresso somente de professores(as) doutores(as) em seus editais, havendo exceções para seleção de mestres(as) quando não há candidato(a) doutores(as) inscrito(a), além de incentivar continuamente a qualificação de nossos(as) servidores(as). A redução do ocorreu devido às redistribuições e vacâncias, os provimentos necessitariam de concurso homologado até o primeiro semestre do ano, em razão do período eleitoral, o que reduziu o número de posses nesse a partir do segundo semestre.</p>			

Fonte: Progep, 2022.

Gestão da Integridade

- ❖ Tratamento de Conflito de Interesses e Nepotismo;
- ❖ Ações de Desenvolvimento do Servidor(a).

Tratamento de Conflito de Interesses e Nepotismo

Em 2022, a Unifesspa, recebeu consultas/denúncias no Sistema Eletrônico de Prevenção de Conflito de Interesses Governo Federal (SeCI) relacionadas a conflitos de interesse, as quais podem ser visualizadas no Quadro 8.

Quadro 8 – Quantitativo de consultas sobre conflito de interesses em 2022 no SeCI



Ano	(A) Saldo em 01/01	(B) Entrada no exercício	(C) Total de consultas para análise (A+B)	(D) Consultas Analisadas	(E) Saldo em 31/12 (C-D)
2020	0	0	0	0	0
2021	0	2	2	*2	0
2022	0	8	8	8	0

Nota: *Não competia a Unifesspa.

Fonte: Progep, 2022.

No que se refere as consultas ou denúncias relacionadas a nepotismo, em 2022, a Unifesspa não recebeu nenhuma pelo SeCI.

Quadro 9 – Quantitativo de consultas sobre nepotismo em 2022 no SeCI

(A) Saldo em 01/01/2022	(B) Entrada em 2022	(C) Total de situações para análise (A+B)	(D) Consultas Analisadas em 2022	(E) Saldo em 31/12/2022 (C-D)
0	0	0	0	0



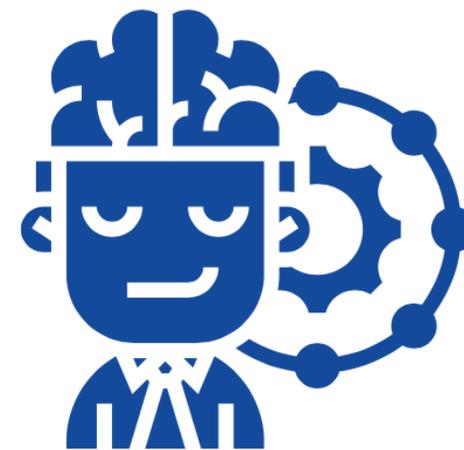
Fonte: Progep, 2022.

Capacitação e Qualificação

O [Decreto nº 9.991, de 28 de agosto de 2019](#) que instituiu a nova Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas (PNDP) trouxe novas diretrizes para execução de ações desenvolvimento e concessão de afastamentos para pós-graduação e para licença capacitação.

A partir da vigência do decreto supramencionado, as concessões de afastamentos para participação em ação de desenvolvimento ficam condicionadas à previsão da necessidade de desenvolvimento no Plano de Desenvolvimento de Pessoal (PDP), que é elaborado pela universidade. Na Unifesspa, para elaboração do PDP, é utilizado os dados obtidos por meio do Levantamento de Necessidades de Desenvolvimento (LND). Em seguida, as informação analisadas, compiladas, aprovadas pelo Reitor e encaminhado ao Ministério da Economia (ME), conforme calendário preestabelecido, no Portal Sipec. É possível encaminhar pedidos de revisão trimestralmente.

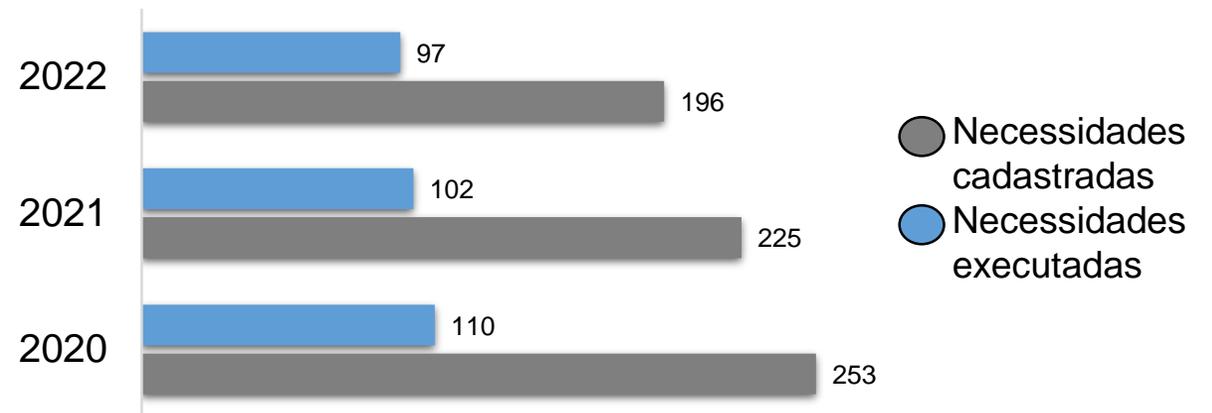
O Ministério da Economia analisa os PDP's em parceria com a Escola Nacional de Administração Pública (Enap), que delimita quais ações serão ofertadas pelo Governo Federal, através da Enap via aulas online ou pelo Enap em rede e as IFES deverão dar preferência aos cursos ofertados por escolas de governo. Para os cursos voltados ao atendimento de necessidades de desenvolvimento de competências específicas fica autorizada a contratação de cursos, desde que a necessidades esteja prevista no PDP do órgão.



Capacitação

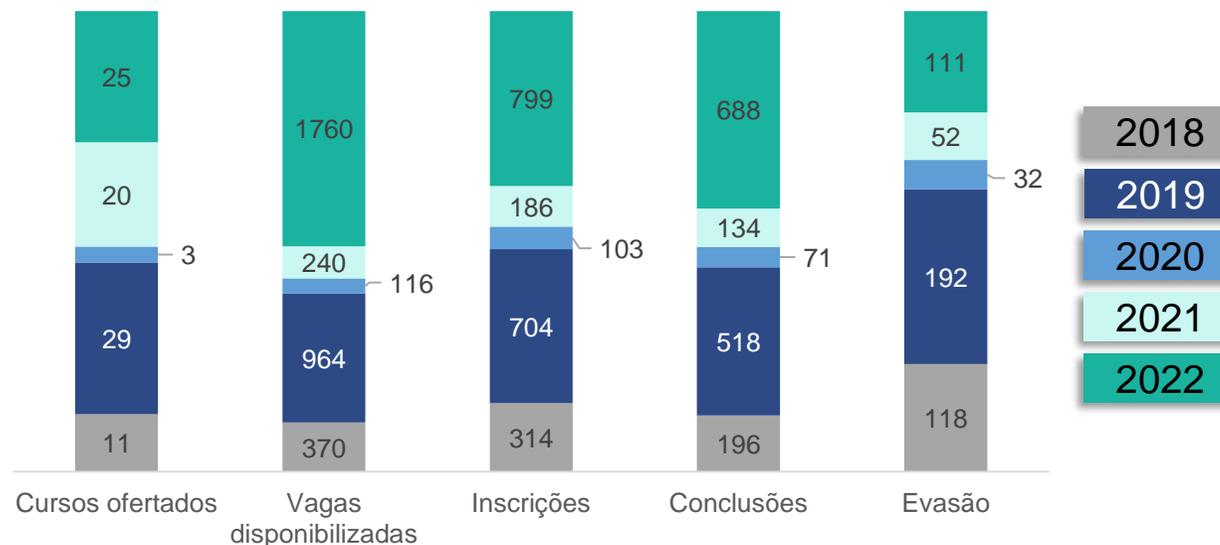
O ME também criou a obrigatoriedade de envio de Relatório de Execução do PDP, no qual é informado quais necessidades cadastradas, foram executadas. No Infográfico 58, é possível ver os números relativos ao PDP da Unifesspa deste 2020.

Infográfico 58 – Necessidades de desenvolvimento na Unifesspa de 2020 até 2022



Fonte: Progep, 2022.

Infográfico 59 – Série histórica de capacitação da Unifesspa de 2018 até 2022



Fonte: Progep, 2022.

Desde 2020 a forma de oferta de ações de desenvolvimento foi substancialmente alterada, em função da dinâmica estabelecida pela PNDP. A partir dessa alteração, os recursos foram destinados principalmente para a oferta de ações para desenvolvimento de competências específicas. Esse tipo de ação tem um custo maior e assim conseguimos contratar menos turmas com o orçamento disponível, considerando os cortes de orçamento.

Com a priorização de oferta de cursos a distância e gratuitos por parte da Enap e com a orientação do ME de que a participação nesses cursos fossem priorizadas para o desenvolvimento das competências transversais, a oferta de cursos presenciais caiu substancialmente ao longo dos anos.

Assim, o papel da Progep é estimular a participação dos(as) servidores(as) com a divulgação dos cursos disponíveis. Assim, são publicizados os cursos ofertados pela Enap e por outros órgãos públicos, desde que a participação seja gratuita.

Ao fim de cada ano, com o intuito de mapear as ações de desenvolvimento de educação não formal realizada pelos(as) servidores(as), a Progep solicita os certificados de participação em cursos, os quais são compilados e registrados no relatório de execução do PDP (Infográfico 60).

O detalhamento das ações ofertadas pela Progep estão disponíveis [aqui](#)

Infográfico 60 – Divulgações e certificados de de capacitação da Unifesspa em 2022

134 divulgações
realizadas

492 certificados
recebidos

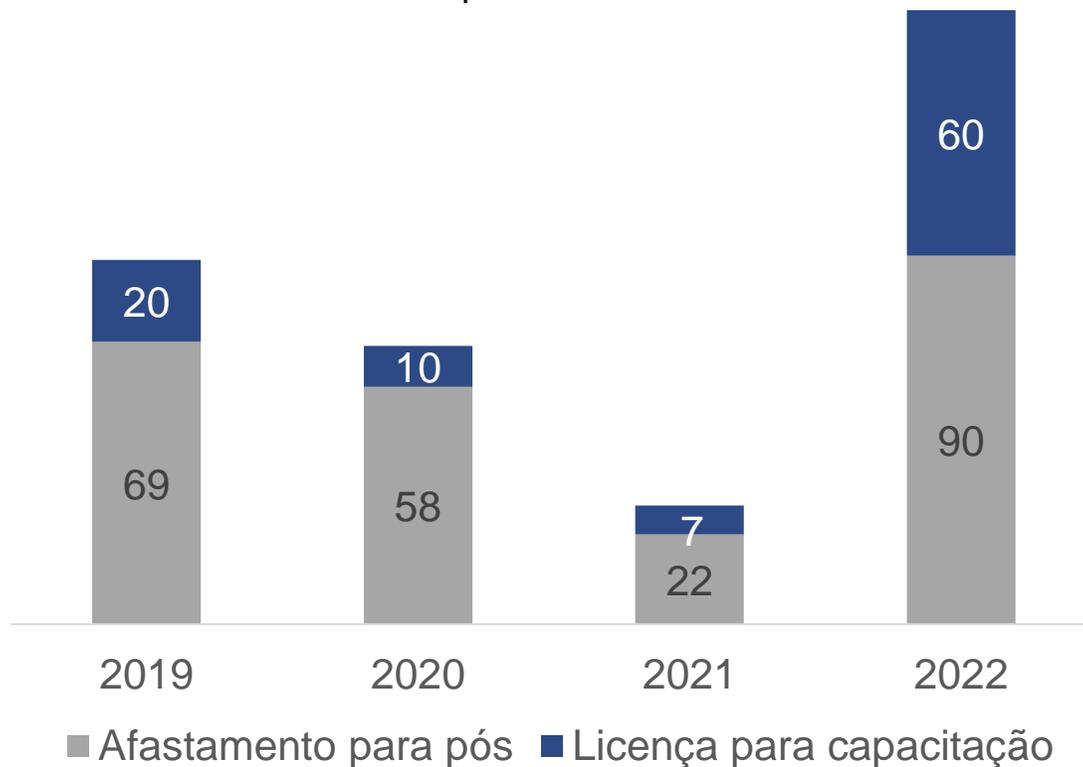
Fonte: Progep, 2022.



Afastamento para participação em ações de desenvolvimento

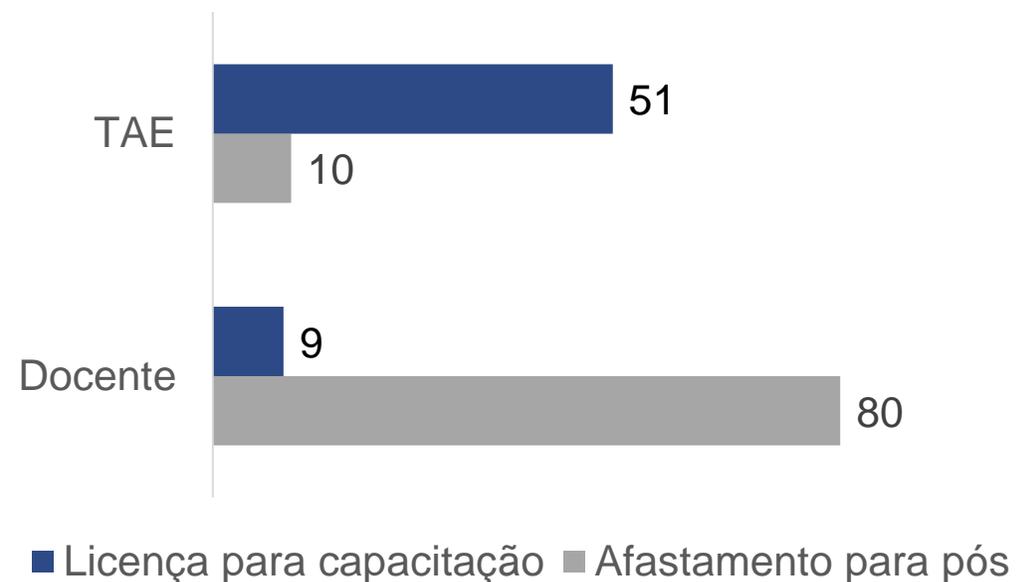
As carreiras de Professor(a) do Magistério Superior e de TAE preveem a concessão de licença para capacitação profissional e para participação em programa de pós-graduação. Em 2022 houve um aumento substancial de servidores(as) afastados(as) para pós e em licença para capacitação. No Infográfico 61, é possível observar o total de servidores(as) com afastamentos vigentes de 2019 até 2022. A distribuição de afastamento e licenças, por carreira, em 2022 está disposta no Infográfico 62.

Infográfico 61 – Afastamentos/Licenças de servidores(as) da Unifesspa de 2019 até 2022



Fonte: Progep, 2022.

Infográfico 62 – Afastamentos/Licenças de servidores(as) da Unifesspa em 2022, por carreira

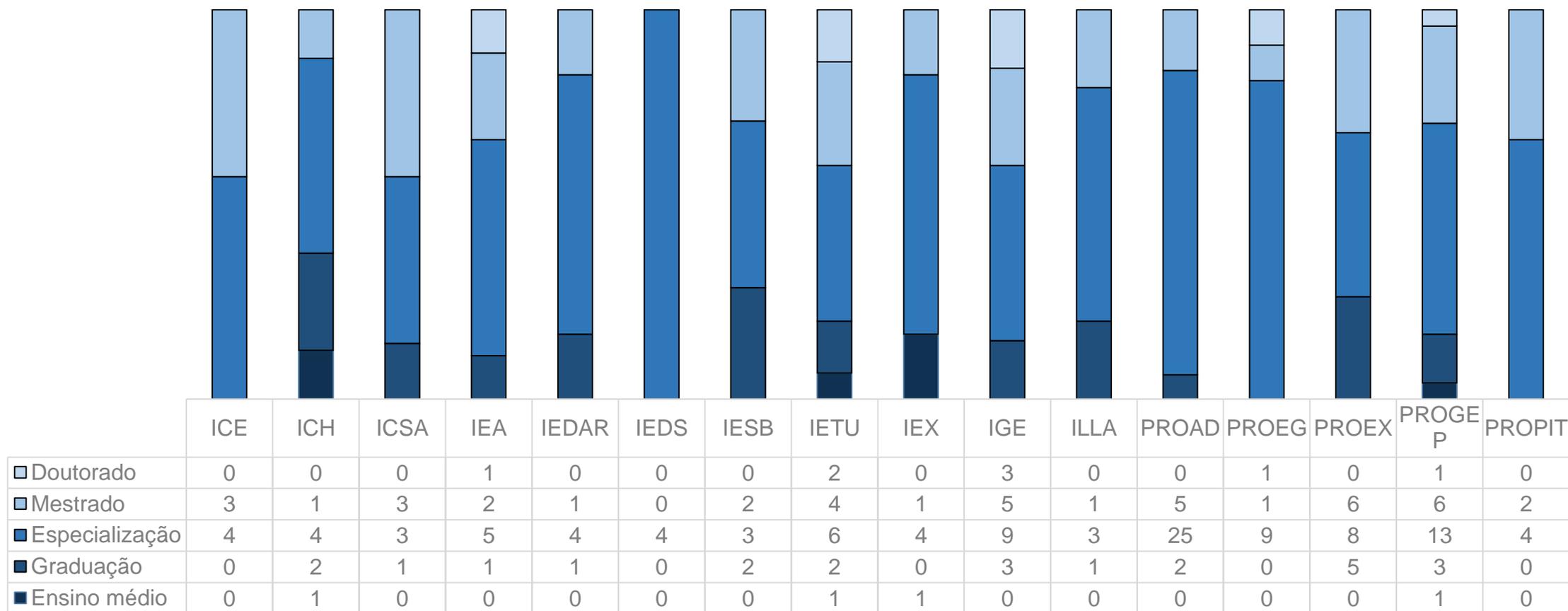


Fonte: Progep, 2022.

Titulação dos(as) servidores(as)

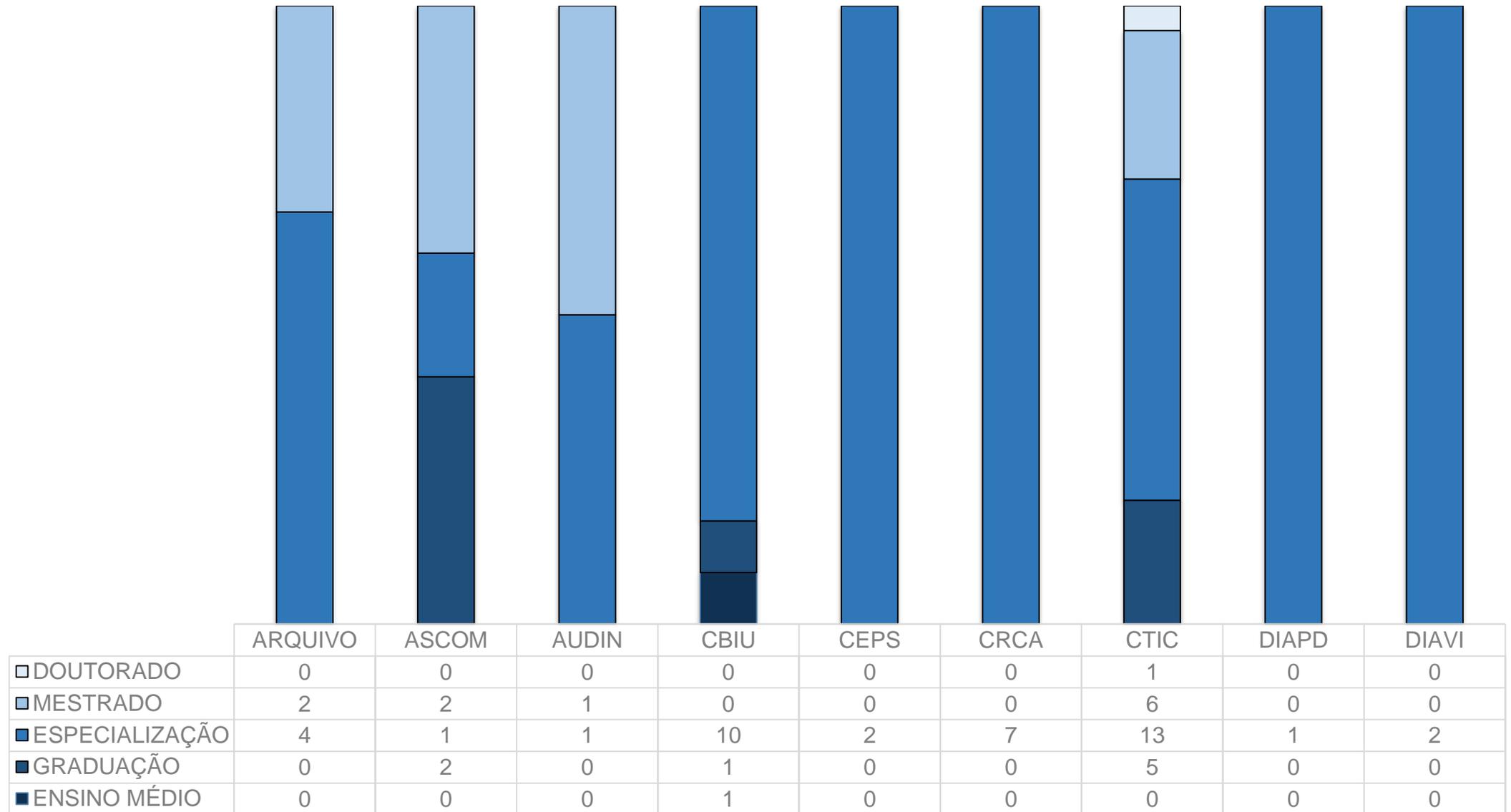
Aos(As) servidores(as) que apresentam qualificação acima do exigido é concedida a retribuição por titulação (no caso dos(as) docentes) ou incentivo à qualificação (no caso dos(as) TAEs). Nos Infográficos 63, 64, 65 e 66, serão apresentados as informações de titulação dos(as) servidores ativos(as) permanentes da Unifesspa em 2022, separados por carreira e Unidade de lotação.

Infográfico 63 – Titulação de servidores(as) TAES nas Unidades Acadêmicas e Pró-reitorias da Unifesspa em 2022



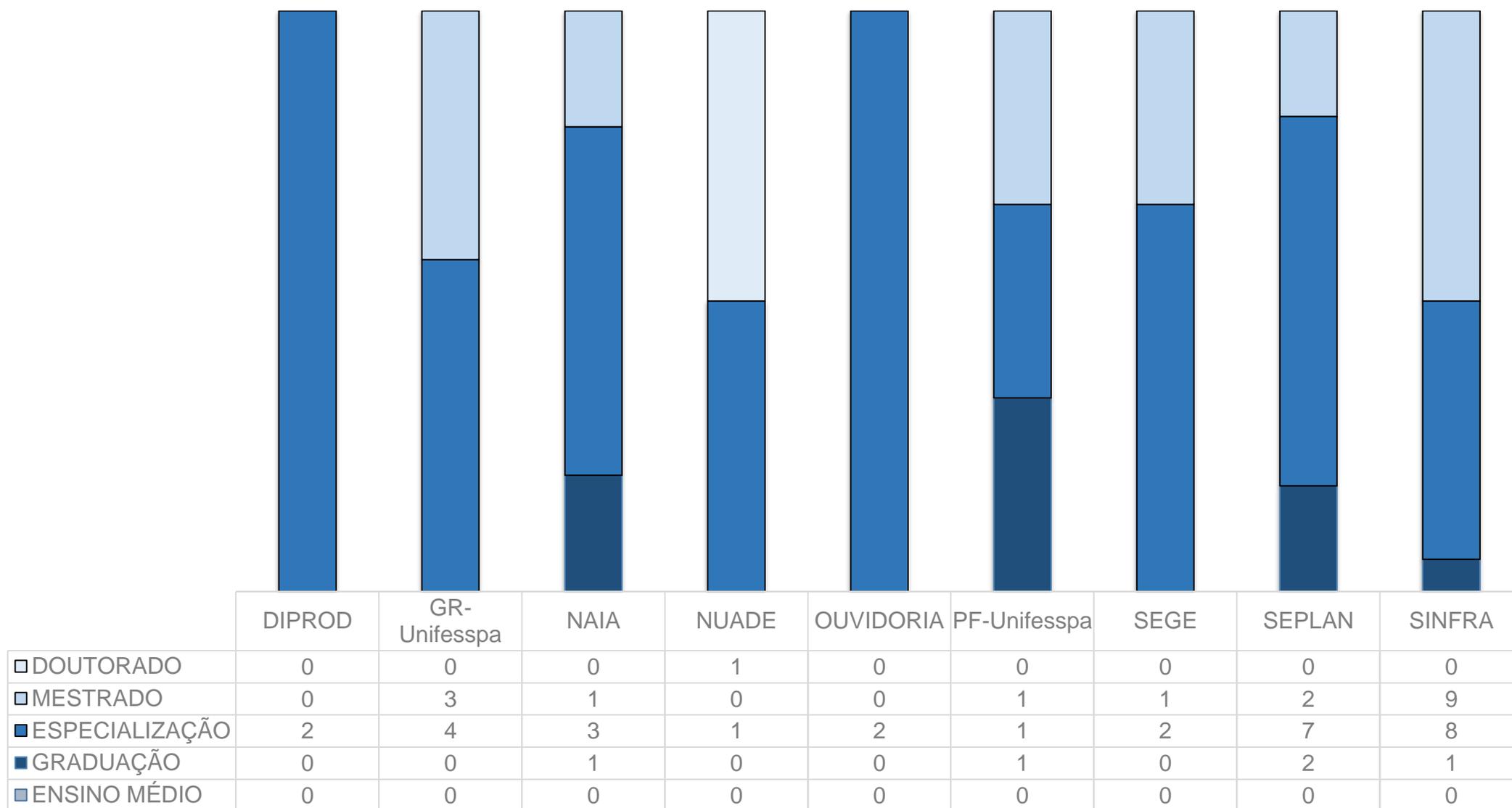
Fonte: Siape, extraído por Progep/Unifesspa.

Infográfico 64 – Titulação de servidores(as) TAEs nos Órgãos Suplementares - I



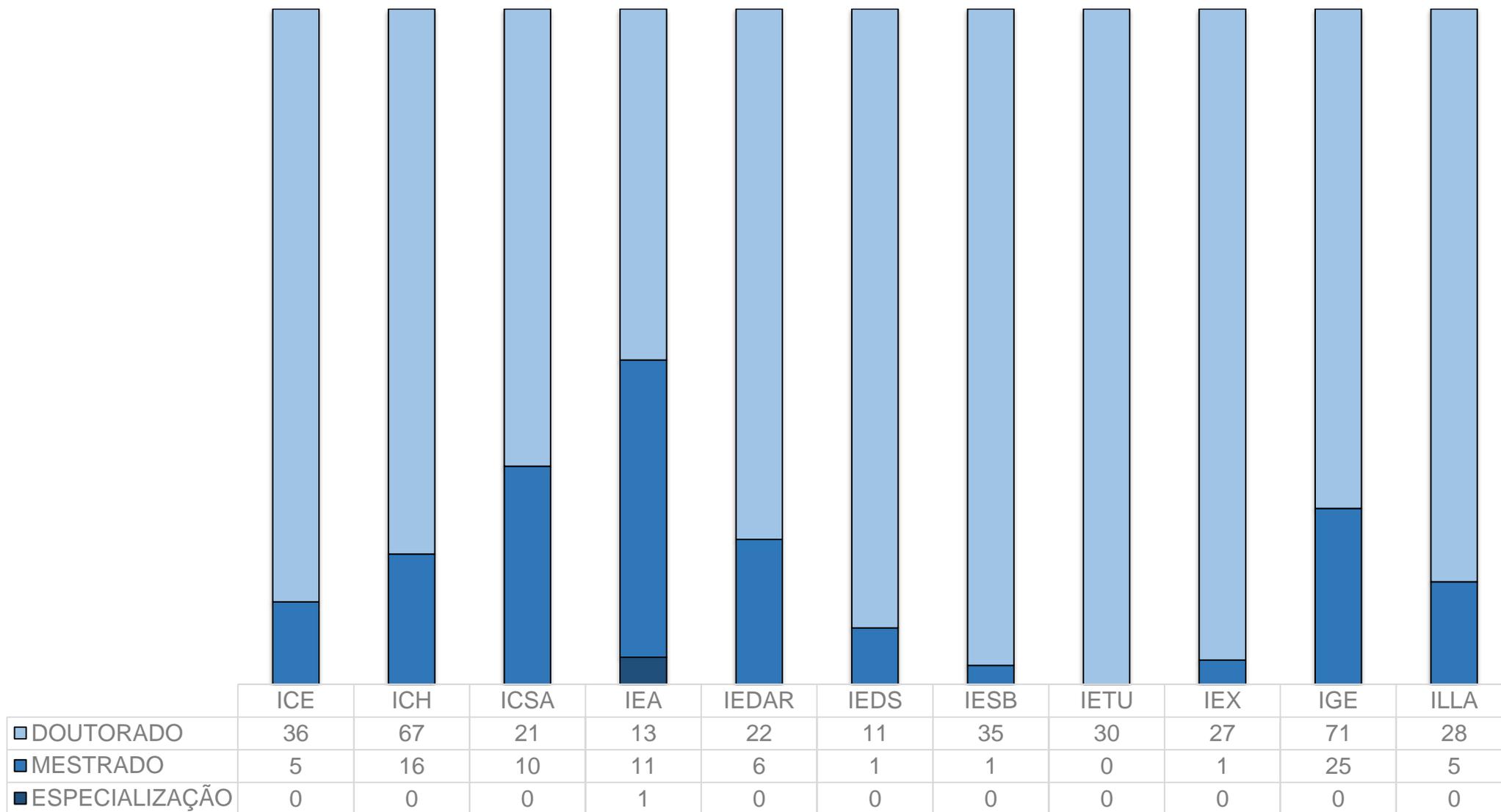
Fonte: Siape, extraído por Progep/Unifesspa

Infográfico 65 – Titulação de servidores(as) TAEs nos Órgãos Suplementares - II



Fonte: Siape, extraído por Progep/Unifesspa

Infográfico 66 – Titulação de servidores(as) Professores(as) do Magistério Superior



Fonte: Siape, extraído por Progep/Unifesspa

Principais Desafios e Ações Futuras

- ❖ Principais Desafios
- ❖ Ações Futuras

Principais Desafios

1

Quadro de servidores reduzido, que impacta diretamente as atividades de todas subunidades na Progep, uma vez que limita as atividades e velocidade de execução das mesmas, somado ao acréscimo de demanda de trabalho.

2

Recomposição dos servidores da Unidade que foram para outras Unidades ou Órgãos.

3

Recursos financeiros escassos diante das diversas possibilidades de ações e eventos a serem desenvolvidos pela Progep.

4

Início do Programa de Gestão de Desempenho.

5

Abertura do primeiro edital de aproveitamento de concurso realizado por outras IFES.



6

Impossibilidade de realização de edital para seleção de estagiários da modalidade não-obrigatório, que impactou na celebração de TCEs de algumas unidades.

7

Normativas desatualizadas que impactam no fluxo de processos de trabalho.

8

Início do mapeamento e desenho de processos.

9

Reinício das etapas de implantação da gestão de riscos.

10

Início da elaboração de documentos de gestão da unidade.



11

Necessidade de força de trabalho para o Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor (SIASS), que presta atendimento a um número significativo de servidores na Unifesspa e região.

12

Alterações de protocolo de biossegurança e orientações de cuidados com a saúde dos servidores durante a pandemia da Covid-19 em 2022, buscando acompanhar as mudanças e proporcionar condições laborais saudáveis.



Ações Futuras

1

Avaliar a viabilidade para implantação de PGD definitivo.

2

Reformular as normativas internas.

3

Promover as discussões acerca de políticas institucionais voltadas para servidoras mulheres.

4

Ampliar as ações relacionadas à valorização do(a) servidor(a).

5

Ampliar as ações relacionadas à saúde do(a) servidor(a), em especial a saúde mental.



6

Aderir ao plano piloto para usar a ferramenta do Governo Federal para dimensionamento da força de trabalho.

7

Avaliar de viabilidade para implantação de PGD definitivo.

8

Concluir das fases de implantação da gestão de riscos.

9

Absorver a análise dos Planos Individuais Docentes (PITs).

10

Construção do Manual do Servidor(a).



6

Efetivar a descentralização para o INSS das concessões e folha de pagamento de aposentados e pensionistas.

7

Avaliar e propor o aprimoramento dos sistemas de uso internos, bem como a migração para os sistemas do Governo Federal.

8

Apresentar o novo portal de serviços da Progep

9

Validar o cadastro e padronizar sistemicamente os dados funcionais dos(as) servidores(as).

10

Realizar o mapeamento dos processos da Progep.



Considerações Finais

Em um ano de imensos desafios relacionados ainda à pandemia da Covid-19, bem como cortes orçamentários que atingiram a Unifesspa, a Progep encerra 2022 com grandes sucessos, possibilitados pelo trabalho árduo de seus(uas) servidores(as). Dentre esses grandes sucessos, pode-se destacar as diversas ações realizadas para o desenvolvimento dos(as) servidores(as), ações de saúde e qualidade de vida, ações que ultrapassaram os muros da Universidade e atingiram a comunidade externa, implementação de diversas normativas do Governo Federal, entre outros.

Acredita-se que o ano de 2023 será um ano de maiores sucessos, com a perspectiva de liberação dos códigos de vaga da Lei de Criação da Unifesspa ([Lei Federal nº 12.824, de 5 de junho de 2013](#)) e por melhorias nos recursos destinados à Instituição. Apesar disso, sabe-se que a Unidade terá de grandes desafios, pois pretende-se avançar em diversos âmbitos, como o Programa de Gestão e Desempenho (PGD), o dimensionamento da força de trabalho, atualização de normativas, fomentar políticas voltadas para a igualdade de gênero, igualdade étnico-racial, entre outras.

Diante do apresentado, espera-se consolidar o já alcançado pela Progep, avançar na realização de ações para valorização dos(as) servidores(as), enfrentar os desafios e construir políticas de gestão de pessoas, permitindo assim o alcance dos objetivos estratégicos da Unifesspa.



UNIFESSPA | Pró-Reitoria de Desenvolvimento e
Gestão de Pessoas