



Pró-Reitoria de Desenvolvimento e Gestão de Pessoas - PROGEP

Relatório Anual de Atividades – Ano base 2020

Marabá
2020

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

José Amilton de Souza

Pró-Reitor 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 Enio 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	2.5	Estratégia de Seleção e Alocação de Pessoas.....	32
2	Gestão de Pessoas.....	7	2.5.1	Concursos e processos seletivos realizados.....	33
2.1	Estrutura Organizacional Administrativa.....	8	2.5.2	Movimentação, nomeação e ingresso.....	34
2.1.1	Servidores em exercício.....	10	2.6	Avaliação de Desempenho e Remuneração dos Servidores.....	35
2.1.2	Gestores da Unidade e Subunidades.....	11	2.6.1	Avaliação de Desempenho.....	36
2.2	Conformidade Legal.....	13	2.7	Progressão e Gratificação.....	37
2.2.1	Dispositivos legais e normativos.....	14	2.7.1	Progressões – Técnico-administrativo em educação.....	38
2.3	Força de Trabalho.....	15	2.7.2	Progressões – Professor do Magistério Superior.....	39
2.3.1	Evolução da Força de Trabalho.....	16	2.8	Capacitação e Qualificação.....	40
2.3.1.1	Histórico de evolução da força de trabalho.....	17	2.8.1	Plano de Desenvolvimento de Pessoas.....	41
2.3.1.2	Evolução por situação funcional.....	18	2.8.2	Ações de Desenvolvimento em números.....	42
2.3.2	Perfil da força de trabalho.....	19	2.8.3	Afastamentos para participação em ações de Desenvolvimento.....	44
2.3.2.1	Situação funcional atual.....	20	2.9	Titulação.....	45
2.3.2.2	Carreira dos servidores ativos permanentes.....	21	2.9.1	Titulação por carreira e unidade de exercício.....	46
2.3.2.3	Gênero por situação funcional.....	22	2.10	Política de saúde e qualidade de vida.....	49
2.3.2.4	Servidores ativos permanentes PcD.....	23	3	Desafios e ações futuras.....	58
2.3.2.5	Servidores por área de atuação.....	23	3.1	Desafios.....	59
2.3.2.6	Servidores ativos permanentes por unidade de exercício.....	24	3.2	Ações futuras.....	62
2.3.2.7	Servidores ativos permanentes por etnia.....	25	4	Resultados e desempenho da gestão.....	63
2.3.2.8	Servidores por faixa salarial.....	26	4.1	Apresentação dos indicadores de desempenho.....	64
2.3.2.9	Servidores ocupantes de cargo de chefia.....	26	4.1.1	Indicadores de desempenho.....	65
2.3.2.10	Remuneração dos Servidores por Carreira.....	27	4.1.2	Série histórica dos indicadores de desempenho.....	66
2.3.2.11	Servidores por faixa etária por carreira e por gênero.....	28	4.2	Memória de cálculo e análise dos indicadores.....	68
2.4	Detalhamento de Despesa com Pessoal.....	29	4.2.1	Cálculo e análise dos indicadores.....	69
2.4.1	Detalhamento e evolução da despesa com pessoal.....	30	5	Considerações finais.....	71
2.4.2	Composição da despesa de pessoal em 2020.....	31	6	Lista de figuras, quadros e infográficos.....	72



1 INTRODUÇÃO

Diante de um ano tão atípico, em que foram necessários novos aprendizados e adaptações, a Pró-Reitoria de Desenvolvimento e Gestão de Pessoas, não diferente das demais unidades organizacionais da Universidade, desenvolveu suas atividades de forma remota em quase a totalidade de sua força de trabalho, o que nos provoca e instiga a observar e praticar novas formas de gestão e acompanhamento das atividades de seus colaboradores.

As adequações necessárias para continuidade das atividades administrativas na Unifesspa foram norteadas por legislações e medidas específicas. Embasaram as alterações nas rotinas administrativas a Instrução Normativa nº 19, de 12 de março de 2020 e a Instrução Normativa nº 28, de

25 de março de 2020, revogadas pela Instrução Normativa nº 109/2020 do Ministério da Economia, que estabeleceu orientações quanto às medidas de proteção para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (COVID-19), além de orientações para o retorno gradual e seguro ao trabalho presencial. Tais dispositivos legais serviram de base para edição interna da Instrução Normativa nº 03, de 16 de abril de 2020, substituída pela Instrução Normativa nº 01/2020 – Reitoria/Unifesspa, que regulamenta as medidas temporárias de prevenção e de adequação do funcionamento das atividades administrativas, como forma de prevenção ao contágio pelo Novo Coronavírus (COVID-19) no âmbito da Universidade. Em casos atípicos, não tratadas no âmbito da IN, são ouvidas as

deliberações do Comitê de Acompanhamento do Coronavírus (COVID-19), designado pela Portaria nº 1897/2021-GR/Unifesspa; do Comitê Científico de Monitoramento da Covid-19, designado pela Portaria nº 1898/2020-GR/Unifesspa; e do Grupo de Trabalho de Biossegurança, organizados como Comissão de Enfrentamento à COVID-19 (CEC) da Universidade Federal do Sul e Sudeste do Pará.



Apesar da abrupta alteração na modalidade de trabalho, resultados positivos também foram obtidos de práticas adotadas em função do contexto do pandemia, somado à atualização do Governo Federal referente à oferta de capacitação.

Pela impossibilidade de execução presencial de ações de desenvolvimento e pelo atendimento da nova Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas – PNDP, que trouxe nova perspectivas na oferta de cursos voltadas para o aprimoramento de competências transversais, aumentando o gama de cursos ofertados pela Enap de acordo com os temas encaminhados pelos órgãos e entidades integrantes do SIPEC.

Neste contexto coube à Progep divulgar as ações e acompanhar a participação dos servidores. Além dos cursos da Enap, trabalhou-se também na divulgação de ações ofertadas por diversos setores da Unifesspa e também de outras instituições. Para fins de acompanhamento da efetividade de ofertas de cursos online, solicitou-se aos servidores o encaminhamento de certificações de conclusão de cursos realizados durante o ano de 2020, que somaram o total de 811 cursos concluídos pelos servidores. Vale ressaltar que este número é somente dos concluintes de cursos que não geraram custo diretos para a Unifesspa.

Em contrapartida, esta unidade de Desenvolvimento e Gestão de Pessoas enfrentou a dificuldade de lidar com a sobrecarga de trabalho além do habitual, resultante do esforço para acompanhar e atender o grande número de dispositivos legais voltados para a manutenção das atividades administrativas. Dentre inúmeros processos que sofreram alterações motivadas por atualização ou criação de normativas, destacam-se as regras para execução das atividades administrativas de forma remota, passando pela sinalização desta modalidade no cadastro dos servidores, até as suspensões de pagamento de alguns adicionais, em atendimento aos normativos do Ministério da Economia

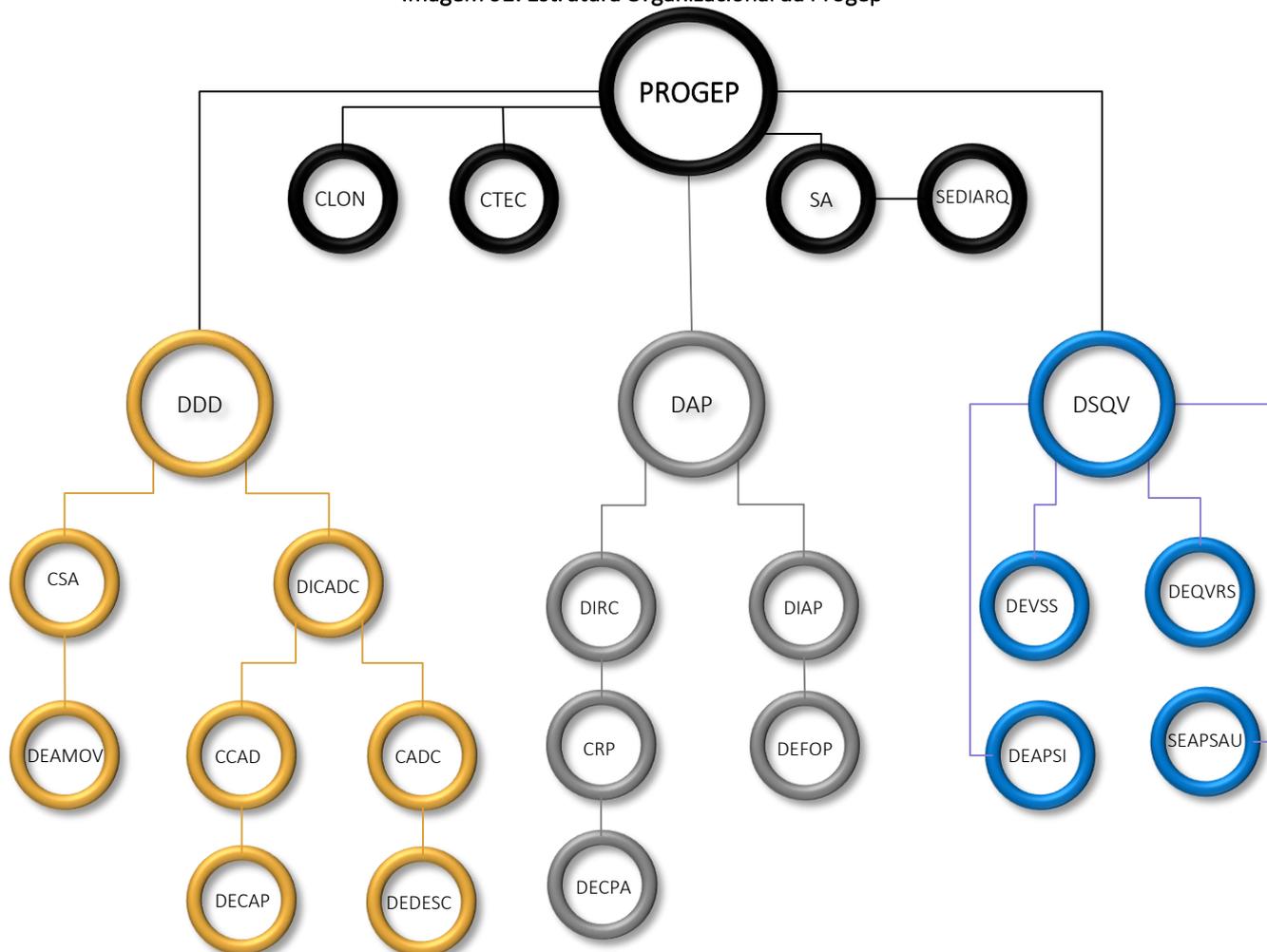


2 GESTÃO DE PESSOAS

The background features a grayscale image of a person in a business suit and tie. Overlaid on this are several white, hand-drawn stick figures and arrows. The arrows point from the figures towards a central point, suggesting a hierarchical or organizational structure. A prominent blue horizontal band with a radial arrow pattern pointing towards the center is overlaid across the middle of the image.

2.1 Estrutura Organizacional Administrativa

Imagem 01: Estrutura Organizacional da Progep



PROGEP - PRÓ-REITORIA DE DESENVOLVIMENTO E GESTÃO DE PESSOAS

SA - Secretaria Administrativa da PROGEP

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

2.1.1 Servidores em exercício

A Pró-Reitoria de Desenvolvimento e Gestão de Pessoas – Progep, conta com duas diretorias, uma divisão e duas coordenadorias diretamente vinculada ao Pró-Reitoria. As diretorias e a divisão atuam nas atividades finalísticas da Progep, enquanto as coordenadorias são subunidades de apoio. Abaixo, indicamos os servidores em exercício em cada subunidade:

Quadro 01: Servidores em exercício na Progep

PROGEP – Marcel Ferreira Miranda	
SEDIARQ – Sérgio da Hora	DAP – Gilvandro Machado
CTEC – Amanda Melo	DIRC – Izabel Venini
CLON – Flavia Silene Nogueira	CRP – Jonatas Daudt
DDD – Giselle Batista	DECPA – Maria Aparecida Carneiro
DICADC – Kelly Ferreira	DIAP – Lidiane Machado
CCAD – Thiago Dall Alba	DSQV – Sheila Freire
CADC – Thaynara Marques	DEVSS – Poliana Ferreira/ Angeli Galvão / Dair Silva
DEDESC – Alexandre Farias	DEAPSI – Dhene Pacheco
CSA – Francisco Pereira / Ronaldo Junior	DEQVRS – Juliana Costa

Fonte: Siape, extraído por Progep/Unifesspa

2.1.2 Gestores da Unidade e Subunidades

Infográfico 01: Identificação da unidade e titulares de funções/cargos

Identificação da Unidade

Nome / Sigla da Unidade/Subunidade	Pró-Reitoria de Desenvolvimento e Gestão de Pessoas / PROGEP
Endereço	Avenida dos Ipês, s/n, Cidade Universitária, Loteamento Cidade Jardim, Marabá
E-mail	progep@unifesspa.edu.br
Site	https://progep.unifesspa.edu.br/

PROGEP

Pró-Reitor

Nome	Marcel Ferreira Miranda	CPF	***715.072-**		
E-mail Institucional	marcel@unifesspa.edu.br				
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	Data da publicação	Inicial	Final	
PORTARIA Nº 0464/2015	15/05/2015		01/01/2020	Vigente	

Ato de Designação		Ato de Exoneração		Período de gestão no	
Nome e número	Data da	Nome e número	Data da publicação no DOU	Inicial	Final
PORTARIA	10/12/2020			10/12/2020	Vigente
Nome	Amanda Alves de Melo		CPF	***598.752-**	
E-mail Institucional	amanda.alves@unifesspa.edu.br				

**Coordenadoria
Administrativa**

**Coordenadoria de Legislação e
Orientação Normativa**

Ato de Designação		Ato de Exoneração		Período de gestão no exercício	
Nome e número	Data da publicação	Nome e número	Data da publicação no	Inicial	Final
PORTARIA Nº 1273/2020	02/09/2020			02/09/2020	Vigente
Nome	Flavia Silene Nogueira Pinto		CPF	*** 719.812 - **	
E-mail Institucional	flaviasilene9@unifesspa.edu.br				

Fonte: Siape, extraído por Progep/Unifesspa

Infográfico 02: Identificação da unidade e titulares de funções/cargos

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 Nº0137/2019	23/01/2019			01/01/2020	Vigente
Nome		CPF		***480.462-**	
E-mail Institucional		gisellebatista@unifesspa.edu.br			

DDD

DAP

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 Nº0991/2018	12/06/2018			01/01/2020	Vigente
Nome		CPF		***882.832-**	
E-mail Institucional		gilnoronha@unifesspa.edu.br			

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 Nº219/2014	03/06/2014			01/01/2020	Vigente
Nome		CPF		***014.342-**	
E-mail Institucional		sheilafreire@unifesspa.edu.br			

DSQV

Fonte: Siape, extraído por Progep/Unifesspa

A close-up photograph of a person's hands pointing at a document. The document contains a bar chart and some text. A semi-transparent blue horizontal band is overlaid across the middle of the image, containing the text '2.2 Conformidade legal'.

2.2 Conformidade legal

Dispositivos legais e normativos

A legalidade, como um dos princípios administrativos, nos torna absolutamente subordinados à previsão legal. Assim, esta Progep primando pelo atendimento das leis, decretos, resoluções e demais normativas, analisa minuciosamente os processos sob nossa gestão com objetivo de proteger os servidores quanto à garantia de atendimento legal relacionados aos serviços prestados por esta Pró-Reitoria. A seguir, apresentamos os dispositivos legais e normativos aplicáveis aos processos de desenvolvimento e gestão de pessoas.

Leis

Lei Complementar nº 17/2020
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

Outros dispositivos legais

Acórdão nº 1.308/2014 - TCU/Plenário
Acórdão nº 4623/2015 - TCU/Plenário
Instrução Normativa nº 201/2019 - Ministério da Economia
Instrução Normativa nº 213/2019 - Ministério da Economia
Instrução Normativa nº 60/2020 - 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 MEC
Instrução Normativa nº 109/2020 - Ministério da Economia
Portaria nº 1.038/2020 - Ministério da Educação
Portaria Normativa nº 04/2018 - MPOG

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
Resolução nº 554/2013 - Ministério da Educação



A grayscale background image of a person in a suit, with their hand held out. In the palm of the hand, there are several white gears and a row of white human icons. A bright blue horizontal band is overlaid across the middle of the image, containing the text '2.3 Força de Trabalho' in white.

2.3 Força de Trabalho

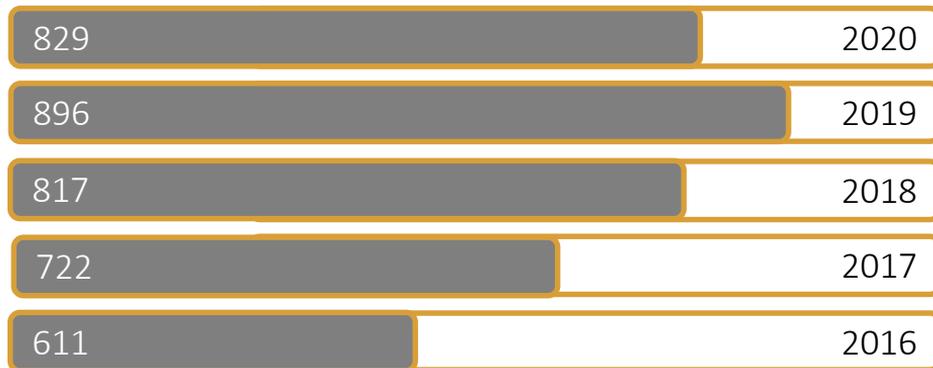
2.3.1 Evolução da força de trabalho

Desde sua criação a Unifesspa contou com um crescente aumento em sua força de trabalho até o ano de 2019. Em 2020, além do situação de pandemia mundial que afetou diretamente o funcionamento da instituição, prejudicando principalmente as atividades acadêmicas, em função da interrupção do período letivo, que resultou na redução na contratação de professores substitutos. (Infográfico 06)

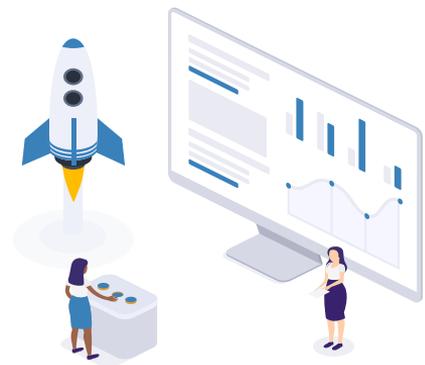
Com o retomada do período letivo, as novas contratações não puderam ocorrer em decorrência das graves restrições orçamentárias e das alterações das regras para provimento de pessoal emitidas pelo Governo Federal.

Atualmente a força de trabalho na Unifesspa conta com o total de 829 pessoas, conforme detalhado no Infográfico 03.

Infográfico 03: Evolução do quadro de pessoal



Fonte: Siape, extraído por CTIC/Unifesspa



2.3.1.1 Histórico de evolução da força de trabalho

A partir da Tabela 01 baixo, observa-se o comportamento da composição histórica da força de trabalho da Unifesspa. Mesmo diante de outras situações funcionais, não menos importantes, os servidores efetivos representavam 79% em 2016, e 90% em 2020, do total de vínculos.

Vale também ressaltar que ainda no final de 2019, foi publicada a Instrução Normativa nº 213, de 17 de dezembro de 2019, que estabelece orientações à Administração Pública Federal para adequação de admissão de estagiários 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 em 2020 (Infográfico 05). Além do acréscimo de 3 beneficiários de pensão, em virtude de óbito de servidor por COVID-19 na pandemia.

Tabela 01: Situação funcional histórica dos colaboradores da Unifesspa

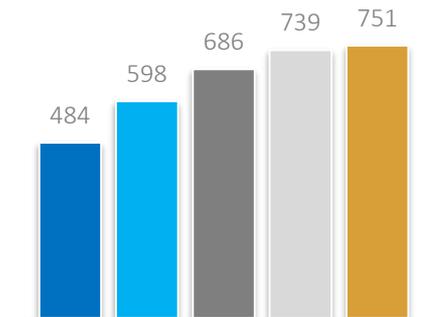
SITUAÇÃO VÍNCULO	SITUAÇÃO VÍNCULO	GRUPO CARGO	2016	2017	2018	2019	2020
Aposentado	APOSENTADO	Professor do Magistério Superior	0	0	0	1	1
Aposentado	APOSENTADO	Técnico-administrativo em Educação	0	1	1	2	2
Ativo	CONTRATO TEMPORARIO	Técnico-administrativo	0	0	2	2	2
Ativo	CONTRATO TEMPORARIO	Professor do Magistério Superior-Substituto	19	16	27	31	15
Ativo	ATIVO PERMANENTE	Professor do Magistério Superior	273	345	381	431	441
Ativo	ATIVO PERMANENTE	Técnico-administrativo em Educação	211	253	305	308	310
Ativo	CEDIDO/REQUISITADO	Técnico-administrativo em Educação	6	5	4	3	2
Ativo	CEDIDO/REQUISITADO	Professor do Magistério Superior	1	1	0	0	0
Ativo	NOMEADO CARGO COMIS.	Prof. do Magistério Superior-Aposentado	1	0	0	0	0
Ativo	ATIVO EM OUTRO ORGAO	Técnico-administrativo em Educação	0	0	0	1	1
Ativo	EXERC. DESCENT. CARREIRA	Membro da Advocacia-Geral da União	1	1	1	1	1
Ativo	EXERCICIO PROVISORIO	Técnico-administrativo em Educação	0	1	1	1	2
Ativo	COLABORAÇÃO TÉCNICA	Técnico-administrativo em Educação	2	2	1	0	0
Ativo	ESTAGIARIO	Bolsista de estágio não obrigatório	97	98	95	118	55
Instituidor pensao	INSTITUIDOR PENSAO	Professor do Magistério Superior	1	2	1	1	4
Total de vínculos por ano			612	725	819	900	836

Fonte: Sistema DW, extraído por Progep/Unifesspa

2.3.1.2 Evolução por situação funcional



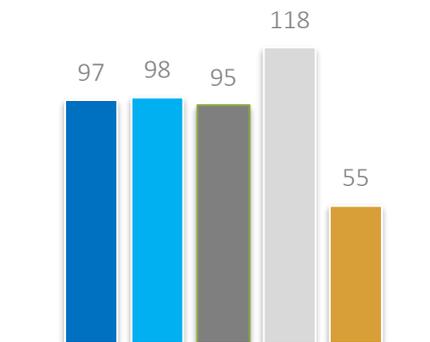
Infográfico 04: Evolução - ativo permanente



Ativo permanente

Fonte: Siape, extraído por Progep/Unifesspa

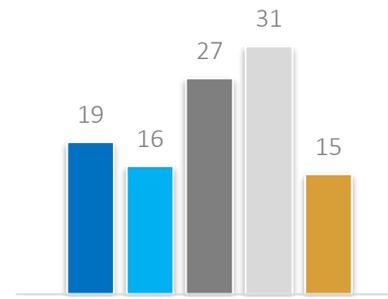
Infográfico 05: Evolução - Estagiário



Estagiário

Fonte: Siape, extraído por Progep/Unifesspa

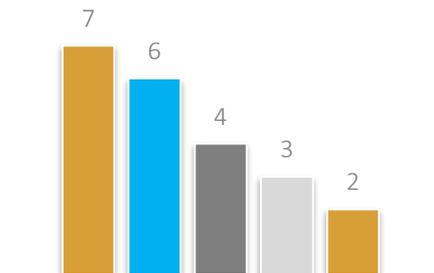
Infográfico 06: Evolução - Professor Substituto



Professor substituto

Fonte: Siape, extraído por Progep/Unifesspa

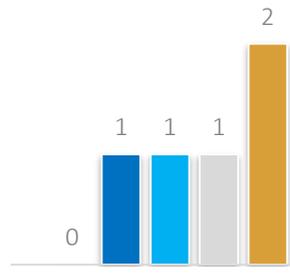
Infográfico 07: Evolução - Cedido/Requisitado



Cedido/Requisitado

Fonte: Siape, extraído por Progep/Unifesspa

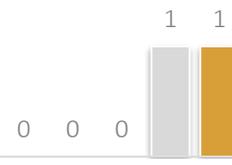
Infográfico 08: Evolução - Exercício provisório



Exercício provisório

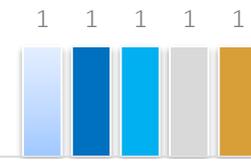
Fonte: Siape, extraído por Progep/Unifesspa

Infográfico 09: Evolução - Ativo em outro órgão



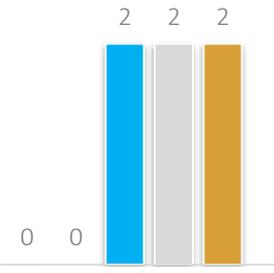
Ativo em outro órgão
Fonte: Siape, extraído por Progep/Unifesspa

Infográfico 10: Evolução - Exercício descentralizado

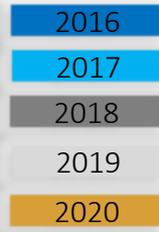


Exercício descentralizado
Fonte: Siape, extraído por Progep/Unifesspa

Infográfico 11: Evolução - Contrato temporário



Contrato temporário
Fonte: Siape, extraído por Progep/Unifesspa



2.3.2 Perfil da força de trabalho

A política de Gestão de Pessoas da Unifesspa valoriza a diversidade em seu quadro de pessoal. Os processos seletivos para compor a nossa força de trabalho, seja efetiva ou temporária, é realizada de maneira ética e democrática, garantindo a isonomia em todas as etapas.

Com o intuito de assegurar o direito de ingresso e fortalecendo umas das principais marcas da Unifesspa, que é a pluralidade, ofertamos vagas para cotistas negros e PcD em nossos concursos.

No ano de 2020 a gestão de bolsa estágio não-obrigatório passou a ser realizada pela Progep, que organizará as seleções na Universidade. Assim, os processos foram remodelados e as seleções de estagiários também passarão a contar com cotas para negros e PcD.

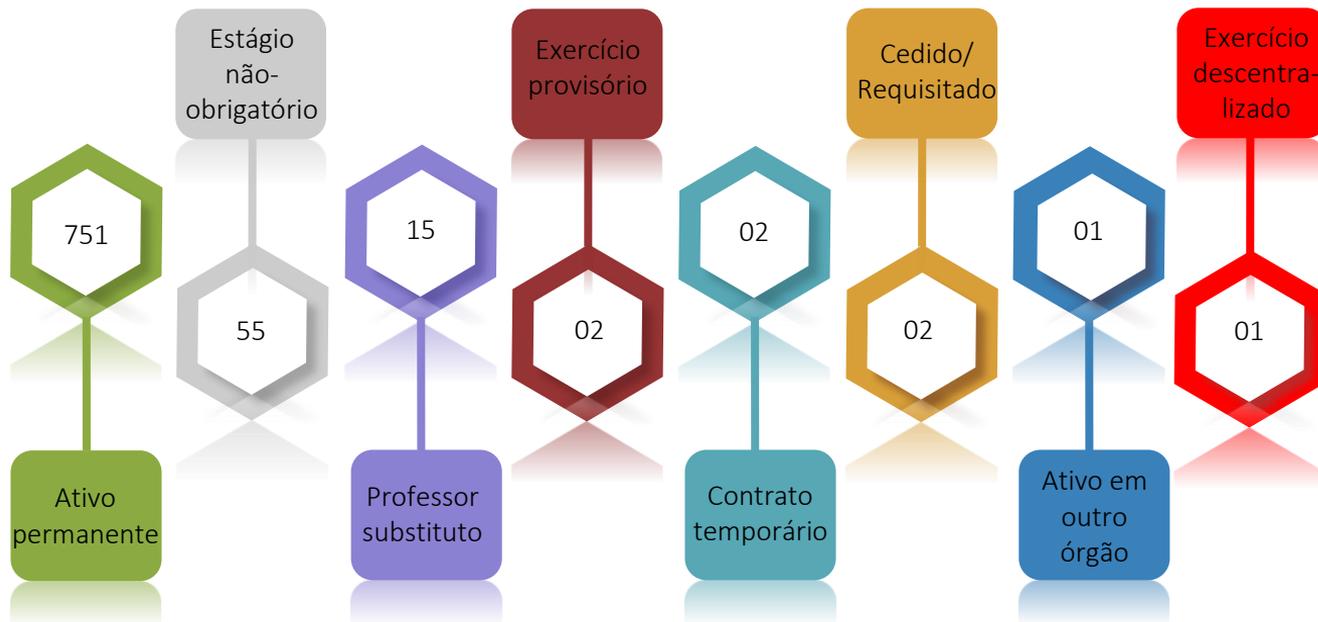
Conforme dados demonstrados a seguir, nosso quadro segue diverso em questão de gênero e etnia. Tão importante quanto manter um quadro de pessoal multiforme é manter viva em nossa cultura organizacional a ideia de que a diversidade torna nosso ambiente de trabalho mais justo e igualitário, trabalhando diariamente para que possamos este valor cada vez mais sólido.

Neste tópico, apresentamos os principais aspectos relacionados ao perfil dos profissionais que compõem nosso quadro de pessoal.

2.3.2.1 Situação funcional atual

Atualmente a força de trabalho na Unifesspa conta com o total de 829 pessoas. O Infográfico 12 detalha acerca da situação funcional dos colaboradores.

Infográfico 12: Situação funcional dos colaboradores em 2020

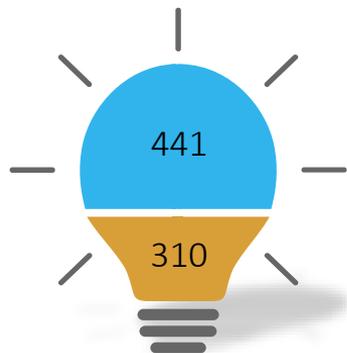


Fonte: Siape, extraído por CTIC/Unifesspa

2.3.2.2 Carreira dos servidores ativos permanentes

Contamos hoje com 751 servidores ativos permanentes em nosso quadro. Estes servidores fazem parte de duas categorias e os professores do magistério superior representam 58,72% do total de servidores (Infográfico 13), sendo os demais da carreira de técnico-administrativos em educação distribuídos por 28 cargos (Quadro 02).

Infográfico 13: Servidores por categoria



Professor do Magistério Superior

Técnico-administrativo em Educação

Fonte: Siape, extraído por CTIC/Unifesspa

Quadro 02: Cargos técnico-administrativos em educação na Unifesspa

Cargos Técnico-administrativos em Educação	
Administrador	Nutricionista
Analista de Tecnologia da Informação	Pedagogo
Arquiteto e Urbanista	Psicólogo
Arquivista	Redator
Assistente Em Administração	Secretário Executivo
Assistente Social	Sociólogo
Bibliotecário-documentalista	Técnico de Tecnologia da Informação
Contador	Técnico em Segurança do Trabalho
Enfermeiro do Trabalho	Técnico de Laboratório
Engenheiro Agrônomo	Técnico em Agropecuária
Engenheiro de Segurança do Trabalho	Técnico em Assuntos Educacionais
Engenheiro	Técnico em Contabilidade
Jornalista	Tradutor Interprete
Médico Veterinário	Zootecnista

Fonte: Siape, extraído por CTIC/Unifesspa

2.3.2.3 Gênero por situação funcional

Infográfico 14: Gênero dos professores do magistério superior



Fonte: Siape, extraído por CTIC/Unifesspa

Infográfico 15: Gênero dos técnico-administrativos em educação



Fonte: Siape, extraído por CTIC/Unifesspa

Infográfico 16: Gênero dos professores substitutos



Fonte: Siape, extraído por CTIC/Unifesspa

Infográfico 17: Gênero dos estagiários não-obrigatórios

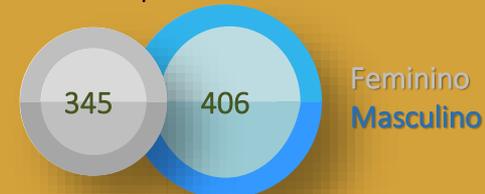


Fonte: Siape, extraído por CTIC/Unifesspa

Nos Infográficos ao lado, é demonstrado o detalhamento de gênero em grupos divididos por: professor do magistério superior (14), técnico-administrativo em educação (15), professor substituto (16) e estágio não-obrigatório (17)

Dos 751 servidores ativos permanentes do nosso quadro de pessoal, 45,74% são do sexo feminino, conforme Infográfico 18.

Infográfico 18: Gênero dos servidores ativos permanentes



Fonte: Siape, extraído por CTIC/Unifesspa



2.3.2.4 Servidores ativos permanentes PcD

A Unifesspa conta com 6 (seis) servidores PcD. Sendo 4 (quatro) com deficiência visual e 2 (dois) com deficiência. Todos são técnico-administrativos em educação.

Infográfico 19: PcD por tipo de deficiência



Portador de visão parcial: 33,33%

Deformidade congênita ou adquirida: 66,66%

Fonte: Siape, extraído por Progep/Unifesspa



2.3.2.5 Servidores por área de atuação

São duas as áreas de atuação na Unifesspa: área meio e área fim. Vale ressaltar que para esta demonstração foi considerada a unidade de exercício do servidor.

Infográfico 20: Servidores ativos permanentes por área de atuação



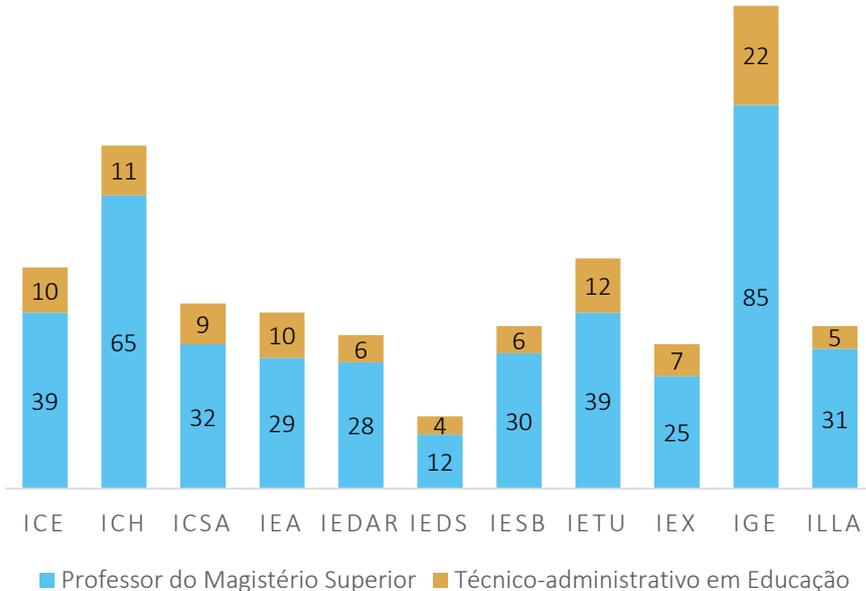
Fonte: Siape, extraído por CTIC/Unifesspa

2.3.2.6 Servidores ativos permanentes por unidade de exercício

A Resolução nº 77/2019 – Consun/Unifesspa, aprova a estrutura organizacional da Unifesspa, contando com 36 unidades, sendo 11 delas acadêmicas (Institutos), 5 Pró-Reitorias e 22 órgãos suplementares.

Reitoria e Vice-Reitoria não são unidades das estruturas da Unifesspa, no entanto constam neste relatório para melhor visualização da distribuição da força de trabalho. É importante ressaltar que a unidade de lotação e de exercício dos servidores podem ser diferentes, razão pela qual existem professores com lotação em unidades acadêmicas, mas com exercício em unidades administrativas e órgãos suplementares.

Infográfico 21: Servidores por unidade acadêmica



Fonte: Siape, extraído por CTIC/Unifesspa

Tabela 02: Servidores por unidade administrativa e órgão suplementar

Unidade	Quant.	Unidade	Quant.
ARNI	1	NUADE	4
ARQUIVO	6	OUVIDORIA	2
ASCOM	6	PF-UNIFESSPA	3
AUDIN	2	PROAD	31
CBIU	10	PROEG	24
CRCA	7	PROEX	20
CTIC	29	PROGEP	23
DIAPD	2	PROFIT	10
DIAMI	1	REITORIA	1
DIGI	1	SEGE	3
DIPROD	2	SEPLAN	10
GR	11	SINFRA	19
NAIA	5	VICE-REITORIA	1

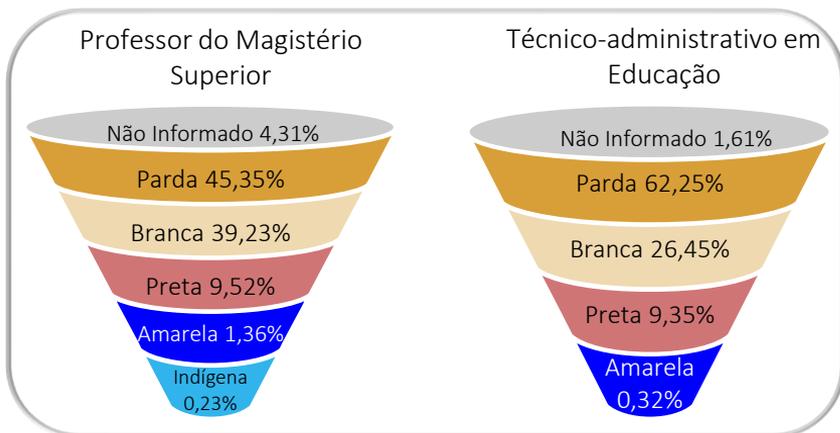
Fonte: Siape, extraído por CTIC/Unifesspa

2.3.2.7 Servidores ativos permanentes por etnia

O levantamento relacionado à etnia dos servidores é realizado no momento do ingresso, através de autodeclaração. O fornecimento dessa informação é opcional.

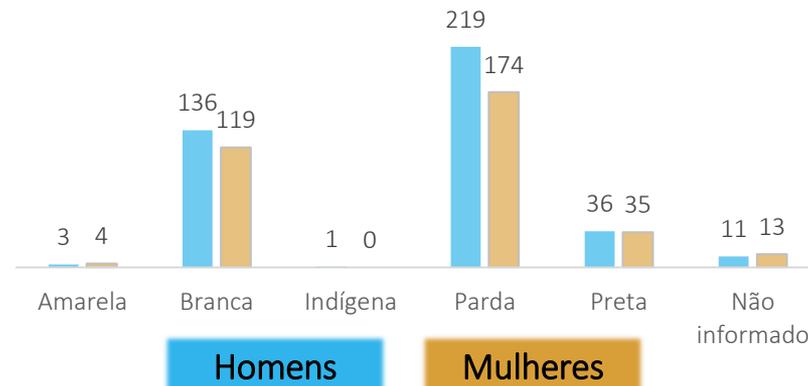
Podemos observar nos infográficos que a maioria dos servidores se autodeclararam como pardos. Em todo o quadro consta apenas um indígena, sendo este do sexo masculino e ocupante do cargo de professor do magistério superior (Infográficos 22, 23 e 24).

Infográfico 22: Etnia por carreira



Fonte: Siape, extraído por CTIC/Unifesspa

Infográfico 23: Etnia por gênero



Fonte: Siape, extraído por CTIC/Unifesspa

Infográfico 24: Distribuição dos servidores por etnia



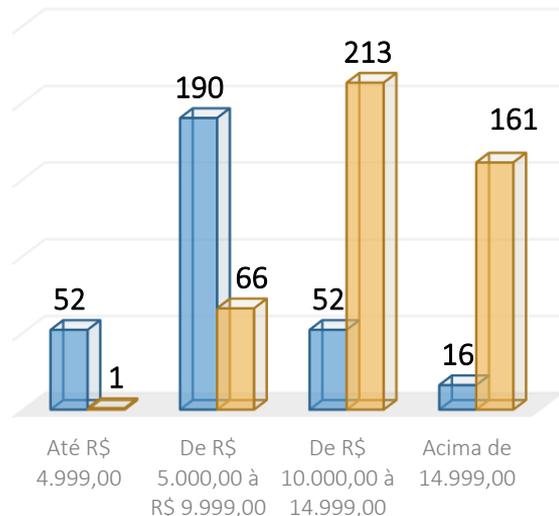
Fonte: Siape, extraído por CTIC/Unifesspa

2.3.2.8 Servidores por faixa salarial

Servidores a carreira de professor do magistério superior e técnico-administrativo em educação tem seus salários públicos definidos por lei específica, sendo elas a Lei nº 12.772/2012 e a Lei nº 11.091/2005, respectivamente.

Abaixo, nos infográficos 25 e 26, segue a representação da faixa salarial dos servidores ativos permanentes, divididas por carreira e gênero.

Infográfico 25: Faixa salarial por carreira

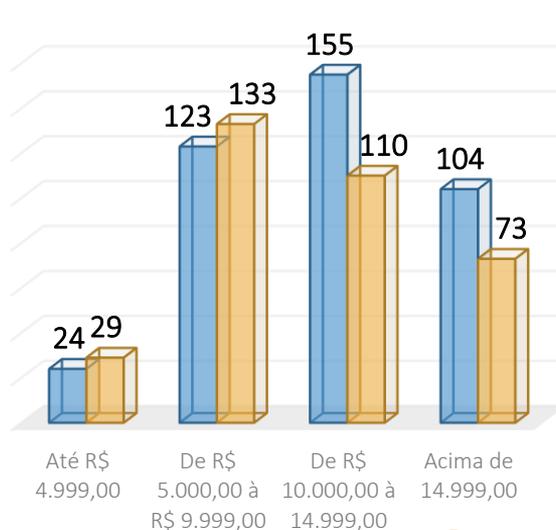


Técnico-administrativo em Educação

Professor do Magistério Superior

Fonte: Siape, extraído por CTIC/Unifesspa

Infográfico 26: Faixa salarial por gênero



Fonte: Siape, extraído por CTIC/Unifesspa

2.3.2.9 Servidores ocupantes de cargo de chefia

Função gratificada e cargo de direção são de livre nomeação e exoneração. Atualmente existem 353 funções de confiança ocupadas, distribuídas entre docentes e técnicos nas unidades acadêmicas e administrativas.

Infográfico 27: FG e CD por gênero e carreira

DOCENTE 70 41

TAE 111 131



Fonte: Siape, extraído por CTIC/Unifesspa



2.3.2.10 Remuneração dos Servidores por Carreira

A Universidade Federal do Sul e Sudeste do Pará, com base em sua lei de criação, possui apenas cargos efetivos de Professor do Magistério Superior da Carreira de Magistério Superior, estruturada pela Lei nº12.772, de 28 de dezembro de 2012, e diversos cargos das Classe D e E da Carreira de Técnico-administrativos em Educação, sendo suas remunerações alteradas e previstas na com remuneração prevista na Lei nº 13.325, de 29 de julho de 2016.

Tabela 03: Série histórica de remuneração por carreira

Categorias	Remuneração	Valor da Remuneração em Cada Ano				
		2016	2017	2018	2019	2020
Professor do Magistério Superior	Menor	R\$ 2.859,92	R\$ 3.042,40	R\$ 4.463,93	R\$ 4.472,64	R\$ 4.472,64
	Maior	R\$ 22.138,79	R\$ 25.333,65	R\$ 28.074,92	R\$ 28.996,43	R\$ 23.350,03
Técnico-Administrativos em Educação (Classes D e E)	Menor	R\$ 2.294,81	R\$ 2.446,96	R\$ 2.446,96	R\$ 2.446,96	R\$ 2.000,93
	Maior	R\$ 10.985,75	R\$ 12.149,70	R\$ 14.810,88	R\$ 15.388,51	R\$ 16.437,78
Total		R\$ 38.279,27	R\$ 42.972,71	R\$ 49.796,69	R\$ 51.304,54	R\$ 46.261,38

Fonte: Sistema DW, extraído por Progep/Unifesspa

No quadro acima, pode-se observar um histórico das menores a maiores remuneração pagas aos servidores por ano e por carreira.

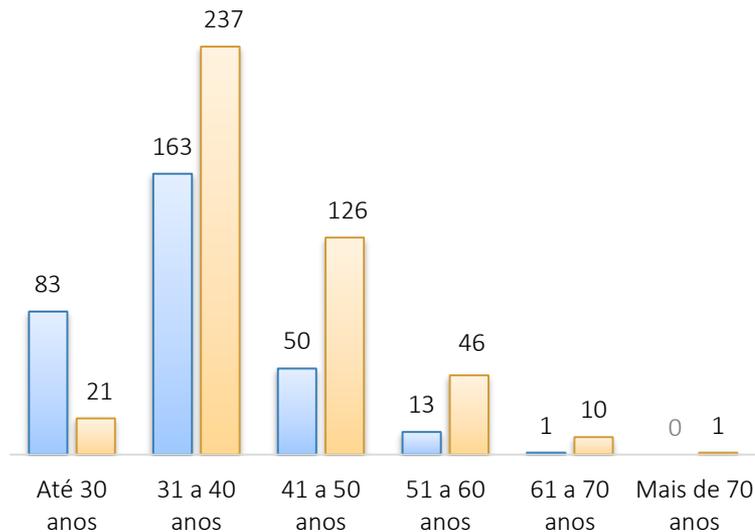
2.3.2.11 Servidores por faixa etária por carreira e por gênero

Servidores públicos da carreira de professor do magistério superior e técnico-administrativo em educação tem seus salários definidos por lei específica, sendo elas Lei nº 12.772/2012 e a Lei nº 11.091/2005, respectivamente.

Além do vencimento básico, compõe o salário do servidor gratificações e eventuais funções gratificadas ou cargo de direção que o servidor vier à assumir.

Abaixo, nos infográficos 28 e 29, segue a representação da faixa salarial dos servidores ativos permanentes, divididas por carreira e gênero.

Infográfico 28: Faixa etária por carreira

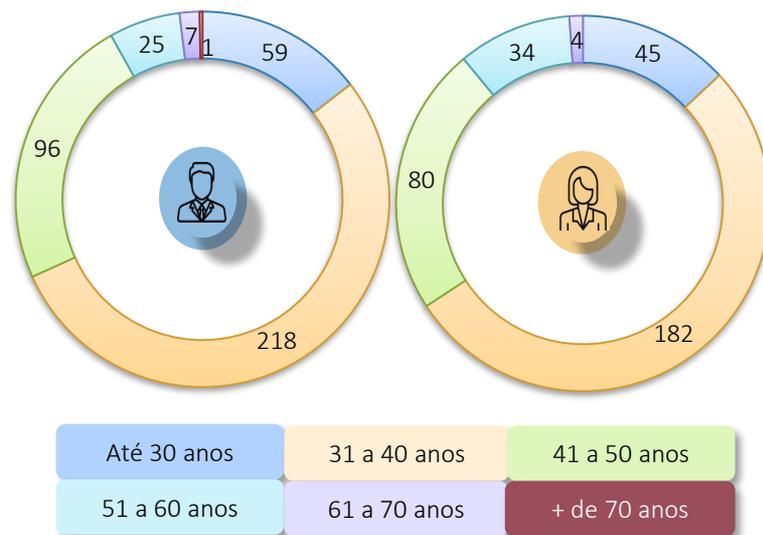


Técnico-administrativo em Educação

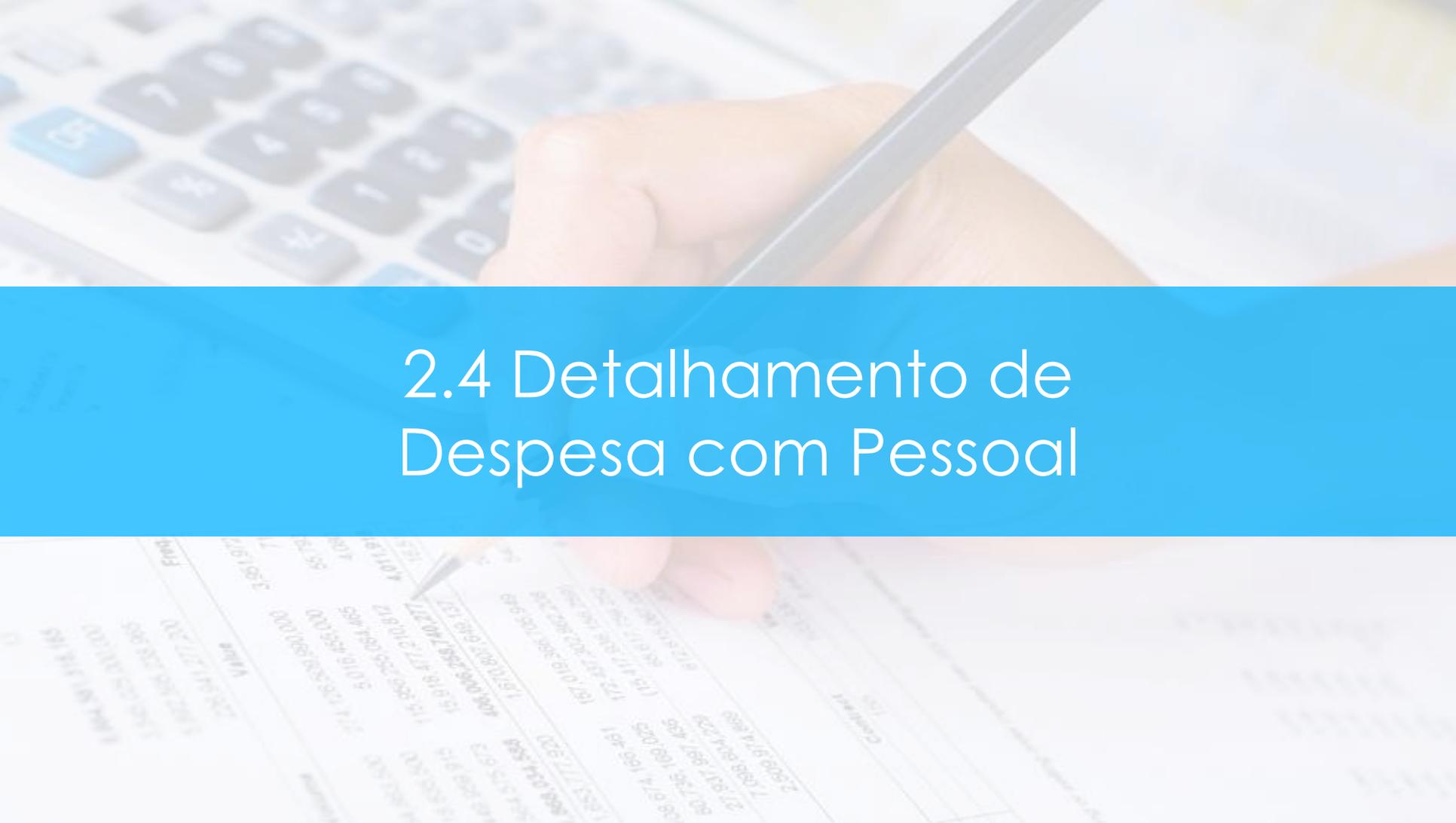
Professor do Magistério Superior

Fonte: Siape, extraído por CTIC/Unifesspa

Infográfico 29: Faixa etária por gênero



Fonte: Siape, extraído por CTIC/Unifesspa

A hand holding a pen is positioned over a document, likely a financial statement or ledger. The document contains columns of numbers and text, including 'Valor' and 'Conta'. A prominent blue horizontal bar is overlaid across the middle of the image, containing the section title. The background is slightly blurred, showing a keyboard and other documents.

2.4 Detalhamento de Despesa com Pessoal

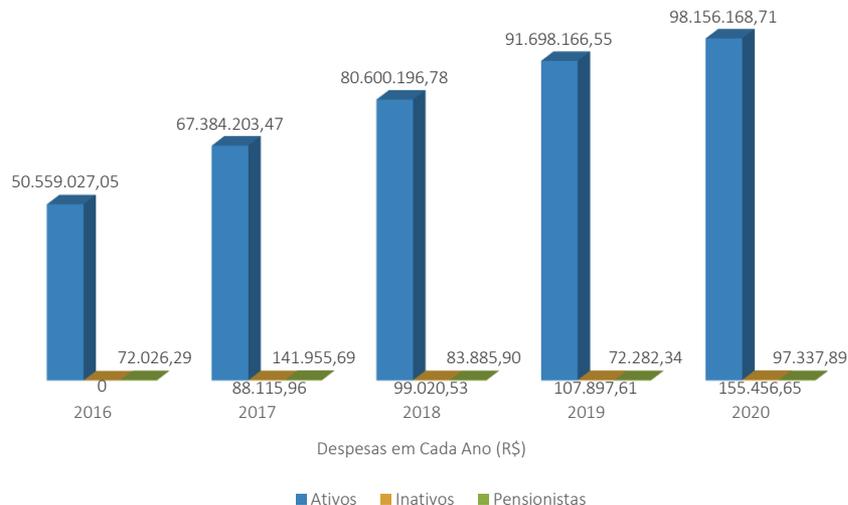
2.4.1 Detalhamento e evolução da despesa com pessoal

Tabela 04: Série histórica de despesa com pessoal

Servidores	Despesas em Cada Ano (R\$)				
	2016	2017	2018	2019	2020
Ativos	50.559.027,05	67.384.203,47	80.600.196,78	91.698.166,55	98.156.168,71
Inativos	0	88.115,96	99.020,53	107.897,61	155.456,65
Pensionistas	72.026,29	141.955,69	83.885,90	72.282,34	97.337,89
Total	50.631.053,34	67.614.275,12	80.699.217,31	91.806.064,16	98.410.983,25

Fonte: Progep/Unifesspa

Infográfico 30: Evolução da despesa com pessoal



Fonte: Progep/Unifesspa

A evolução da despesa com pessoal na Universidade acompanha o crescente e ainda discreto aumento da força de trabalho (ver Tabela 04), considerando a necessidade de contratação diante à expansão e a previsão de vagas na lei de criação da Unifesspa. No intervalo de 2016 a 2020 verifica-se um aumento em torno de 94%. Destaca-se uma maior concentração de ingresso na Carreira do Magistério Superior, acompanhada pela Carreira de Técnico-administrativo, e pelas concessões de progressões funcionais, incentivo à qualificação, retribuição por titulação, além de auxílios e indenizações.

***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.

2.4.2 Composição da despesa de pessoal em 2020

No ano de 2020, constata-se que a despesa de pessoal é composta em mais de 80% por despesas fixas, tanto quando aos servidores 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), e inativos, em sua totalidade no que se refere às despesas com pensionistas.



Tabela 05: Composição de despesa

Variáveis	Custo Direto com Despesa de Pessoal em 2020 (%)		
	Ativos	Inativos	Pensionistas
Total gasto em 2020 (R\$)	R\$ 98.156.168,71	R\$ 155.456,65	R\$ 97.337,89
Despesas fixas	86,99%	84,93%	100,00%
Despesas variáveis	12,89%	15,04%	
Exercício anterior	0,12%		
Ações judiciais			

Fonte: Progep/Unifesspa

A person in a suit is holding a tablet. On the tablet, there is a white icon of a person with two gears above their head. The background is a blurred image of a person in a suit. A blue horizontal band is overlaid on the image, containing the text.

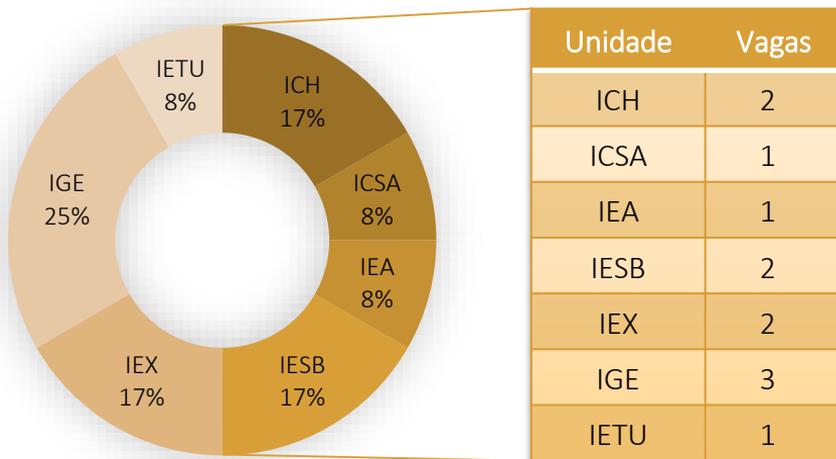
2.5 Estratégia de Seleção e Alocação de Pessoas

2.5.1 Concursos e processos seletivos realizados

Neste ano não houve concurso para seleção de técnico-administrativo em educação, em função da impossibilidade de realização relacionada ao estado de calamidade pública causada pelo novo coronavírus.

Já no fim do ano, a Progep lançou através do Edital nº 06/2020, concurso para seleção de professor efetivo para preenchimento de 12 vagas, distribuídas entre 7 Institutos, conforme Infográfico 31.

Infográfico 31: Concursos abertos



Fonte: Progep/Unifesspa

Neste ano não foram realizados processos seletivos simplificados para contratação de professores substitutos.

Embora a Unifesspa dispusesse de editais realizados anteriormente devidamente homologados e vigentes, não foram realizadas contratações de professores, em função das restrições orçamentárias e suspensão temporária do calendário acadêmico.

Assim, tivemos drástica redução no número de professores substitutos ativos. No total foram 16 desligamentos, que representou redução de 51,61%.

Em função da interrupção do contrato temporário de um técnico especializado em linguagem de sinais, um processo seletivo simplificado – PSS foi realizado através do Edital nº 03/2020 e resultou na contratação de um técnico.



2.5.2 Movimentação, nomeação e ingresso

As movimentações de pessoal podem ocorrer por redistribuição entre IFES ou remoção interna. Além da redistribuição, outra forma de ingresso é a posse de candidato aprovado em concurso público.

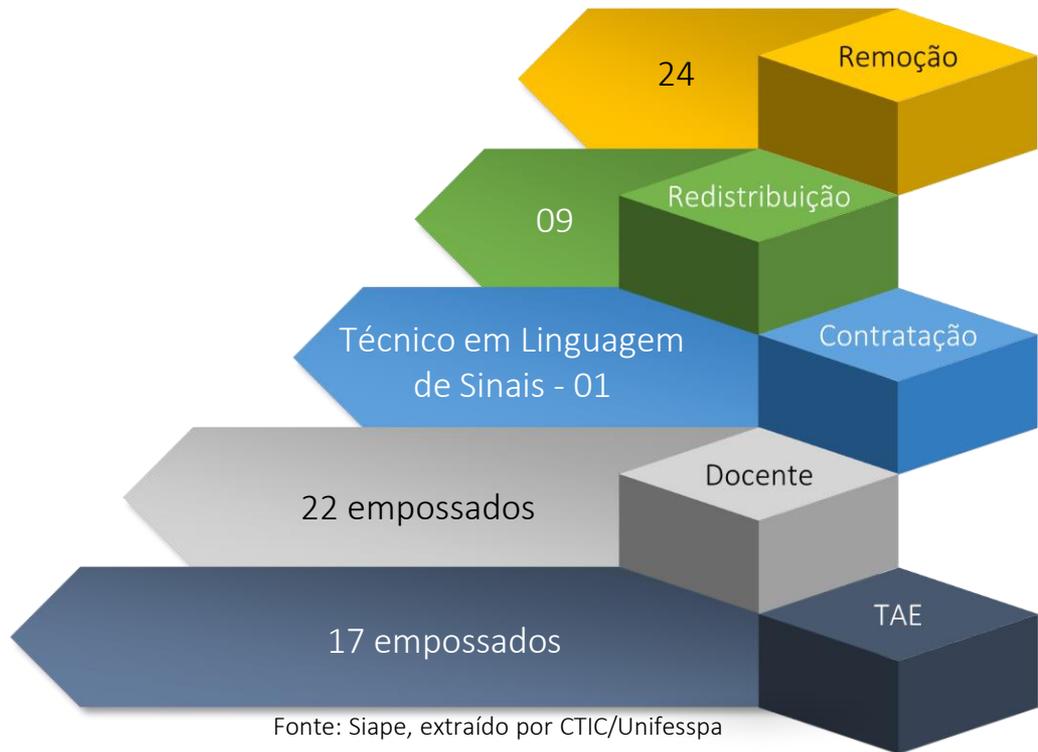
Ao todo, 48 servidores ingressaram na Unifesspa e outros 24 tiveram sua unidade de exercício alterada, à pedido ou de ofício.

Além destes, houve a contratação de 01 técnico especializado em linguagem de sinais.

Apesar do considerável número de ingressos, tivemos também 29 desligamentos.

Vale lembrar que o Ministério da Economia impôs restrições orçamentárias e vetou a nomeação de servidores em códigos novos, autorizando apenas a nomeação em caso de reposição, ou seja, em vagas anteriormente ocupadas.

Infográfico 32: Ingresso e movimentação de pessoal



Fonte: Siape, extraído por CTIC/Unifesspa



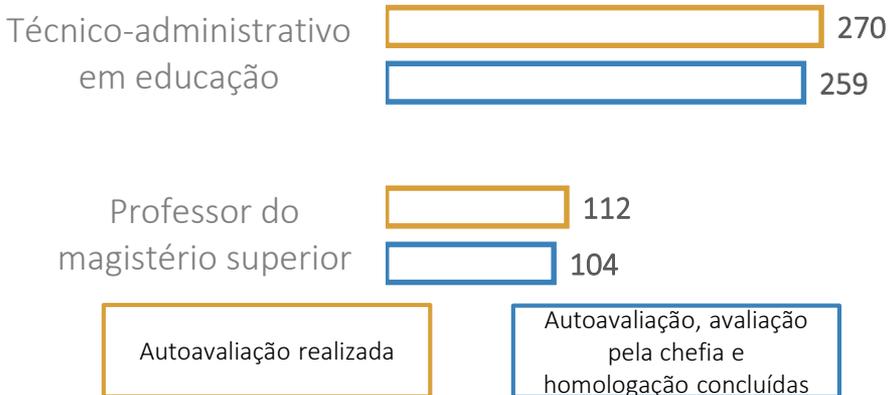
2.6 Avaliação de Desempenho e Remuneração dos Servidores

2.6.1 Avaliação de Desempenho

Os servidores da Unifesspa passam por 02 (dois) tipos de avaliação de desempenho: Avaliação de Desempenho Anual e Avaliação de Desempenho no Estágio Probatório.

A Avaliação de Desempenho Anual é realizada considerando o período avaliativo de julho do ano anterior à junho do ano de realização da avaliação. Realizam essa avaliação os servidores técnico-administrativos em educação que ingressaram até 31 de dezembro do ano anterior ou docentes que ocuparam cargo de direção/função gratificada a qualquer tempo do interstício avaliado.

Infográfico 33: Aderência à Avaliação de Desempenho Anual

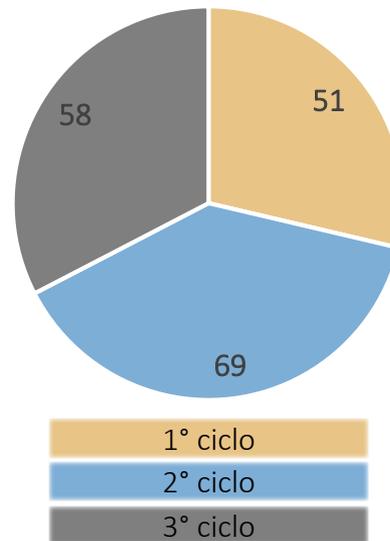


Fonte: Portal de avaliação de desempenho, extraído por Progep/Unifesspa

Os servidores que entraram em exercício depois de 31 de dezembro de 2015 realizam a avaliação de desempenho no estágio probatório de forma periódica, por meio de três ciclos, a serem realizados a cada dez meses.

No ano de 2020 foram encerrados 178 ciclos, conforme infográfico 34.

Infográfico 34: Avaliação de desempenho no estágio probatório realizadas



Fonte: Progep/Unifesspa



A person in a white shirt with hands clasped, overlaid with a blue banner and a silhouette of a person in a suit.

2.7 Progressão e Gratificação

2.7.1 Progressões – Técnico-administrativo em educação

A carreira do servidor técnico-administrativo em educação conta com 02 tipos de progressões e 01 gratificação. São elas: progressão por capacitação profissional, progressão por mérito profissional e incentivo à qualificação.

Progressão por capacitação profissional é concedido ao servidor que completa a carga horária exigida em cursos que tenha correlação com seu ambiente administrativo e a progressão por mérito profissional é devida ao servidor aprovado em avaliação de desempenho de estágio probatório ou anual, dependendo do tempo de exercício no cargo.

Já o incentivo à qualificação é concedido ao servidor que obtém título superior ao exigido no ingresso, e poderá ter relação direta ou indireta.

Foram concedidas durante o ano de 2020 o total de 377 progressões.

Infográfico 35: Progressões por mérito profissional concedidas



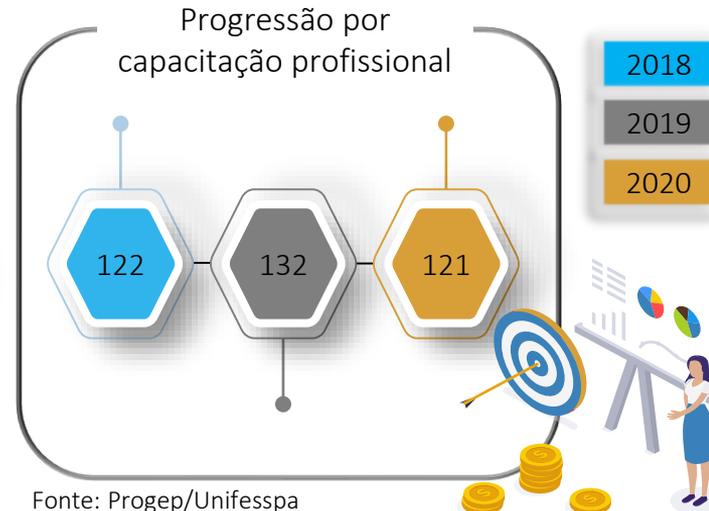
Fonte: Progep/Unifesspa

Infográfico 36: Incentivos à qualificação concedidos



Fonte: Progep/Unifesspa

Infográfico 37: Progressões por capacitação profissional concedidas



Fonte: Progep/Unifesspa

2.7.2 Progressões – Professor do Magistério Superior

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

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.

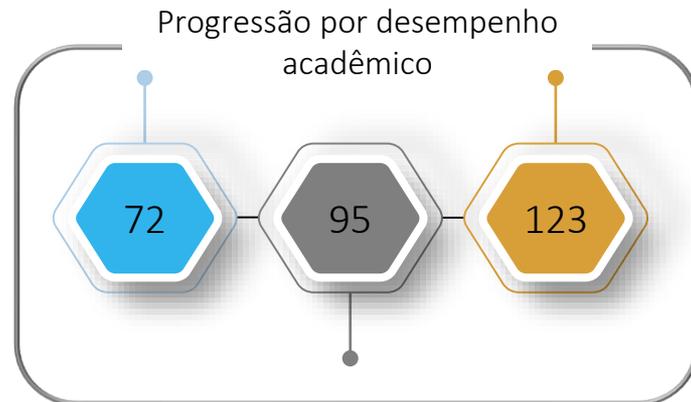
Retribuição por titulação: É concedida ao servidor docente que possuir titulação comprovada e não necessita de interstício mínimo para solicitação.

Infográfico 39: Aceleração da promoção concedida



Fonte: Progep/Unifesspa

Infográfico 38: Progressões por desempenho acadêmico concedidas

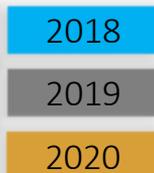


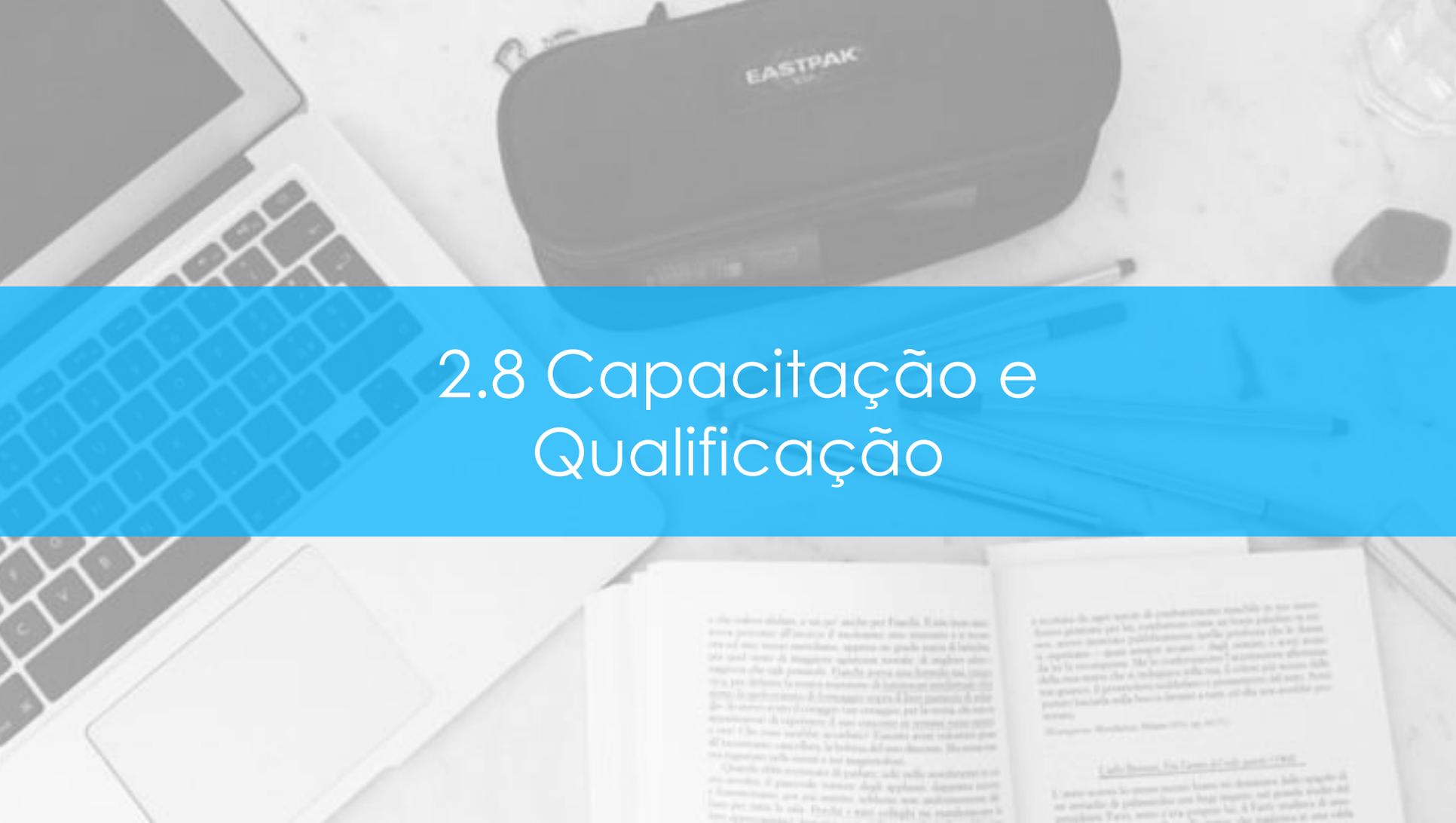
Fonte: Progep/Unifesspa

Infográfico 40: Retribuição por titulação concedida



Fonte: Progep/Unifesspa



A top-down view of a desk with a laptop on the left, a black EASTPAK bag in the center, a blue pen, and an open book at the bottom. A blue horizontal band is overlaid across the middle of the image, containing the text.

2.8 Capacitação e Qualificação

2.8.1 Plano de Desenvolvimento de Pessoas

Em 2019 a nova Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas foi instituída através do Decreto nº 9.991/2020, que trouxe, entre outros temas, novas regras para execução de ações desenvolvimento e concessão de afastamentos para pós-graduação e para licença capacitação.

A partir da vigência do decreto supramencionado, para concessão de afastamentos para participação em ação de desenvolvimento devem ter a necessidade prevista no **Plano de Desenvolvimento de Pessoal - PDP**, que é elaborado pelas IFES, aprovado pelo Reitor e encaminhado ao Ministério da Economia – ME, conforme calendário preestabelecido, em portal específico. É possível encaminhar pedidos de revisão, que tem prazo mensal para envio e para devolutiva sobre a aceitação da revisão.

O Ministério da Economia analisa os PDP's em parceria com a Escola Nacional de Administração Pública – Enap, que delimita quais ações será 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.

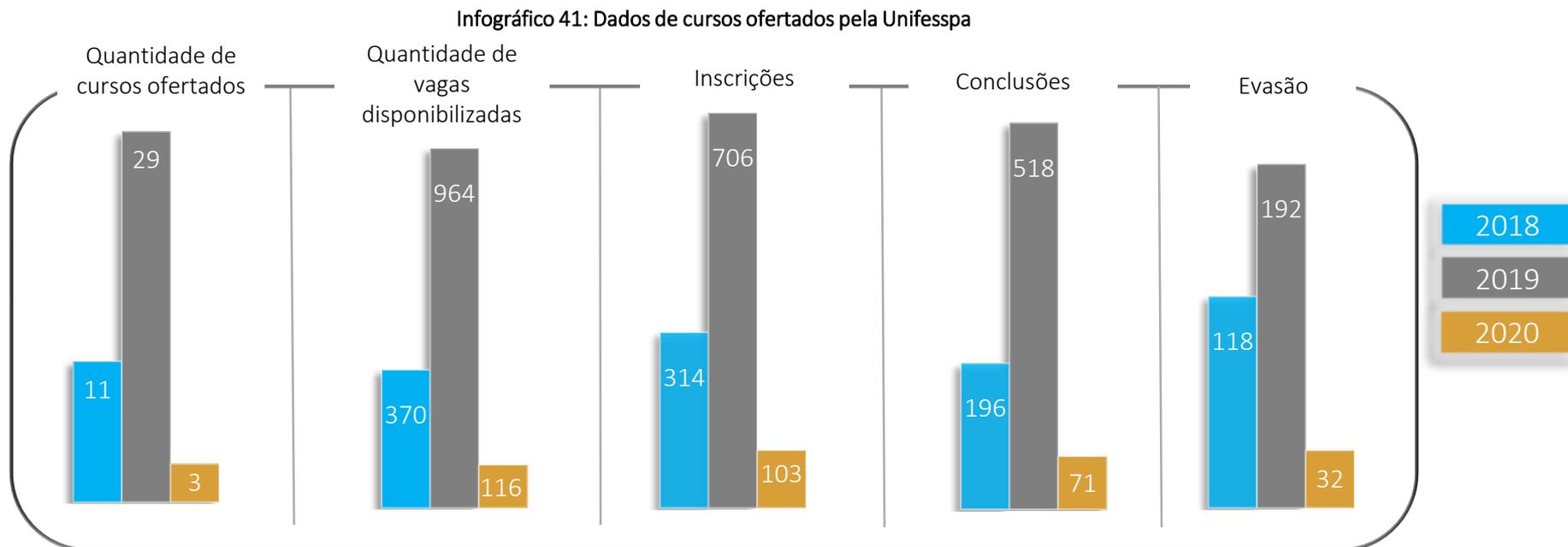
Para os cursos voltados ao atendimento de necessidades de desenvolvimento de competências específicas fica autorizada a contratação de cursos, desde que a necessidades esteja prevista no PDP do órgão.

No Levantamento de Necessidades realizado em 2020 foram recebidas dos servidores 380 necessidades, que foram analisadas e compiladas pela Progep e resultaram no cadastro e aprovação de 225 necessidades.



2.8.2 Ações de Desenvolvimento em números

É possível observar no Infográfico 41 a drástica queda no número de cursos ofertados pela Unifesspa e a consequente redução dos demais índices relacionados. Tal fato se deu em função da pandemia, bem como das instruções para dar preferência aos cursos ofertados pelas escolas de governo.



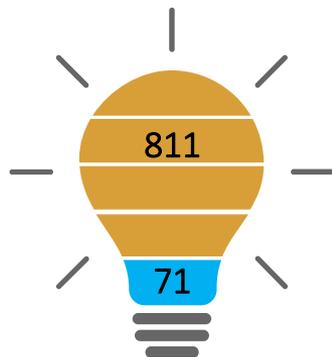
A Progep trabalhou na divulgação de ações gratuitas e online, tanto de escolas de governo e de outras IFES.

Para fins de acompanhamento da efetividade deste método, solicitamos periodicamente o envio de certificados de ações de desenvolvimentos concluídas pelos servidores.

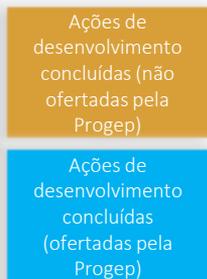
Obtemos uma excelente devolutiva onde foi possível constatar a conclusão de 811 ações de desenvolvimentos pelos servidores da Unifesspa (Infográfico 42)

Este dado mostra a efetividade da oferta de cursos online e da participação em ações gratuitas, exigindo menor investimento financeiro em desenvolvimento de competências transversais.

Infográfico 42: Concluintes de ações desenvolvimento



Fonte: Progep/Unifesspa



Com a crescente oferta de ações gratuitas para atender necessidades transversais, será possível realizar maior investimento em ações para aperfeiçoamento de competências específicas. O Infográfico 40 trouxe dados de ações custeadas com orçamento destinado para capacitação.

Tabela 06: Investimento em ações de Desenvolvimento

Ação de desenvolvimento	Valor
Formação de brigada de Incêndio	R\$38.600,00
Planejamento, Orçamentação, Licitação e Fiscalização de Obras Públicas	R\$3.088,64
PLANILHA DE CUSTOS E FORMAÇÃO DE PREÇOS	R\$7.000,00
Seminário de Gestão de Convênios e Instrumentos de Repasse – Online 100% ao vivo	R\$2.345,24
Prestação de Contas de Convênios online	R\$1.440,00
Curso Ajustes firmados com Fundações de Apoio - Aspectos Jurídicos do TCU	R\$1.894,00
Planejamento da Contratação - ETP e TR em visão sistemática, Perspectiva crítica da nova Pesquisa de Preços (IN 73/2020/-SEGES/ME)	R\$1.100,00
Moodle para Facilitadores	R\$6.996,60
TOTAL	R\$ 62.464,48

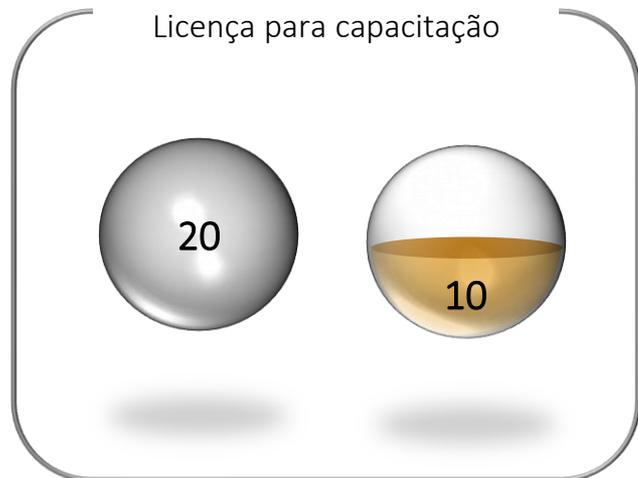
Fonte: Progep/Unifesspa

2.8.3 Afastamentos para participação em ações de Desenvolvimento

É permitido ao servidor a solicitação de licença para capacitação, bastando ter completado 5 anos de efetivo exercício e ter sido aprovado em estágio probatório. O período ao qual o servidor faz jus é de 90 dias, podendo usufruir em até 6 parcelas e cada parcela deverá ser de pelo menos 15 dias. Em 2020 o número de servidores que tiveram esta licença concedida diminuiu 50%.

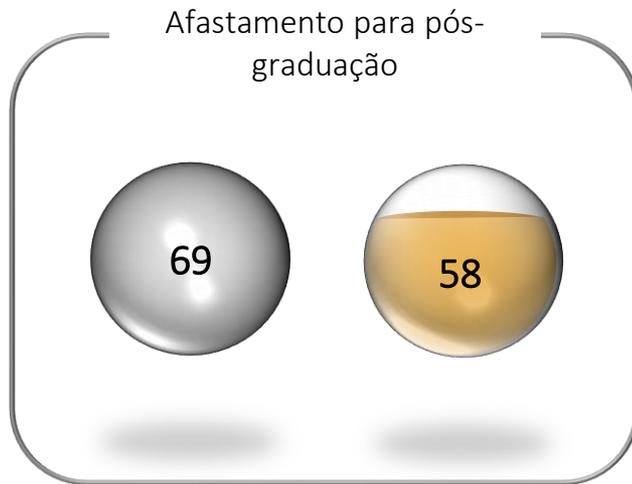
Ao técnico-administrativo que cumpriu estágio probatório também é possível solicitar afastamento para pós-graduação stricto sensu, ao passo que o professor do magistério superior poderá solicitar à qualquer tempo. Em relação à 2019, as concessões deste afastamento teve redução de 17,39%.

Infográfico 43: Servidores afastados em licença para capacitação



Fonte: Siape, extraído por CTIC/Unifesspa

Infográfico 44: Servidores afastados para pós-graduação



Fonte: Siape, extraído por CTIC/Unifesspa





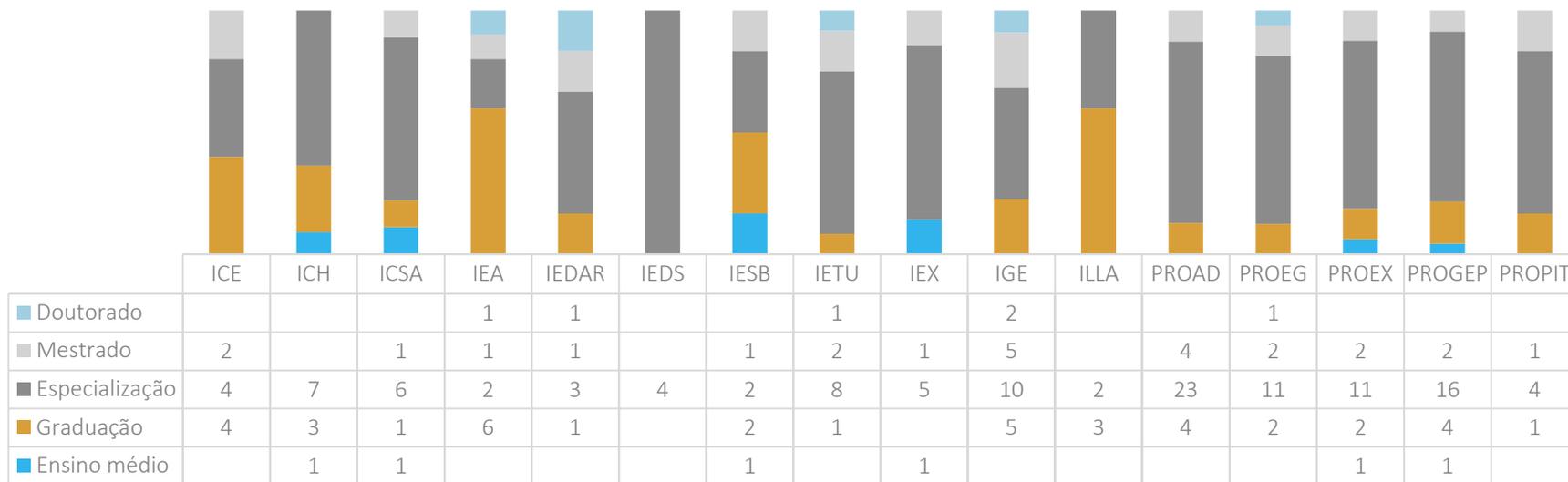
2.9 Titulação

2.9.1 Titulação por carreira e unidade de exercício

A Unifesspa hoje possui 310 técnico-administrativos de nível D e E, que para ingressar devem apresentar titulação de nível médio e superior respectivamente. Ainda assim 54,19% possuem especialização, nível acima do exigido em ambas carreiras, conforme infográficos 45 e 46.

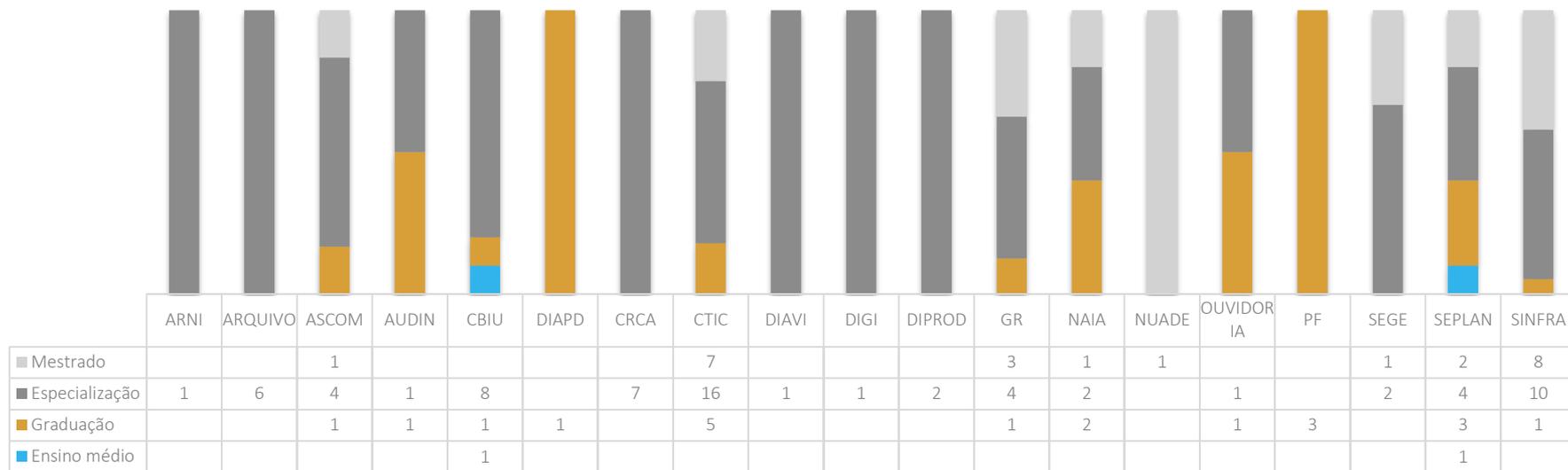
Infográfico 45: Titulação de servidores técnico-administrativos nos institutos e pró-reitorias

Técnico-administrativos em educação



Infográfico 46: Titulação de servidores técnico-administrativos nos órgãos suplementares

Técnico-administrativos em educação

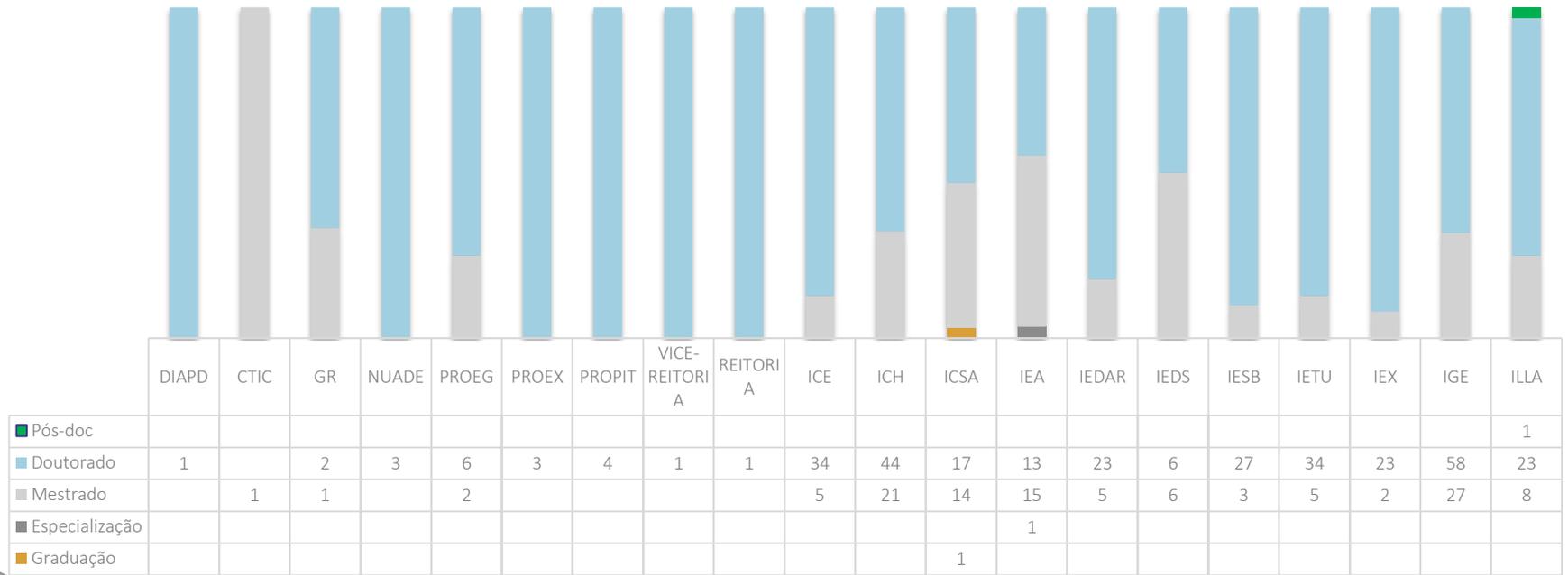


Fonte: Siape, extraído por CTIC/Unifesspa

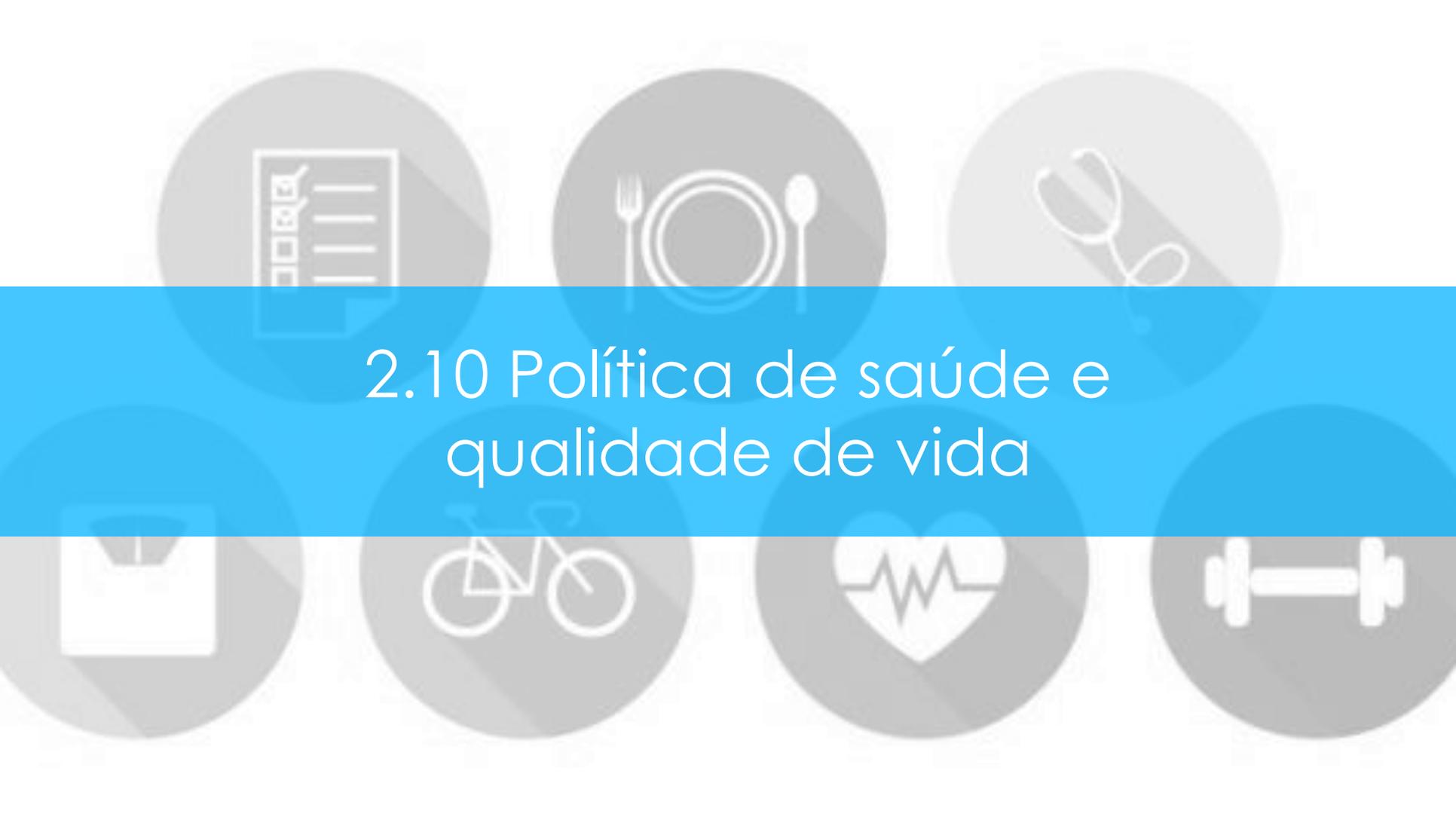
Com 411 professores do magistério superior compondo seu quadro, hoje a Unifesspa conta 78,83% de professores doutores.

Infográfico 47: Titulação dos Professores do Magistério Superior

Professores do magistério superior



Fonte: Siape, extraído por CTIC/Unifesspa



2.10 Política de saúde e qualidade de vida

"Divisão de Saúde e Qualidade de Vida- DSQV/PROGEP".

As Ações de Prevenção à Saúde e Valorização do Servidor, realizadas durante o exercício 2020, teve como principal objetivo, promover bem-estar, saúde e qualidade de vida aos servidores da Unifesspa, buscando construir ambientes de trabalho mais saudáveis e servidores mais comprometidos no processo de autocuidado com sua saúde física, mental e social.

Saúde e Bem-Esta

Ações
de vigilância e promoção
à saúde dos servidores

Valorização

Ambientes culturais,
artísticos e de atividades
de lazer e esportivas



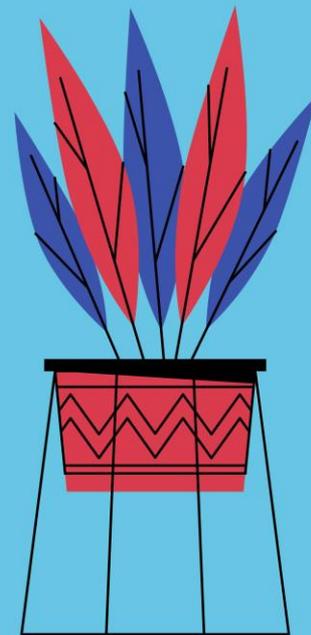


Campanha de Vacinação

Ação promovida em parceria com Secretaria Municipal de Saúde de Marabá.

A campanha foi realizada em todos os Campi da Unifesspa em Marabá. Todos os servidores puderam se imunizar.

Vigilância e
promoção à saúde
dos servidores



Abril Verde

"Ergonomia no uso de Notebook em tempos de trabalho remoto".



Palestra voltada para prevenção de doenças relacionadas ao trabalho. Disponibilizado a todos os servidores da Unifesspa em Marabá e fora de sede.

Vigilância e
promoção à saúde
dos servidores

"Semana de Saúde do Servidor"

Saúde, Qualidade de Vida e Trabalho Remoto

Evento on-line disponibilizado a todos os servidores da Unifesspa de Marabá e fora de sede, realizado para promover saúde, bem-estar físico e emocional de servidores em home office. Realizamos palestras com temas variados nas áreas da Psicologia, Nutrição, Medicina e Educação Física.



Vigilância e
promoção à saúde
dos servidores

Atendimentos Psicológicos

A Unifesspa através da Faculdade de Psicologia/ FAPSI, juntamente com a Divisão de Saúde e Qualidade de Vida-DSQV/PROGEP, desenvolve três projetos de atendimento psicológico para diferentes públicos.



Escuta Servidor

Realiza atendimentos pontuais aos servidores da Unifesspa (docentes e técnicos), que demandaram escuta psicológica durante a pandemia.



Escuta Estudante

Programa de Atendimento psicológico Estudantil, que adaptou a metodologia de atendimento para atender aos estudantes da universidade que demandaram escuta psicológica durante a pandemia.



Circula, palavra!

Pensado especificamente para servidores e colaboradores da secretaria de saúde do município de Marabá, o programa oferece escuta psicológica aos trabalhadores da linha de frente do combate a pandemia do Covid19.

Vigilância e
promoção à saúde
dos servidores

Perícia Oficial em Saúde



Vigilância e
promoção à saúde
dos servidores

Perícia Oficial em Saúde

É o ato administrativo que consiste na avaliação técnica de questões relacionadas à saúde e à capacidade laboral, realizada na presença do periciado por médico ou cirurgião-dentista formalmente designado. A perícia oficial em saúde produz informações para fundamentar as decisões da administração no tocante ao disposto na Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990 e suas alterações posteriores. De acordo com o Decreto nº 7.003, de 9 de novembro de 2009. As perícias médicas oficiais da Unifesspa, são realizadas no SIASS Unifesspa. Em 2020 os atendimentos foram reduzidos devido a pandemia do Covid19.

Perícias Realizadas em 2020

Perícias Médicas Admissionais: 30

Perícias Médicas para fins de Licença Saúde: 20



Durante o Outubro Rosa a Unifesspa lançou campanha de arrecadação de lenços para cabeça, destinados a pacientes em tratamento de câncer de mama, também realizou palestras com médico oncologista falando sobre o tema

No setembro amarelo a Unifesspa realizou Lives que debateram a universidade como espaço para valorização da vida

Realizamos "Juntos podemos superar", campanha solidária com objetivo de arrecadar cestas básicas, que foram doadas aos membros da comunidade acadêmica da Unifesspa em situação de vulnerabilidade.

RESPONSABILIDADE SOCIAL

Campanhas
Outubro Rosa
Novembro Azul
Setembro Amarelo

Doações
Doações de Alimentos
Itens de Higiene

RODA DE CONVERSA E DEBATE COM
TODAS AS SERVIDORAS DA UNIFESSPA.

TEMAS:

LEI MARIA DA PENHA
VIOLÊNCIA CONTRA A MULHER
REPRESENTAÇÃO DA MULHER NA
SOCIEDADE
DESIGUALDADE DE OPORTUNIDADE

Dia Internacional da MULHER





3 DESAFIOS E AÇÕES FUTURAS



3.1 Desafios

✓ Rotinas de trabalho

Neste ano, com o cenário pandêmico, tivemos que nos adaptar às novas rotinas de trabalho, atuando em home office e atentos aos dispositivos legais que norteiam os assuntos de gestão de pessoas. Um ponto relevante foi a construção de Instruções Normativas para regulamentar o trabalho remoto durante a pandemia, que mais tarde passou a ser de responsabilidade da Reitoria que divulgou nova Instrução Normativa para esta finalidade.

Com o intuito de manter os atendimentos em tempo hábil, logo no início do período inicial do trabalho remoto a Progep divulgou pelos meios oficiais os canais de atendimento de acordo com o assunto a ser tratado, bem como os responsáveis por cada atividade.

✓ Gestão de Riscos

Para além dos imprevistos, estava planejado para o ano de 2020 a implantação da Gestão de Riscos no âmbito desta Pró-Reitoria, que não foi consolidado pelo diminuído número de pessoas para tratamento das demandas já existentes, e em função do aumento dos atendimentos durante o trabalho remoto, que demandou mais esforço dos servidores da unidade, tanto pelas novas atividades absorvidas devido ao cumprimento de novas normativas, quanto pela adaptação na nova modalidade de trabalho.

✓ Publicização de procedimentos

Também em razão da desproporcionalidade entre o número de processos sob a responsabilidade da Progep e o número de servidores lotados, outras ações não foram concluídas, como a atualização e publicação dos manuais, procedimentos e desenhos de processos das atividades exercidas por esta Pró-Reitoria, que tem previsão de término em 2021.

Visando fortalecer a transparência, planejamos a reestruturação do site, para que as informações sejam organizadas de forma mais intuitiva.

✓ Normativas internas

Outras metas traçadas para este ano restaram prejudicadas pela crescente alterações de dispositivos legais voltados para a gestão de pessoas. Intencionamos propor regulamentação para processos de afastamentos para capacitação/qualificação e licença para capacitação, no entanto, a publicação do Decreto nº 9.991/2019 que trata da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas culminou na publicação de diversos outros normativos relacionados aos processos de afastamentos citados.

Conforme planejado, elaboramos o Regimento da Progep, que foi finalizado e submetido ao Consun/Unifesspa e está aguardando aprovação.

✓ Ações de desenvolvimento

Entre as diversas mudanças nas rotinas de trabalho, a capacitação agora tem uma nova dinâmica, uma vez que o Ministério da Economia elaborou uma estratégia, em parceria com a Enap, para oferta de ações que aprimorem ou desenvolvam competências transversais, de forma gratuita. As informações encaminhadas pelas instituições através do Plano de Desenvolvimento de Pessoas – PDP, passam a ser o ponto inicial para definição da gama de cursos ofertadas pela referida escola de governo, diminuindo o investimento em capacitação com recurso próprio da Universidade, podendo agora destinar ao desenvolvimento e aprimoramento de competências específicas, que é um ponto positivo. Outrossim, é o fato do aumento de oferta de curso online, que possibilita ao servidor flexibilidade em relação à realização de cursos, aumentando consideravelmente o número de ações concluídas pelos servidores.

✓ Bolsa estágio não-obrigatória

A gestão de bolsa estágio não-obrigatório passou à ser de ingerência da Progep em 2020, o que nos levou a repensar os processos envolvidos, a fim de atender as legislações vigentes. No entanto não houveram novas seleções, pelo fato da alteração da modalidade de execução das atividades administrativas, que passou a acontecer de forma remota. Assim, no que se refere à bolsa estágio não-obrigatório, focamos em adequar o quantitativo, conforme previsto no RAA do ano de 2019, houve a necessidade de atendimento à Instrução Normativa 213/2019-ME, que reduz o número de bolsa estágio não-obrigatório nas instituições, de 20 para 8%. A Progep planejou e executou a redução gradativa e o número de bolsas foram distribuídas de maneira equânime entre as unidades. Assim, a adequação iniciou em março e findou em dezembro.

✓ Saúde e qualidade de vida

Para apoiar o servidor nesta fase, vale destacar a Escuta ao Servidor, que realizou atendimentos aos docentes e técnico-administrativos do nosso quadro de servidores. Preocupada com o papel social da nossa Instituição, a Progep estendeu também o atendimento psicológico aos discentes da Unifesspa, bem como aos servidores e colaboradores da Secretaria Municipal de Saúde de Marabá.

✓ Ingresso de servidores

Atipicamente este ano não foram realizadas seleções e contratações de professor substituto. Tal fato ocorreu pela interrupção do período letivo, bem como pelas restrições orçamentárias impostas pelo Ministério da Economia - ME. Também afetada pelas restrições orçamentárias impostas pelo ME, as nomeações aconteceram apenas para reposições, ficando as vagas novas impossibilitadas de serem ocupadas.

Assim, a força sofreu forte impacto considerando a drástica redução de bolsa estágio não-obrigatório, não contratação de professor substituto e impossibilidade de nomeação para novas vagas.

✓ Ferramentas de gestão

Está em processo de construção o Plano de Desenvolvimento da Unidade, em fase inicial e com previsão de finalização em 2021.

Para gerenciar as metas relacionadas ao planejamento de gestão desta unidade, criou-se ainda o Comitê de Assessoramento de Gestão, que será responsável por elaborar e acompanhar o andamento do planejamento das ações estratégicas da Progep.

3.2 Ações futuras

Para 2021, a Progep pretende focar nas ações estratégicas, apoiada pelo Comitê de Assessoramento de Gestão. Assim, temos a intenção de concluir as seguintes demandas:

Quadro 03: Ações programadas para 2021



Revisão e proposição de normativas internas

Criação de comissão para estudo de viabilidade de implantação do Programa de Gestão, segundo a Instrução Normativa nº 65/2020 – Ministério da Economia

Iniciar diálogo junto à Seplan para início do mapeamento de processos na Unifesspa, pra fins de dimensionamento de força de trabalho

Iniciar o dimensionamento da força de trabalho dos Técnico-administrativos em Educação

Finalização dos Manuais de procedimentos e desenhos de processos

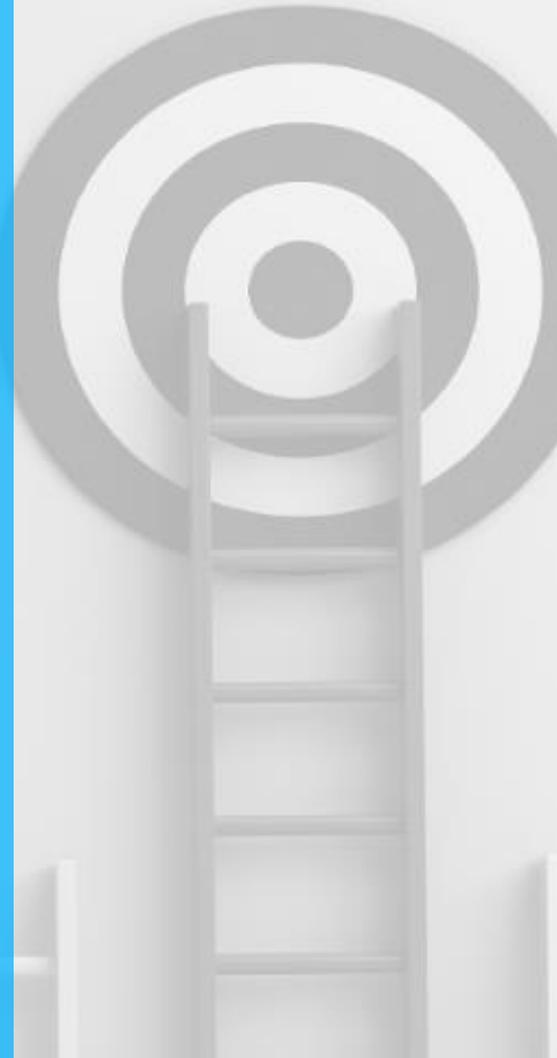
Implantação da Gestão de Riscos

Plano de afastamento da Unidade

Conclusão do Plano de Desenvolvimento da Unidade



4 RESULTADOS E DESEMPENHO DA GESTÃO



The background image shows a person's hand holding a tablet. The tablet screen displays several data visualization elements: a bar chart with four bars of increasing height, a line graph with three data points and an upward trend, a grid of dots, and a circular gauge chart showing 93%. Other smaller gauge charts with percentages like 65% and 83% are visible in the background. A blue banner with white text is overlaid across the middle of the image.

4.1 Apresentação dos indicadores de desempenho

4.1.1 Indicadores de desempenho

Atualmente monitoramos 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.

4.1.2 Série histórica dos indicadores de desempenho

Tabela 07: Histórico de ICTA e IQCD

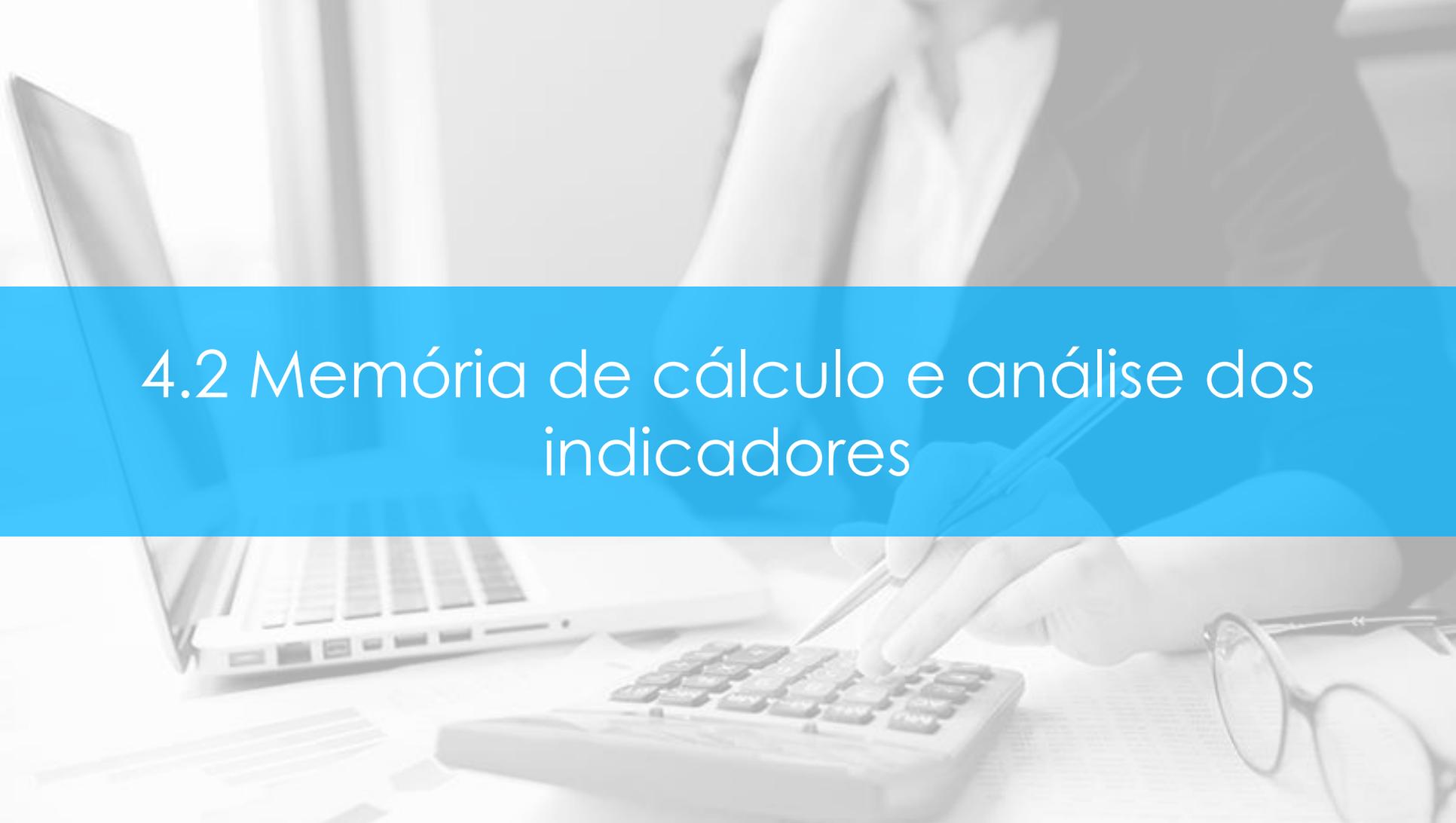
Objetivos Estratégicos	Indicador	Metodologia de apuração / Fórmula de apuração	Série Histórica				Resultado
			2016	2017	2018	2019	2020
Fomentar a qualificação e a capacitação dos servidores, bem como consolidar um ambiente de trabalho democrático, acolhedor, com respeito à diversidade e à liberdade de cátedra	Índice de capacitação do corpo técnico-administrativo (ICCTA)	= $\frac{\text{Nº de servidores técnico-administrativo capacitados}}{\text{Nº total de técnico-administrativo}} \times 100$	47,31%	41,13%	41,13%	67,21%	46,45%
	Índice de qualificação do corpo docente (IQCD)	Em que: $= \frac{5D + 3M + 2E + 1G}{D + M + E + G}$ D é o número total de professores doutores; M é o número de mestre; E, o de especialistas; e G, o de graduados.	3,92	4,03	4,21	4,34	4,46

Fonte: Progep/Unifesspa

Tabela 08: Histórico de IQCTA e Índice de fixação de doutores

Objetivos Estratégicos	Indicador	Metodologia de apuração / Fórmula de apuração	Série Histórica				Resultado
			2016	2017	2018	2019	2020
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)	$= \frac{5D + 3M + 2E + 1G + 0,5EM}{D + M + E + G + EM}$ <p>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.</p>	1,59	1,63	1,38	1,82	1,99
	Índice de fixação de docentes doutores	$= \frac{a - b}{a} \times 100$ <p>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</p>	-	-	-	96,06%	96,79%

Fonte: Progep/Unifesspa

A grayscale photograph of a person in a white shirt sitting at a desk. The person is using a calculator and a pen. A laptop is open to the left, and a pair of glasses is on the desk to the right. A blue horizontal bar is overlaid across the middle of the image, containing white text.

4.2 Memória de cálculo e análise dos indicadores

4.2.1 Cálculo e análise dos indicadores

Tabela 09: Análise de ICTA e IQCD

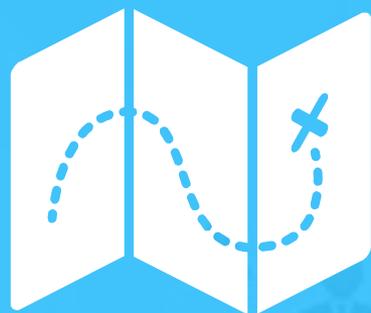
Indicador	Metodologia de apuração / Fórmula de apuração	Resultado 2020	Memória do Cálculo
Índice de capacitação do corpo técnico-administrativo (ICCTA)	= $\frac{\text{Nº de servidores técnico-administrativo capacitados}}{\text{Nº total de técnico-administrativo}} \times 100$	46,45%	$\frac{144}{310} \times 100$
<p>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.</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>	4,46	$\frac{5*324 + 3*115 + 2*1 + 1*1}{411}$
<p>Análise: O índice de qualificação do corpo docente (IQCD) teve um aumento de 4,34 para 4,46 neste ano. 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 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/Unifesspa

Tabela 10: Análise de IQCTA e Índice de fixação de doutores

Indicador	Metodologia de apuração / Fórmula de apuração	Resultado 2020	Memória do Cálculo
Índice de qualificação do corpo técnico-administrativo (IQCTA)	$= \frac{5D + 3M + 2E + 1G + 0,5EM}{D + M + E + G + EM}$ <p>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.</p>	1,99	$\frac{5*6 + 3*49 + 2*188 + 1*59 + 0,5*8}{310}$
<p>Análise: O aumento para 1,99 representa melhoria de 8,54% 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	$= \frac{a - b}{a} \times 100$ <p>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</p>	96,79%	$\frac{312 - 10}{312} \times 100$ <p>a = 290 + 22 b = 10</p>
<p>Análise: Iniciando o acompanhamento deste índice em 2019, registramos crescimento de 96,06% para 96,79%, 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 candidatos doutores inscrito.</p>			

Fonte: Progep/Unifesspa



5

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Visando dar continuidade no atendimento ao servidor garantindo a manutenção de seus direitos e promovendo bem-estar, esta Progep trabalha para aperfeiçoar seus processos continuamente e proporcionar atendimento de qualidade de forma descentralizada, mesmo com a sua força de trabalho reduzida, em detrimento da necessidade, e da crescente demanda institucional.

Ao longo de 2020, 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.

6 Lista de figuras, quadros e infográficos

INFOGRÁFICOS

Infográfico 1: Identificação da unidade e titulares de funções/cargos.....	11	Infográfico 27: FG e CD por gênero e carreira.....	26
Infográfico 2: Identificação da unidade e titulares de funções/cargos.....	12	Infográfico 28: Faixa etária por carreira.....	28
Infográfico 03: Evolução - ativo permanente.....	16	Infográfico 29: Faixa etária por gênero.....	28
Infográfico 04: Evolução - ativo permanente.....	18	Infográfico 30: Evolução da despesa com pessoal.....	30
Infográfico 05: Evolução – Estagiário.....	18	Infográfico 31: Concursos abertos.....	33
Infográfico 06: Evolução – Professor Substituto.....	18	Infográfico 32: Ingresso e movimentação de pessoal.....	34
Infográfico 07: Evolução – Cedido/Requisitado.....	18	Infográfico 33: Aderência à Avaliação de Desempenho Anual.....	36
Infográfico 08: Evolução – Exercício provisório.....	18	Infográfico 34: Avaliação de desempenho no estágio probatório realizadas...36	
Infográfico 09: Evolução – Ativo em outro órgão.....	18	Infográfico 35: Progressões por mérito profissional concedidas.....	38
Infográfico 10: Evolução – Exercício descentralizado.....	18	Infográfico 36: Incentivos à qualificação concedidos.....	38
Infográfico 11: Evolução – Contrato temporário.....	18	Infográfico 37: Progressões por capacitação profissional concedidas.....	38
Infográfico 12: Situação funcional dos colaboradores em 2020.....	20	Infográfico 38: Progressões por desempenho acadêmico concedidas.....	39
Infográfico 13: Servidores por categoria.....	21	Infográfico 39: Aceleração da promoção concedida.....	39
Infográfico 14: Gênero dos professores do magistério superior.....	22	Infográfico 40: Retribuição por titulação concedida.....	39
Infográfico 15: Gênero dos técnico-administrativos em educação.....	22	Infográfico 41: Dados de cursos ofertados pela Unifesspa.....	42
Infográfico 16: Gênero dos professores substitutos.....	22	Infográfico 42: Concluintes de ações desenvolvimento.....	43
Infográfico 17: Gênero dos estagiários não-obrigatórios.....	22	Infográfico 43: Servidores afastados em licença para capacitação.....	44
Infográfico 18: Gênero dos servidores ativos permanentes.....	22	Infográfico 43: Servidores afastados para pós-graduação.....	44
Infográfico 19: PcD por tipo de deficiência.....	23	Infográfico 45: Titulação de servidores técnico-administrativos nos institutos e pró-reitorias.....	46
Infográfico 20: Servidores ativos permanentes por área de atuação.....	23	Infográfico 46: Titulação de servidores técnico-administrativos nos órgãos suplementares.....	47
Infográfico 21: Servidores por unidade acadêmica.....	24	Infográfico 47: Titulação dos Professores do Magistério Superior.....	48
Infográfico 22: Etnia por carreira.....	25		
Infográfico 23: Etnia por gênero.....	25		
Infográfico 24: Distribuição dos servidores por etnia.....	25		
Infográfico 25: Faixa salarial por carreira.....	26		
Infográfico 26: Faixa salarial por gênero.....	26		

TABELAS

Tabela 01: Situação funcional histórica dos colaboradores da Unifesspa.....	17
Tabela 02: Servidores por unidade administrativa e órgão suplementar.....	24
Tabela 03: Série histórica de remuneração por carreira.....	27
Tabela 04: Série histórica de despesa com pessoal.....	30
Tabela 05: Composição de despesa.....	31
Tabela 06: Investimento em ações de Desenvolvimento.....	43
Tabela 07: Histórico de ICTA e IQCD.....	66
Tabela 08: Histórico de IQCTA e Índice de fixação de doutores.....	67
Tabela 09: Análise de ICTA e IQCD.....	69
Tabela 10: Análise de IQCTA e Índice de fixação de doutores.....	70

IMAGEM

Imagem 1: Estrutura organizacional da Progep.....	9
---	---

QUADROS

Quadro 01: Servidores em exercício na Progep.....	10
Quadro 02: Cargos técnico-administrativos em educação na Unifesspa.....	21
Quadro 03: Ações programadas para 2021.....	62