

Relatório Anual de Atividades

2019



UNIFESSPA

Pró-reitoria de Desenvolvimento e
Gestão de Pessoas

REITOR

Maurílio de Abreu Monteiro

VICE-REITORA

Idelma Santiago da Silva

**PRÓ-REITOR DE DESENVOLVIMENTO E
GESTÃO DE PESSOAS**

Marcel Ferreira Miranda

Sérgio Ricardo Almeida da Hora

Coordenadora Técnica

Juliana de Sá Souto

**Coordenador de Legislação e Orientação
Normativa**

Fernando Ferreira Rabelo

**DIRETORA DE DESEMPENHO E
DESENVOLVIMENTO**

Giselle da Costa Batista

**Chefe da Divisão de Capacitação e
Acompanhamento de Desempenho e
Carreira**

Kelly Ferreira de Souza Pimentel

**Coordenador de Capacitação e
Desenvolvimento**

Thiago Messias Dall Alba

Eliene Barros de Freitas

**Coordenadora de Acompanhamento de
Desempenho e Carreira**

Joseani Torres da Costa

Alexandre Garcia de Farias

Assessor de Seleção e Admissão

Francisco José Pereira da Silva

**CHEFE DA DIVISÃO DE SAÚDE E
QUALIDADE DE VIDA**

Sheila Freire de Oliveira

**Chefe do Departamento de Assistência
Psicossocial**

Dhene Almeida Pacheco

**Chefe do Departamento de Vigilância à
Saúde do Servidor**

Angeli Pena Galvão Fonseca

Dair Sousa Silva

Poliana Gonçalves Ferreira

**Chefe do Departamento de Qualidade de
Vida e Responsabilidade Social**

Juliana Alexandrino Lima Costa

**DIRETOR DE ADMINISTRAÇÃO DE
PESSOAL**

Gilvandro Noronha Machado

Chefe da Divisão de Registro e Controle

Izabel Venini Moraes Brito

**Chefe do Departamento de Controle de
Processos e Atos**

Maria Aparecida Ferreira da Silva Carneiro

Coordenador de Registro de Pessoal

Jonatas Nunes dos Santos Daudt

**Chefe da Divisão de Administração de
Pagamento**

Lidiane de Fátima Vieira dos Santos

Machado

**Chefe do Departamento de Folha de
Pagamento e Orçamento**

Luciano de Castro Lima



1. Introdução

A Pró-Reitoria de Desenvolvimento e Gestão de Pessoas (Progep) apresenta os dados resultantes das ações no decorrer do ano de 2019, em que, mesmo diante os desafios de contenção orçamentária e da não liberação de novos códigos de vagas previstos na lei de criação da Universidade, desenvolveu importantes ações de promoção e para a implementação de políticas de gestão de pessoas para o atendimento dos objetivos institucionais, alinhadas com os indicadores de gestão do Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI), e em consonância com as diretrizes de Pessoal Civil da Administração Pública Federal.



Das diversas ações realizadas, destaca-se o considerável aumento dos índices de capacitação, com 236,64% na quantidade de vagas disponibilizadas em ações de capacitação, e com 264,28% no número de concluintes nos cursos ofertados, resultado atingido a partir do lançamento do Plano Anual de Capacitação pela Diretoria de Desempenho e Desenvolvimento da Progep, ora construído de forma participativa dos servidores, com base no Levantamento de Necessidades de Capacitação individual e nas Avaliações de Desempenho Individuais, e de acordo com o previsto no Plano de Desenvolvimento Institucional.

Em continuidade à atividade iniciada em 2018, a Progep conseguiu avançar no processo de digitalização dos documentos que compõem o assentamento funcional dos servidores, com a respectiva alimentação das pastas funcionais no sistema do Assentamento Funcional Digital do Governo Federal (SIGEPE-AFD), com a totalização de 208 pastas físicas digitalizadas do legado, anterior a julho de 2016.. Uma ação direcionada pela Comissão de Implantação do Assentamento Funcional Digital, e executada por dois servidores arquivistas e um bolsista, em atendimento do disposto na Portaria Normativa SGP/MP nº 9/2018,



1. Introdução

Após um extenso período de definição e preparação, a Progep, através de parceria entre a Divisão de Registro e Controle (DIRC/DAP/Progep) e o Centro de Tecnologia da Informação e Comunicação (CTIC), iniciou a confecção via sistema interno SIGRH (Sistema Integrado de Gestão de Recursos Humanos), com a entrega de mais da metade das carteiras de identificação funcional dos servidores aptos, de acordo os critérios da carteira de identidade funcional da Unifesspa, regulamentada pela Portaria nº 0947/2019-GR/Unifesspa. Tal identificação visa facilitar o acesso e o trânsito de seu portador nas dependências da Unifesspa, em atendimento às normas internas, e a utilização como identificação em outros órgãos públicos, estabelecimentos comerciais, incluído aqueles que possuem parcerias com a universidade.



Também há que se registrar o elevado fluxo de processos de diversos assuntos com 2925 movimentações; a emissão de mais de 2000 mil atos da Reitoria, a partir da Divisão de Registro e Controle, que refletem diretamente na utilização dos sistemas internos de gestão e do Governo Federal em atividades de registro e gestão mensal da folha de pagamento. As demandas operacionais são constantes e crescentes na instituição, e não estão sendo acompanhadas pela força de trabalho desta Pró-Reitoria, mesmo com a benesse da implantação e adoção dos processos eletrônicos via sistema interno SIPAC e via módulo de servidor do sistema SIGEPE, um grande ganho para a instituição com economia e praticidade, e para o meio ambiente.

E, por fim, para cuidar de nossos servidores, destacamos as ações coordenadas pela Divisão de Saúde e Qualidade de Vida da Progep que visam a prevenção e promoção à saúde do servidor, realizadas com a parceria de profissionais autônomos e empresas parceiras, e patrocínios, com o principal objetivo de promover o bem-estar, orientações para a saúde e a qualidade de vida, para contribuir com a construção de ambientes de trabalho mais saudáveis e orientações para cuidados com a sua saúde.



A Pró-Reitoria de Desenvolvimento e Gestão de Pessoas, criada em 2015 pela Resolução CONSUN nº 11 e reestruturada pela Resolução CONSUN nº 77 de 05 de dezembro de 2019, apresenta uma força de trabalho de 25 servidores, todos ocupantes de cargos da Carreira de Técnico-Administrativo em Educação, dos quais 22 estão em efetivo exercício, 01 cedido de outra Universidade, 01 em exercício provisório em outro órgão e 01 afastado para pós-graduação, com exercício distribuído em diversas subunidades para atendimento de um universo de 900 servidores e estagiários, o que ainda demonstra o reduzido número de servidores frente às necessidades da área de gestão de pessoas na Universidade.

Deve-se registrar que, no final do ano de 2019, a Progep ganha novo estímulo com a realocação de sua equipe de trabalho nas novas instalações do prédio do Bloco Central da Unidade III da Campus Universitário de Marabá, dando novo ânimo à equipe e podendo proporcionar um atendimento de melhor qualidade ao público.

Identificação da Unidade

Nome / Sigla: Pró-Reitoria de Desenvolvimento e Gestão de Pessoas (Progep)

Endereço completo: Avenida dos Ipês, s/n, Cidade Universitária, Loteamento Cidade Jardim, Unidade 3, Bloco Central, 4º andar

Ato de criação da Unidade: Resolução CONSUN nº 77 de 05 de dezembro de 2019

E-mail e Telefone da Unidade: Progep@unifesspa.edu.br – 2101-7152 / 7162

Nome do Dirigente: Marcel Ferreira Miranda

Portaria de nomeação e Período de Gestão: Portaria nº 464/2015-GR/Unifesspa, a partir de 15 de maio de 2015 até a presente data.

Cargo PCCTAE	Titulação Acadêmica	Qde
ADMINISTRADOR	Especialização	2
ADMINISTRADOR (exercício provisório em outro órgão)	Mestrado	1
ARQUIVISTA	Especialização	1
ASSISTENTE SOCIAL	Especialização	1
CONTADOR	Especialização	2
ENFERMEIRO DO TRABALHO	Especialização	1
ENGENHEIRO DE SEG DO TRABALHO	Especialização	1
PSICOLOGO-AREA (afastado para pós-graduação)	Especialização	1
TECNICO EM ASSUNTOS EDUCACIONAIS (cedido de outro órgão)	Especialização	1
ASSISTENTE EM ADMINISTRAÇÃO	Graduação	4
ASSISTENTE EM ADMINISTRAÇÃO	Especialização	10



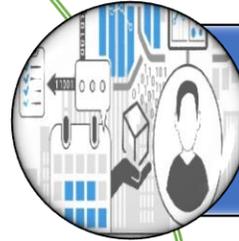
2. Campo de Atuação da Progep

2.1 Conformidade legal

A Pró-Reitoria de Desenvolvimento e Gestão de Pessoas observa as orientações e diretrizes estabelecidas pelo órgão Central do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal (Sipec), pelo Ministério da Educação, e pelos órgãos de controle externo Controladoria-Geral da União (CGU) e Tribunal de Contas da União (TCU), para assegurar o disposto no regime jurídicos dos servidores pela Lei nº 8.112/1990, na carreira do Magistério Superior pela Lei nº 12.772/2012, e na carreira de Técnico-administrativo em Educação pela Lei nº 11.091/2005 e demais normas aplicáveis à Gestão de Pessoas.



Alguns Indicadores de Conformidade



Registro no Sistema e-Pessoal do Tribunal de Contas da União de todos os atos de admissão, vacância e pensão civil para análise e julgamento, conforme Instrução Normativa TCU nº 78/2018.

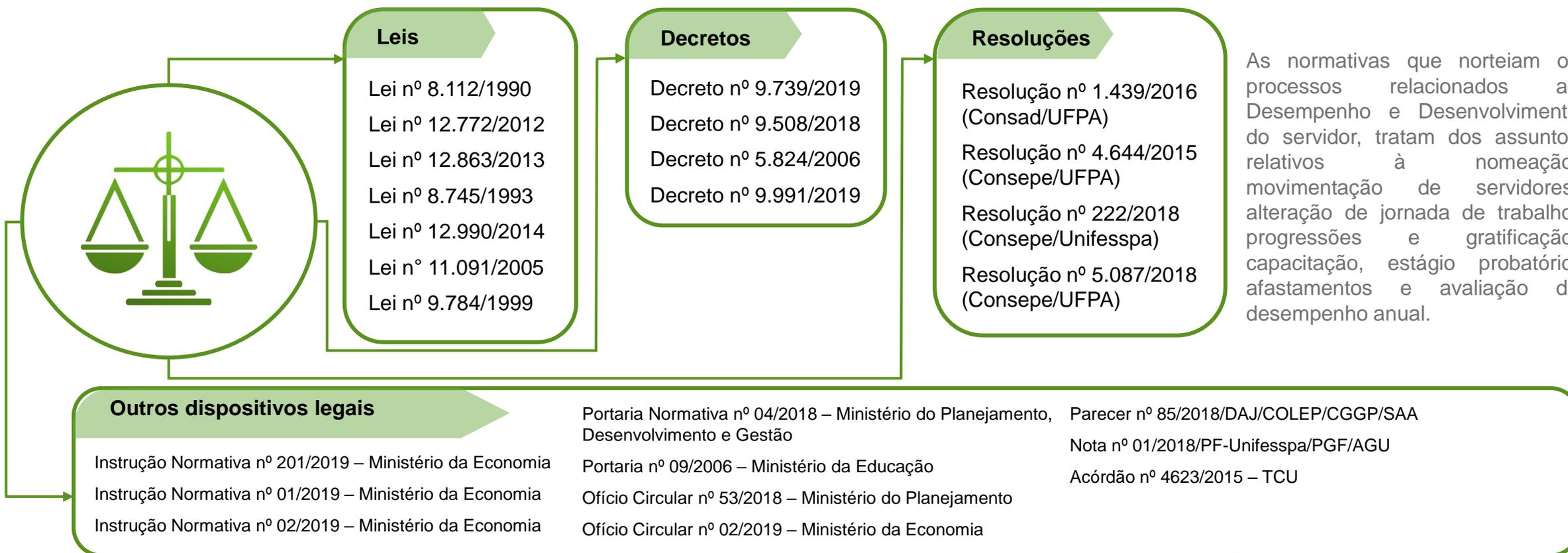


Recebimento e controle da autorização de acesso à Declaração de Bens e Rendas no Sistema Integrado de Gestão de Recursos Humanos (SIGRH) de todos os servidores ingressantes na Universidade, de acordo com a Lei nº 8.429/1992, o Decreto 5.483/2005, a Portaria Interministerial CGU/MPOG 298/2007 e para os que exerceram ou exercem chefias, conforme a Lei nº 8.730/1993, bem como da Instrução Normativa do TCU nº 67/2011.



Acompanhamento e registro dos atos de concessões, de licenças, de afastamentos, de progressões, dos auxílios e de benefícios; dos processos de reposição ao erário de acordo com a Orientação Normativa SGP/MP nº 05/2013.; e atendimentos das recomendações e determinações dos órgãos de controle.

Principais nortes legais relacionados aos serviços relacionados ao Desempenho e Desenvolvimento do servidor:

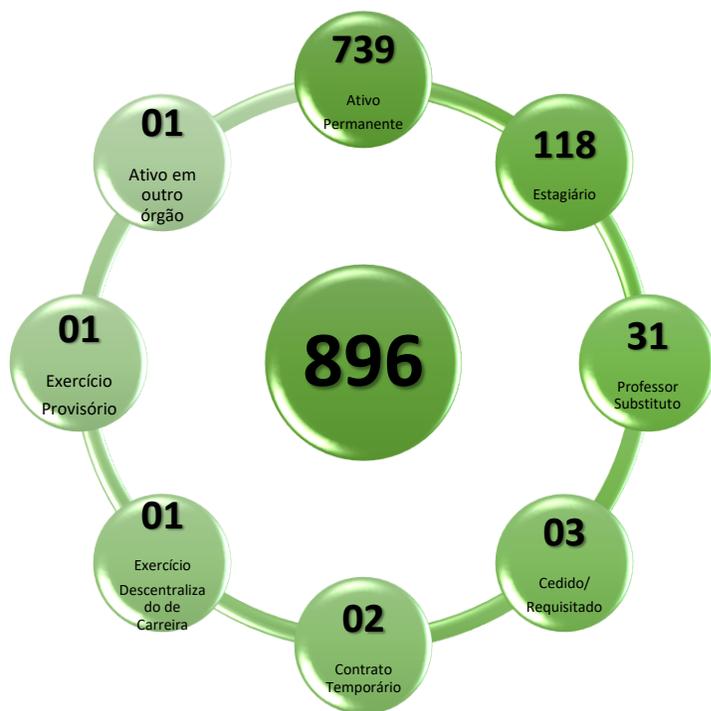


As normativas que norteiam os processos relacionados ao Desempenho e Desenvolvimento do servidor, tratam dos assuntos relativos à nomeação, movimentação de servidores, alteração de jornada de trabalho, progressões e gratificação, capacitação, estágio probatório, afastamentos e avaliação de desempenho anual.

2.2 Avaliação da Força de Trabalho

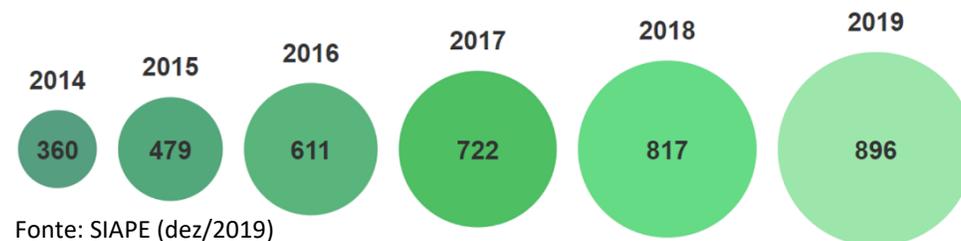
2.2.1 Evolução do quadro de pessoal e situação funcional

Ao longo dos anos, a Unifesspa tem crescido em área construída, em número de cursos e alunos, e em número de servidores, embora nesse último não proporcionalmente, houve também avanço. Hoje, contamos com uma força de trabalho composta por 896 pessoas. Desse total, 740 são servidores da Unifesspa ocupantes de cargos efetivos.



Fonte: SIAPE (dez/2019)

Abaixo, a demonstração de crescimento da força de trabalho desde 2014, que passou de 360 para 896 pessoas:



Fonte: SIAPE (dez/2019)

Perfil da nossa diversidade



2.2.2 Gênero, Carreira e Deficiência

A Unifesspa, através da Progep, busca incentivar a construção de uma Universidade diversa. Preocupada em manter o quadro de servidores plural, trabalhamos pela equidade e para que a representatividade dentro do quadro de servidores seja uma realidade, entendendo que a valorização do servidor é nosso principal papel.

A seguir, a demonstração do perfil dos servidores da Unifesspa:

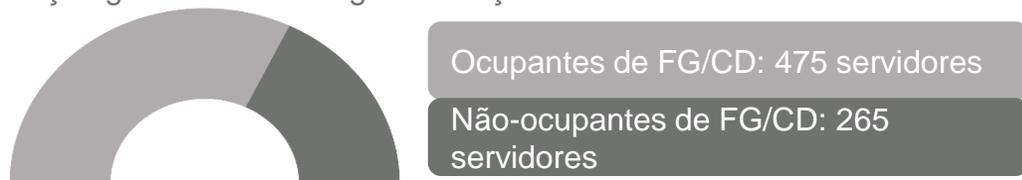


Fonte: CTIC/Unifesspa. Dados extraídos em dez/2019

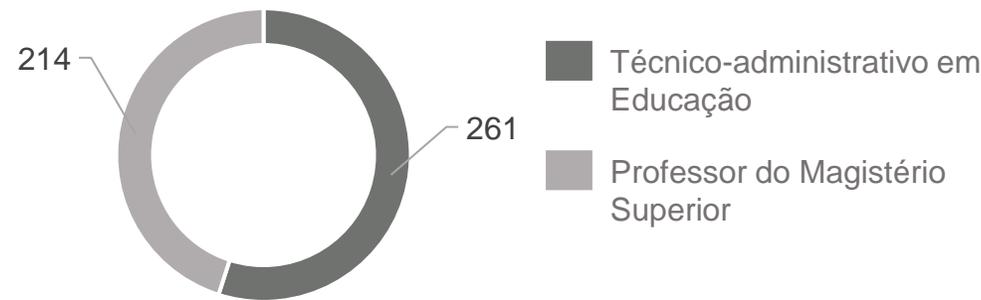
No infográfico anterior é possível constatar que o número de homens ocupantes de cargos efetivos representa 54,05% do total de servidores.

Entre os técnico-administrativos em educação, 53,72% são do sexo feminino. Já entre os professores do magistério superior a maioria é do sexo masculino, totalizando 59,63%.

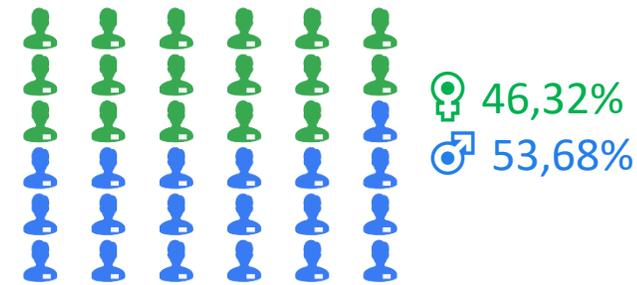
Acerca dos cargos de chefia, 64,19% dos servidores efetivos ocupam função gratificada ou cargo de direção.



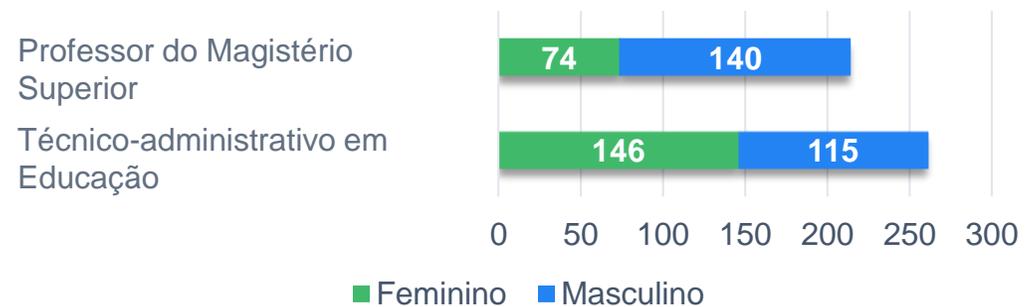
Servidores ocupantes de cargo de chefia - por carreira



Servidores ocupantes de cargo de chefia - por gênero



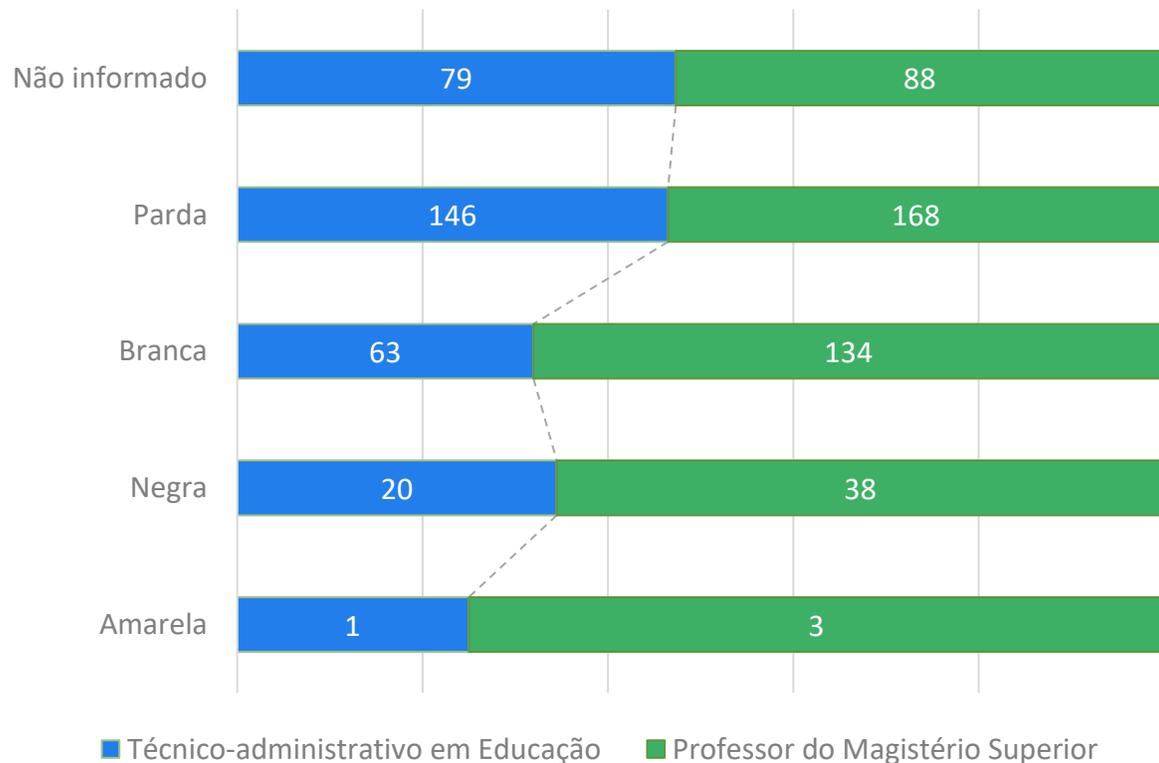
Servidores ocupantes de cargo de chefia - por carreira e gênero



2.2.3 Etnia

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

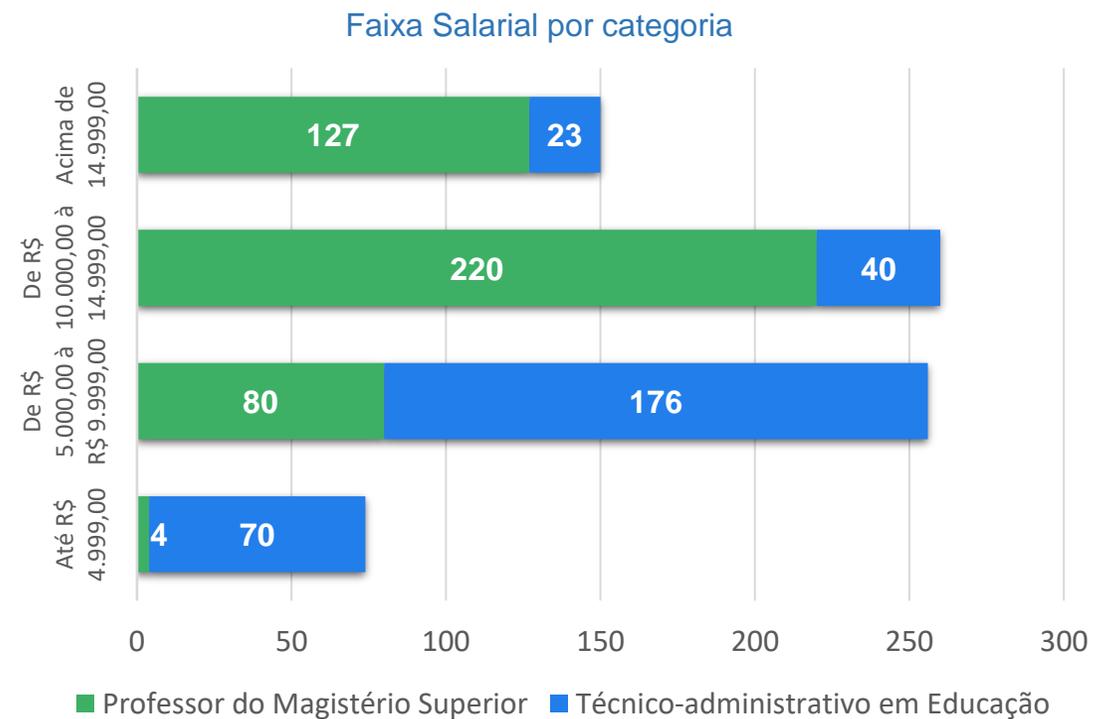
Etnia	
Amarela	4
Negra	58
Branca	197
Parda	314
Não informado	167



2.2.4 Faixa salarial

As faixas salariais foram demonstradas por categoria e por gênero, utilizando 4 escalas, sendo elas;

- Até R\$ 4.999,00;
- De R\$ 5.000,00 à R\$ 9.999,00;
- De R\$ 10.000,00 à 14.999,00;
- Acima de 14.999,00.



Fonte: CTIC/Unifesspa. Dados extraídos em dez/2019

		Faixa salarial por gênero				
11,50%	39	Até R\$ 4.999,00	35	8,75%		
38,05%	130	De R\$ 5.000,00 à R\$ 9.999,00	126	31,5%		
34,22%	116	De R\$ 10.000,00 à 14.999,00	144	36%		
16,22%	55	Acima de 14.999,00	95	23,75%		

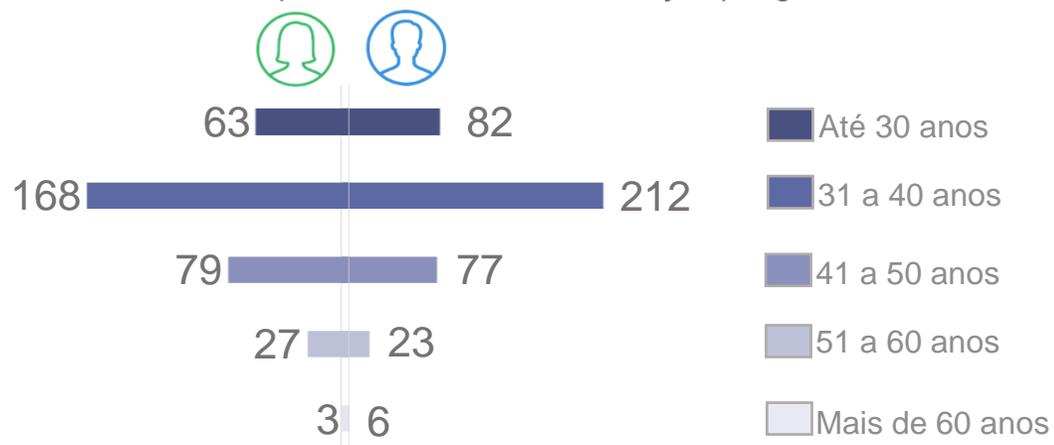
Fonte: CTIC/Unifesspa. Dados extraídos em dez/2019

2.2.5 Faixa etária

Os servidores da Unifesspa possuem em sua grande maioria até 40 anos de idade, representando 70,94% do total de servidores, conforme infográfico abaixo.

Constatamos também que no corpo técnico-administrativo a média de idade é maior com 82,85% dos servidores de até 30 anos de idade, em relação a 62,41% nos servidores docentes.

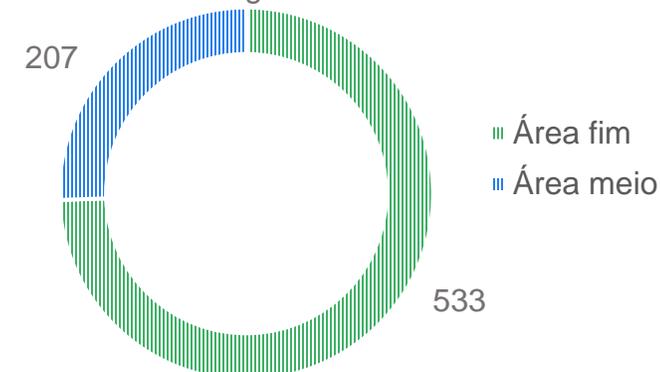
Abaixo, é explanado também a distribuição por gênero:



■ Técnico-administrativo em Educação ■ Professor do Magistério Superior

2.2.6 Área de trabalho

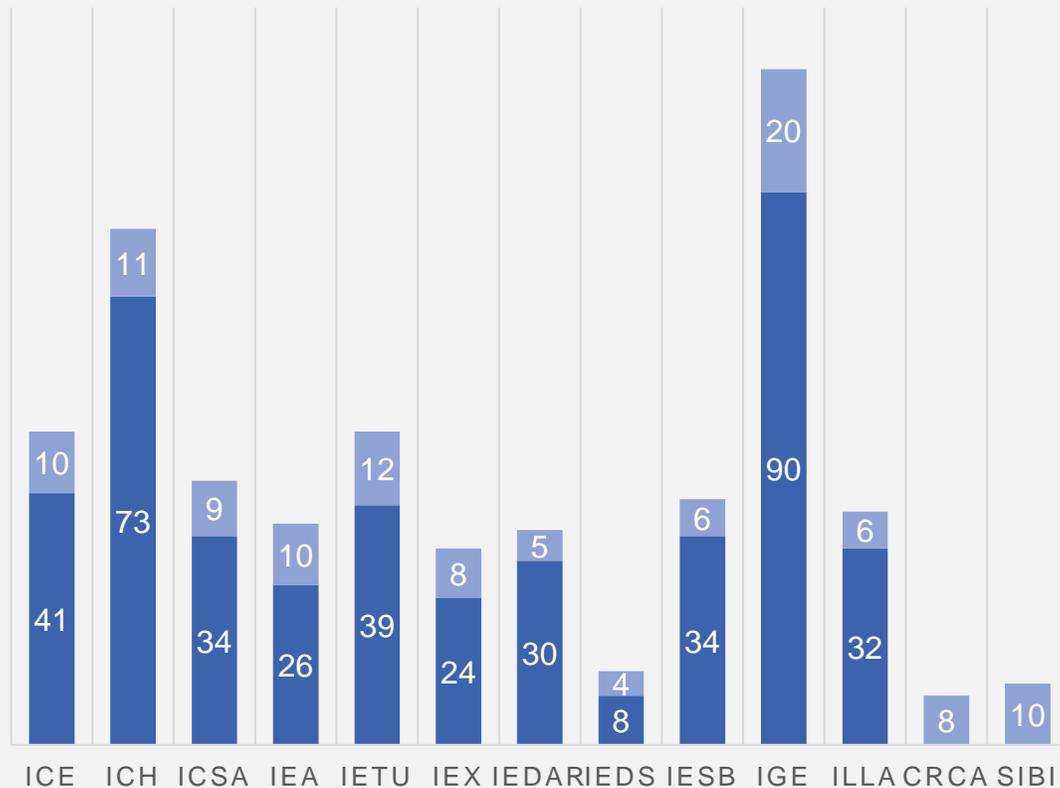
Dos 740 (setecentos e trinta e nove) servidores ocupantes de cargos efetivos da Unifesspa, 533 estão em exercício nas áreas fim (Institutos) e 207 exercem suas funções nas áreas meio, excluída desse quantitativo um servidor em atividade em outro órgão.



2.2.6 Unidade de Exercício

Do total de 550 (quinhentos e cinquenta) servidores em exercício nas áreas fins, 119 (cento e dezenove) são técnico-administrativos em educação, conforme detalhamento:

■ Técnico-administrativo em Educação ■ Professor do Magistério Superior



Fonte: CTIC/Unifesspa. Dados extraídos em dez/2019

As unidades que são atuantes nas áreas meio da Unifesspa, possuem 189 (cento e oitenta e nove) servidores técnico-administrativos em educação distribuídos em 21 unidades.

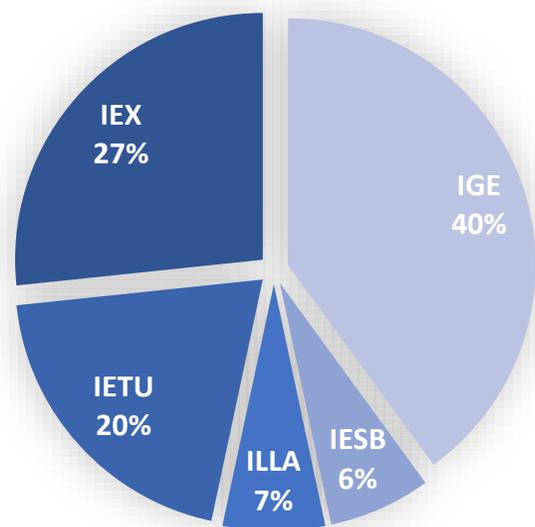
Unidade	Quant.	Unidade	Quant.
ARNI	7	PROCURADORIA	3
ASCOM	6	PROAD	28
AUDIN	2	Progep	23
CTIC	30	PROEG	17
CPPD	1	PROEX	17
CPPAD	2	PROPIT	7
CPA	1	SINFRA	19
GABINETE	8	SEPLAN	7
NAIA	4	SEGE	3
NUADE	1	VICE-REITORIA	1
OUVIDORIA	2		

2.3 Estratégia de recrutamento e alocação de Pessoas

A Progep, através da Coordenadoria de Seleção e Admissão, realiza os procedimentos de ingresso de pessoas na Unifesspa que são realizados através de concursos e processos seletivos simplificados.

No ano de 2019, foi realizado 01 (um) concurso público para a carreira do Magistério Superior, por meio do Edital 75/2019, com oferta de 15 (quinze) vagas para diversas unidades acadêmicas da Unifesspa. Das vagas ofertadas, 14 (quatorze) vagas tiveram candidatos aprovados.

Distribuição de vagas ofertadas em concursos



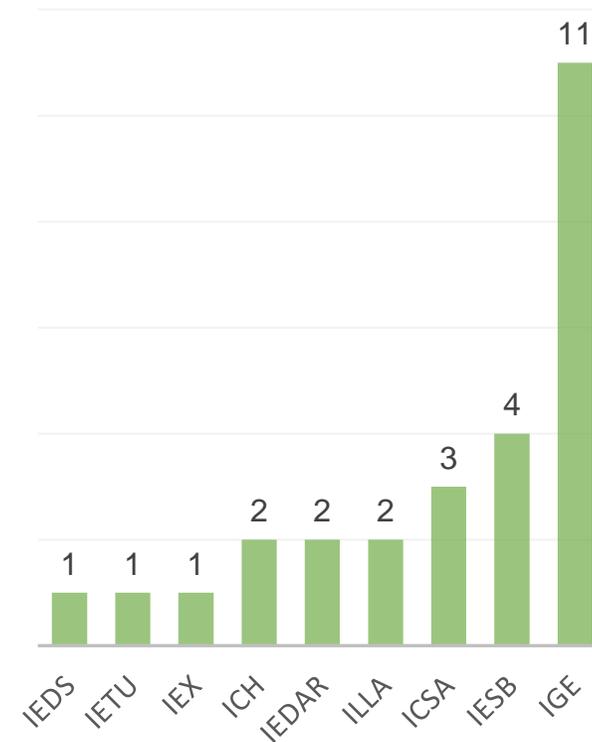
■ IGE ■ IESB ■ ILLA ■ IETU ■ IEX

Unidade	Vagas
IGE	6
IESB	1
ILLA	1
IETU	3
IEX	4

Distribuição de vagas ofertadas em processos seletivos simplificados

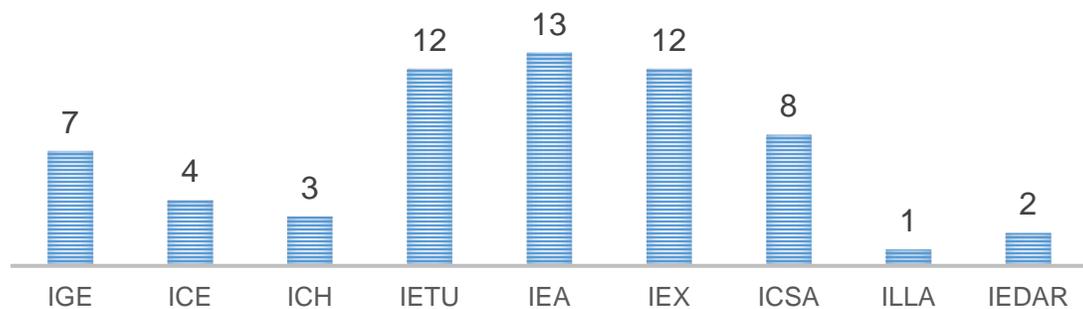
Visando ainda atender a necessidade de reposição de força de trabalho, em virtude dos afastamentos de docentes que ocupam cargos efetivos na Unifesspa, foram elaborados e publicados em 2019, 06 (seis) editais de processos seletivos simplificados, totalizando 27 vagas para ingresso no cargo de professor do magistério superior substituto, distribuídos conforme infográfico a seguir:

Edital	Unidade	Vagas
02/2019	IESB	4
	IGE	5
13/2019	ICH	1
	IGE	1
35/2019	ICH	1
	IGE	1
	IEDAR	2
	ICSA	1
70/2019	ILLA	1
	ICSA	1
	IGE	3
81/2019	IETU	1
	ICSA	1
90/2019	IGE	1
	ILLA	1
	IEDS	1
	IEX	1

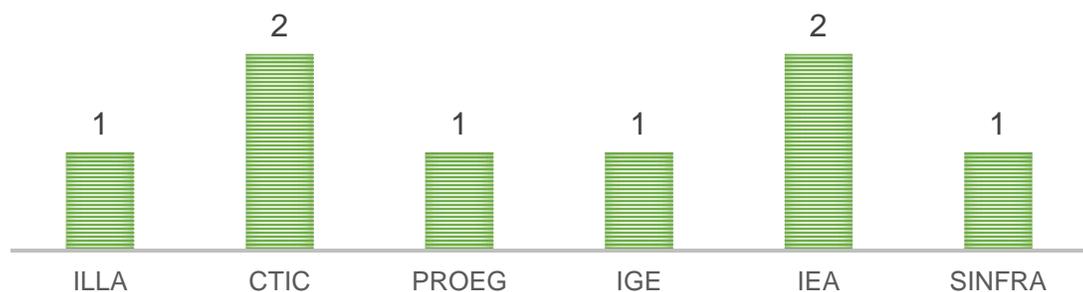


Nomeação

Em 2019 foram realizadas 80 (oitenta) nomeações para o cargo de Professor do Magistério Superior. Dos 80 candidatos nomeados, 62 (sessenta e dois) tomaram posse e foram lotados em 09 (nove) unidades acadêmicas da Unifesspa.



Além das nomeações de professores, também foram publicadas portarias de nomeação de 13 (treze) servidores técnico-administrativos em educação, e 08 (oito) concluíram a posse.

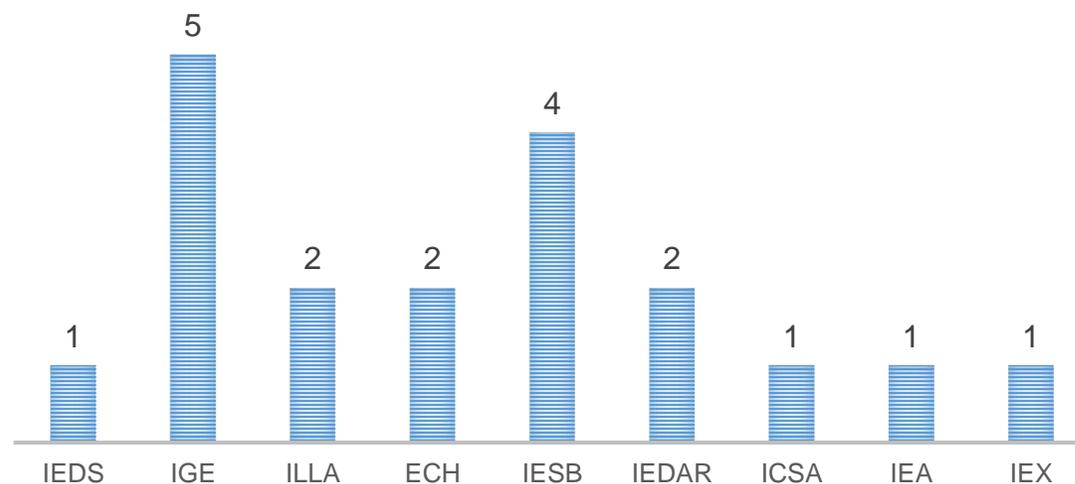


Remoção

Foram ofertadas 02 (duas) oportunidades de remoção através do Edital nº 96/2019, sendo 01 (uma) vaga para Pedagogo/Área e 01 (uma) vaga para Técnico em Assuntos Educacionais. Ambas vagas foram disponibilizadas para as unidades do campus de Marabá.

Contratações

Foram assinados o total de 19 (dezenove) contratos temporários de professores substitutos, distribuídos nos institutos conforme gráfico abaixo.



2.4 Detalhamento da Despesa de Pessoal

Evolução da Folha de Pagamento

Considerando o comedido crescimento da força de trabalho na Universidade nos últimos dois anos principalmente, percebe-se a discreta evolução da folha de pagamento com pagamento de pessoal em torno de 14,60% de 2019 em relação a 2018, e 18,5% de 2018 em relação a 2017, refletindo diretamente a política de retração do Governo Federal com a não liberação dos códigos restantes criados por lei, mas que de qualquer forma é um montante significativo injetado na economia local.

Evolução Mensal em 2019	
Janeiro	R\$ 6.897.158,59
Fevereiro	R\$ 6.856.954,87
Março	R\$ 6.729.201,21
Abril	R\$ 6.757.816,36
Mai	R\$ 6.825.765,69
Junho	R\$ 9.602.620,89
Julho	R\$ 7.209.380,34
Agosto	R\$ 7.264.512,61
Setembro	R\$ 7.314.565,76
Outubro	R\$ 7.330.548,52
Novembro	R\$ 11.064.045,31
Dezembro	R\$ 8.730.884,42
Total	R\$ 92.583.454,57



Fonte: SIAPE/Extrator de Dados (dez/19)

Distribuição da Folha de Pagamento no exercício de 2019

Por tratar-se de um Universidade com apenas seis anos de criação, constata-se que 99,04% do total da folha de pagamento corresponde a servidores ativos (servidores efetivos, requisitados, cedido para outro órgão, em exercício descentralizado da carreira, em exercício provisório, técnicos de contrato temporário e professores substitutos), sendo o restante distribuído entre beneficiário de pensão, estagiário de bolsa-estágio não obrigatória, e servidores inativos.



Fonte: SIAPE/Extrator de Dados (dez/19)

2.5 Avaliação de Desempenho, Remuneração e Meritocracia

2.5.1 Avaliação de Desempenho

Todos os servidores efetivos 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.

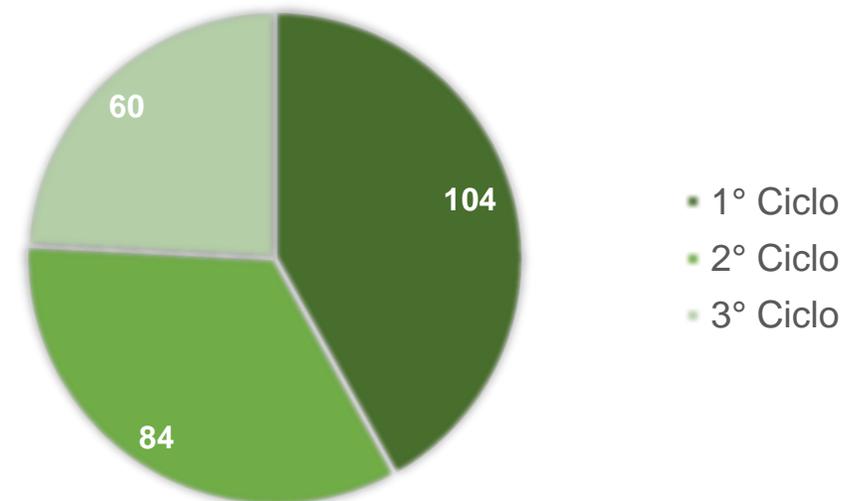
O total de 386 (trezentos e oitenta e seis) servidores realizaram autoavaliação.

2.5.2 Avaliação de Desempenho no Estágio Probatório

O Estágio Probatório é o período durante o qual a aptidão e a capacidade do servidor serão objetos de avaliação de desempenho no cargo. Possui duração de 36 (trinta e seis) meses de efetivo exercício, sendo indispensável o cumprimento do estágio probatório para o alcance da estabilidade.

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.

Apresentamos a seguir o número de servidores que passaram por avaliação de desempenho no estágio probatório, em cada ciclo, no ano de 2019.



2.5.3 Gratificações e Progressões

As progressões dos técnico-administrativos, bem como dos professores do magistério superior são direcionadas à Diretoria de Desempenho e Desenvolvimento para análise dos critérios que são de ingerência da Progep.

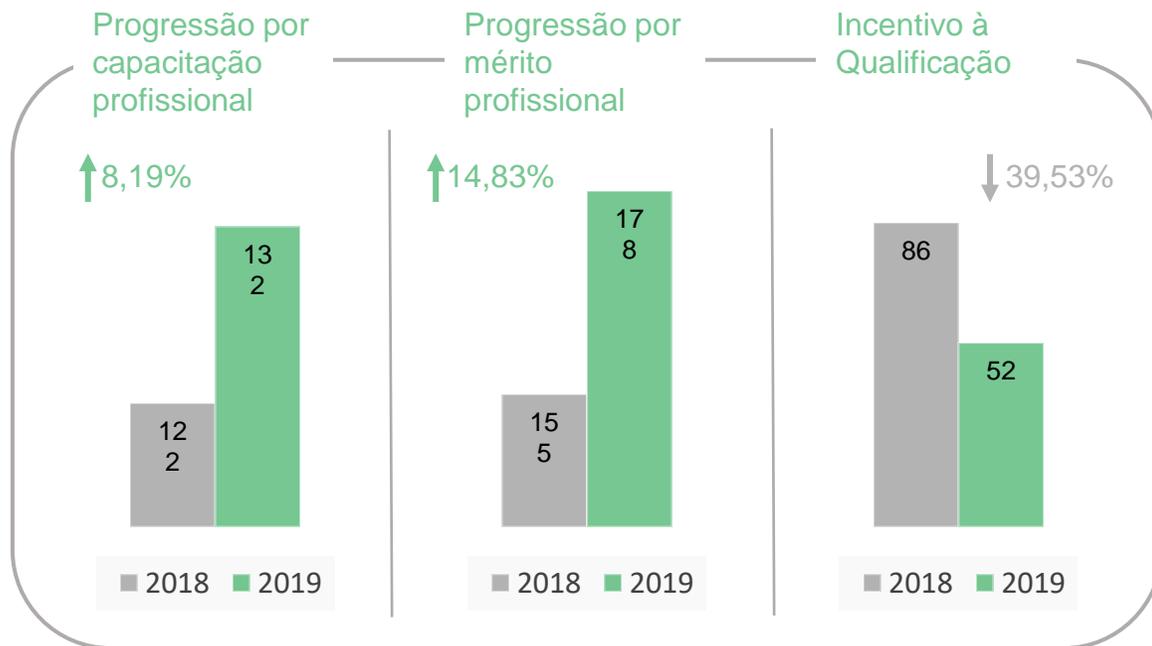
Além das progressões, também são objetos de análise as solicitações de incentivo à qualificação (técnico-administrativo em educação) e retribuição por titulação (professor do magistério superior), concedidas na forma de gratificação aos servidores.

Foram concedidas 517 progressões/gratificações pela Coordenadoria de Capacitação e Desenvolvimento – CCAD e Coordenadoria de Acompanhamento de Desempenho e Carreira – CADC.

Progressões e gratificação – Técnico-administrativo em Educação

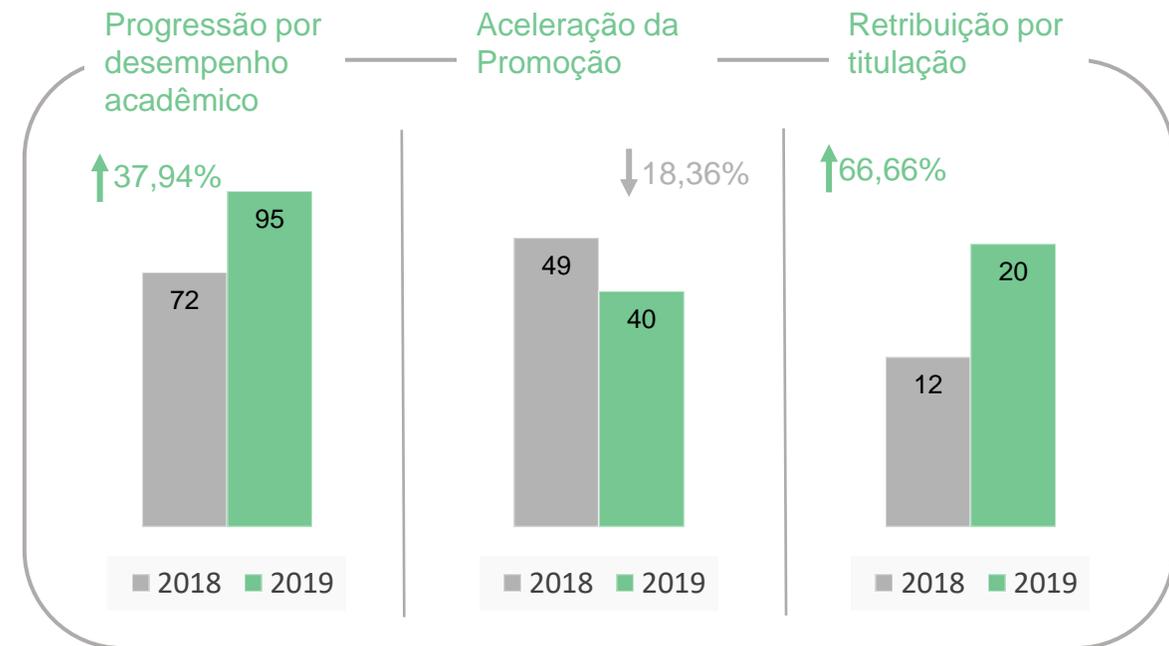
Abaixo, encaminhamos o resumo do ano de 2019 em relação às progressões e gratificação do técnico-administrativo em educação.

Para melhor esclarecer, realizamos um comparativo com o ano de 2018.



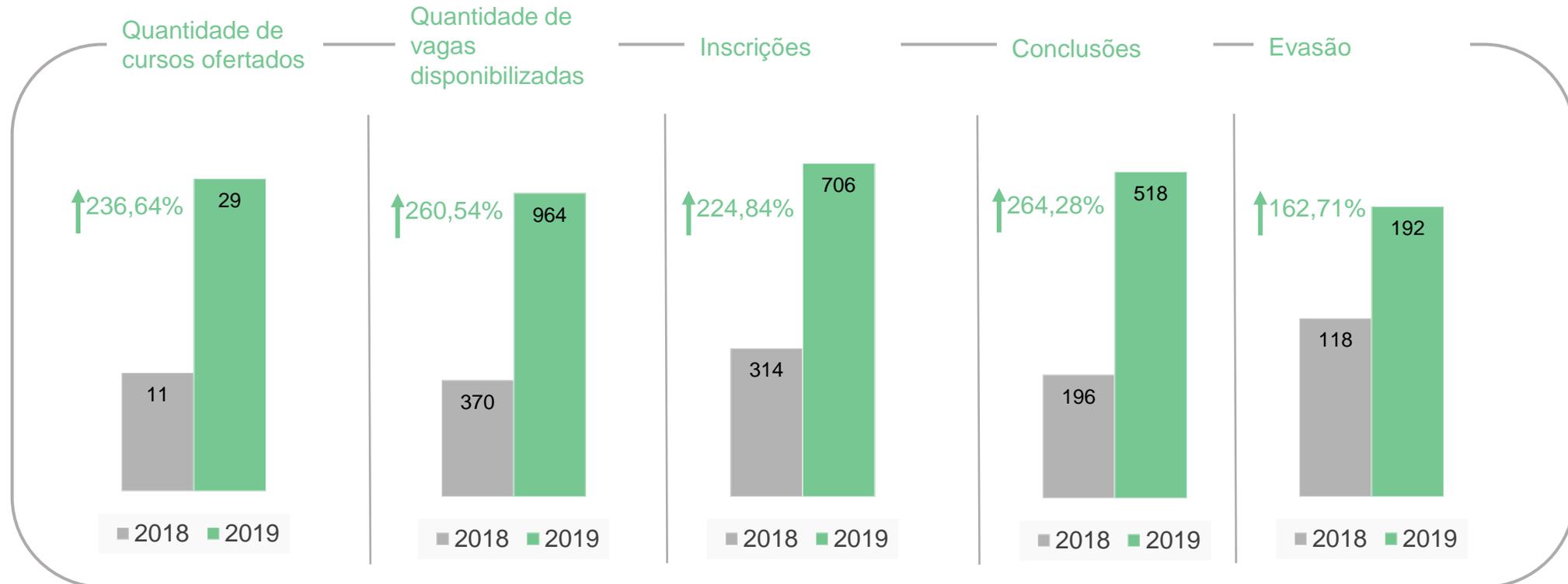
Progressões e gratificação – Professor do Magistério Superior

Notamos um aumento no quantitativo nas progressões por desempenho acadêmico bem como em solicitações de aceleração da promoção. No entanto, houve uma baixa no número de Retribuição por titulação concedida.



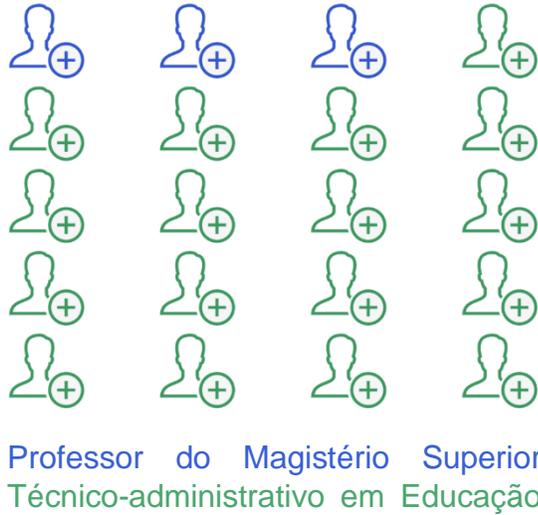
2.6 Capacitação e Qualificação: Estratégia e números

Visando sempre oferecer oportunidades de aquisição de novos conhecimentos transversais e específicos, a Progep ofertou 29 ações de capacitação. Detalhamos nos infográficos a seguir, utilizando como comparativo o ano de 2018, para melhor visualização das informações.



Licença para Capacitação

Foram concedidas 20 licenças para capacitação, solicitadas por técnicos e docentes, sendo 03 para professores do magistério superior e 17 técnico-administrativos.



Afastamento para Qualificação

Ao longo de 2019 foram concedidas 69 afastamentos para pós-graduação.



2.7 Qualidade de vida dos servidores

ACÇÕES DE PREVENÇÃO E PROMOÇÃO À SAÚDE NA UNIFESSPA

As ações realizadas pela Divisão de Saúde e Qualidade de vida da Unifesspa durante o exercício de 2019, teve como principal objetivo, promover bem-estar, saúde e qualidade de vida aos servidores, buscando construir ambientes de trabalhos mais saudáveis e servidores mais comprometidos no processo de autocuidado com sua saúde física, mental e social.

1 ENCONTRO DE SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO

O encontro abordou temáticas voltadas para prevenção de acidentes no trabalho, tendo como princípio fundante a socialização dos conhecimentos na área de Segurança do Trabalho. Entre as temáticas abordadas podemos citar: insalubridade e periculosidade, uso de equipamentos de proteção individual, atendimento emergencial.

2 SEMANA DE SAÚDE DO SERVIDOR

O evento contou com vacinações, realização de testes rápidos, aferição de pressão arterial, teste de glicemia, palestras e oficinas com profissionais de saúde.



3 CAMPANHA OUTUBRO ROSA

A Unifesspa lançou a Campanha: "Força da Mulher Unifesspa, um projeto audiovisual que mostrou a força das mulheres na prevenção e combate ao câncer de mama. Numa ação espontânea, com momentos de descontração, aprendizado e empoderamento, onde as servidoras puderam socializar seus medos, anseios, e, principalmente suas experiências.

4 CAMPANHA NOVEMBRO AZUL

A Unifesspa lançou a campanha: "A advertência é pela saúde, entre no jogo da prevenção", com o objetivo de estimular a consciência do cuidado da saúde dos homens, principalmente em relação ao câncer de próstata.



Encontro de Saúde e segurança no trabalho

GERÊNCIA DE VIGILÂNCIA À SAÚDE DO SERVIDO

ABRIL VERDE

O Abril Verde é um movimento de iniciativa popular com participação espontânea que chama a atenção da sociedade brasileira para a adoção de uma cultura permanente de prevenção de acidentes do trabalho e doenças ocupacionais. O Movimento luta para marcar o mês de abril com a cor da segurança no calendário nacional, destacando a prevenção de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho. O I Encontro de Saúde e Segurança do Trabalho da Universidade Federal do Sul e Sudeste do Pará veio para conscientizar o servidor sobre a importância desta temática.

PALESTRAS COM MÉDICO E ENGENHEIRO DE SEGURANÇA

TEMAS

Insalubridade e Periculosidade
Uso de Equipamentos de Proteção Individual
Atendimento Emergencial



Durante o evento, os participantes puderam compreender a importância da Segurança do trabalho ou também denominada segurança ocupacional que é um conjunto de ciências e tecnologias que objetiva promover a proteção do trabalhador em seu local de trabalho, visando a redução de acidentes e doenças ocupacionais.

ÓRGÃOS PARCEIROS

O Evento contou com a participação do Centro de Referência em Saúde do trabalhador- CEREST



PÚBLICO-ALVO

O encontro foi aberto para toda comunidade acadêmica, entre técnicos administrativos, docentes, alunos e terceirizados além do público externo.

SEMANA DE SAÚDE DO SERVIDOR



PALESTRAS E OFICINAS



VACINAÇÃO



TESTES RÁPIDOS EXAMES



OUTUBRO ROSA

A FORÇA DA MULHER UNIFESSPA



CAMPANHA OUTUBRO ROSA



NOVEMBRO AZUL



CAMPANHA NOVEMBRO AZUL



AÇÕES DE QUALIDADE DE VIDA E RESPONSABILIDADE SOCIAL

COORDENADORIA DE QUALIDADE DE VIDA E RESPONSABILIDADE SOCIAL

Planejamos e desenvolvemos ações que contribuem para qualidade de vida do servidor dentro e fora do ambiente de trabalho.



As ações são realizadas no próprio ambiente de trabalho do servidor



Os servidores são presenteados por participarem das ações



A participação em quaisquer das ações pode ocorrer de forma espontânea, por iniciativa do servidor, indicação do seu gestor imediato ou da Coordenadoria de Assistência Psicossocial



Os servidores são homenageados e reconhecidos pelas conquistas no ambiente de trabalho



Temos um clube de desconto. Empresas que oferecem descontos para os nossos servidores



Realizamos pesquisas com formulários que avaliam a qualidade das nossas ações

MELHORES MOMENTOS



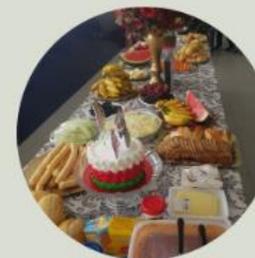
Na semana do dia dos pais promovemos uma visita surpresa de um super herói. Em cada setor da instituição percorrido pelo Homem-Aranha, os pais foram homenageados com vídeos surpresas contendo mensagens emotivas dos filhos.



No dia da Mulher promovemos ações de valorização da mulher, com palestras e oficinas.



Apresentação musical realizado durante a semana de saúde, que busca proporcionar momentos de bem estar no ambiente de trabalho.



Os servidores da Unifesspa todos os anos se reúnem para o tradicional café natalino. O momento de confraternização para lembrar que, apesar das dificuldades, muito foi feito e que as conquistas alcançadas foram fruto de muito trabalho e engajamento de todos.

2.8 Principais Desafios e Ações Futuras

Em 2020, esforços devem ser direcionados para adquirir experiência com a implementação da nova Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas, trazida pelo Decreto nº 9.991/2019, sobretudo na execução do Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP) em novo formato. Visando o atendimento da nova legislação, editaremos proposta de alteração da Resolução 12/2014-CONSEPE/Unifesspa, bem como normatizaremos a Licença para Capacitação.

Considerando uma importante ação a realização de Encontro de Servidores nos campi fora da sede em 2019, trabalharemos no sentido não apenas de manter a ação em 2020, mas de ampliá-la, com o intuito de expandir os conhecimentos e otimizar a atuação do servidor e o seu desenvolvimento institucional.

Como forma de aumentar as possibilidades de capacitação para os servidores, iniciaremos a oferta de cursos em EAD, inclusive com cursos produzidos por servidores da Unifesspa.

Para fomentar a participação dos servidores, lotados nos campi fora de sede, em cursos de capacitação ofertados presencialmente no campus de Marabá, serão previstos no orçamento de 2020 recursos para custear a participação de cada servidor em pelo menos dois cursos de capacitação.

Há a expectativa de admissão de 14 docentes, referentes às vagas disponibilizadas no Edital nº 75/2019, e 12 técnico-administrativos em educação, por meio de vagas de reposição.

Além das nomeações previstas, espera-se realizar concurso público para preenchimento de 05 vagas de Professor do Magistério Superior, oriundas de redistribuições, vacâncias e as não preenchidas em concursos anteriores.

No tocante às normativas relacionadas aos processos de seleção e admissão e contratação de pessoal, nosso desafio será, em especial, trabalhar a aplicabilidade das Instruções Normativas nº 01/2019-ME e nº 02/2019-ME, bem como propor alterações na Resolução 222/2018-Consepe/Unifesspa e editar proposta de resolução para regulamentar a contratação de professores substitutos no âmbito da Unifesspa.

A hand holding a black marker is writing the word "DESAFIOS" in white capital letters on a red chalkboard. The background is a blurred image of a hand writing on a whiteboard with a black marker, showing some faint, illegible text and numbers.

Outros Desafios e Ações Futuras



Analisar métodos e implementar do dimensionamento da força de trabalho da Universidade.

Implantar processos de gestão na Pró-Reitoria e aprimorar o controle, a qualidade e a transparência;

Implementar ferramentas de acesso dos servidores às informações disponíveis nas diversas plataformas das subunidades da Progep para dinamizar os processos e oferecer aos usuários serviços de melhor qualidade, e otimizar o funcionamento interno;

Propor melhoria nos processos de comunicação interna e com o público;

Melhorar o índice de qualificação dos servidores;

Reter a força de trabalho qualificada;

Otimizar a oferta e o processo de capacitação dos servidores;

Distribuir a aumentar o número de servidores, com a liberação de novos códigos de vaga.

3. Informações Suplementares

3.1 Dados para cálculo dos indicadores “Funcionário/Professor Equivalente”

Quadro - Dados para cálculo dos indicadores “funcionário/professor equivalente”

Descriminantes	Quant.
Servidores Técnicos administrativos (TAEs)	308
Servidores TAEs afastados para capacitação em 31/12 (-) ou cedido para outros órgãos	8
Professores em exercício efetivo	1
Substitutos e visitantes	31
Professores afastados para capacitação	61
Contratados sob a forma de prestação temporária de serviços	02

3.2 Dados para cálculo dos indicadores “Funcionário/Professor Equivalente”

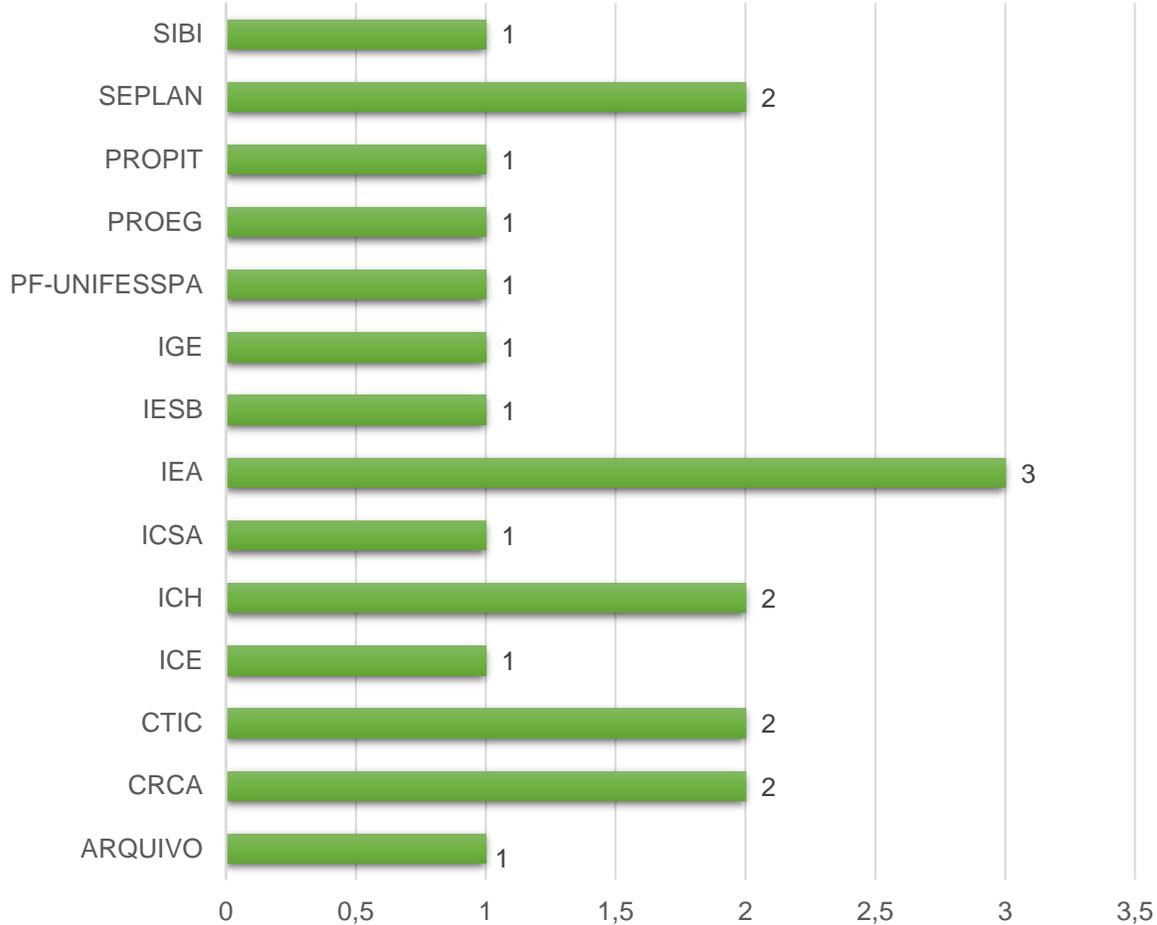
Quadro – Dados para cálculo do indicador Custo Corrente

Descriminantes	Valores
Despesas correntes do órgão Universidade, com todas as Ugs, (conta SIAFI nº 3300000)	SEPLAN
Aposentadorias e Reformas do órgão Universidade (conta SIAFI nº 3319001)	R\$ 107.897,61
Pensões do órgão Universidade (conta SIAFI nº 3319003)	R\$ 72.282,34
Sentenças Judiciais do órgão Universidade (conta SIAFI nº 3319091)	-
Despesas com pessoal cedido – docente do órgão Universidade	-
Despesas com pessoal cedido - técnico administrativo do órgão Universidade	R\$ 17.008,22
Despesa com afastamento País/Exterior – docente do órgão Universidade	R\$ 13.981.864,32
Despesa com afastamento País/Exterior - técnico administrativo do órgão Universidade	R\$ 1.533.300,71

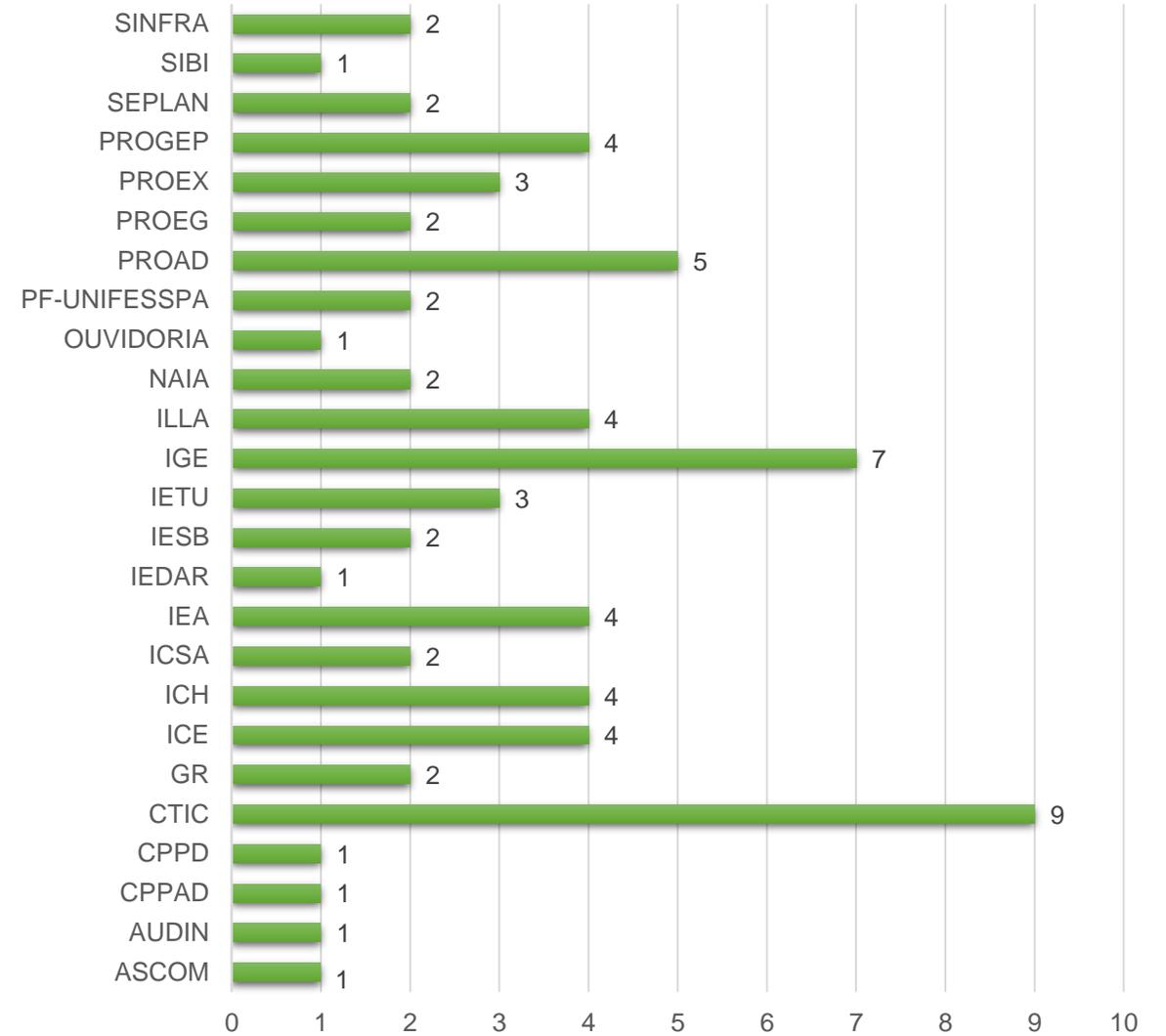
3.3 Pessoal ativo permanente da carreira dos cargos técnicos administrativos em educação

Pessoal ativo permanente da carreira dos cargos Técnico-administrativos em Educação por unidade, titulação acadêmica e quantidade.

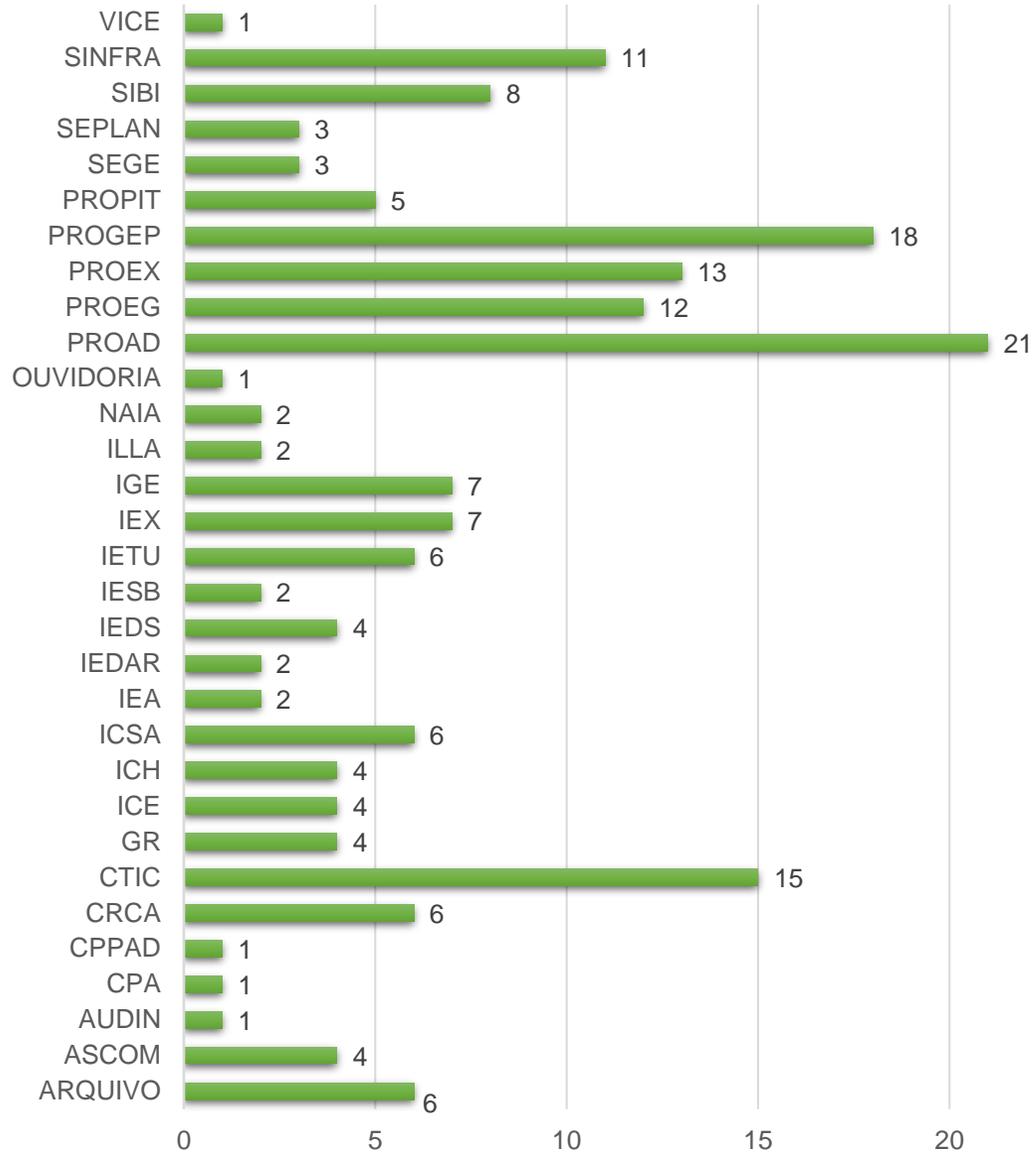
Ensino Médio



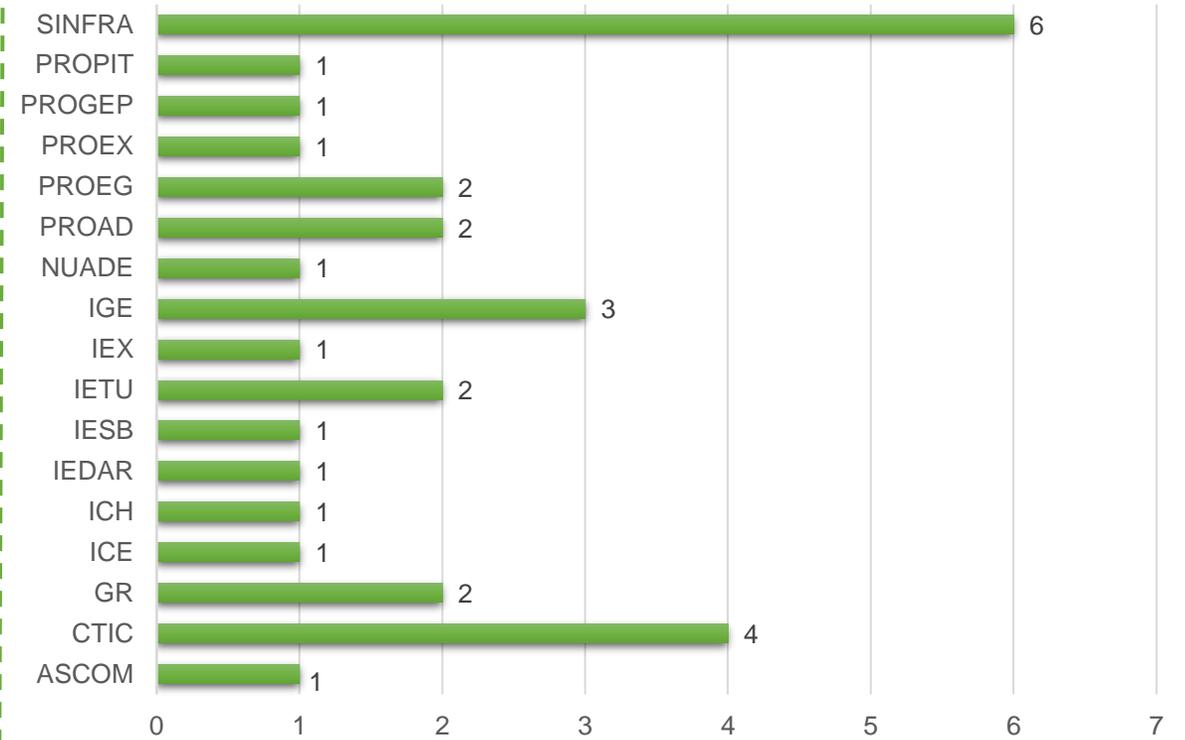
Graduação



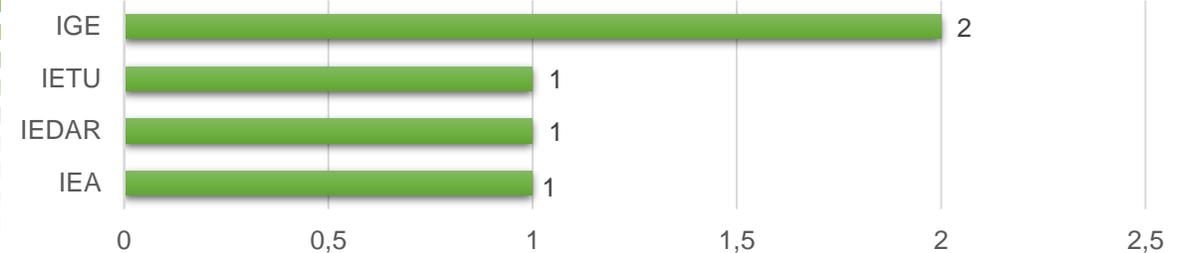
Especialização



Mestrado



Doutorado



3.4 Pessoal ativo permanente da carreira dos docentes

● Pessoal ativo permanente da carreira dos cargos Técnico-administrativos em Educação por unidade, titulação acadêmica e quantidade.



4. Resultados e Desempenho da Gestão



No exercício de 2019, de forma geral, todas as metas estipuladas foram atingidas, com grande destaque para os resultados do índice de capacitação do corpo técnico-administrativo (ICCTA) que ultrapassou por quase três vezes mais o estipulado e mantido desde o exercício de 2018, mesmo com o contexto de restrição orçamentária.

Com a elaboração do Plano Anual de Capacitação de maneira mais consolidada, construído com participação maciça dos servidores, tanto por meio do Levantamento de Necessidades de Capacitação individual, quanto setorial, através das informações presentes nas Avaliações de Desempenho, assim como do Plano de Desenvolvimento Institucional, o que refletiu no resultado do aumento significativo nos índices de capacitação, a exemplo do aumento de 236,64% na quantidade de vagas disponibilizadas em ações de capacitação, e ainda um aumento de 264,28% no número de concluintes nos cursos ofertados, mesmo com o contexto de restrição orçamentária.

Vale também registrar o alcance das metas previstas quanto ao índice de qualificação do corpo docente (IQCD) e do técnico-administrativo (IQCTA) a partir do recrutamento de servidores e da oferta de cursos de pós-graduação *stricto sensu* na Universidade, principalmente.

Outro índice importante e com meta alcançada em 2019 é o de fixação do corpo docente, em detrimento do índice de fixação de técnicos-administrativos que ficou no limite inferior estipulado, em virtude da concessão de redistribuições, em sua grande parte.



4. Resultados e Desempenho da Gestão

Conseguiu-se realizar também o Encontro de Servidores em todos os *campi* fora de sede, como extensão para toda a Unifesspa uma ação já realizada no campus sede, no qual foram ofertados diversos cursos realizados por instrutores internos, o que, além de valorizar o servidor-instrutor, é uma forma de incentivar a colaboração e o compartilhamento de informações e conhecimentos.

Oportuno também e considerando a maior flexibilidade de horários para a realização dos cursos, bem como a facilidade de acesso aos conteúdos e o custo-benefício, iniciou-se o planejamento para oferta de cursos em EAD.

O processo de Avaliação Anual de Desempenho dos servidores foi realizado de maneira seriada, com períodos distintos para os diferentes participantes do processo, reduzindo significativamente o número de servidores com pendências nas avaliações.

Quanto ao indicador de despesas de pagamento de pessoal ativo, verifica-se um crescimento em relação ao ano de 2018 que é atribuído ao pagamento de novos níveis de progressão obtidas do decorrer da carreira, mas que ainda se encontra abaixo do previsto, uma vez que o órgão não recebeu novos códigos de vagas e assim completar o seu quadro funcional, de acordo com as vagas previstas na lei de criação.

A hand holding a blue marker is shown writing the word "Resultados" in a bold, blue, sans-serif font on a white surface. The hand is positioned on the right side of the frame, with the marker tip touching the end of the word. The background is white, and the overall image has a slightly grainy, halftone-like texture.

Resultados

4.1 Apresentação dos Indicadores de Desempenho 2019

Objetivos estratégicos com seus respectivos indicadores alinhados ao resultado 2018, metas 2019 e resultado 2019, conforme estabelecidos no Plano de Desenvolvimento Institucional da Unifesspa (PDI 2014-2019).

Objetivos Estratégicos	Indicador	Metodologia de apuração	Resultado 2018	Metas 2019	Resultado 2019
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 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 mestres; E, o de especialistas; e G, o de graduados.</p>	4,21	Alcançar um IQCD de valor 4,35	4,35
	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>	1,68	Alcançar o valor 1,93	1,84

Objetivos Estratégicos	Indicador	Metodologia de apuração	Resultado 2018	Metas 2020	Resultado 2019
Fomentar a qualificação e a capacitação dos servidores, bem como consolidar um ambiente de trabalho democrático, acolhedor, com respeito à diversidade e à liberdade de cátedra	Índice de capacitação do corpo técnico-administrativo (ICCTA)	$\frac{\text{N}^\circ \text{ de servidores técnico-administrativos-capacitados}}{\text{N}^\circ \text{ total de técnico-administrativos}} \times 100$	64,26%	Sem alteração prevista	168,18%
	Índice de fixação de técnicos administrativos	$\frac{a - b}{a} \times 100$ <p>Em que: a = estoque de TAE's no 1º de janeiro do exercício sob apuração + nº de TAE's empossados até 31 de dezembro do mesmo exercício; b = nº de TAE's desligados no exercício.</p>	72,72%	Manter a meta em 98%	96,90%
	Índice de fixação de docentes	$\frac{a - b}{a} \times 100$ <p>Em que: a = estoque de docentes no 1º de janeiro do exercício sob apuração + nº de docentes empossados até 31 de dezembro do mesmo exercício; b = nº de docentes desligados no exercício</p>	85,21%	Estabilizar em 98%	98,03%

Objetivos Estratégicos	Indicador	Metodologia de apuração	Resultado 2018	Metas 2020	Resultado 2019
Fortalecer o planejamento com ênfase na integração e avaliação das ações, orçamento e indicadores.	Despesa com Pessoal (docentes e técnico-administrativos ativos)	Somatório das despesas com docentes e técnico-administrativos ativos.	R\$ 80.783.103,21	Não há estimativa de acréscimo da despesa para o ano de 2020 em relação a meta projetada para 2019	R\$ 91.698.166,55

4.1 Memória do cálculo dos indicadores de desempenho

Indicador	Fórmula de apuração	Memória do Cálculo
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 mestres; E, o de especialistas; e G, o de graduados.</p>	$\frac{5*295 + 3*134 + 2*1 + 1*1}{295 + 134 + 1 + 1}$
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>	$\frac{5*5 + 3*32 + 2*181 + 1*77 + 0,5*13}{5 + 32 + 181 + 77 + 13}$

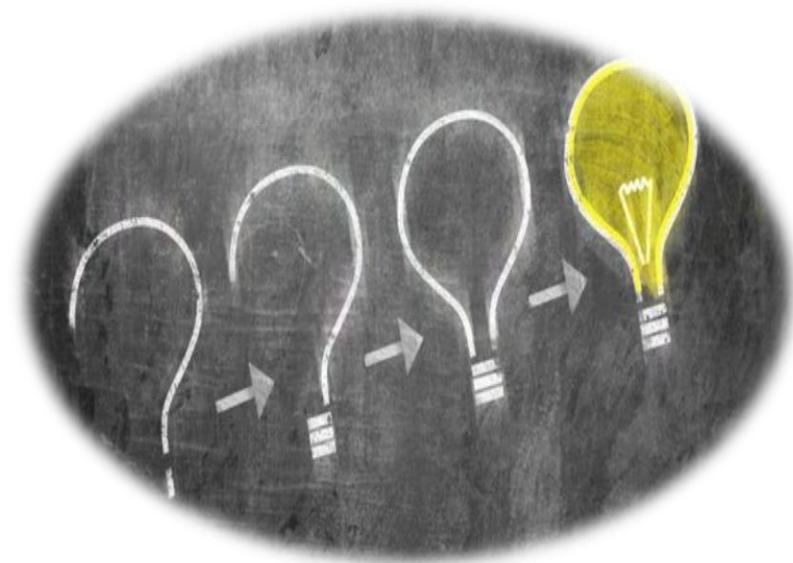
Indicador	Fórmula de apuração	Memória do Cálculo
Índice de capacitação do corpo técnico-administrativo (ICCTA)	$\frac{\text{N}^\circ \text{ de servidores técnico-administrativos-capacitados}}{\text{N}^\circ \text{ total de técnico-administrativos}} \times 100$	$\frac{518}{308} \times 100$
Índice de fixação de técnicos administrativos	$\frac{a - b}{a} \times 100$ <p>Em que: a = estoque de TAEs no 1º de janeiro do exercício sob apuração + nº de TAEs empossados até 31 de dezembro do mesmo exercício; b = nº de TAEs desligados no exercício.</p>	$\frac{614 - 19}{614} \times 100$ <p>a = 305 + 309 b = 19</p>
Índice de fixação de docentes	$\frac{a - b}{a} \times 100$ <p>Em que: a = estoque de docentes no 1º de janeiro do exercício sob apuração + nº de docentes empossados até 31 de dezembro do mesmo exercício; b = nº de docentes desligados no exercício</p>	$\frac{812 - 16}{812} \times 100$ <p>a = 381 + 431 b = 16</p>
Despesa com pessoal (docentes e técnico-administrativos ativos)	Somatório das despesas com docentes e técnico-administrativos ativos.	63.766.960,62 + 27.931.205,93

5. Considerações Finais

Com muito trabalho realizado no ano de 2019, muitos são os desafios a enfrentar, com muito a se fazer, com diversas são as melhorias a serem implementadas e com muitos processos a serem otimizados.

Nesse contexto, a Administração Pública do Poder Executivo Federal foi passível dos efeitos do Decreto nº 9.725, de 12 de março de 2019 que extinguiu os cargos em comissão e funções de confiança e limitou a ocupação, a concessão ou a utilização de gratificações, e que afetou diretamente a Unifesspa com a retirada de 115 funções gratificadas de nível 4 (FG-04), remanescentes da Lei nº 12.824 de 05 de junho de 2013, com impacto direto nas unidades finalísticas de sua estrutura organizacional como seus respectivos servidores investidos nessas chefias, ocasionando a necessidade imediata de reestruturação organizacional do estabelecido na Resolução CONSUN nº 011, de 24 de junho de 2015, e na Portaria nº 1465/2018-GR/Unifesspa, para contemplar os servidores e as unidades diretamente afetadas, sem a previsão de chefias disponíveis diante a iminente e necessária expansão universitária na região.

Importante também ressaltar que a execução de algumas das ações planejadas para o ano de 2019 restou prejudicada tendo em vista o reduzido quadro de servidores da Pró-Reitoria de Desenvolvimento e Gestão de Pessoas, em detrimento do considerável crescimento institucional, conforme evidenciado no demonstrativo de crescimento da força de trabalho na Unifesspa desde 2014, que passou de 360 para 896 pessoas.



5. Considerações Finais

Assim, em 2020, buscar-se-á atuar na melhoria de processos críticos com a proposição/alteração de normatizações, visando inclusive a plena adequação à legislação vigente, aqui destacadas temáticas como Licença para Capacitação, afastamentos, concursos públicos para docentes e contratação de professores substitutos. Além da continuidade do trabalho já em desenvolvimento como a elaboração regimental, e o mapeamento de processos, tanto para padronizá-lo, quanto para identificar oportunidades de melhorias, otimizar processos e promover maior transparência nos nossos procedimentos.

Com o fito de expandir a oferta de cursos de capacitação ministrados por servidores da Unifesspa, prever-se a realização de processo seletivo para cadastro de instrutores internos, promovendo valorização dos conhecimentos detidos pelos servidores e maior equidade na escolha daqueles que possam atuar como instrutores.

Outra ação importante, o acolhimento institucional passará a ser realizado em menor escala de tempo, para garantir que o servidor seja acolhido o mais próximo de sua data de entrada em efetivo exercício, visando a real finalidade da ação: ambientar institucionalmente os servidores recém-ingressantes, apresentando a estrutura e funcionamento da instituição e reforçando os conhecimentos sobre seus direitos e deveres, bem como as oportunidades de desenvolvimento na carreira no Serviço Público Federal.

Como projeto adaptativo à Instrução Normativa 213/2019-ME, a Progep realizará estudo para o estabelecimento de critérios que permitam a adequação do quadro de estagiários de 20% para 08% da força de trabalho da Universidade de maneira equitativa entre as diferentes unidades da Unifesspa, consideradas as peculiaridades de cada uma delas.

