

Pró-Reitoria de Desenvolvimento e Gestão de Pessoas - PROGEP

Relatório Anual de Atividades – Ano base 2021

Marabá
2021



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

Lucia Cristina Cavalcante da Silva

Pró-Reitora de Extensão e Assuntos Estudantis

Denilson da Silva Costa

Pró-Reitor de Ensino de Graduação

Marcel Ferreira Miranda

Pró-Reitor de Desenvolvimento e Gestão de Pessoas

Marcele Juliane Meneses 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



Dirigentes da Progep

Marcel Ferreira Miranda

Pró-Reitor de Desenvolvimento e
Gestão de Pessoas

Giselle da Costa Batista

Diretoria de Desempenho e
Desenvolvimento

Gilvandro Noronha Machado

Diretoria de Administração de
Pessoal

Sheila Freire de Oliveira

Divisão de Saúde e Qualidade de
Vida



Equipe responsável pela elaboração do relatório de atividades

Marcel Ferreira Miranda

Giselle da Costa Batista

Gilvandro Noronha Machado

Sheila Freire de Oliveira

Sumário

1	Introdução.....	4	3.6	Progressão e gratificação.....	38
2	Estrutura organizacional administrativa.....	6	3.6.1	Progressões – Técnico-administrativo em educação.....	39
2.1	Organização da PROGEP.....	8	3.6.2	Progressões – Professor do Magistério Superior.....	40
2.1.1	Organograma da PROGEP.....	9	3.7	Capacitação e Qualificação.....	41
2.1.2	Servidores em exercício.....	10	3.7.1	Plano de Desenvolvimento de Pessoas.....	42
2.1.3	Gestores da unidade.....	11	3.7.2	Ações de Desenvolvimento em números.....	43
3	Gestão de pessoas.....	14	3.7.3	Afastamentos para participação em ações de Desenvolvimento.....	45
3.1	Conformidade legal.....	15	3.8	Titulação.....	46
3.1.1	Dispositivos legais e normativos.....	16	3.8.1	Titulação por carreira e unidade de exercício.....	47
3.2	Força de Trabalho.....	17	3.9	Política de saúde e qualidade de vida.....	49
3.2.1	Evolução da Força de Trabalho.....	18	3.9.1	Qualidade de vida, saúde e segurança do trabalho.....	50
3.2.1.1	Histórico de evolução da força de trabalho.....	19	3.9.2	Atenção à saúde do servidor.....	51
3.2.1.2	Evolução por situação funcional.....	20	3.9.2.1	Testagens.....	51
3.2.2	Perfil da força de trabalho.....	21	3.9.2.2	Ações de agenda anual.....	52
3.2.2.1	Situação funcional atual.....	22	3.9.2.3	Atividades desenvolvidas relacionadas à segurança do trabalho.....	53
3.2.2.2	Servidores ativos permanentes PcD.....	22	3.9.2.4	Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servido/Unifesspa.....	54
3.2.2.3	Carreira dos servidores ativos permanentes.....	23	3.9.2.5	Atenção psicossocial do servidor.....	65
3.2.2.4	Gênero por situação funcional.....	24	4	Desafios e ações futuras.....	56
3.2.2.5	Servidores com chefias.....	25	4.1	Desafios.....	57
3.2.2.6	Servidores ativos permanentes por área de atuação.....	25	4.2	Ações futuras.....	60
3.2.2.7	Servidores ativos permanentes por unidade de exercício.....	26	5	Tratamento de conflito de interesses e nepotismo.....	64
3.2.2.8	Servidores ativos permanentes por cor/etnia.....	27	5.1	Conflito de Interesses.....	65
3.2.2.9	Servidores por faixa salarial.....	28	5.2	Nepotismo.....	67
3.2.2.10	Servidores por faixa etária por carreira e por gênero.....	29	6	Resultados e desempenho da gestão.....	69
3.3	Detalhamento de despesa com pessoal.....	30	6.1	Apresentação dos indicadores de desempenho.....	70
3.3.1	Detalhamento e evolução da despesa com pessoal.....	31	6.1.1	Indicadores de desempenho.....	71
3.3.2	Composição da despesa de pessoal.....	32	6.1.2	Série histórica dos indicadores de desempenho.....	72
3.4	Alocação e movimentação de pessoas.....	33	6.2	Memória de cálculo e análise dos indicadores.....	74
3.4.1	Ingresso e movimentação de pessoas.....	34	6.2.1	Cálculo e análise dos indicadores.....	75
3.5	Avaliação de desempenho.....	36	7	Considerações finais.....	77
3.5.1	Panorama da avaliação de desempenho.....	37	8	Listas de imagens, infográficos e tabel.....	79

1 INTRODUÇÃO

5

Com a continuidade do contexto pandêmico, esta Progep buscou conciliar a tentativa de melhoria dos indicadores com a gerencia de assuntos de pessoal voltados para as especificidades que a pandemia trouxe: trabalho remoto de grande parte das unidades e posteriormente o retorno ao trabalho presencial.

O retorno ao trabalho presencial demandou estudo e planejamento, e aconteceu conforme as regulamentações vigentes à época: Instrução Normativa SGP/SEDGG/ME Nº 90, de 28 de setembro de 2021; Instrução Normativa Nº 06, de 16 de novembro de 2021; e Portaria 1407/2021, de 10 de novembro de 2021.

Outro aspecto importante a se considerar foi o início das seleções para estagiário não-obrigatório, em que os editais foram publicados e com seleções

de forma remota, totalizando 40 vagas e 141 aprovados (incluindo cadastro reserva).

Houve também a migração dos processos seletivos para ingresso de servidores efetivos e temporários, que agora é gerenciada pelo Centro de Processos Seletivos (CEPS) da Unifesspa. A migração aconteceu em julho de 2021. A Progep atuou ativamente na divulgação de ações para desenvolvimento de competências transversais, uma vez que a Enap aumentou de forma significativa a oferta destes cursos sem custo e que acontecem virtualmente. Utilizando orçamento da Progep, focamos em ofertar ações voltadas para o desenvolvimento de competências específicas, respeitando a consulta às unidades administrativas e acadêmicas da universidade.

O Ministério da Economia exigiu em 2021 o encaminhamento do relatório de execução do Plano de Desenvolvimento

de Pessoas, que foi elaborado, aprovado e encaminhado no prazo estipulado.

Há de se destacar também o esforço empenhado entre PROGEP e Centro de Tecnologia da Informação e Comunicação para atendimento à Instrução Normativa SGP/SEDGG/ME nº 125, de 3 de dezembro de 2020 que estabeleceu prazo para a implementação de sistema para o controle eletrônico de frequência, o que ainda se encontra em desenvolvimento com a necessidade de adaptações para comunicação do sistema interno com o sistema do Ministério da Economia e a submissão de normativo interno.

Concomitante iniciamos os procedimentos preparatórios para o processo de centralização de aposentadorias e pensões das Autarquias e Fundações pelo INSS, disposto pelo Decreto nº 10.620/2021, ainda em execução.

2 ESTRUTURA ORGANIZACIONAL E ADMINISTRATIVA

Contando com uma secretaria, duas coordenadorias, uma divisão e duas diretorias diretamente vinculadas à Pró-Reitoria, a Progep possui ainda com 17 (dezessete) subunidades, vinculadas à esses setores.

As subunidades diretamente vinculadas à Pró-Reitorias são:

Secretaria Administrativa;

Responsável pelo acompanhamento das tarefas administrativas, a partir da análise, controle, distribuição, arquivamento e gestão de processos, documentos e correspondências e agenda institucional.

Coordenadoria de Legislação e Orientação Normativa;

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.

Coordenadoria Técnica;

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.

Divisão de Saúde e Qualidade de Vida;

Responsável pelo direcionamento de políticas e estratégias de atenção à saúde, assistência, qualidade de vida e segurança do trabalhador, amparada nos eixos da Política de Atenção à Saúde e Segurança do trabalho do Servidor (PASS).

Diretoria de Desempenho e Desenvolvimento;

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.

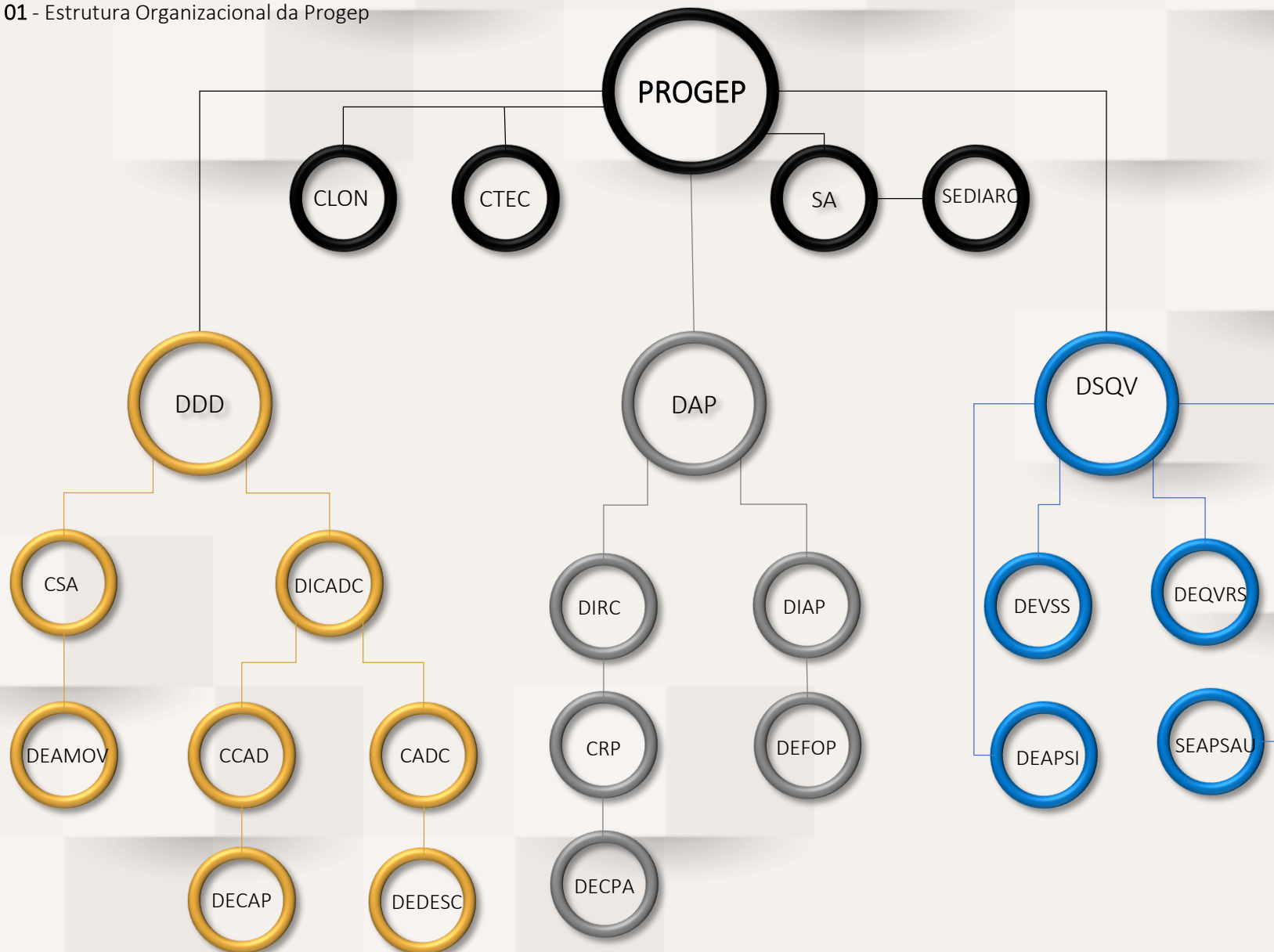
Diretoria de Administração de Pessoas.

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.

2.1 Organização da Progep

2.1.1 Organograma da Progep

Imagem 01 - Estrutura Organizacional da Progep



PROGE - PRÓ-REITORIA DE DESENVOLVIMENTO E GESTÃO DE PESSOAS

SA - Secretaria Administrativa da PROGE

SEDIARQ - Setor de Digitalização e Arquivo Setorial

CTEC - Coordenadoria Técnica

CLON - Coordenadoria de Legislação e Orientação Normativa

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

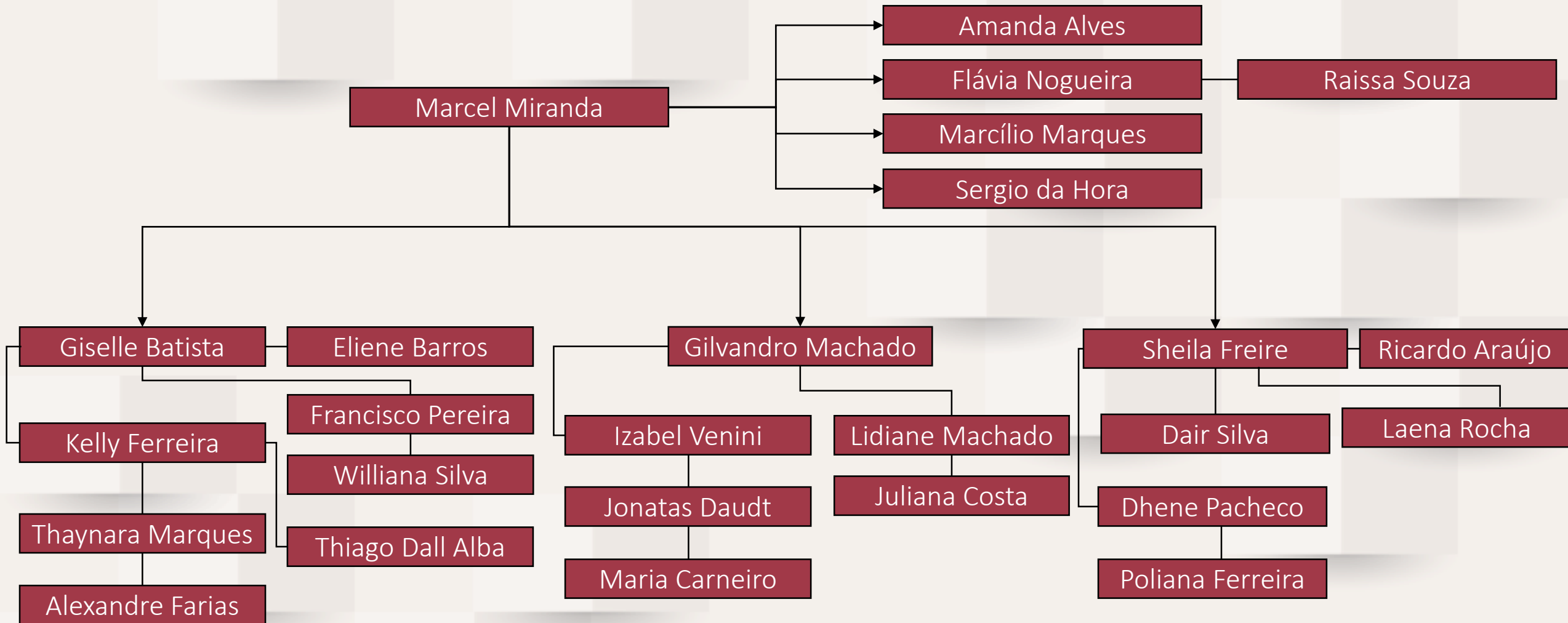
DEAPSI - Departamento de Assistência Psicossocial

DEQVRS - Departamento de Qualidade de Vida e Responsabilidade Social

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

2.1.2 Servidores em exercício

Imagem 02 - Estrutura Organizacional da Progep por servidores alocados



Contamos com 25 servidores em exercício na Progep e uma estagiária (bolsa estágio não-obrigatório) conforme indicado no fluxograma da **Imagem 02**.

PROGEP

Identificação da Unidade					
Nome / Sigla da Unidade / Subunidade: Pró-Reitoria de Desenvolvimento e Gestão de Pessoas					
Nome: Marcel Ferreira Miranda				CPF: ***715.072-**	
E-mail Institucional: marcel@unifesspa.edu.br					
Identificação da natureza de responsabilidade					
Nome do cargo da 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 nº 464/2015	15/05/2015	NA	NA	01/01/2021	Vigente

DAP

2.1.3 Gestores da unidade

Identificação da Unidade					
Nome / Sigla da Unidade / Subunidade: Diretoria de Administração de Pessoas					
Nome: Gilvandro Noronha Machado				CPF: ***882.832-**	
E-mail Institucional: gilnoronha@unifesspa.edu.br					
Identificação da natureza de responsabilidade					
Nome do cargo da 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	01/01/2021	Vigente

Identificação da Unidade					
Nome / Sigla da Unidade / Subunidade: Diretoria de Desenvolvimento e Gestão de Pessoas					
Nome: Giselle da Costa Batista				CPF: ***480.462-**	
E-mail Institucional: gisellebatista@unifesspa.edu.br					
Identificação da natureza de responsabilidade					
Nome do cargo da 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	01/01/2021	Vigente

DDD

DSQV

Identificação da Unidade					
Nome / Sigla da Unidade / Subunidade: Divisão de Saúde e Qualidade de Vida					
Nome: Sheila Freire de Oliveira				CPF: ***014.342-**	
E-mail Institucional: sheilafreire@unifesspa.edu.br					
Identificação da natureza de responsabilidade					
Nome do cargo da 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 nº 219/2014	03/06/2014	NA	NA	01/01/2021	Vigente

Identificação da Unidade					
Nome / Sigla da Unidade / Subunidade: Coordenadoria Técnica					
Nome: Amanda Alves de Melo				CPF: ***598.752-**	
E-mail Institucional: amanda.alves@unifesspa.edu.br					
Identificação da natureza de responsabilidade					
Nome do cargo da função exercida: Coordenadora Técnica					
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 1.774/2020	10/12/2020	NA	NA	01/01/2021	Vigente

CTEC

CLON

Identificação da Unidade					
Nome / Sigla da Unidade / Subunidade: Coordenadoria de Legislação e Orientação Normativa					
Nome: Flávia Silene Nogueira Pinto				CPF: ***719.812-**	
E-mail Institucional: flaviasilene9@unifesspa.edu.br					
Identificação da natureza de responsabilidade					
Nome do cargo da função exercida: Coordenadora de Legislação e Orientação Normativa					
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 1273/2020	02/09/2020	NA	NA	01/01/2021	Vigente

3 Gestão de Pessoas

3.1 Conformidade Legal

3.1.1 Dispositivos legais e normativos



A legalidade, como um dos princípios basilares da administração pública, torna esta Universidade absolutamente subordinada aos preceitos legais, assim como, dentro da sua “autonomia didático-científica, administrativa e de gestão financeira e patrimonial”, trazida pelo artigo 207 da Constituição da República Federativa do Brasil De 1988, possibilita o uso da discricionariedade para o uso da conveniência e oportunidade. Assim, a Pró-Reitoria de Desenvolvimento e Gestão de Pessoas (Progep) da Unifesspa, primando pelo atendimento das leis, decretos, resoluções e demais normativas, analisa minuciosamente os processos sob sua gestão com objetivo de proteger os servidores 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. A seguir, apresentamos os dispositivos legais e normativos aplicáveis aos processos de desenvolvimento e gestão de pessoas.

Leis

[Lei Complementar nº 173/2020](#)
[Lei nº 11.091/2005](#)
[Lei nº 12.772/2012](#)
[Lei nº 12.990/2014](#)
[Lei nº 8.112/1990](#)
[Lei nº 8.745/1993](#)
[Lei nº 13.325/2016](#)

Decretos

[Decreto nº 5.824/2006](#)
[Decreto nº 9.508/2018](#)
[Decreto nº 9.739/2019](#)
[Decreto nº 9.991/2019](#)
[Decreto nº 10.620/2021](#)

Resoluções

[Resolução nº 006/2015 Consad/Unifesspa](#)
[Resolução nº 1.439/2016 – Consad/UFPa](#)
[Resolução nº 12/2014 - Consepe/Unifesspa](#)
[Resolução nº 222/2018 Consepe/Unifesspa](#)
[Resolução nº 3.442/2006 - Consepe/UFPa](#)
[Resolução nº 4.644/2015 - Consepe/UFPa](#)
[Resolução nº 5.087/2018 - Consepe/UFPa](#)

Outros dispositivos legais

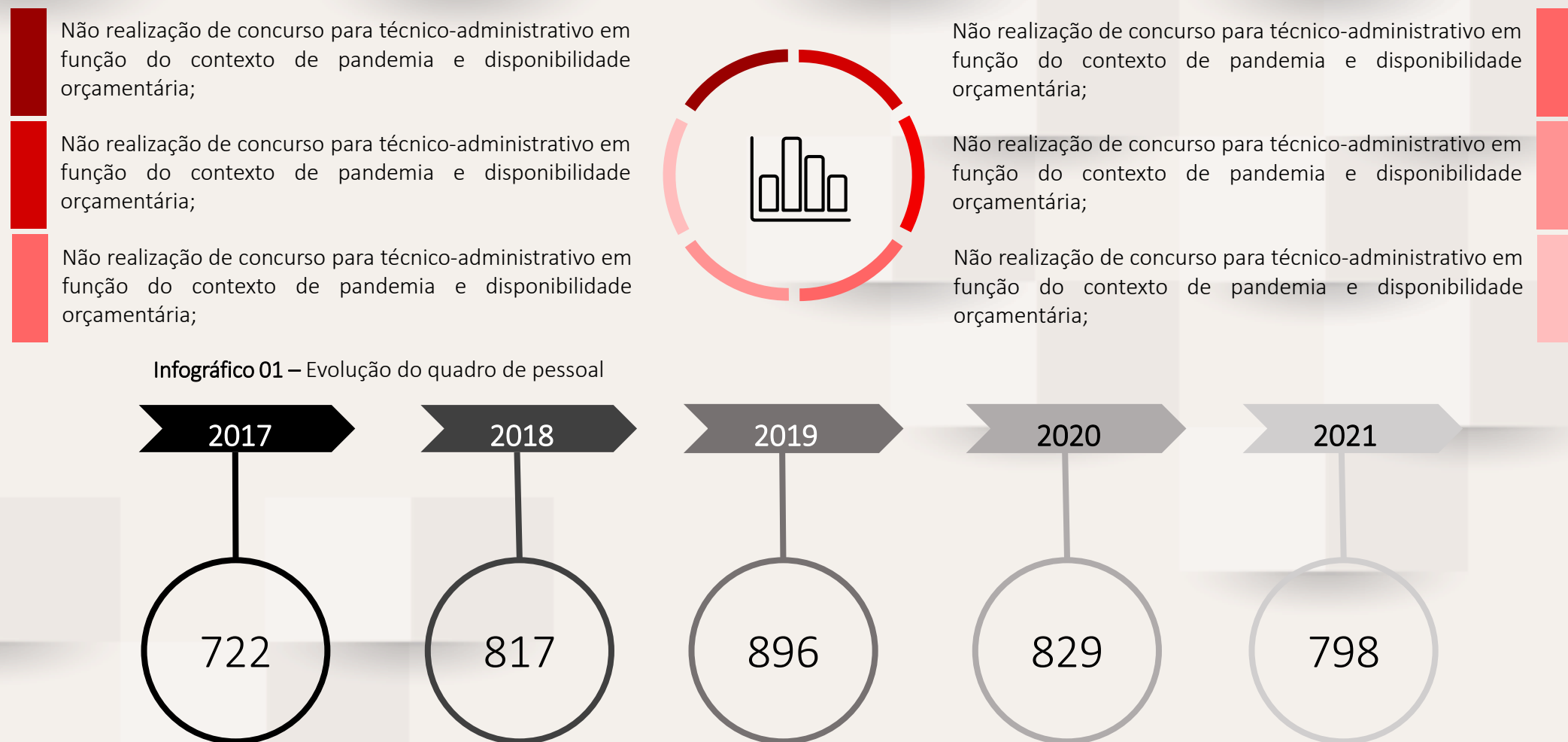
[Acórdão nº 1.308/2014 - TCU/Plenário](#)
[Acórdão nº 4.623/2015 - TCU/Plenário](#)
[Instrução Normativa nº 01/2019 - Ministério da Economia](#)
[Instrução Normativa nº 213/2019 - Ministério da Economia](#)
[Instrução Normativa nº 60/2020 - Ministério da Economia](#)
[Instrução Normativa nº 125/2020 - Ministério da Economia](#)
[Instrução Normativa nº 21/2021 – Ministério da Economia](#)
[Instrução Normativa nº 90/2021 - Ministério da Economia](#)
[Nota nº 01/2018 - PGF/AGU/Procuradoria Federal junto à Unifesspa](#)
[Nota Técnica nº 15.187/2019 - Ministério da Economia](#)
[Ofício Circular nº 02/2019 - Ministério da Economia](#)
[Ofício Circular nº 2/2017 da CGRH/DIFES/SESU-MEC](#)
[Ofício Circular nº 53/ 2018 - MPOG](#)
[Portaria nº 9/2006 - Ministério da Educação](#)
[Portaria nº 1.038/2020 - Ministério da Educação](#)
[Portaria Normativa nº 04/2018 - MPOG](#)
[Portaria nº 39/2011 – MEC](#)
[Portaria nº 554/2013 - Ministério da Educação](#)

3.2 Força de trabalho

3.2.1 Evolução da força de trabalho



Em constante expansão, é visível a necessidade de aumento de força de trabalho na Unifesspa. Criada em 2021 e apresentando, desde sua criação, números significativos de crescimento em área construída, número de cursos ofertados e consequentemente número de alunos, não houve um crescimento proporcional em sua força de trabalho. É possível observar que ascendemos nesse quesito até 2019 e desde então declinamos. As principais razões estão elencadas no **Infográfico 01**:



Fonte: Siape, extraído por Progep/Unifesspa

3.2.1.1 Histórico de evolução da força de trabalho

Ainda em decorrência do período pandêmico, observa-se em 2021 a continuidade de diminuição dos vínculos, com a liberação por redistribuição de cargos ocupados em contrapartida de códigos de cargos vagos, de 441 professores do magistério superior ativos permanentes em 2020 para 432 em 2021, além da redução na contratação de professores substitutos já vindoura de 2020 pela inviabilidade de execução de certames de seleções e pelas adaptações nas atividades acadêmicas que ainda ocorreram de forma remota (Tabela 01) que confrontam o padrão prospectado a partir do crescimento desenhado no período de 2017 a 2019.

Com o retomada do período letivo, 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.

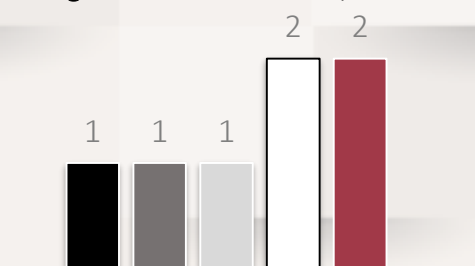
Tabela 01 – Evolução do quadro de pessoal

SITUAÇÃO VÍNCULO	SITUAÇÃO VÍNCULO	GRUPO CARGO	2017	2018	2019	2020	2021
Aposentado	APOSENTADO	Professor do Magistério Superior	0	0	1	1	2
Aposentado	APOSENTADO	Técnico-administrativo em Educação	1	1	2	2	2
Ativo	CONTRATO TEMPORARIO	Técnico-administrativo	0	2	2	2	2
Ativo	CONTRATO TEMPORARIO	Professor do Magistério Superior-Substituto	16	27	31	15	5
Ativo	ATIVO PERMANENTE	Professor do Magistério Superior	345	381	431	441	432
Ativo	ATIVO PERMANENTE	Técnico-administrativo em Educação	253	305	308	310	309
Ativo	CEDIDO/REQUISITADO	Técnico-administrativo em Educação	5	4	3	2	2
Ativo	CEDIDO/REQUISITADO	Professor do Magistério Superior	1	0	0	0	0
Ativo	NOMEADO CARGO COMIS.	Prof. do Magistério Superior-Aposentado	0	0	0	0	0
Ativo	ATIVO EM OUTRO ORGAO	Técnico-administrativo em Educação	0	0	1	1	1
Ativo	EXERC. DESCENT. CARREIRA	Membro da Advocacia-Geral da União	1	1	1	1	1
Ativo	EXERCICIO PROVISORIO	Técnico-administrativo em Educação	1	1	1	2	2
Ativo	COLABORAÇÃO TÉCNICA	Técnico-administrativo em Educação	2	1	0	0	0
Ativo	ESTAGIARIO	Bolsista de estágio não obrigatório	98	95	118	55	44
Pensionista	Instituidores de pensão	-	2	1	1	2	3
Total de vínculos por ano			725	819	900	834	805

Fonte: Siape, extraído por Progep/Unifesspa

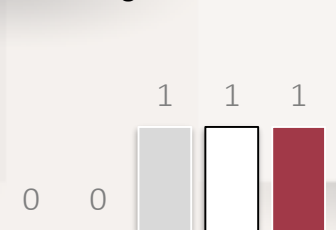
3.2.1.2 Evolução por situação funcional

Infográfico 02 – Exercício provisório



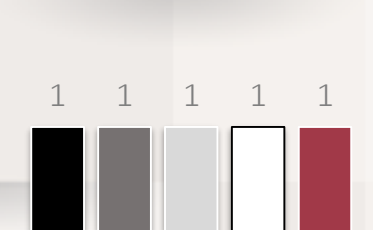
Exercício provisório
Fonte: Siape, extraído por Progep/Unifesspa

Infográfico 03 – Ativo em outro órgão



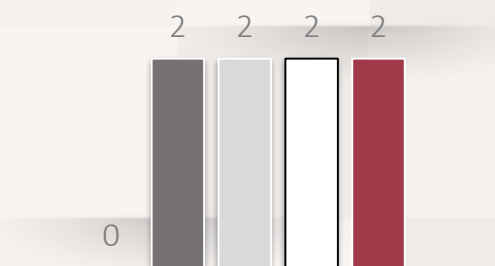
Ativo em outro órgão
Fonte: Siape, extraído por Progep/Unifesspa

Infográfico 04 – Exercício descentralizado de carreira



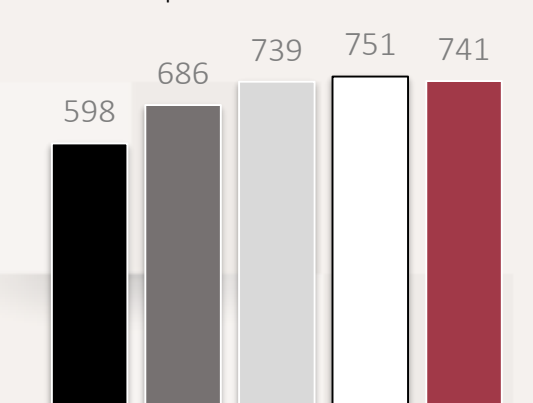
Exercício descentralizado
Fonte: Siape, extraído por Progep/Unifesspa

Infográfico 05 – Contrato temporário



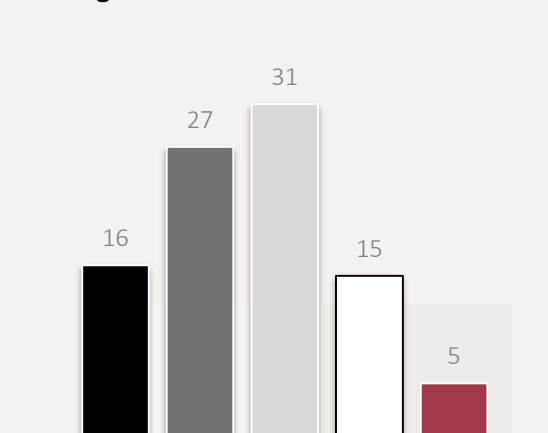
Contrato temporário
Fonte: Siape, extraído por Progep/Unifesspa

Infográfico 06 – Ativo permanente



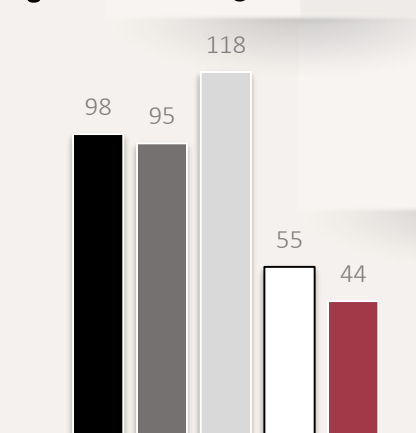
Ativo permanente
Fonte: Siape, extraído por Progep/Unifesspa

Infográfico 07 – Professor Substituto



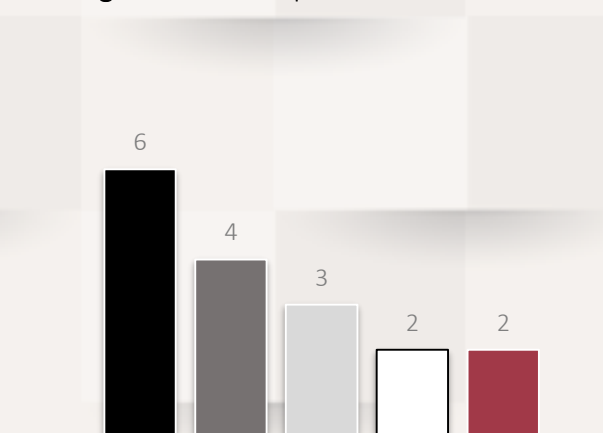
Professor substituto
Fonte: Siape, extraído por Progep/Unifesspa

Infográfico 08 – Estagiário



Estagiário
Fonte: Siape, extraído por Progep/Unifesspa

Infográfico 09 – Requisitado



Cedido/Requisitado
Fonte: Siape, extraído por Progep/Unifesspa

2017

2018

2019

2020

2021

3.2.2

Perfil da força de trabalho

Reconhecendo o impacto social e na cultura organizacional da valorização da diversidade, a política de Gestão de Pessoas da Unifesspa atua em manter seu quadro de pessoal plural, garantindo que as seleções aconteçam de forma inclusiva.

Atualmente a Progep gerencia o processo seletivo de bolsa estágio não-obrigatório e ano passado os editais contaram com 17 vagas para cotistas negros e PcD.

Neste tópico, além de abordar números relacionados a etnia e PcD no quadro de pessoal da Unifesspa, também demonstraremos dados relativos ao gênero dos servidores efetivos, perfil dos servidores ocupantes de chefia, faixa salarial e faixa etária separados por gênero e por carreira.

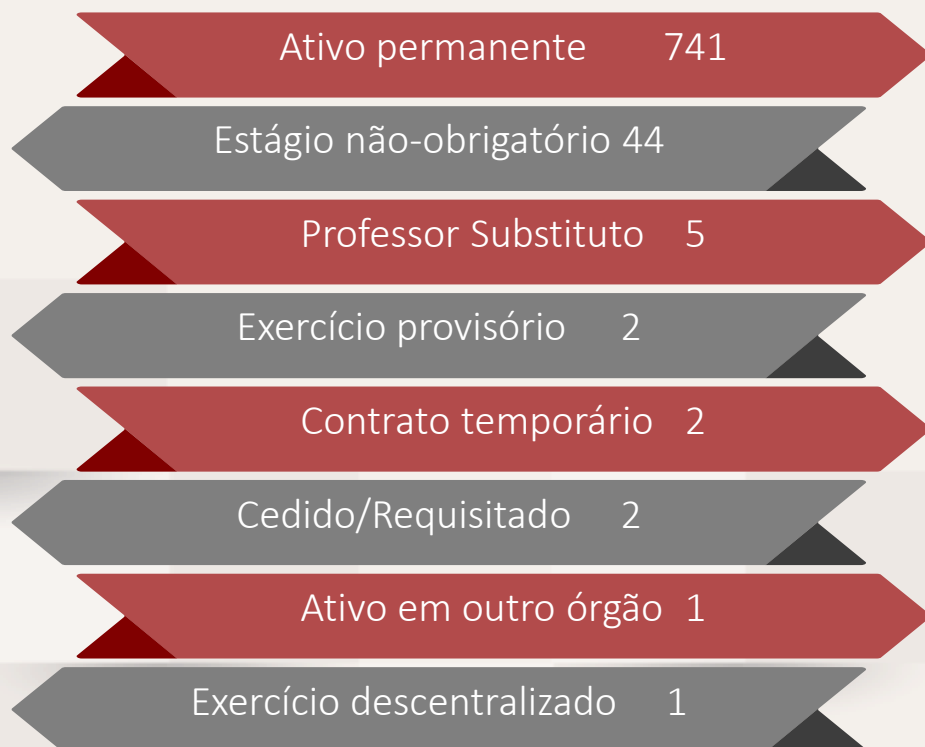
A força de trabalho na Unifesspa segue diverso e continuaremos valorizando ações que possam tornar nosso quadro de pessoal ainda mais plural e concomitantemente buscamos contribuir para manter a pluralidade, sabendo que é essencial manter viva em nossa cultura organizacional o fato de que a diversidade torna nosso ambiente de trabalho mais justo e igualitário.



3.2.2.1 Situação funcional atual

Em 2021 a força de trabalho na Unifesspa foi composta por 798 pessoas, conforme detalhado no **Infográfico 10**.

Infográfico 10 – Servidores por situação funcional em 2021

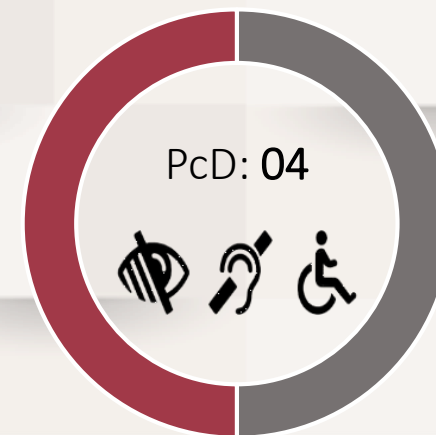


Fonte: Siape, extraído por Progep/Unifesspa

3.2.2.2 Servidores ativos permanentes PcD

No quadro funcional da Unifesspa são lotados 4 servidores PcD. Todos são técnico-administrativos em educação.

Infográfico 11 – Servidores por tipo de deficiência



Portador de visão parcial: 50%

Deformidade congênita ou adquirida: 50%

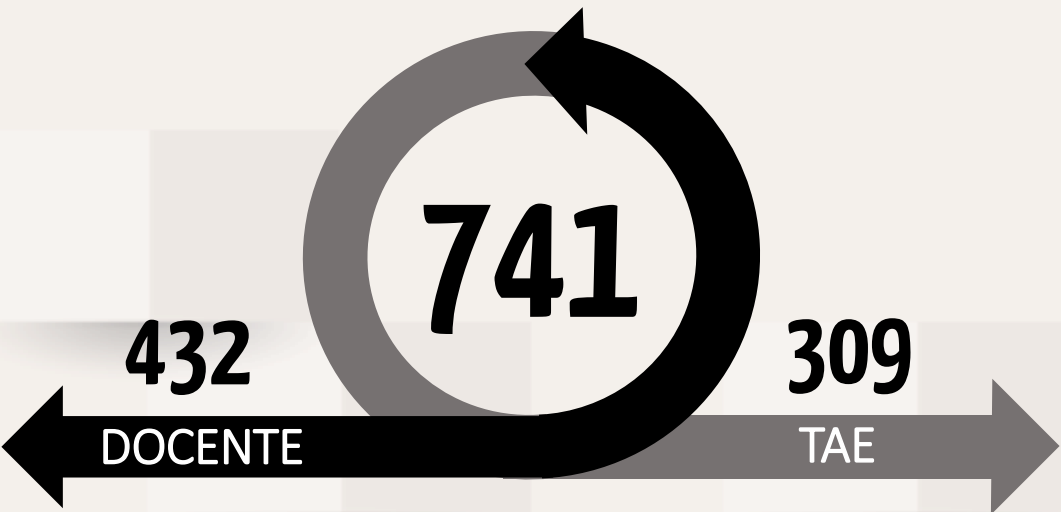
Fonte: Siape, extraído por Progep/Unifesspa

3.2.2.3
Carreira dos
servidores
ativos
permanentes

Os servidores ativos permanentes são os servidores efetivos na nossa força de trabalho. A Unifesspa conta com profissionais das carreiras de Professor do Magistério Superior e de Técnico-administrativo em Educação.

Atualmente os professores representam 58,30% dos nossos servidores efetivos. Enquanto a carreira de docente é composta por apenas um cargo, a carreira de técnico-administrativo em educação conta com diversos cargos, conforme descrito na [Lei 11.091/2005](#). Na Unifesspa temos servidores ocupantes de 27 cargos dos descritos no Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação (PCCTAE), conforme **Tabela 13**.

Infográfico 12 – Servidores ativos por carreira



Fonte: Siape, extraído por Progep/Unifesspa

Infográfico 13 – Servidores da carreira de TAE por cargo

Cargo dos servidores ativos permanentes			
Administrador	29	Redator	2
Arquiteto e urbanista	3	Secretário executivo	14
Arquivista	2	Sociólogo	1
Assistente social	10	Técnico em assuntos educacionais	13
Bibliotecário-documentalista	11	Tradutor intérprete	3
Contador	13	Zootecnista	1
Enfermeiro do Trabalho	1	Engenheiro agrônomo	1
Engenheiro-área	10	Assistente em administração	124
Engenheiro de segurança do trabalho	1	Técnico em agropecuária	1
Médico veterinário	1	Técnico em contabilidade	1
Nutricionista	1	Técnico em tecnologia da informação	14
Pedagogo	12	Técnico de laboratório	21
Psicólogo	2	Técnico em segurança do trabalho	2
Analista de tecnologia da informação	15	Professor do magistério superior	432

Fonte: Siape, extraído por Progep/Unifesspa

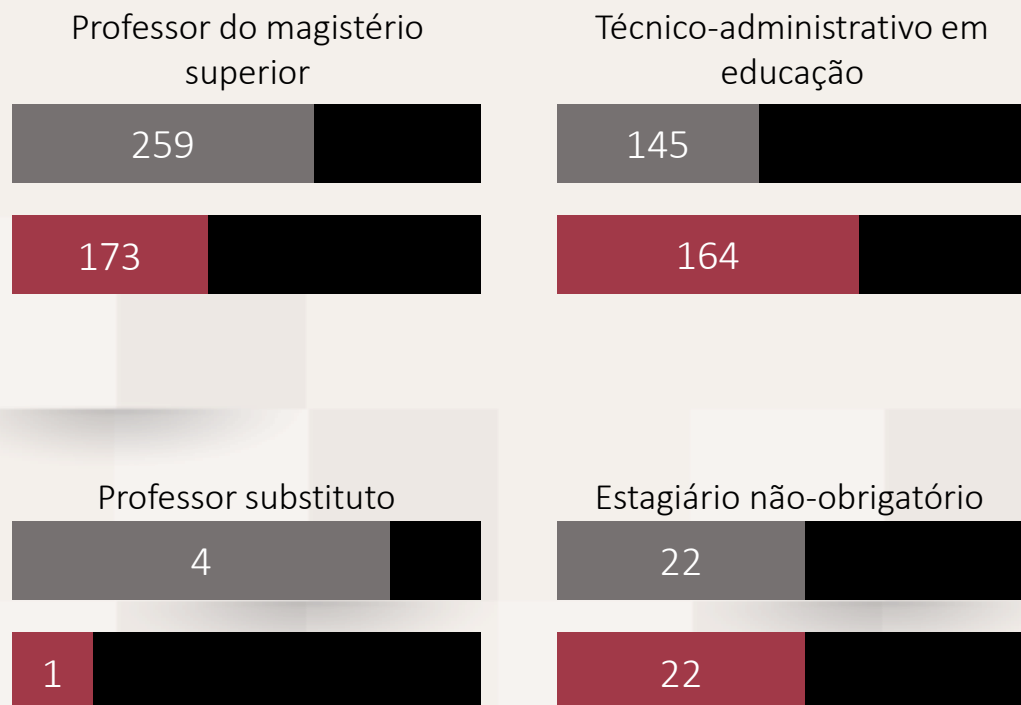
3.2.2.4

Gênero por situação funcional

Neste tópico traremos dados relacionados ao perfil da nossa de trabalho quanto ao gênero. No **Infográfico 14** está a demonstração por situação funcional. Observamos que as mulheres são a maioria somente na categoria de técnico-administrativos em educação.

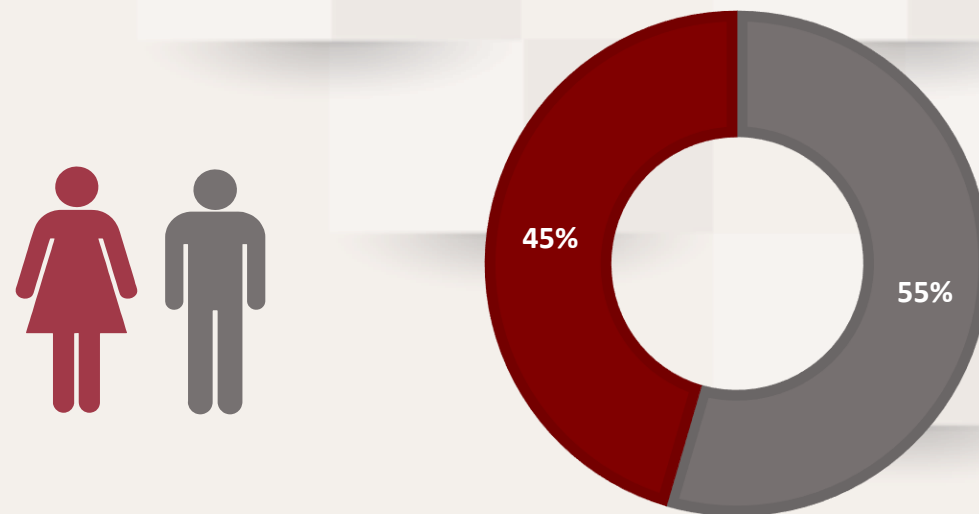
É possível constatar também que entre o total de servidores ativos permanentes os homens são a maioria, com o total de 404 servidores do sexo masculino (55%), enquanto as mulheres representam 45%, ou seja 337 servidoras. Tais dados estão demonstrados no **Infográfico 15**, de gênero dos servidores ativos permanentes.

Infográfico 14 – Gênero por situação funcional



Fonte: Siape, extraído por Progep/Unifesspa

Infográfico 15 – Gênero dos servidores ativos permanentes



Fonte: Siape, extraído por Progep/Unifesspa

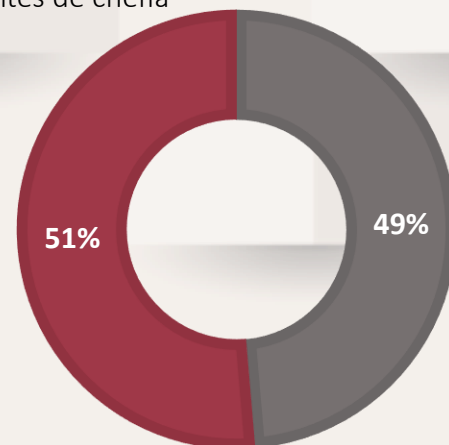
3.2.2.5 Servidores com chefias

Consideramos cargos de chefia: cargos de direção, funções gratificadas e coordenações de curso.

As mulheres superam discretamente o número de homens em cargos de chefia, representando 51% do total.

No **Infográfico 17**, que mostra o perfil dos ocupantes de cargos de chefia separados por carreira, vimos que entre os docentes os homens são a maioria (57%).

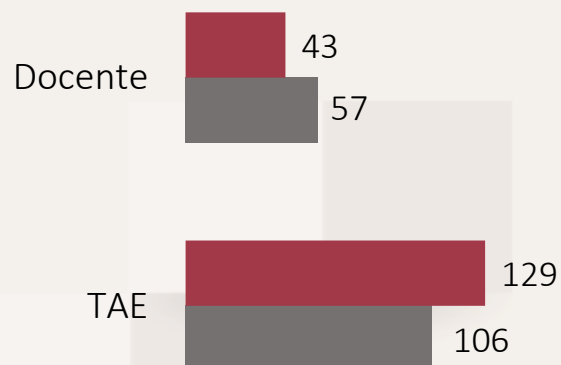
Infográfico 16 – Gênero dos servidores ocupantes de chefia



Fonte: Siape, extraído por Progep/Unifesspa



Infográfico 17 – Gênero dos servidores ocupantes de cargo de chefia por carreira



Fonte: Siape, extraído por Progep/Unifesspa

3.2.2.6 Servidores ativos permanentes por área de atuação

Consideramos “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”. Para fins deste levantamento, foram consideradas as unidades de exercício de cada servidor.

Infográfico 18 – Servidores ativos permanentes por área de atuação

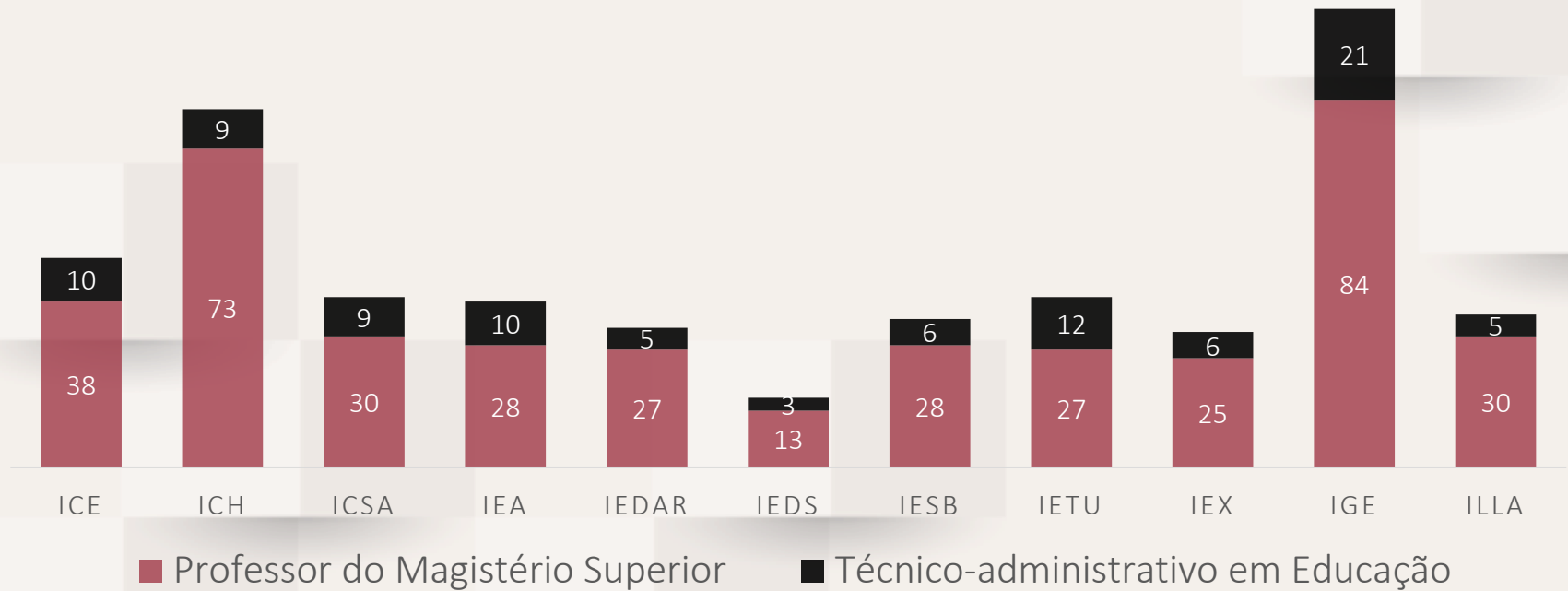


Fonte: Siape, extraído por Progep/Unifesspa

3.2.2.7
Servidores
ativos
permanentes
por unidade
de Exercício

A Unifesspa atualmente conta com 11 institutos (unidades acadêmicas), 5 Pró-Reitorias e 19 órgãos suplementares (unidades administrativas). Cargos de Reitor e Vice-Reitor ficam em exercício na unidade “Unifesspa”.

Infográfico 19 – Servidores por unidade acadêmica e carreira



Fonte: Siape, extraído por Progep/Unifesspa

Tabela 02 – Servidores por unidade de lotação

Unidade	Quant.
ARNI	2
ARQUIVO	6
ASCOM	6
AUDIN	2
CBIU	11
CEPS	1
CRCA	7
CTIC	29
DIAPD	2
DIAVI	2
DIPROD	2
GR	8
NUADE	6
OUVIDORIA	2
PF-UNIFESSPA	3
PROAD	30
PROEG	22
PROEX	23
PROGEP	25
PROPIT	12
SEGE	3
SEPLAN	11
SINFRA	20
UNIFESSPA	2

Fonte: Siape, extraído por Progep/Unifesspa

3.2.2.8

Servidores ativos permanentes por cor/etnia

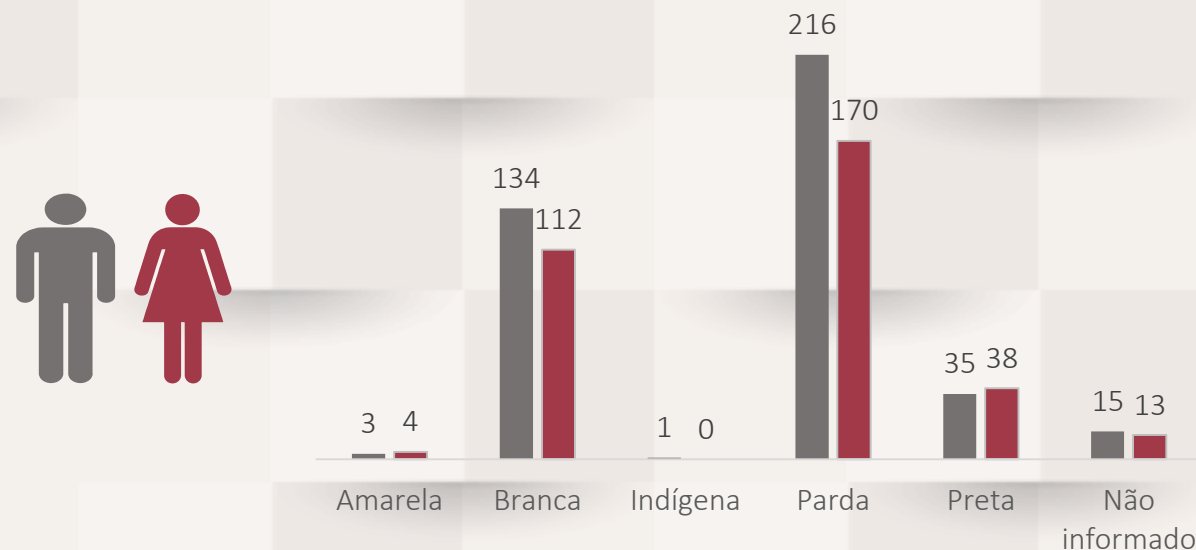
28 servidores optaram por não informar sua cor/etnia

Infográfico 20 – Cor/etnia dos servidores por carreira



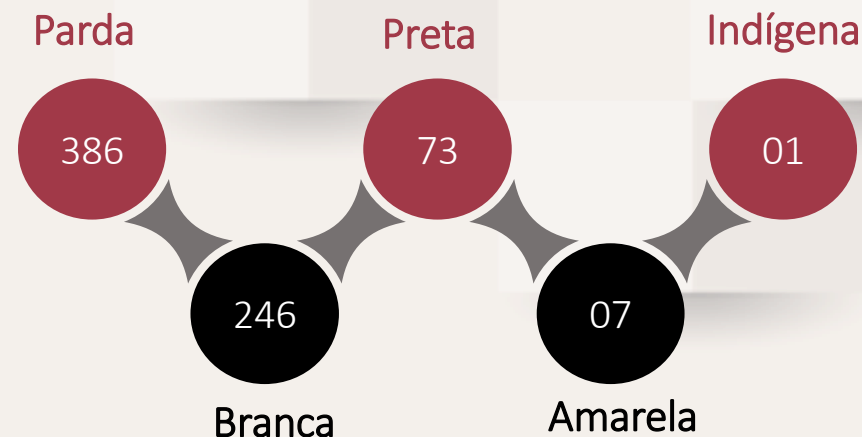
Fonte: Siape, extraído por Progep/Unifesspa

Infográfico 21 – Cor/etnia dos servidores por gênero



Fonte: Siape, extraído por Progep/Unifesspa

Infográfico 22 – Cor/etnia dos servidores ativos permanentes



Fonte: Siape, extraído por Progep/Unifesspa

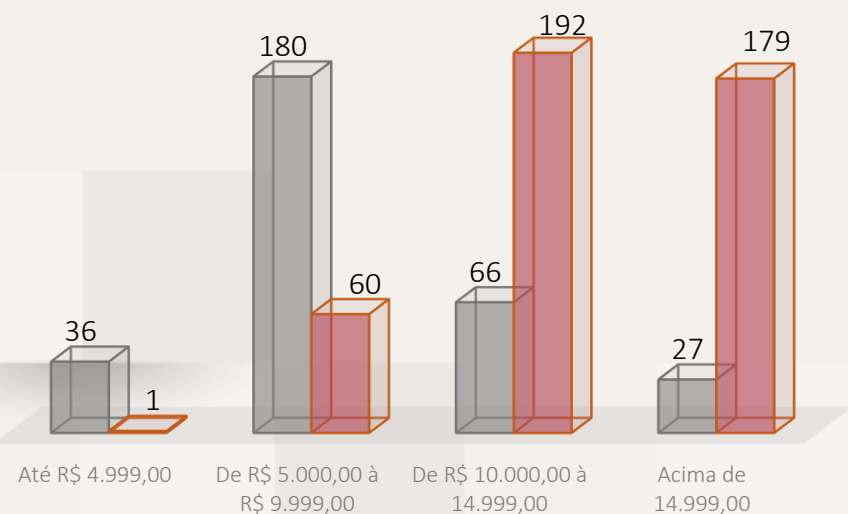
3.2.2.9

Servidores por faixa salarial

Servidores da carreira de professor do magistério superior e técnico-administrativo em educação tem seus salários públicos definidos por lei específica, sendo elas a Lei N° 12.772/2012 e a Lei N° 11.091/2005, respectivamente.

A ascensão na carreira e o consequente acréscimo na remuneração é realizada por meio de progressão e gratificação por titulação (incentivo à qualificação ou retribuição por titulação).

Infográfico 23 – Faixa salarial por carreira

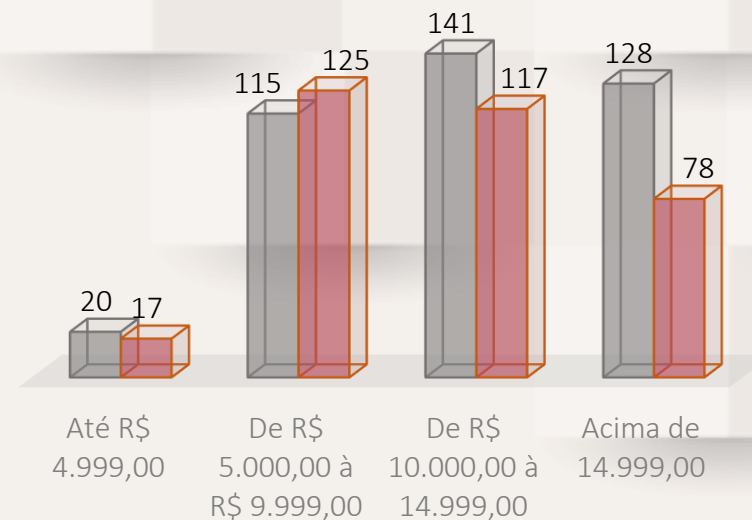


Técnico-administrativo em Educação

Professor do Magistério Superior

Fonte: Siape, extraído por CTIC/Unifesspa

Infográfico 24 – Faixa salarial por gênero



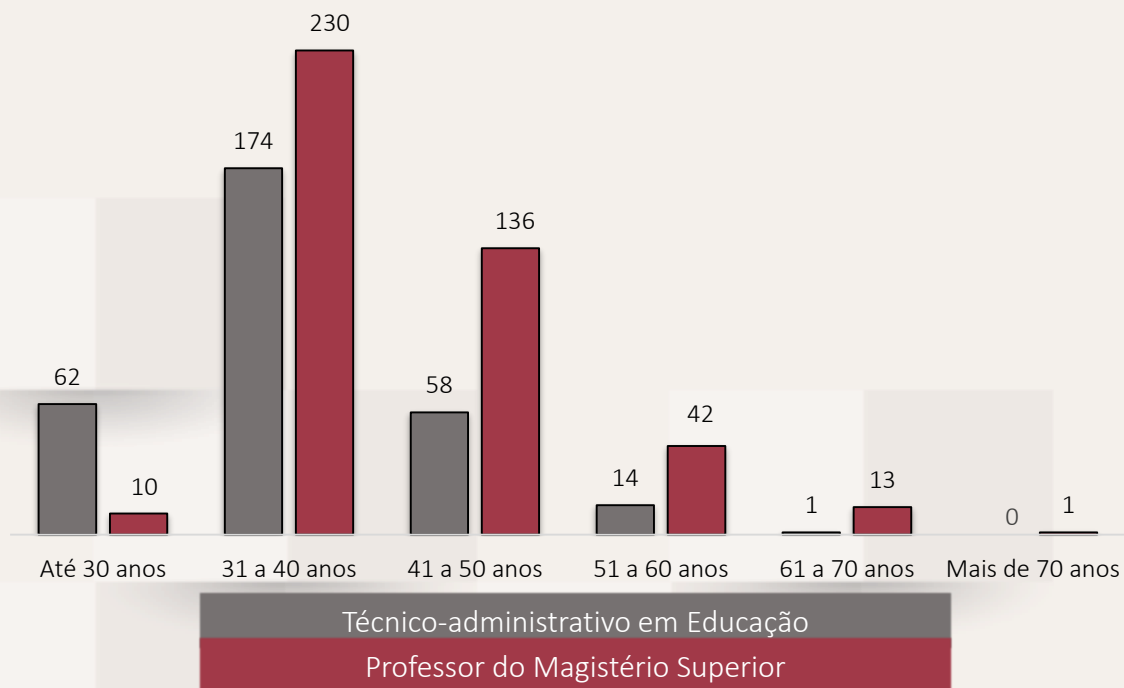
Fonte: Siape, extraído por CTIC/Unifesspa

3.2.2.10

Servidores por faixa etária por carreira e por gênero

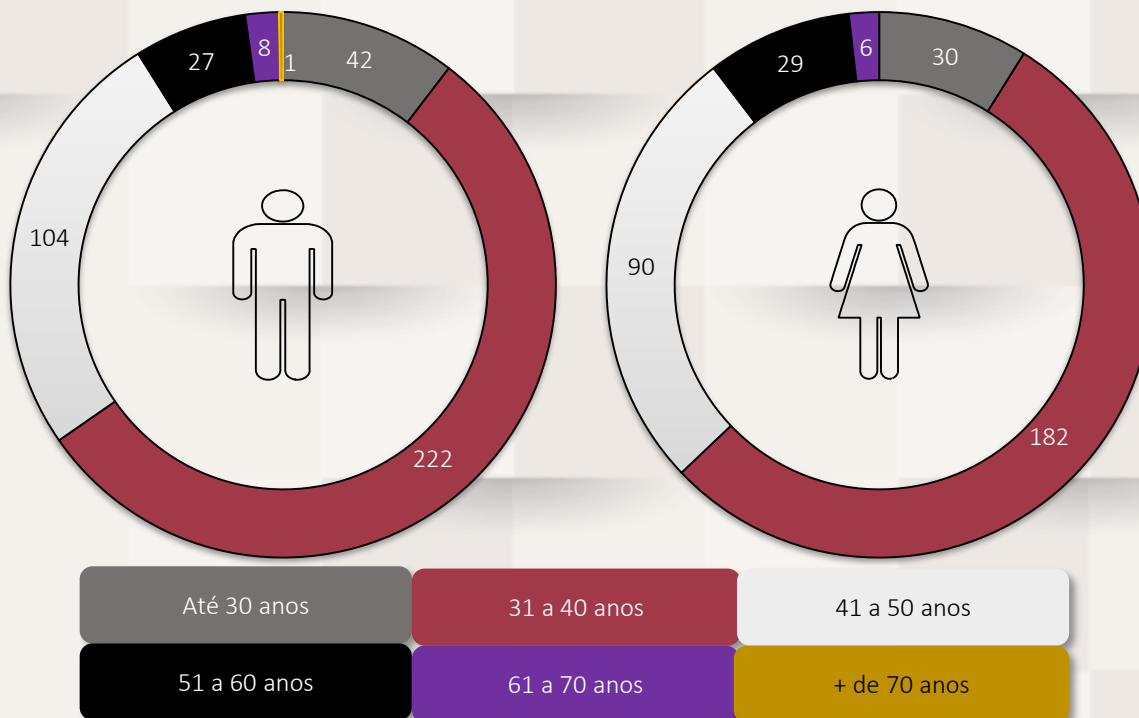
A grande maioria dos servidores possuem idade de 31 a 40 anos. Entre os docentes são 53% e entre os técnico-administrativos representam 56%, conforme **Infográfico 25**.

Infográfico 25 – Faixa etária por carreira



Fonte: Siape, extraído por CTIC/Unifesspa

Infográfico 26 – Faixa etária por gênero



Fonte: Siape, extraído por CTIC/Unifesspa

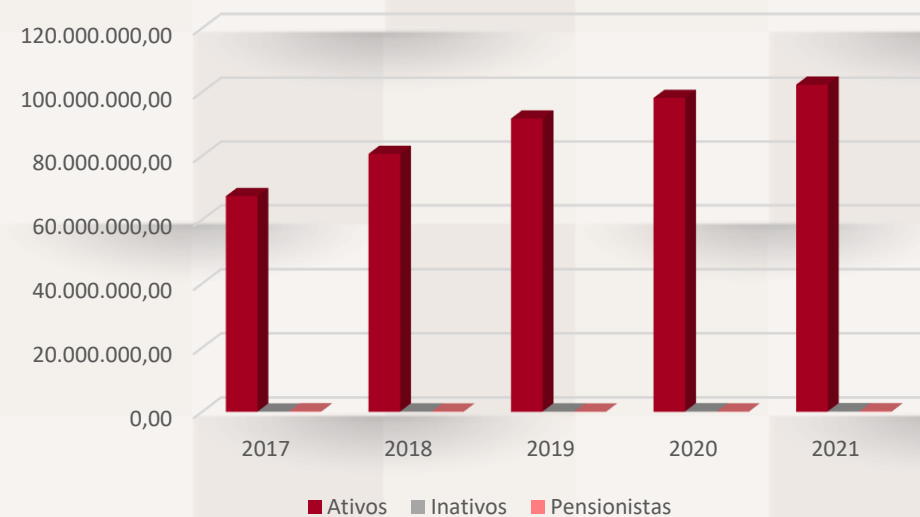
Na representação por gênero, a faixa etária de 31 a 40 anos representa um total de 55% entre os homens e 54% do total de mulheres.

3.3 Detalhamento de Despesa com Pessoal

3.3.1 Detalhamento e evolução da despesa com pessoal

No ano de 2021, a despesa total com pessoal da Unifesspa correspondeu a R\$ 102.630.843,15. Observar-se que houve um acréscimo no quantitativo na despesa de pessoal, relativa aos ativos (aumento baixo em torno de 4,20% em relação ao ano anterior 2020, que por sua vez, em 2019 teve um aumento em torno de 7%). Esse movimento de decréscimo no crescimento da folha de pagamento dos ativos está relacionada com a falta de concurso público, em virtude do contingenciamento de verbas para Educação por parte do Governo Federal.

Infográfico 27 - Evolução da despesa com pessoal



Fonte: Siape, extraído por CTIC/Unifesspa

Tabela 03 - Série histórica de despesas com pessoal

Servidores	Despesas em Cada Ano (R\$)				
	2017	2018	2019	2020	2021
Ativos*	67.384.203,47	80.600.196,78	91.698.166,55	98.156.168,71	102.298.426,87
Inativos	88.115,96	99.020,53	107.897,61	155.456,65	174.957,05
Pensionistas	141.955,69	83.885,90	72.282,34	97.337,89	157.458,23
Total	67.614.275,12	80.699.277,31	91.806.064,16	98.410.983,25	102.630.843,15

Fonte: Siape, extraído por CTIC/Unifesspa

*Ativos = Servidores ativos permanentes; servidor ativo em outro órgão; professores temporários; técnicos de contrato temporários; servidores requisitados de outros órgãos; servidor em exercício em descentralizado; servidores em exercício provisório

3.3.2 Composição da despesa de pessoal

Em 2021, as despesas fixas de pessoal entre ativos, inativos e pensionistas comprometeram uma média em torno de 83% dos valores despendidos para essa ação, enquanto as despesas variáveis foram responsáveis por um média de 16,71% da totalidade. Ressalta-se a ausência de despesas com ação judicial.

Tabela 04 - Composição anual da despesa com pessoal por situação funcional

Variáveis	Custo Direto com Despesas de Pessoal em 2021		
	Ativos	Inativos	Pensionistas
Total gasto em 2021	R\$102.298.426,87	R\$174.957,05	R\$157.458,23
Despesas Fixas	75,44%	81,69%	92,22%
Despesas Variáveis	24,29%	18,31%	7,76%
Ex. Anterior	0,27%	0%	0,02%
Ação Judicial	0%	0%	0%

Fonte: Siape, extraído por CTIC/Unifesspa

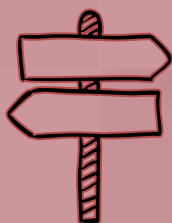
Infográfico 28 - Composição de despesa em 2021



Fonte: Siape, extraído por CTIC/Unifesspa

3.4 Alocação e movimentação de pessoas

3.4.1 Ingresso e movimentação de pessoas



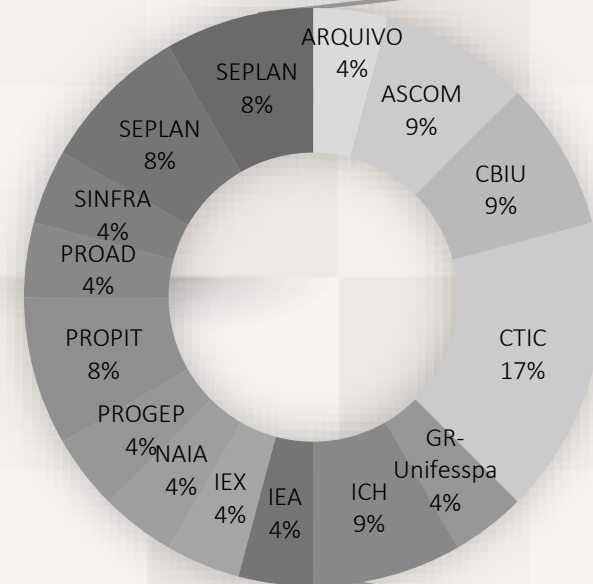
O ingresso na Unifesspa acontece por meio de concurso ou processos seletivos simplificados – PSS. Com o início das atividades do Centro de Processos Seletivos – CEPS em 2021, os concursos públicos para servidores efetivos e processos seletivos simplificados para contratados temporariamente deixaram de ser gerenciados pela Progep.

Com a mudança, a Progep passou a gerenciar apenas o processo seletivo para bolsa estágio não-obrigatório.

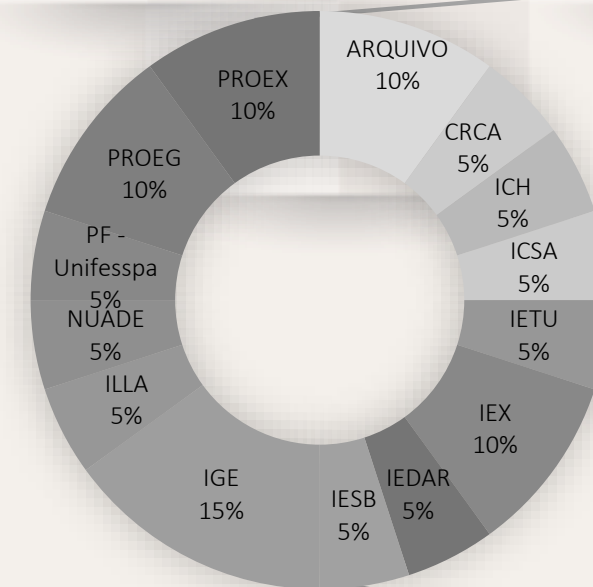
Ano passado foram disponibilizadas 44 vagas nos Editais N° 03 e 08/2021, e ambos encerraram em 2021 e 141 candidatos foram aprovados (entre classificados e candidatos reservas). As vagas dos editais foram distribuídas nas unidades conforme **Infográfico 29**.

Ainda em 2021 o Edital N° 14 foi iniciado com 13 vagas e a seleção está em andamento. O vínculo com a Unifesspa acontece mediante Termo de Compromisso de Estágio - TCE, firmado após as seleções. Foram firmados 44 TCE's e 45 reincididos.

Infográfico 29 – Vagas em processos seletivos para bolsa estágio não-obrigatório



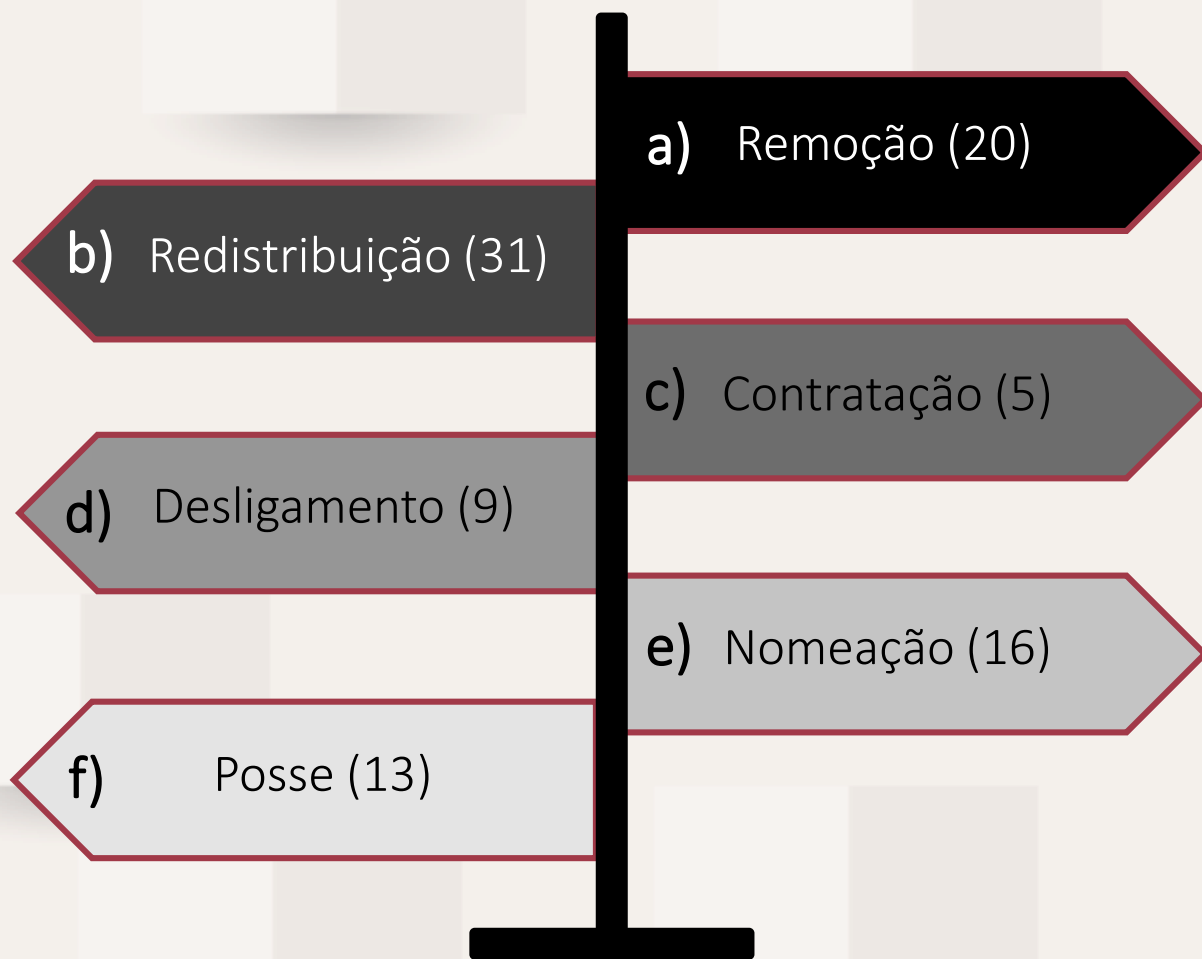
Unidade	Vagas
ARQUIVO	1
ASCOM	2
CBIU	2
CTIC	4
GR-Unifesspa	1
ICH	2
IEA	1
IEX	1
NAIA	1
PROGEP	1
PROFIT	2
PROAD	1
SINFRA	1
SEPLAN	2



Unidade	Vagas
ARQUIVO	2
CRCA	1
ICH	1
ICSA	1
IETU	1
IEX	2
IEDAR	1
IESB	1
IGE	3
ILLA	1
NUADE	1
PF - Unifesspa	1
PROEG	2
PROEX	2

Fonte: Relatório interno - Progep/Unifesspa

Infográfico 30 – Desligamentos de servidores ativos permanentes



Fonte: Siape, extraído por Progep/Unifesspa

- a) Das 20 remoções realizadas, 16 foram de técnico-administrativos em educação;
- b) 74,19% das redistribuições foram de servidores que saíram da Unifesspa;
- c) Todas as contratações temporárias foram de professores substitutos;
- d) Os desligamentos aconteceram por posse em cargo inacumulável (5), exoneração (2) e demissão (1) vacância por falecimento (1);
- e) Aconteceram 11 nomeações de professor do magistério superior e 5 técnico-administrativos em educação;
- f) Entre as 13 posses realizadas, 9 foram de professor do magistério superior.

3.5 Avaliação de desempenho

3.5.1
Panorama da
avaliação de
desempenho



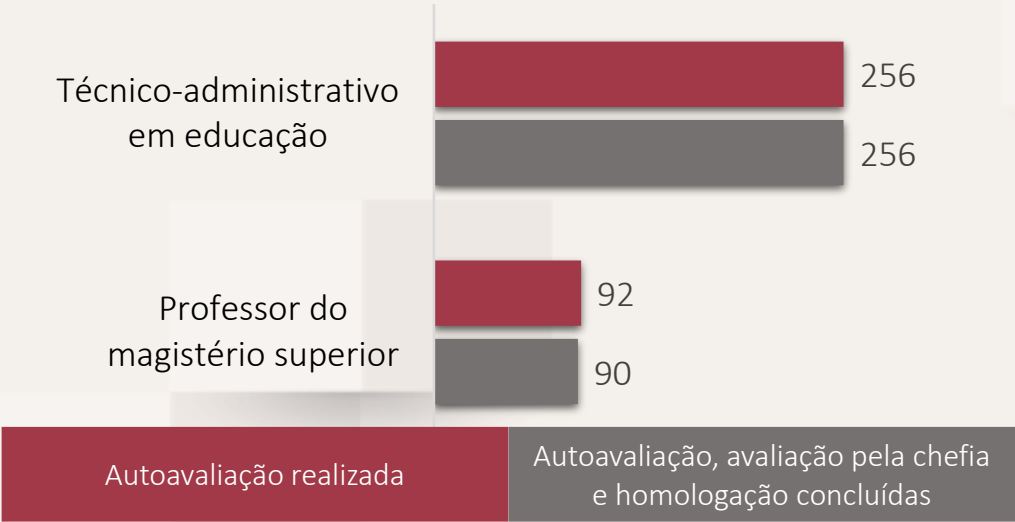
A Avaliação de Desempenho Anual considerou o interstício avaliativo de julho/2020 a junho/2021.

Composta por 3 etapas, a Avaliação de Desempenho Anual inicia com a autoavaliação do servidor, seguida da avaliação pela chefia e homologação do gestor máximo da unidade.

Estavam aptos para realizar a avaliação todos os servidores técnico- administrativos em educação que ingressaram até 31 de dezembro de 2020 ou docentes que ocuparam cargo de direção/função gratificada a qualquer tempo do interstício avaliado.

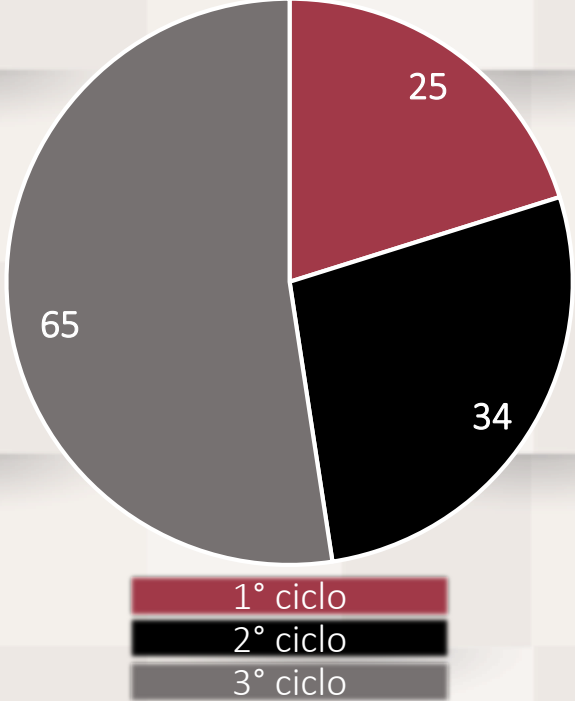
Dos 309 técnico-administrativos em educação, 82,85% realizaram a avaliação de desempenho anual, foram avaliados e tiveram suas avaliações homologadas, conforme **Infográfico 31**.

Infográfico 31 – Status da Avaliação de Desempenho 2021



Fonte: Portal de avaliação de desempenho, extraído por Progep/Unifesspa

Infográfico 32 – Quantitativo de avaliação de desempenho em estágio probatório



Fonte: Relatório interno - Progep/Unifesspa

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 2021, 124 ciclos foram concluídos.

3.6 Progressão e gratificação

Durante 2021 foram concedidos 326 progressões/incentivos à qualificação para técnico-administrativos em educação, divididas entre:

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

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

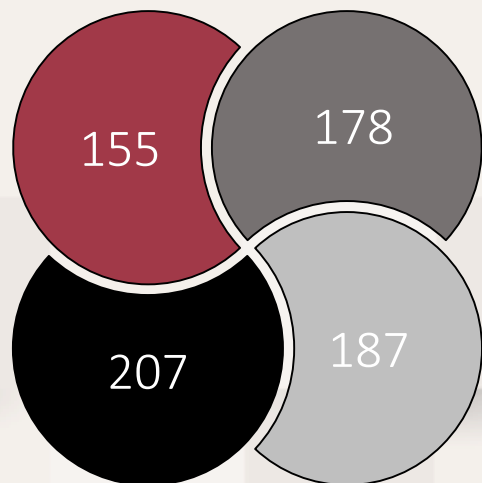
Incentivo à qualificação: é concedido ao servidor que obtém título superior ao exigido no ingresso, e o percentual do incentivo calculado a partir da relação direta ou indireta com o cargo.

3.6.1

Progressões – Técnico- administrativo em educação

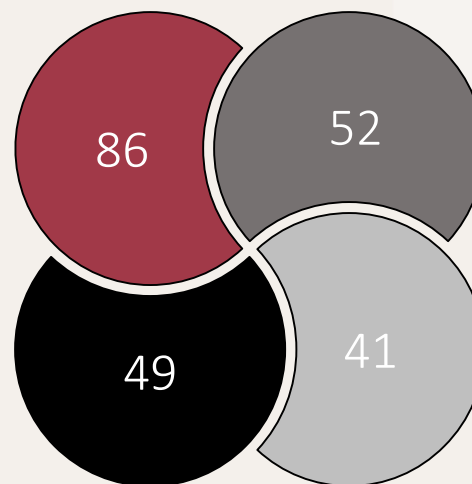


Infográfico 33 – Progressões por mérito profissional concedidas



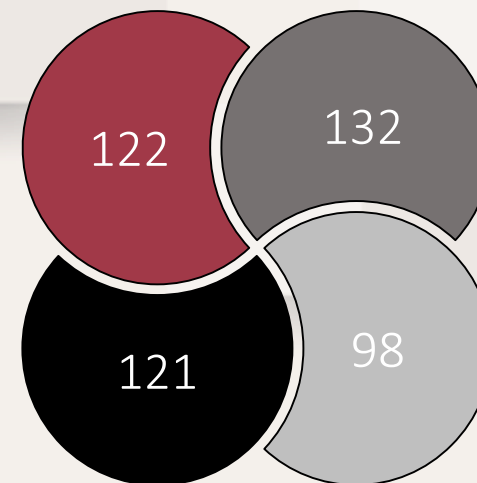
Fonte: Relatório interno - Progep/Unifesspa

Infográfico 34 – Incentivos à qualificação concedidos



Fonte: Relatório interno - Progep/Unifesspa

Infográfico 35 – Progressões por capacitação profissional concedidas

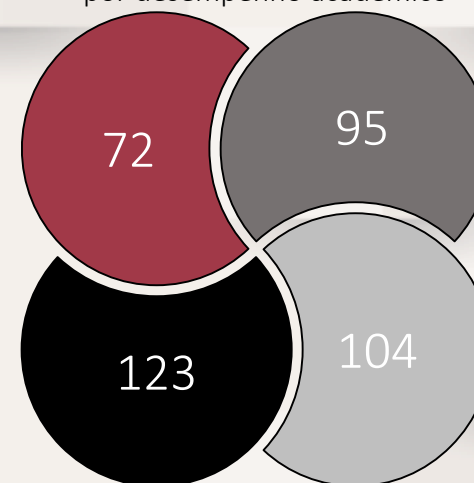


Fonte: Relatório interno - Progep/Unifesspa



Aos professores do magistério superior podem ser concedidas as seguintes progressões e retribuições:

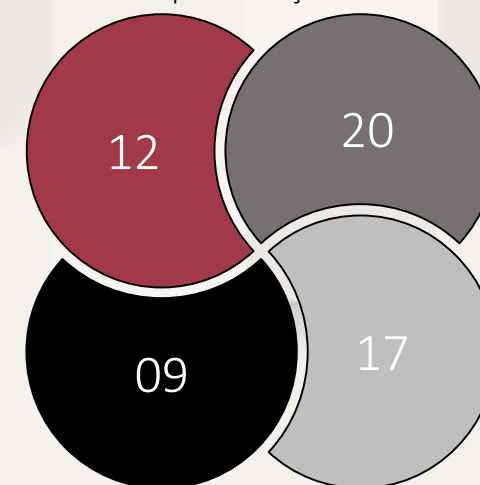
Infográfico 37 – Concessões de Progressões por desempenho acadêmico



Fonte: Relatório interno - Progep/Unifesspa

Retribuição por titulação: É concedida ao servidor docente que possuir titulação comprovada e não necessita de interstício mínimo para solicitação.

Infográfico 38 – Concessões de Retribuição por titulação



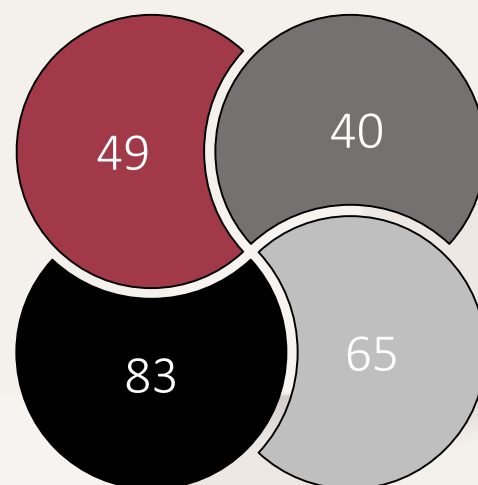
Fonte: Relatório interno - Progep/Unifesspa

Progressão por desempenho acadêmico: Atendendo ao interstício mínimo de 2 anos de efetivo exercício e cumprindo os pré-requisitos, o docente poderá requerer.



Aceleração da promoção: É possível o docente que concluir o estágio probatório e possuir os requisitos mínimos.

Infográfico 36 – Concessões de Aceleração da Promoção



Fonte: Relatório interno - Progep/Unifesspa

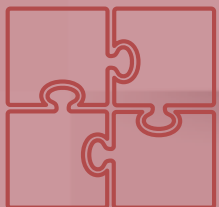
3.6.2

Progressões – Professor do magistério superior



3.7 Capacitação e qualificação

3.7.1 Plano de Desenvolvimento de Pessoas



O Decreto N° 9.991, de 28 de agosto de 2019 que instituiu a nova Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas 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, utilizamos para elaboração do PDP, os dados obtidos através do Levantamento de Necessidades de Desenvolvimento – LND. Em seguida as informações analisadas e compiladas,

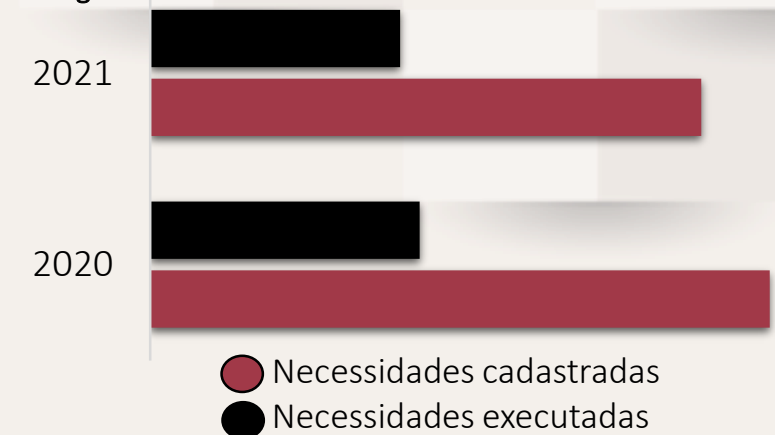
O Ministério da Economia também criou a obrigatoriedade de envio de Relatório de Execução do PDP, no qual informamos quais necessidades cadastradas foram executadas. Ao lado, os números relativos ao PDP da Unifesspa.

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 necessidade esteja prevista no PDP do órgão.

Infográfico 39 – Necessidades de desenvolvimento



Fonte: Relatório interno - Progep/Unifesspa

3.7.2

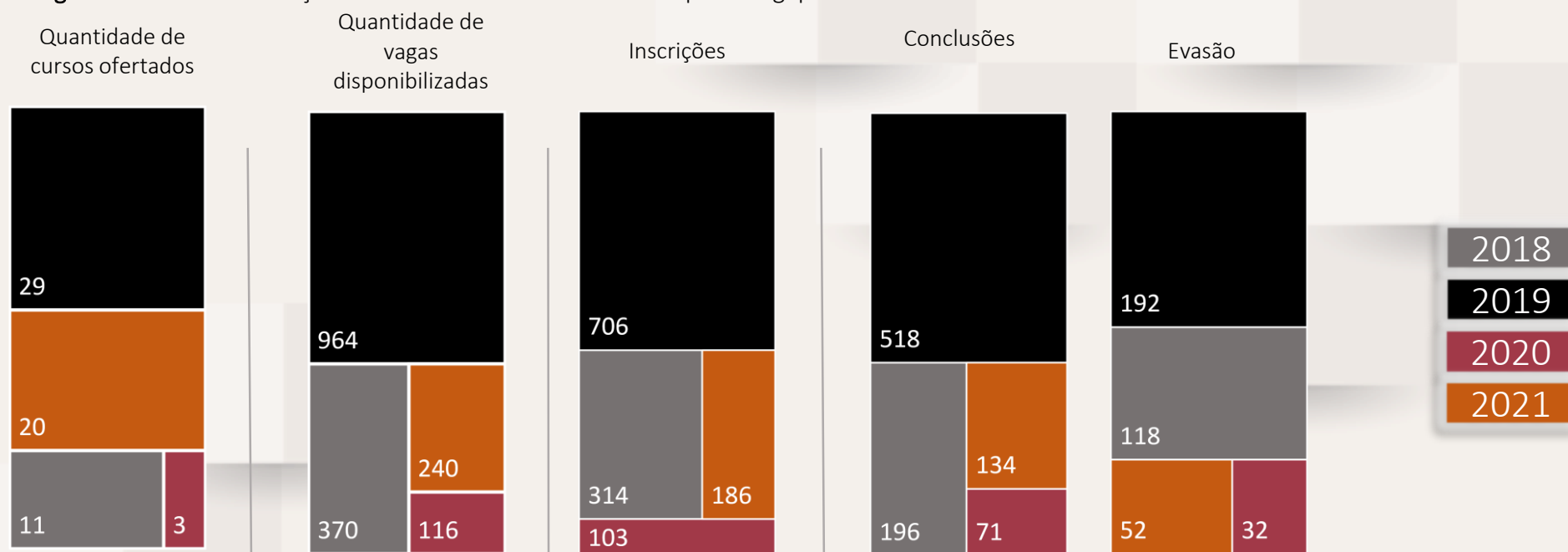
Ações de Desenvolvimento em números



Desde 2020 a dinâmica de oferta de ações de desenvolvimento tem mudado. A drástica queda na oferta de cursos e consequentemente no número de vagas, inscrição, conclusão e evasão em 2020 foi causada pelo contexto de pandemia, porém além desta razão, a principal mudança foi ocasionada pela alterações trazidas pelo Decreto N° 9.991/2019.

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.

Infográfico 40 – Dados de ações de desenvolvimento ofertadas pela Progep



Fonte: Relatório interno - Progep/Unifesspa

A partir da vigência do Decreto que dispõe sobre o PNPD, a oferta de cursos pela Enap foram definidas com base nas necessidades que as instituições enviaram no PDP e a quantidade aumentou substancialmente. Assim, a contratação de turmas exclusivas foi reduzida, pois os cursos da Enap estão sendo ofertados virtualmente e de forma gratuita.

Com o intuito de estimular a participação do servidor em ações de desenvolvimento, a Progep trabalha na divulgações de eventos de capacitação ofertados por outras instituições e que são de inscrição gratuita para o servidor público federal.

Afim de realizar o levantamento de ações realizadas pelo servidores em outras instituições, ao final de cada ano encaminhamos comunicados solicitando o envio de certificados de ações concluídas no ano.



Infográfico 41 – Quantitativo de ações de desenvolvimento



Fonte: Relatório interno - Progep/Unifesspa

Infográfico 42– Dados de ações de desenvolvimento ofertadas pela Progep

Lista das Ações Ofertadas	Vagas	Inscritos	Concluintes
Desenvolvendo sua Marca nas Mídias Digitais	15	15	13
Treinamento para gestores de Ata de Registro de Preços	40	31	37
II Oficina de Elaboração de Plano de Trabalho para Celebração de Convênios e Similares	20	20	12
Oficina Sipac - Módulo Protocolo	30	30	22
Elaboração de Plano de Trabalho para Celebração de Convênios e similares	30	30	19
Relações Interpessoais e Feedback	35	27	16
Práticas na Execução Orçamentária e Financeira	35	11	3
Liderança como Essência da Gestão	35	22	12
TOTAL	240	186	134

Fonte: Relatório interno - Progep/Unifesspa

3.7.3

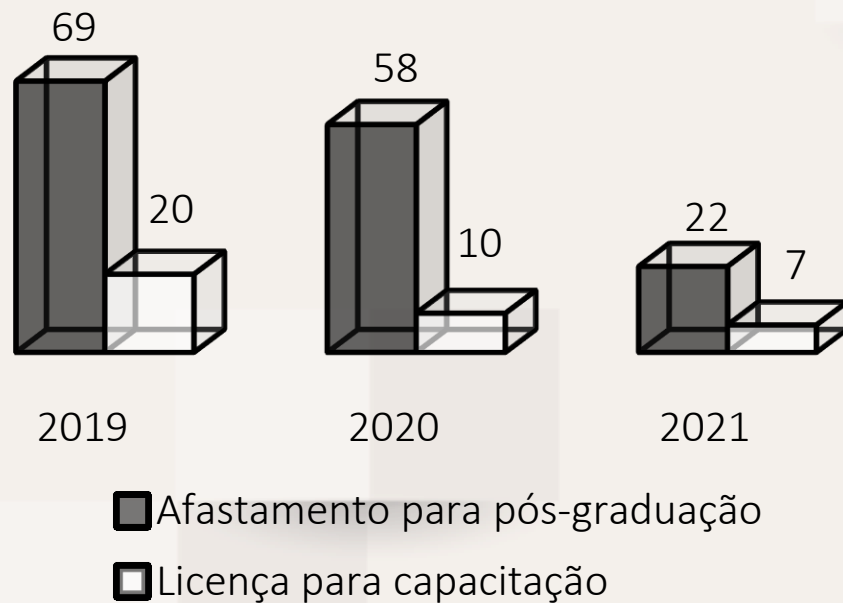
Afastamentos para participação em ações de Desenvolvimento



Licença para capacitação profissional e afastamento para pós-graduação podem ser concedidas tanto ao servidor técnico-administrativo em educação quanto ao professor do magistério superior.

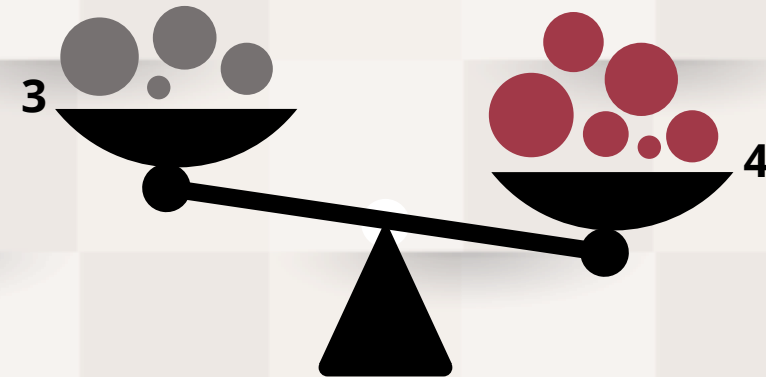
Podemos observar a redução significativa no número de concessões, de acordo com o **Infográfico 43**. Acreditamos que essa queda se deve ao fato de que as ações aconteceram predominantemente de forma remota, não sendo necessária a mudança de cidade para realização de pós-graduação.

Infográfico 43 – Servidores afastados para pós-graduação e licença para capacitação



Fonte: Siape, extraído por Progep/Unifesspa

Infográfico 44 – Servidores afastados em licença para capacitação

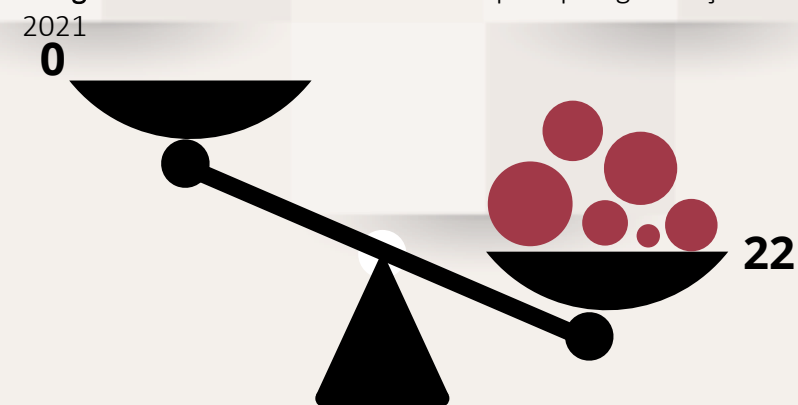


Fonte: Siape, extraído por Progep/Unifesspa

Professor do magistério Superior

Técnico-administrativo em educação

Infográfico 45 – Servidores afastados para pós-graduação em 2021

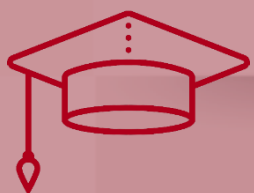


Fonte: Siape, extraído por Progep/Unifesspa

3.8 Titulação

3.8.1

Titulação por carreira e unidade de exercício

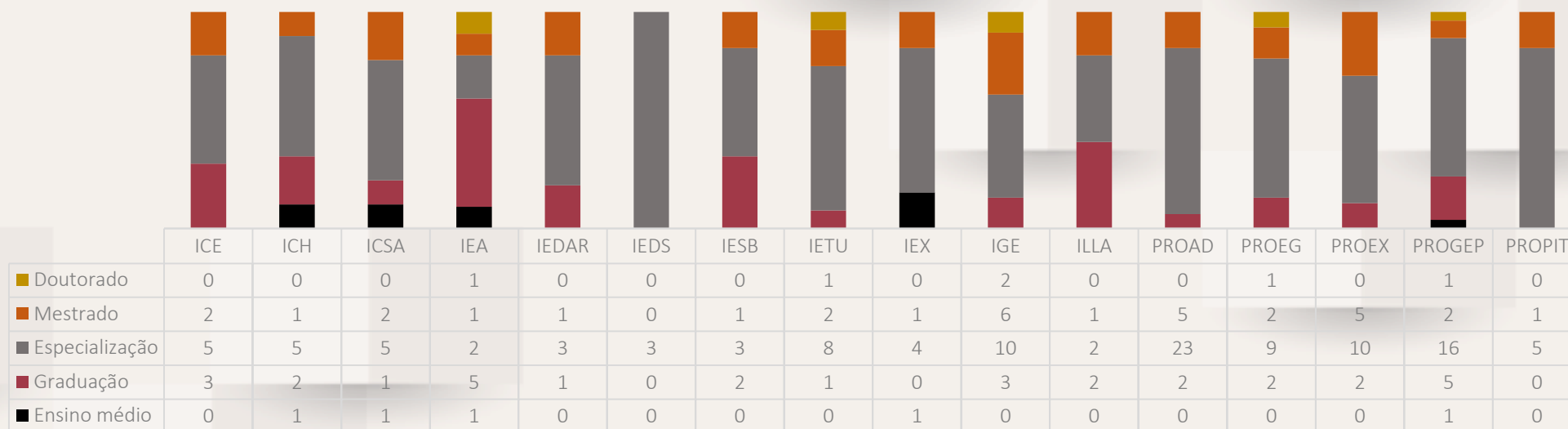


Afim de reconhecer e valorizar a qualificação, poderão ser concedida aos servidores incentivo à qualificação e retribuição por titulação, para técnico-administrativos em educação e professores do magistério superior, respectivamente.

Os infográficos apresentados neste tópico demonstram a titulação dos servidores, separados por unidades e carreiras.

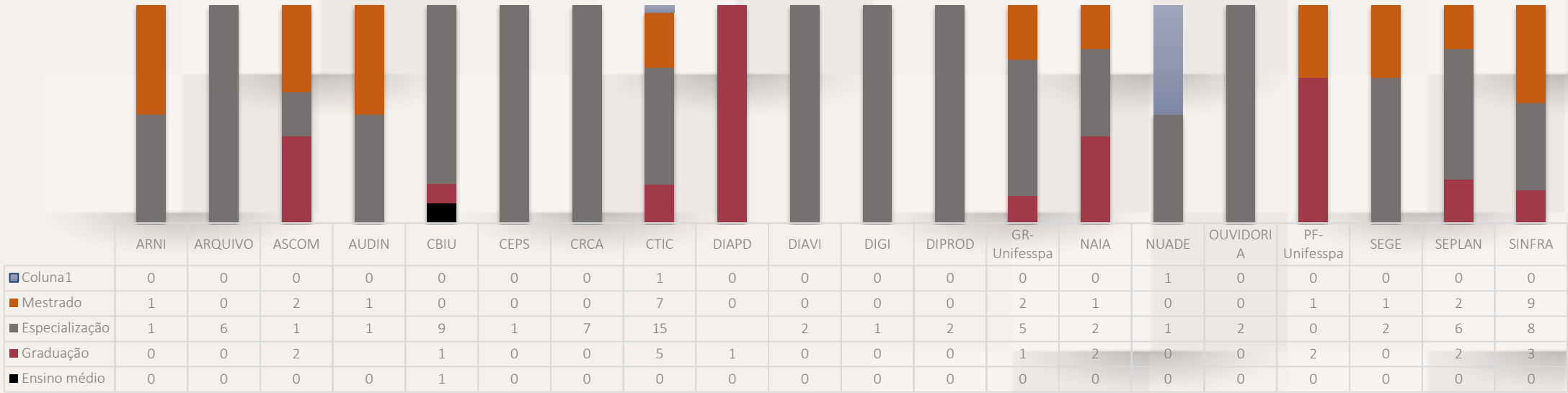
Dos 309 TAEs, 59,87% possuem especialização, nível de escolaridade acima do exigidos tanto para a classe D, quanto para a classe E.

Infográfico 46 – Servidores por titulação acadêmica e unidade de lotação



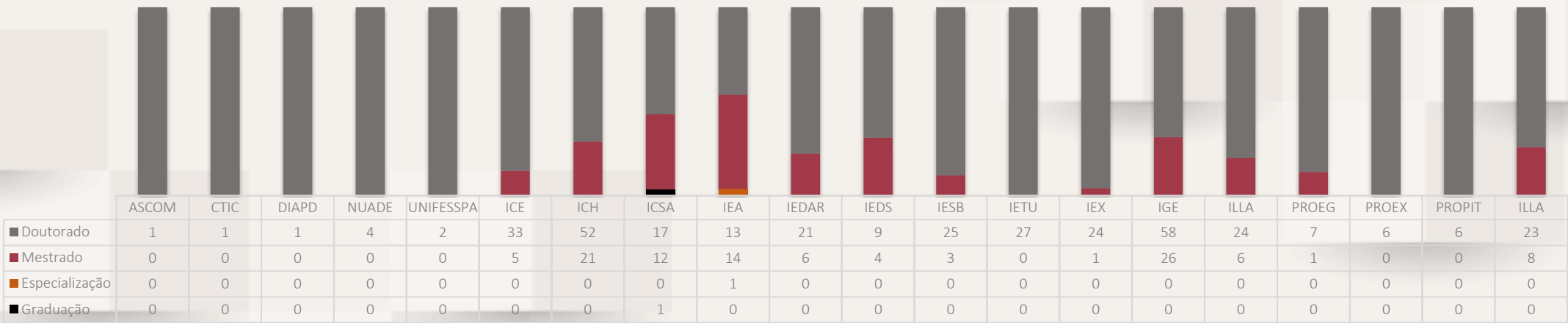
Fonte: Relatório interno - Progep/Unifesspa

Infográfico 47 - Titulação de servidores técnico-administrativos em exercício nos órgãos suplementares

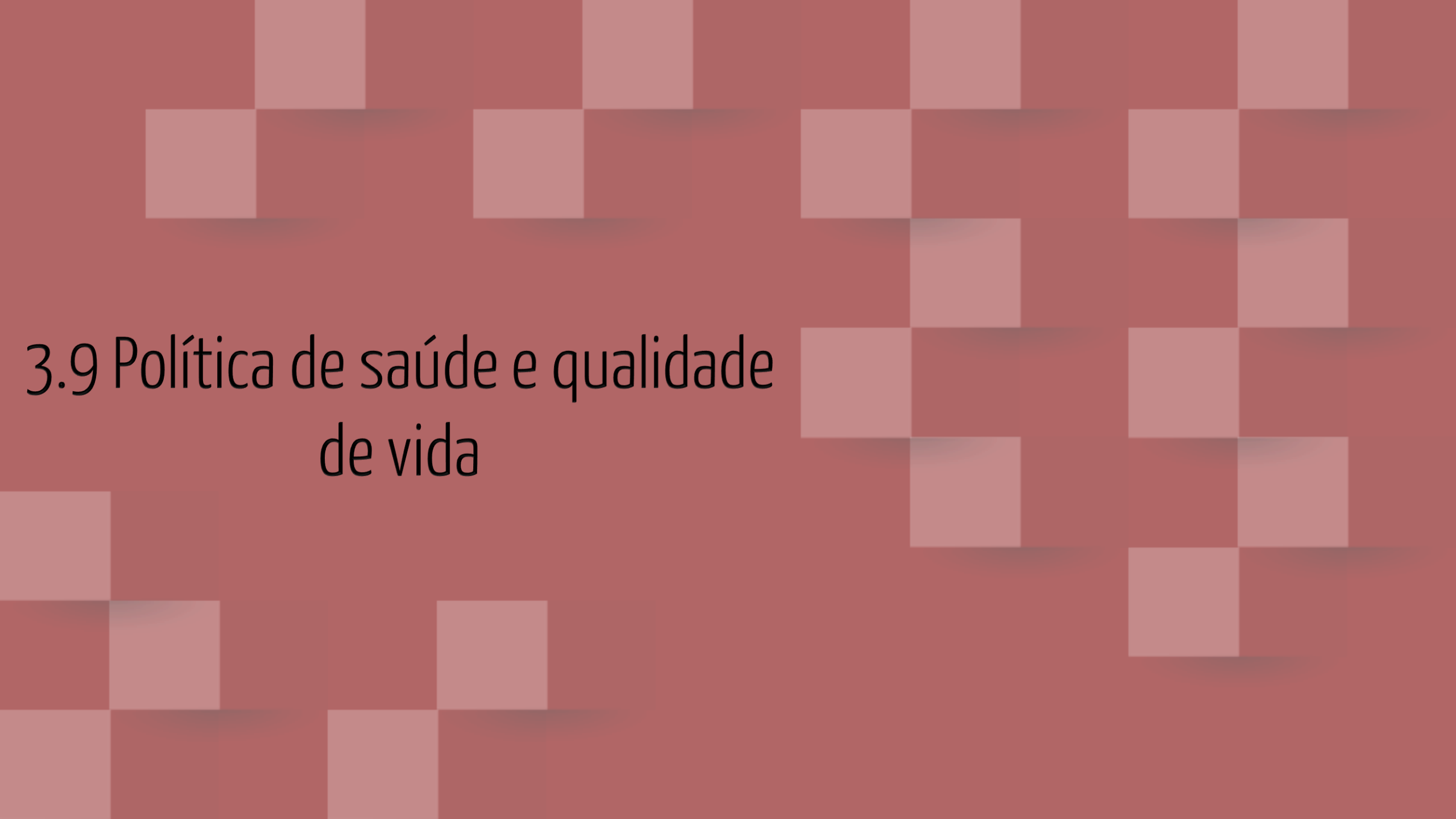


Fonte: Siape, extraído por CTIC/Unifesspa

Infográfico 48 - Titulação de servidores docentes em exercício nas unidades



Fonte: Siape, extraído por CTIC/Unifesspa



3.9 Política de saúde e qualidade de vida

3.9.1

Qualidade de vida, saúde e segurança do trabalho

Desde 2014, a Unifesspa através da Divisão de Saúde e Qualidade de Vida, realiza ações de prevenção à saúde e valorização do servidor. Essas ações buscam contemplar as diretrizes previstas na Política de atenção à saúde do servidor-PASS, bem como propor ações pensadas e desenvolvidas de acordo com os eixos norteadores dessa política (promoção da saúde e segurança no trabalho, desenvolvimento de pessoas, lazer e vida social, práticas de gestão do trabalho).

No ano de 2021, em função da pandemia do coronavírus, com trabalho em grande parte ainda remoto e o retorno presencial administrativo de maneira gradual, as ações ofertadas precisaram passar por adequações condizentes com essa nova realidade. Assim, algumas ações precisaram ser canceladas e outras foram readaptadas e ofertadas de maneira remota.

Além das ações que foram readequadas para serem realizadas remotamente, é importante destacar a continuidade do serviço de acompanhamento psicológico, uma ação que trabalha de forma continuada a saúde mental e a qualidade de vida dos servidores.

A Divisão participou da elaboração de todos os protocolos de biossegurança, instruções normativas e campanhas de orientação e conscientização, relacionadas a Covid-19, tendo um papel fundamental no combate à pandemia e ao cuidado com a saúde dos nossos servidores.

Diante disso, pode-se afirmar que a Unifesspa tem buscado cada vez mais propor ações e projetos que busquem garantir um maior cuidado à Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho, o que só é possível com ações constantes que visam promover ambientes laborais mais seguros e humanizados.

3.9.2 Atenção à Saúde do Servidor

3.9.2.1 Testagens



A Divisão de Saúde e Qualidade de Vida, desde o início da pandemia participou da 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.



Outra iniciativa inovadora da divisão foi a realização de testes rápidos para diagnóstico de COVID-19, o apoio e o monitoramento dos servidores com suspeita de COVID-19.

Para a execução da ação contamos com o apoio de duas docentes do curso de saúde coletiva, uma enfermeira do trabalho e um engenheiro de segurança.

Além dos testes imunocromatográficos com detecção dos anticorpos IgM e IgG (testes rápidos), a Unifesspa realiza testes in vitro de diagnóstico rápido para a detecção do antígeno de SARS-CoV-2 em secreções nasofaríngeas.

Foram realizados 1.008 testes rápidos anticorpo IGG/IGM e 750 testes antígeno SARS-CoV-2 que equivale ao total de 1.758 testes.

3.9.2.2

Ações da agenda anual

Dentre os serviços adaptados diante da pandemia, destacam-se as ações que foram realizadas dando continuidade a nossa agenda anual:

Dia da mulher: Roda de conversa com o tema: A mulher Unifesspa na ciência: desafios e conquistas;

Dia das Mães: Aula de yoga e palestra sobre nutrição.

Abril verde: Realização de um minicurso on-line de prevenção a Covid-19.

Outubro Rosa: Realização de ação voluntária para doação de cabelo pelas servidoras para as mulheres vítimas de câncer.

Novembro Azul: Produção de um vídeo sobre a importância da prevenção para evitar o câncer de próstata e marcação na agenda dos servidores sobre a temática.

Drive Thru solidário: Arrecadação de cestas básicas para famílias em isolamento domiciliar que sua fonte de renda, ou em situação de vulnerabilidade social.



3.9.2.3

Atividades desenvolvidas relacionadas à Segurança do Trabalho

Na Unifesspa, a segurança do trabalho é responsável não só pela elaboração de pareceres técnicos referentes aos adicionais, como também por realizar análise e notificar as unidades quanto aos acidentes de trabalho e ainda elaborar os Programas de Gerenciamento de Risco (PGR).

Em 2021, com o advento da pandemia, a Divisão de Vigilância em Saúde e Segurança do Trabalho participou da elaboração do Protocolo de Biossegurança da Unifesspa, do termo de referência para aquisição de material para o combate a Covid-19 e na distribuição dos equipamentos de proteção individual e coletiva- EPI's, realização de testes rápidos e outros.

Todas essas ações teve como base os parâmetros comportamentais, infraestruturais e os processos de trabalho, tendo em vista, prevenir a contaminação pela COVID-19 no âmbito da Unifesspa.



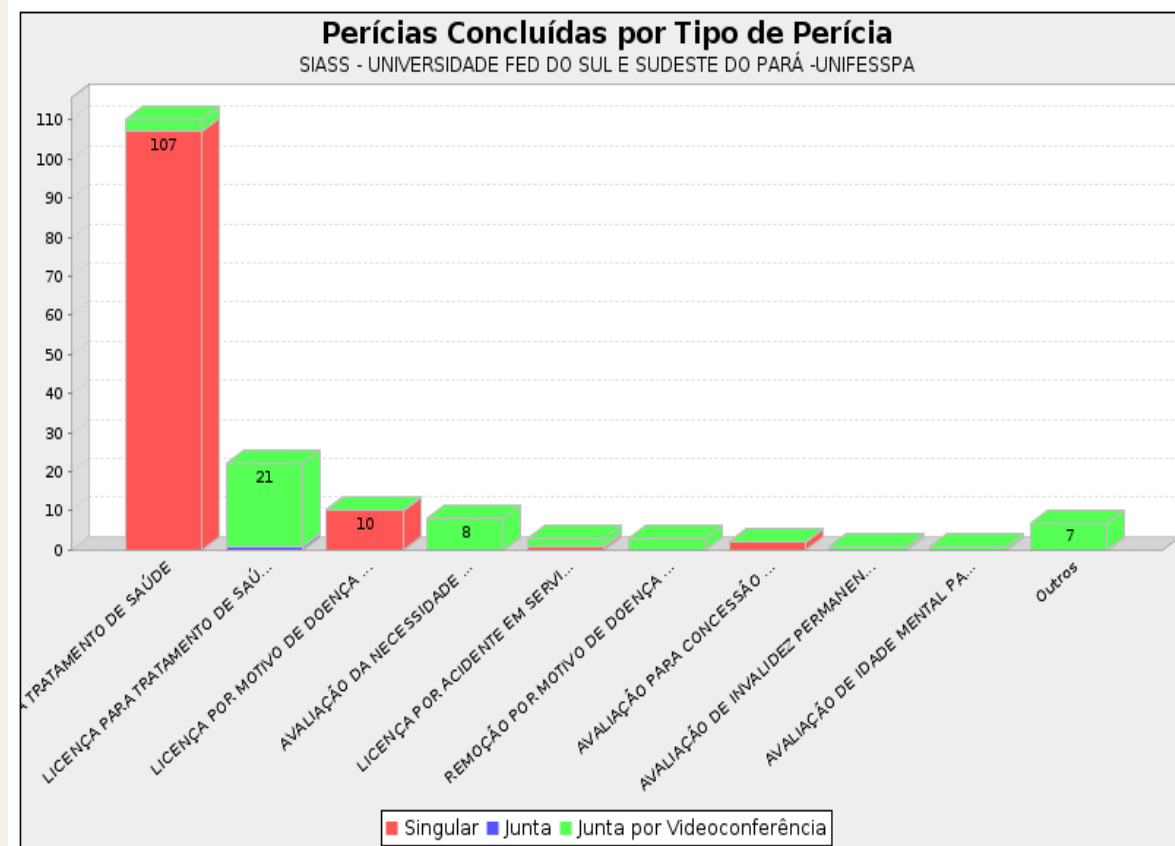
3.9.2.4 SIASS / Unifesspa

A Unifesspa sedia a Unidade do Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor (SIASS-Unifesspa) que presta atendimento para aproximadamente 2 mil servidores, incluídos os desta Instituição de Ensino Superior e de mais 3 órgãos da Administração Pública Federal no Sul e Sudeste do Pará. Em 2021, foram realizadas 167 perícias médicas e 144 registros administrativos de afastamentos, 23 perícias admissionais, totalizando 334 atendimentos de servidores ativos e inativos e dependentes.

Ademais, também são realizados atendimentos de perícias judiciais (assistência técnica em processos judiciais por requerimento das procuradorias federais), bem como a perícias em trânsito quando solicitadas pelos demais órgãos.

Vale destacar que em 2021 o SIASS/Unifesspa conseguiu executar todos os processos pendentes de perícias médicas e também realizou a implantação do Atestado Web, que permiti ao servidor o envio dos atestados de saúde de forma prática, ágil e sem o deslocamento do servidor até o órgão ou unidade SIASS.

Infográfico 49 – Perícias concluídas por tipo



Fonte: SIASS/Unifesspa

3.9.2.5

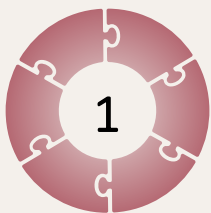
Atenção Psicossocial do Servidor

Em 2021, no âmbito das ações e projetos psicossociais de promoção à saúde conduzidos pela Divisão de Saúde e Qualidade de Vida, foram realizados, inúmeros atendimentos de escuta psicológica de forma on-line e presencial. Também foram elaborados pareceres psicossociais para fins de compor processos de perícias médicas.

Vale destacar a realização do “IV Encontro de saúde mental dos servidores da Unifesspa e I Encontro integrado DSQV/Progep e Dapsi/Proeg”, inicialmente pensado para atender à comunidade interna (servidores da UNIFESSPA), esse projeto já se estendeu, por demanda espontânea, a outras instituições públicas e particulares, como também atingiu uma amplitude regional. Se tornando um instrumento facilitador para a discussão, o conhecimento e a readequação nas formas de atuação perante questões relacionadas à saúde/doença mental do trabalhador. Por meio de ações embasadas na prevenção e promoção da saúde mental, desenvolvidas e sustentadas por práticas de humanização e de valorização do ser humano, sendo um espaço de apoio e/ou intervenção aos indivíduos preocupados com o seu bem-estar físico e psíquico no contexto do trabalho e suas inter-relações.

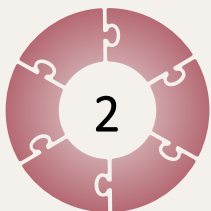
4 Desafios e ações futuras

4.1 Desafios



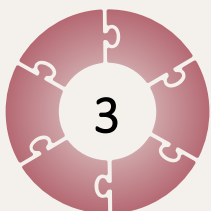
Gestão de riscos

Avançamos consideravelmente na implantação da Gestão de Riscos no âmbito desta Pró-Reitoria em 2021, no entanto não conseguimos concluir em função alta demanda de trabalho e das ausências não programadas (licença saúde) de alguns servidores, que resultou na alteração de rotina de trabalho e consequentemente atraso na conclusão.



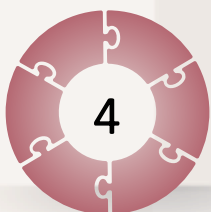
Publicização de procedimentos

Está em andamento a atualização dos manuais, procedimentos e desenhos de processos relacionados às atividades que são de responsabilidades da Progep. Concomitantemente, um novo site está sendo desenvolvido e contribuirá para que as publicações aconteçam em tempo hábil, de forma mais acessível e transparente.



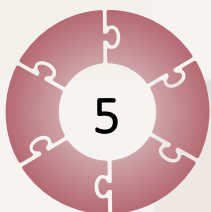
Normativas internas

A rotineira alteração nos dispositivos legais que afetam os processos relacionados à gestão de pessoas dificultam as atualizações e proposições de novas normativas internas pela Progep. Intencionamos propor novas regulamentações internas para processos de afastamentos para capacitação/qualificação e licença para capacitação e concursos.



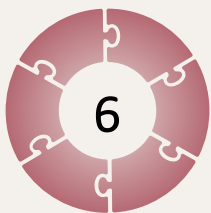
Ferramentas de gestão unidade

Primordial para o melhor desempenho da função dos servidores da Pró-Reitoria, estamos elaborando documentos de gestão da unidade: Plano de Desenvolvimento da Unidade, alteração do Regimento Interno, Plano de Qualificação e Capacitação. E pela escassa força de trabalho, planejamos concluir apenas no segundo semestre de 2022.



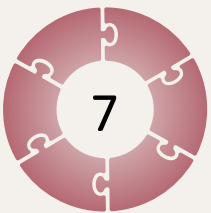
Ações de desenvolvimento

Em que pese que a regular redução de orçamento para capacitação, o mesmo orçamento foi direcionado para formação docente, sob ingerência da Pró-Reitoria de Ensino de Graduação (PROEG). Assim, as ações de desenvolvimentos deverão ser ofertadas contando com menos de 50% do valor utilizado até 2019.



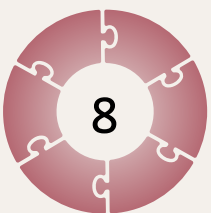
Nomeação de novos servidores

Existem códigos de vagas desocupados, passíveis de nomeações, porém sem candidato aprovado. Assim, ficamos sem previsão de ocupação dessas vagas. Assim, encaminharemos solicitações de realização de concursos ao Centro de Processos Seletivos (CEPS).



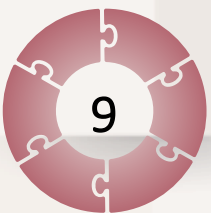
Reformulação da Avaliação de Desempenho

Com a força de trabalho atual de apenas um servidor na coordenadoria responsável pela Avaliação de Desempenho Anual e com um sistema informatizado de avaliação que ainda não é o ideal, a Progep planeja reformular os critérios de avaliação.



Programa de Gestão e Desempenho

Estabelecer parcerias e contar com o engajamento das unidades que serão unidades pilotos na implantação do Programa de Gestão e Desempenho (PGD), segundo a Instrução Normativa nº 65/2020, é o principal desafio no alcance deste objetivo.



Implementação do sistema interno de controle eletrônico de frequência

Efetuar testes e disseminar o uso do módulo de ponto eletrônico do SIGRH na Unifesspa, em atendimento à Instrução Normativa SGP/SEDGG/ME nº 125, de 3 de dezembro de 2020, a partir da integração com sistema do Ministério da Economia (SISREF) liberada tardiamente pela Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN), como gestora do sistema SIGRH. Além da proposição de normativo interno, após a participação da comunidade acadêmica.

4.2 Ações futuras



Implantar o Programa de Gestão e Desempenho (PGD) nas unidades pilotos;



Reformulação critérios da Avaliação de Desempenho Anual;



Reformular normativas internas vigentes e propor novas regulamentações relacionadas aos processos da Progep;



Finalização da implantação da Gestão de Riscos;



Concluir um modelo de dimensionamento de força de trabalho para técnico-administrativos em educação;





Concluir o mapeamento de processos da Progep;



Concluir documentos de gestão da unidade: PDU, Regimento interno, Plano de qualificação e capacitação da unidade, entre outros.



Aprovar normativo interno e concluir a implementação do módulo de Ponto Eletrônico do SIGRH.



Efetivar a centralização das aposentadorias e pensões no INSS.



Lançar o portal PROGEP ao servidor.



Mudança de cultura

Configura-se um grande desafio gerir as pessoas diante de um cenário de pandemia, onde as mudanças ocorrem com grande rapidez. Cuidar da saúde do servidor é ainda mais desafiador.

O estado de emergência em saúde pública em decorrência do novo coronavírus, reconfigurou as nossas estratégias de ações de saúde do servidor. Muitas adaptações foram realizadas. Protocolos de biossegurança e de cuidados com a saúde dos servidores foram desenvolvidos e adotados. Precisamos acompanhar essas mudanças e proporcionar condições laborais saudáveis.

Precisamos ampliar as ações relacionadas à saúde mental, de forma a dar apoio aos servidores frente ao contexto que se apresenta.

Perfil de Adoecimento dos Servidores

O número de servidores adoecidos, com correlação ou não com o ambiente de trabalho, vem aumentando gradativamente a cada ano, de acordo com os relatórios oriundos do SIASS/ Unifesspa.

A análise desses dados aponta uma preocupação, tendo em vista que a incidência de doenças relacionadas à saúde mental vem crescendo de forma significativa entre os servidores, uma vez que seu diagnóstico é de difícil realização e o tempo de tratamento geralmente é de longo prazo.

SIASS

A Unifesspa sedia a Unidade do Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor- SIASS/Unifesspa, prestando atendimento um número significativo de servidores na região. No entanto, as contribuições dos órgãos partícipes são mínimas em comparação ao serviço prestado.

Apenas um órgão disponibilizou recursos humanos para compor a força de trabalho do SIASS-Unifesspa, as contribuições ofertadas pelos demais limitam-se, em grande parte, a materiais de expediente.

O SIASS/Unifesspa necessita urgentemente de recursos humanos em especial da área médica.

5 Tratamento de Conflito de Interesses e Nepotismo

5.1 Conflito de Interesses

O tratamento das demandas de consultas formalizadas via Sistema Eletrônico de Prevenção de Conflitos de Interesses (SeCI) da Controladoria-Geral da União (CGU) são de responsabilidade da Coordenadoria de Legislação e Orientação Normativa da PROGEP, com o acompanhamento da Divisão de Gestão de Riscos e Integridade da Secretaria de Planejamento e Desenvolvimento Institucional, com designação prevista na Portaria nº 1.279/2021-GR/Unifesspa.

No exercício de 2021, foram formalizadas 2 (duas) consultas via sistema, sendo que uma delas não competia à Universidade, restando prejudicada apenas a resposta da segunda, criada já no fim do exercício, mas já atendida no início do exercício de 2022.

Tabela 05 – Quantitativo de consultas de conflito de interesses em 2021

Saldo em 1/1/2021	Entrada em 2021	Análise em 2021	Saldo em 30/06/2021
0	2	1*	1
*Demanda direcionada a órgão diverso de lotação do proponente			

Fonte: Progep/Unifesspa via sistema e-SIC

5.2 Nepotismo

No que se refere à verificação de situações de nepotismo, informamos que esta PROGEP não recebeu consultas e/ou denúncias formais no ano de 2021, do qual destacamos a manutenção dos procedimentos de rotina quanto às solicitações de preenchimento obrigatório das declarações pelos servidores a serem nomeados para ocupar cargo de direção ou exercer função para a instrução processual, em atendimento à Instrução Normativa Unifesspa nº 02 de 11 de abril de 2019 que instituiu normas e fluxos como forma de evitar ocorrências de nepotismo e conflito de interesses na nomeação de servidores para ocupar Cargo de Direção e designação para exercer Função Gratificada; contratação de estagiários; contratação direta de bens ou serviços (Dispensa ou Inexigibilidade); bem como para tratativas de situações de eventual conflito de interesses no âmbito da Universidade.

Tabela 06 – Quantitativo de situações de nepotismo verificadas em 2021

Saldo em 1/1/2021	Entrada em 2021	Análise em 2021	Saldo em 30/06/2021
0	0	0	0

Fonte: Progep/Unifesspa

6 Resultados e desempenho da gestão

6.1 Apresentação dos indicadores de desempenho

6.1.1 Indicadores de desempenho



A Progep monitora os seguintes indicadores:

Índice de capacitação do corpo técnico-administrativo (ICCTA):

Indica o percentual de técnico-administrativos em educação capacitados. Lembramos que este índice não considera número de concluintes de ações de desenvolvimento, pois caso um servidor conclua mais de uma ação, ainda assim conta apenas uma vez, razão pela qual o número de concluintes total é superior ao número utilizado para este índice, agravado pelo fato do índice tratar-se de uma métrica exclusivamente voltada para os técnico-administrativos.

Índice de qualificação do corpo docente (IQCD):

Demonstra a atual qualificação do corpo docente, assim, quanto maior a titulação dos professores do magistério superior, maior o índice. Por meio de concurso o ingresso é prioritariamente de doutores, exceto para os casos onde não há candidatos com esta titulação inscrito na seleção. Este índice também poderá ser afetado pela rotatividade de servidores, incluindo a admissão por meio de redistribuição, que poderá admitir docentes com titulação diferente de doutorado.

Índice de qualificação do corpo técnico-administrativo (IQCTA):

Responsável por demonstrar a qualificação dos servidores técnico-administrativos em educação, este índice é maior quanto maior for a titulação dos técnico-administrativos em educação. A rotatividade de servidores pode ser agravante para a flutuação deste índice, considerando que o técnico poderá ingressar apenas com a titulação mínima exigida.

Índice de fixação de docentes doutores:

Este cálculo é realizado desde o ano de 2019, quando passou a ser indicador de gestão de pessoas, conforme orientação da Secretaria de Planejamento e Desenvolvimento Institucional e mede o quanto conseguimos manter nossos professores do magistério superior com título de doutor.

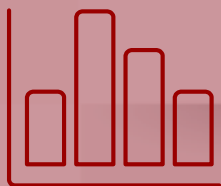
6.1.2

Série histórica dos indicadores de desempenho

Tabela 07 - Série histórica dos indicadores de desempenho PROGEP

Objetivos Estratégicos	Indicador	Metodologia de apuração / Fórmula de apuração	Série Histórica				Resultado
			2017	2018	2019	2020	2021
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)	= $\frac{\text{Nº de servidores técnico-administrativo capacitados}}{\text{Nº total de técnico-administrativo}} \times 100$	41,13%	41,13%	67,21%	46,45%	
	Índice de qualificação do corpo docente (IQCD)	$= \frac{5D + 3M + 2E + 1G}{D + M + E + G}$ 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.	4,03	4,21	4,34	4,46	4,53

Fonte: Progep/Unifesspa



Objetivos Estratégicos	Indicador	Metodologia de apuração / Fórmula de apuração	Série Histórica				Resultado
			2017	2018	2019	2020	2021
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)	$= \frac{5D + 3M + 2E + 1G + 0,5EM}{D + M + E + G + EM}$ 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.	1,63	1,38	1,82	1,99	2,08
	Índice de fixação de docentes doutores	$= \frac{a - b}{a} \times 100$ 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%

6.2 Memória de cálculo e análise dos indicadores

Apesar dos desafios envolvendo força de trabalho, orçamento, alterações de rotinas geradas pela pandemia, a Progep teve aumento nos seus índices.

Abaixo apresentamos os cálculos e a análise dos resultados dos indicadores.

Tabela 08 - Análise de ICTA e IQCD

Indicador	Metodologia de apuração / Fórmula de apuração	Resultado 2021	Memória do Cálculo
Índice de capacitação do corpo técnico-administrativo (ICCTA)	$= \frac{\text{Nº de servidores técnico-administrativo capacitados}}{\text{Nº total de técnico-administrativo}} \times 100$	24,27	$\frac{75 \times 100}{309}$
Análise: O índice de capacitação do corpo técnico-administrativo (ICCTA) caiu 20,76% em relação à 2019. Tal fato se deve às alterações nas dinâmicas de oferta de ações de capacitação, em função do contexto de pandemia que estamos enfrentando. Diminuindo a oferta de cursos tanto pela incerteza do cenário nos meses seguintes pela fase de adaptação de utilização de ferramentas para oferta de cursos online. Apesar dos esforços em divulgar as ações disponibilizadas pela Enap a adesão por parte dos técnico-administrativos em educação aos cursos não foi satisfatório, culminando na redução deste índice.			
Índice de qualificação do corpo docente (IQCD)	$= \frac{5D + 3M + 2E + 1G}{D + M + E + G}$ 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.	4,53	$\frac{5*331 + 3*99 + 2*1 + 1*1}{432}$
Análise: O índice de qualificação do corpo docente (IQCD) teve um aumento de 4,46 para 4,53. 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.			

Fonte: Progep/Unifesspa

6.2.1 Cálculo e análise dos indicadores



Tabela 09 - Análise de IQCTA e Índice de fixação de doutores

Indicador	Metodologia de apuração / Fórmula de apuração	Resultado 2021	Memória do Cálculo
Índice de qualificação do corpo técnico-administrativo (IQCTA)	$= \frac{5D + 3M + 2E + 1G + 0,5EM}{D + M + E + G + EM}$ 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.	2,08	$\frac{5*8 + 3*60 + 2*185 + 1*50 + 0,5*6}{309}$
Análise: O aumento para 2,08 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.			
Índice de fixação de docentes doutores	$= \frac{a - b}{a} \times 100$ 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	98,49%	$\frac{332 - 5}{332} \times 100$ a = 323 + 9 b = 5
Análise: Iniciando o acompanhamento deste índice em 2019, registramos crescimento de 96,06% para 98,49%, apontando a compromisso da Progep em abrir processos seletivos para ingresso somente de professores doutores em seus editais, havendo exceções para seleção de mestres quando não há candidato doutores inscrito, além de incentivar continuamente a qualificação de nossos servidores.			

7 Considerações finais

O contexto de pandemia tem afetado as dinâmicas de trabalho desde o ano de 2020. Além de enfrentar os desafios habituais relacionados à reduzida força de trabalho, ferramentas tecnológicas aquém do ideais, as licenças por motivos de saúde dos servidores, tivemos que lidar com alternância de modalidade de trabalho entre remoto e presencial.

Ainda assim tivemos avanços nas nossas ferramentas de gestão, com o início da confecção do PDU, carta de serviços. Houve significativo progressos no Plano de Gestão de Riscos, bem como planejamento e início da elaboração do site institucional.

Em 2021, enfrentamos desafios comuns à todas as unidades da Unifesspa, como atuar e gerenciar equipes em trabalho remoto. Além destas, existiram desafios específicos como as alterações contínuas de dispositivos legais, tanto as que surgiram por ocasião do trabalho remoto, quanto as instituídas pelo Governo Federal alterando processos já existentes e criando novos.

Além do período de transição de atualização de plataforma dos sistemas de pessoal do Governo Federal e dos nossos sistemas internos.

Contudo, vislumbram-se ganhos: dos 4 índices que norteiam esta Pró-Reitoria, 3 deles tiveram aumento.

Para 2021, pretendemos fortalecer nossas ferramentas de gestão, consolidando a política de gestão de pessoas, acompanhando e contribuindo ainda mais com o alcance dos objetivos estratégicos institucionais.

8 listas de imagens,
infográficos e tabelas



8.1 listas de imagens

Imagem 01 - Estrutura Organizacional da Progep	9
Imagem 02 - Estrutura Organizacional da Progep por servidores alocados.....	10

8.2 listas de infográficos

Infográfico 01 – Evolução do quadro de pessoal.....	18
Infográfico 02 – Exercício provisório.....	20
Infográfico 03 – Ativo em outro órgão.....	20
Infográfico 04 – Exercício descentralizado de carreira.....	20
Infográfico 05 – Contrato temporário.....	20
Infográfico 06 – Ativo permanente.....	20
Infográfico 07 – Professor Substituto.....	20
Infográfico 08 – Estagiário.....	20
Infográfico 09 – Requisitado.....	20
Infográfico 10 – Servidores por situação funcional em 2021.....	22
Infográfico 11 – Servidores por tipo de deficiência.....	22
Infográfico 12 – Servidores ativos por carreira.....	23
Infográfico 13 – Servidores da carreira de TAE por cargo.....	23
Infográfico 14 – Gênero por situação funcional.....	24
Infográfico 15 – Gênero dos servidores ativos permanentes.....	24
Infográfico 16 – Gênero dos servidores ocupantes de chefia.....	25
Infográfico 17 – Gênero dos servidores ocupantes de cargo de chefia por carreira.....	25
Infográfico 18 – Servidores ativos permanentes por área de atuação.....	25
Infográfico 19 – Servidores por unidade acadêmica e carreira.....	26
Infográfico 20 – Cor/etnia dos servidores por carreira.....	27
Infográfico 21 – Cor/etnia dos servidores por gênero.....	27
Infográfico 22 – Cor/etnia dos servidores ativos permanentes.....	27
Infográfico 23 – Faixa salarial por carreira.....	28
Infográfico 24 – Faixa salarial por gênero.....	28
Infográfico 25 – Faixa etária por carreira.....	29
Infográfico 26 – Faixa etária por gênero.....	29
Infográfico 27 - Evolução da despesa com pessoal.....	31
Infográfico 28 - Composição de despesa em 2021.....	32
Infográfico 29 – Vagas em processos seletivos para bolsa estágio não-obrigatório.....	34
Infográfico 30 – Desligamentos de servidores ativos permanentes.....	35
Infográfico 31 – Status da Avaliação de Desempenho 2021.....	37
Infográfico 32 – Quantitativo de avaliação de desempenho em estágio probatório.....	37

Infográfico 33 – Progressões por mérito profissional concedidas.....	39
Infográfico 34 – Incentivos à qualificação concedidos.....	39
Infográfico 35 – Progressões por capacitação profissional concedidas.....	39
Infográfico 36 – Concessões de Aceleração da Promoção.....	40
Infográfico 37 – Concessões de Progressões por desempenho acadêmico.....	40
Infográfico 38 – Concessões de Retribuição por titulação.....	40
Infográfico 39 – Necessidades de desenvolvimento.....	42
Infográfico 40 – Dados de ações de desenvolvimento ofertadas pela Progep.....	43
Infográfico 41 – Quantitativo de ações de desenvolvimento.....	44
Infográfico 42 – Dados de ações de desenvolvimento ofertadas pela Progep.....	44
Infográfico 43 – Servidores afastados para pós-graduação e licença para capacitação.....	45
Infográfico 44 – Servidores afastados em licença para capacitação.....	45
Infográfico 45 – Servidores afastados para pós-graduação em 2021.....	45
Infográfico 46 – Servidores por titulação acadêmica e unidade de lotação.....	47
Infográfico 47 - Titulação de servidores técnico-administrativos nos órgãos suplementares.....	48
Infográfico 48 - Titulação de servidores docentes em exercício nas unidades.....	48
Infográfico 49 – Perícias concluídas por tipo.....	54

8.3 listas de tabelas

Tabela 01 – Evolução do quadro de pessoal.....	25
Tabela 02 – Servidores por unidade de lotação.....	26
Tabela 03 - Série histórica de despesas com pessoal.....	27
Tabela 04 - Composição anual da despesa com pessoal por situação funcional.....	27
Tabela 05 – Quantitativo de consultas de conflito de interesses em 2021.....	67
Tabela 06 – Quantitativo de situações de nepotismo verificadas em 2021.....	68
Tabela 07 - Série histórica dos indicadores de desempenho PROGEP.....	72
Tabela 08 - Análise de ICTA e IQCD.....	75
Tabela 09 - Análise de IQCTA e Índice de fixação de doutores.....	76