

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SERGIPE
PRÓ-REITORIA DE GESTÃO DE PESSOAS**

VALTER JOVINIANO DE SANTANA FILHO
Reitor

ROSALVO FERREIRA SANTOS
Vice-Reitor

THAIS ETTINGER OLIVEIRA SALGADO
Pró-Reitora de Gestão de Pessoas

INACIO LOIOLA PEREIRA DE SOUSA
Diretor do Departamento de Carreira e Assistência ao Servidor - DCAS

ROSE MARIA TAVARES FAGUNDES FERREIRA
Diretora do Departamento De Desenvolvimento De Recursos Humanos (DDRH)

LUCIELMA SANTOS PASSOS DE HOLANDA
Diretora do Departamento de Concursos, Movimentação e Provimento de Pessoal - DCMOP

DANIEL MENESES MACHADO
Diretor do Departamento de Pessoal (DP)

**Relatório de Gestão UFS 2024
Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas**

A Universidade Federal de Sergipe (UFS), por meio de sua Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEP), consolidou suas ações em 2024 com foco prioritário no cuidado com as pessoas, reafirmando também seu compromisso com a modernização administrativa, a inclusão e a eficiência no uso dos recursos públicos. Este relatório apresenta os principais resultados alcançados, com base nos critérios estabelecidos, promovendo uma abordagem integrada e de linguagem simples, voltada para transparência e acessibilidade.

1. Conformidade legal: principais normas internas e mecanismos de controle adotados na gestão da folha de pagamentos e na gestão de pessoas;

Em 2024, foram implementadas normas relevantes para a gestão de pessoas. A Resolução Nº 24/2024/CONSU regulamentou a admissão de Professores Visitantes e Professores Visitantes Estrangeiros. A Instrução Normativa nº 01/2024/PROGEP revisou as regras do Programa de Gestão e Desempenho (PGD), reafirmando o compromisso com a eficiência administrativa. A

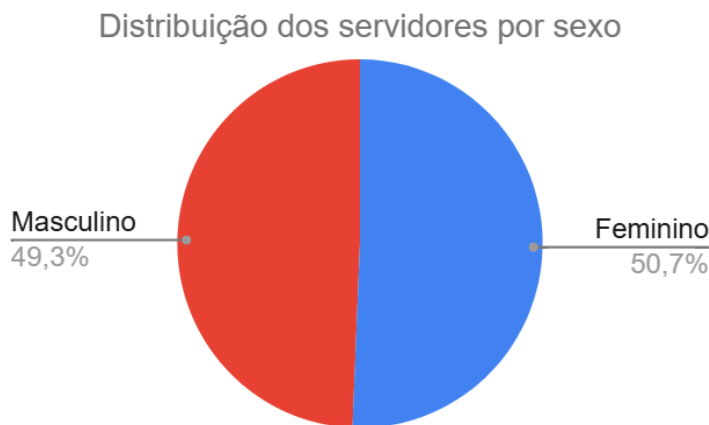
revisão da Resolução nº 46/2022/CONSU também foi iniciada, visando modernizar as diretrizes para servidores técnico-administrativos em educação (TAEs).

Além disso, as normas e resoluções do Programa de Gestão e Desempenho (PGD) passaram por atualizações significativas. A Instrução Normativa nº 01/2024/PROGEP revisou e atualizou as regras e procedimentos do PGD no âmbito da universidade, reforçando seu alinhamento com práticas modernas de gestão. Adicionalmente, a Resolução nº 46/2022/CONSU, que institui o PGD para servidores técnico-administrativos em educação (TAEs), foi encaminhada para revisão e atualização, destacando o compromisso institucional com a eficiência administrativa, modernização de processos e conformidade com as atuais normas do governo.

2. Avaliação da força de trabalho: distribuição por áreas e/ou subunidades ou unidades vinculadas; principais categorias;

Em 2024, a UFS destacou a diversidade em sua força de trabalho, refletida no equilíbrio de gênero em seu quadro funcional. De acordo com o Gráfico A, ao final do ano, as mulheres representavam 50,7% (1.593) do total de servidores, enquanto os homens correspondiam a 49,3% (1.552). Ambos desempenham um papel fundamental no avanço das atividades de ensino, pesquisa e extensão da universidade, assim como nas funções administrativas.

Gráfico A - Distribuição dos servidores por sexo

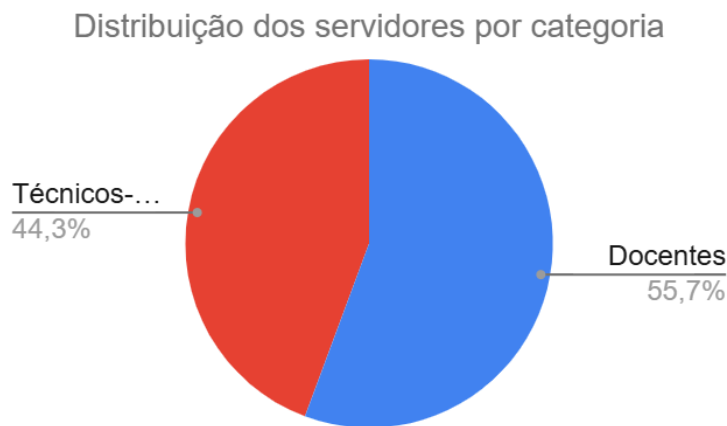


Fonte: Sistema Integrado de Gestão de Recursos Humanos – SIGRH/UFS (Dezembro, 2024)

O quadro de pessoal da UFS é formado por duas carreiras principais: docentes e técnicos administrativos em educação. Conforme apresenta o gráfico B, o ano de 2024 encerrou-se com docentes representando 55,7% (1.751 profissionais) do total, enquanto os técnicos

administrativos corresponderam a 44,3% (1.394 profissionais), que contribuíram para o funcionamento da universidade.

Gráfico B – Distribuição dos servidores por categoria



Fonte: Sistema Integrado de Gestão de Recursos Humanos – SIGRH/UFS (Dezembro, 2024)

A tabela A apresenta o quantitativo dos servidores efetivos de acordo com a sua situação, categorizada em Ativo Permanente, Professor Substituto, Cedido, Exercício provisório, Nomeado Cargo Comissão Excedente de lotação, Requisitado, Colaborador PCCTAE, Exercício descentralizado, Anistiado e Requisitado de outros Órgãos.

Tabela A - Divisão dos servidores por situação

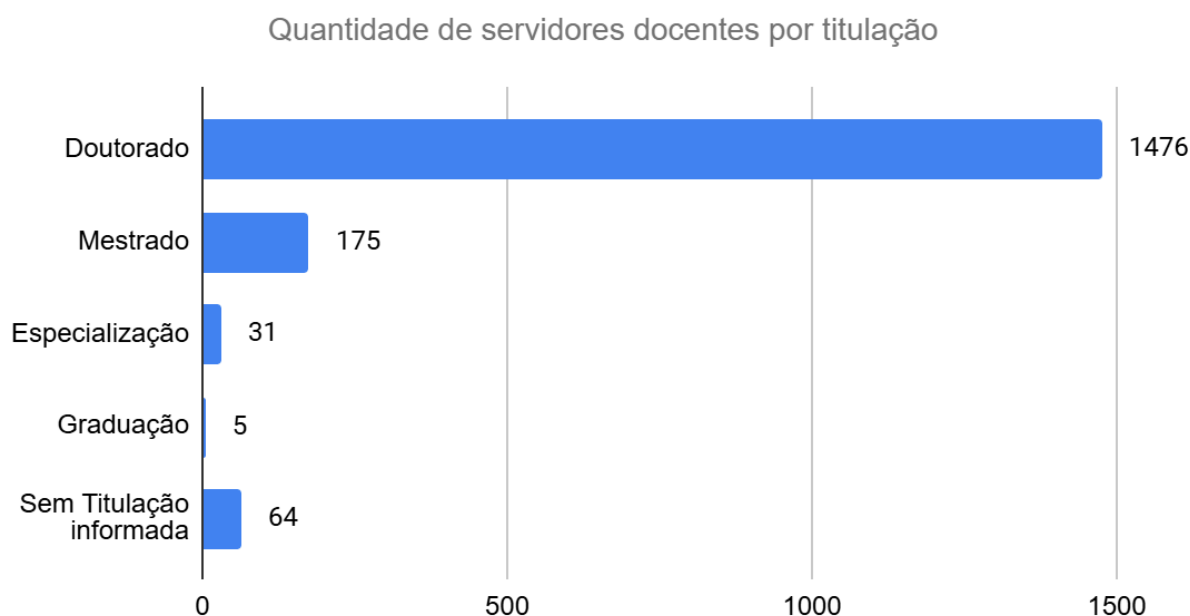
SITUAÇÃO	Quantitativo	%
Ativo Permanente	2919	92,81%
Professor Substituto	129	4,10%
Cedido	66	2,10%
Exercício provisório	10	0,32%
Nomeado Cargo Comissão	8	0,25%
Excedente de lotação	4	0,13%
Requisitado	3	0,10%
Colaborador PCCTAE	2	0,06%

Exercício descentralizado	2	0,06%
Anistiado	1	0,03%
Requisitado de outros Órgãos	1	0,03%
Total Geral	3145	100%

Fonte: Sistema Integrado de Gestão de Recursos Humanos – SIGRH/UFS (Dezembro, 2024)

Conforme o gráfico C, o perfil de titulação revela que a maioria dos professores possui Doutorado, totalizando 84,29% (1.476). Além disso, 9,99% (175) dos docentes têm formação em Mestrado, e outros 1,77% (31) possuem Especialização. Os profissionais com Graduação e os sem titulação informada somam juntos 4% (69).

Gráfico C – Quantidade de servidores docentes por titulação



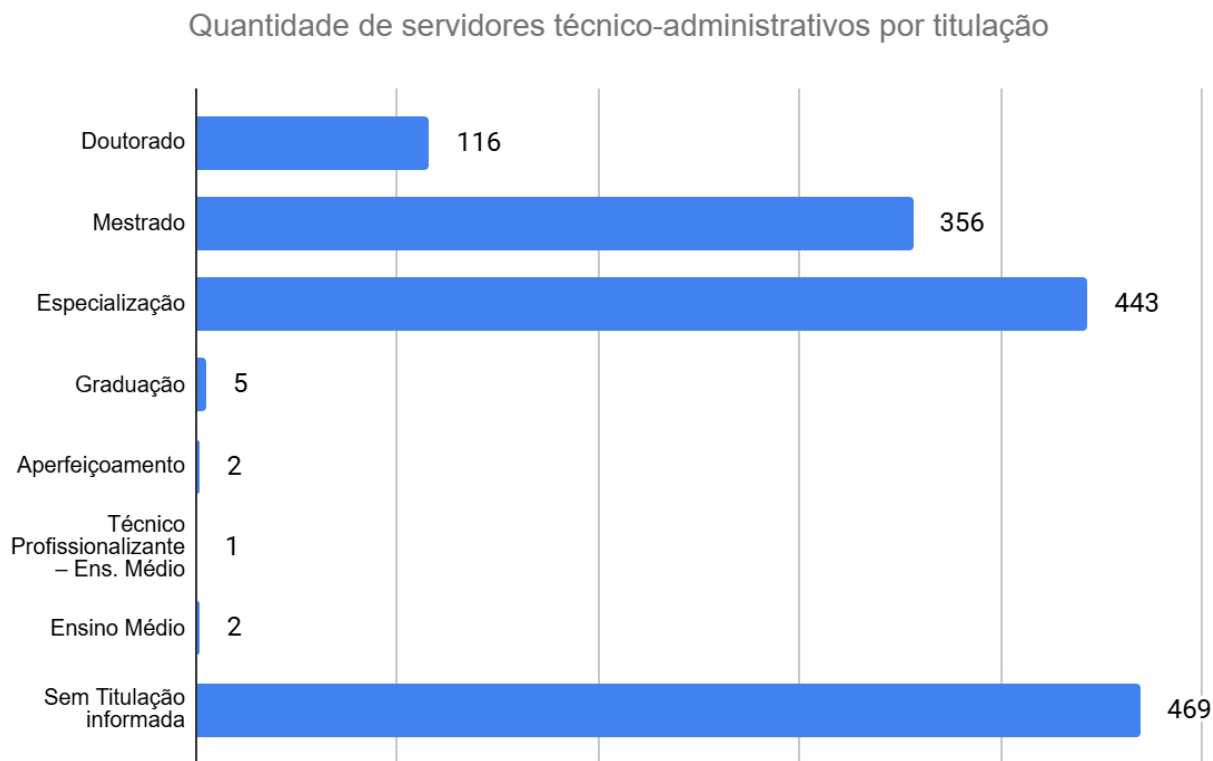
Fonte: Sistema Integrado de Gestão de Recursos Humanos – SIGRH/UFS (Dezembro, 2024)

Em relação à formação dos técnicos administrativos, grande parte do quadro possui formação em Especialização, representando 27% (443) do total.

Os técnicos com Mestrado correspondem a 22% (356), seguidos por aqueles com Doutorado, que somam 7% (116). Além disso, os Graduados representam apenas 0,3% (5), enquanto as categorias de Aperfeiçoamento e Técnico Profissionalizante de Ensino Médio totalizam, cada uma, 0,1% (2 e 1 respectivamente).

Os profissionais com Ensino Médio completo constituem apenas 0,1% (2) do total, e os sem titulação informada no sistema representam uma parcela significativa de 29% (469).

Gráfico D – Quantidade de servidores técnico-administrativos por titulação



Fonte: Sistema Integrado de Gestão de Recursos Humanos – SIGRH/UFS (Dezembro, 2024)

O Gráfico E demonstra a evolução no quantitativo de servidores na instituição. Em 2024, foram empossados 106 técnicos administrativos em educação e 33 docentes efetivos para compor a força de trabalho na UFS, ou seja, um aumento de 7,1% no quadro de servidores da UFS em comparação ao ano de 2023.

Gráfico E – Quantidades de servidores ativos por ano



Fonte: Sistema Integrado de Gestão de Recursos Humanos – SIGRH/UFS (Dezembro, 2024)

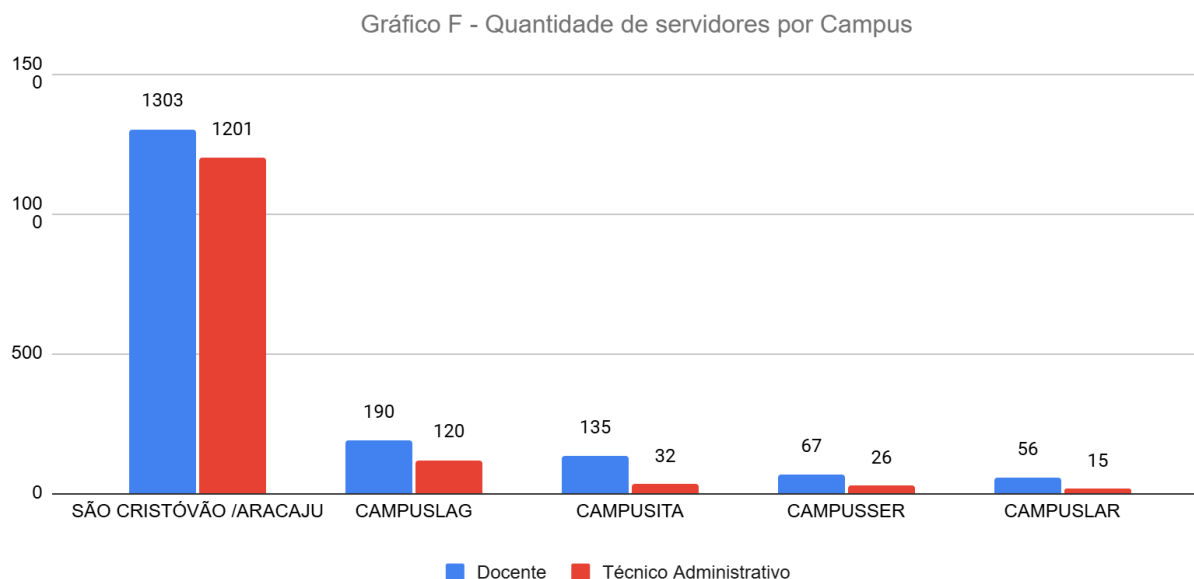
Conforme a Tabela B, a UFS desempenha suas atividades em diversas regiões do estado e seus servidores estão lotados nas unidades de São Cristóvão /Aracaju (79,62%), Lagarto (9,86%), Itabaiana (5,31%), Nossa Senhora da Glória (2,96%) e Laranjeiras (2,26%). O Gráfico F ilustra a distribuição do quadro de pessoal por campus.

Tabela B - Servidores por campus

Campus	Docente	Técnico Administrativo	Total Geral	%
SÃO CRISTÓVÃO/ARACAJU	1303	1201	2504	79,62%
CAMPUSLAG	190	120	310	9,86%
CAMPUSITA	135	32	167	5,31%
CAMPUSSER	67	26	93	2,96%
CAMPUSLAR	56	15	71	2,26%
Total Geral	1751	1394	3145	100%

Fonte: Sistema Integrado de Gestão de Recursos Humanos – SIGRH/UFS (Dezembro, 2024)

Gráfico F – Quantidade de servidores por Campus



Fonte: Sistema Integrado de Gestão de Recursos Humanos – SIGRH/UFS (Dezembro, 2024)

Em 2024, foi realizada a avaliação dos resultados do Programa de Gestão e Desempenho (PGD) na instituição, com feedback geral extremamente positivo relatado pelas chefias, destacando o excelente funcionamento do programa. Ao todo, 394 servidores técnico-administrativos participaram do PGD, representando 30% do total de servidores. Dentre os participantes:

- **38 servidores** estavam em regime de teletrabalho integral,
- **258 servidores** optaram pelo teletrabalho parcial, e
- **98 servidores** permaneceram atuando de forma presencial.

Essa distribuição reflete a flexibilidade do PGD, promovendo uma gestão eficiente e alinhada às necessidades da instituição e de seus servidores.

Visando garantir transparência em relação ao uso e aos resultados da ferramenta, essas e outras informações estão disponíveis para consulta no link: [Power BI](#). Os dados são atualizados constantemente, permitindo um acompanhamento em tempo real e reforçando o compromisso com a transparência e a prestação de contas.

3. Estratégia de recrutamento e alocação de pessoas, situação de servidores com condições de aposentadoria;

Por meio do concurso público para servidores técnico-administrativos, regido pelo edital nº 22/2023, e de redistribuições de servidores mediante oferta de códigos de vaga desocupados, quando viável, a PROGEP conseguiu preencher quase **85%** das vagas de técnicos administrativos em educação que estavam vacantes ou que se tornaram desocupadas ao longo do ano.

Em relação às vagas de docentes, o percentual de preenchimento foi de 41%, devido a fatores como a greve e falhas nos sistemas SIG, que impactaram negativamente o andamento dos processos ao longo do ano.

A alocação da força de trabalho técnico-administrativa tem sido fundamentada no Levantamento de Necessidade de Pessoal, conforme disposto na Instrução Normativa nº 01/2022/PROGEP-UFS, de 17 de fevereiro de 2022. Além disso, a PROGEP está avançando na execução do dimensionamento da força de trabalho da instituição, visando à quantificação precisa e à otimização da alocação de pessoal.

Com base na folha de pagamento de dezembro de 2024, verifica-se que 209 servidores ativos estão recebendo abono de permanência, indicando que já possuem condições de aposentadoria.

4. Detalhamento da despesa de pessoal (ativo, inativo e pensionista), evolução dos últimos anos e justificativa para o aumento/a diminuição;

DESPESAS COM A FOLHA DE PAGAMENTO - UFS			
ANO	UPAG	SIT. FUNCIONAL	DESPESAS
2021	DP	Ativo	440.849.336,51
		Aposentado	125.449.016,59
		Instituidor pensão	12.936.923,85
	HU	Ativo	64.270.237,83
		Aposentado	8.330.056,61
		Instituidor pensão	526.406,98
	TOTAL ANO:		
2022	DP	Ativo	447.845.185,65
		Aposentado	128.120.070,50
		Instituidor pensão	14.192.150,31
	HU	Ativo	66.120.148,15

		Aposentado	9.090.860,49
		Instituidor pensão	530.720,10
	TOTAL ANO:		665.899.135,20
2023	DP	Ativo	491.874.670,91
		Aposentado	141.983.986,95
		Instituidor pensão	16.998.609,99
	HU	Ativo	70.645.676,65
		Aposentado	11.007.397,70
		Instituidor pensão	512.294,54
TOTAL ANO:		733.022.636,74	
2024	DP	Ativo	532.595.775,42
		Aposentado	147.321.639,12
		Instituidor pensão	18.072.085,31
	HU	Ativo	73.813.493,85
		Aposentado	13.749.415,80
		Instituidor pensão	446.560,86
TOTAL ANO:		785.998.970,36	
		TOTAL PERÍODO:	R\$ 2.837.282.720,67

Fonte: SIAPE/SIGEPE (Dezembro, 2024)

O aumento de 2,08% na despesa com pessoal se deu em consequência apenas das progressões funcionais no período, visto que em 2022 não houve reajustes nas remunerações nem provimento de novas vagas.

Em 2023 houve a concessão de reajuste de 9% na remuneração que, somados às progressões no período, resultaram no percentual de 10,08% de aumento das despesas.

Já em 2024 houve o reajuste de benefícios como auxílio alimentação, pré-escolar e assistência à saúde suplementar. Esses reajustes, além das progressões, significaram um aumento de 7,23% das despesas. Os percentuais citados são sempre em comparação com o ano anterior. Todas as informações foram extraídas da base de dados do SIAPE/SIGEPE.

AUMENTO DA DESPESA	
2022	2,08%

2023	10,08%
2024	7,23%

Fonte: SIAPE/SIGEPE (Dezembro, 2024)

5. Estratégia de valorização por desempenho e levantamento de necessidades de treinamento; estratégias para alavancar o desempenho e a eficiência, sistemas/ferramentas de apoio, trabalho remoto, valorização do ambiente e das condições de trabalho, etc.;

O Programa de Avaliação de Desempenho é uma das estratégias utilizadas para monitorar e avaliar o desempenho das atividades realizadas pelos servidores. O programa permite à PROGEP identificar as necessidades e promover ações que aprimorem as condições de trabalho dos servidores, como a aquisição de equipamentos, cumprimento de metas e objetivos institucionais, além de subsidiar a homologação do estágio probatório e a progressão por mérito.

Os servidores que apresentam resultados acima do esperado têm garantida a progressão por mérito a cada 18 meses, conforme regulamentação vigente à época.

Atualmente, o calendário de Avaliação de Desempenho de 2024 está em andamento, encontrando-se na terceira etapa, denominada Validação, com previsão de conclusão em fevereiro.

No ciclo de avaliação de 2023, 1.085 servidores participaram do processo, sendo 780 sem função gerencial e 305 com função gerencial. A média geral dos resultados individuais foi **3,70**, indicando um desempenho acima do esperado.

Para promover a saúde e bem-estar dos servidores, realizou-se diversas campanhas, atividades e palestras de conscientização de diferentes temas e interesses dos servidores. Dentre as quais, citam-se:

- | **Outubro Rosa:** realização de campanhas educativas e palestras sobre prevenção e diagnóstico precoce do câncer de mama;
- | **Dia do Servidor:** programação especial incluindo ações de bem-estar, práticas integrativas, orientações sobre saúde, exames, testagens e massoterapia;
- | **Novembro Azul:** campanhas e palestras voltadas à conscientização e prevenção do câncer de próstata;
- | **SOS Voz:** trata-se de uma iniciativa voltada à conscientização e orientação sobre cuidados com a voz, especialmente relevante para servidores que utilizam a voz como ferramenta principal de trabalho, como docentes.
- | **Projeto Qualidade de Vida e Bem-estar na UFS:** iniciativa desenvolvida pela PROGEP com o objetivo de promover a saúde física, mental e emocional dos servidores e da comunidade universitária.

No que se refere ao levantamento das necessidades de treinamento, até o ano de 2019 eram utilizadas as informações oriundas da Avaliação de Desempenho. Com o advento do Decreto 9.991/2019, que instituiu a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal, as informações passaram a ser coletadas através de um formulário próprio para levantamento de necessidades de desenvolvimento - LND, proveniente do sistema SIPEC. Baseado nesse levantamento, constrói-se o Plano de Desenvolvimento de Pessoal (PDP) da UFS anualmente.

No âmbito das ações de desenvolvimento previstas no Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP) 2024 da UFS, foram promovidos 55 eventos de capacitação ao longo do ano. Essas iniciativas resultaram na conclusão de 1.733 capacitações, abrangendo um total de 878 servidores capacitados, dos quais 188 pertencem à categoria docente e 690 à categoria técnico-administrativa.

Alguns programas específicos para a capacitação dos servidores também foram implementados, a exemplo de:

1. **Programa #Servidorcidadão itinerante:** com o objetivo aproximar a gestão de pessoas dos servidores lotados nos campi, levando informações relevantes da gestão e tratando sobre as demandas locais;
2. **Programa para Gestores:** promove eventos como o Curso Preparatório para Futuros Gestores, Seminário para Gestores, Seminário para Gestores Acadêmicos e o Primeiro Encontro de Gestoras da UFS.
3. **Programa #Servidorcidadão em formato online:** devido ao período de pandemia, foi necessária a adoção de uma nova modalidade para o referido programa, que ocorria em formato presencial. Esse programa obteve aceitação por parte dos servidores, e assim se manteve.

No âmbito dos treinamentos e capacitações realizados em 2024, destaca-se a produção de cursos EaD com videoaulas que incorporaram janelas de Libras, reforçando o compromisso com a inclusão e acessibilidade.

A carreira de servidores proporciona também **Progressão por Capacitação**, que estimula o servidor a realizar cursos de curta duração que promovem o desenvolvimento na carreira e melhor desempenho na realização das atividades, culminando com a atualização profissional. Outra vantagem é o **Incentivo à Qualificação**, o reconhecimento pelo esforço de realização de cursos de educação formal, além da possibilidade de liberação parcial ou total para dedicação ao curso, o resultado final reverte em melhoria salarial de acordo com o título apresentado.

Outra estratégia utilizada **para alavancar a eficiência das atividades** foi a quantidade de documentos incluídos no sistema de Assentamento Funcional Digital. Foram dadas cargas em

22.068 documentos, sendo 1.272 legados (compilado com toda a documentação dos servidores até 2016) e 20.796 de documentos variados, datados a partir de 2017. Essa ação se destaca devido a cobrança dos órgãos de controle e do órgão central no sentido da digitalização da documentação no serviço público.

6. Principais metas não alcançadas, principais desafios, ações e perspectivas para os próximos exercícios

Em 2024, algumas metas importantes não foram alcançadas, especialmente no que diz respeito ao aprimoramento do controle e acompanhamento de alguns processos de trabalho. As falhas e incompatibilidades nos sistemas existentes, como o SIGAA e o SIPAC, além da ausência de sistemas e módulos específicos para determinadas áreas da PROGEP, comprometeram a eficiência operacional. Entre as lacunas identificadas, destacam-se a falta de controle informatizado para códigos de vagas de técnicos e docentes, acompanhamento de concursos públicos e processos seletivos simplificados, gestão de contratos temporários, adesão de professores voluntários e processos seletivos de remoção interna.

Além dessas lacunas, cita-se também a ausência de um sistema informatizado para a gestão dos afastamentos e licenças para capacitação. A dependência de planilhas manuais ainda se faz presente, o que expõe o processo a vulnerabilidades e potenciais falhas humanas. De forma semelhante, a migração automática de dados de capacitação do portal Capacite-se para o SIGRH ainda não foi implementada, o que dificulta a otimização dos prazos e precisão no registro das informações.

Quanto à gravação de cursos EaD com videoaulas e a inclusão de janelas de Libras, iniciativas que promovem a inclusão, o projeto alcançou resultados exitosos. No entanto, foram identificados desafios relacionados à infraestrutura, como a ausência de equipamentos adequados e a falta de um espaço de gravação devidamente estruturado. Além disso, destacou-se a necessidade de contar com o suporte de um revisor de português para aprimorar a qualidade das capacitações.

Outro desafio crítico está relacionado à modernização e reestruturação dos sistemas administrativos, como o Módulo de Avaliação, que necessita de ajustes urgentes e da criação de funcionalidades que permitam o registro de avaliações, tanto dentro quanto fora do prazo. Também se faz necessário atualização imediata para atender as mudanças das carreiras dos técnicos administrativos e docentes, podendo impactar negativamente o acompanhamento e a evolução dos servidores pelo setor responsável.

Para os próximos exercícios, as perspectivas incluem a execução do dimensionamento da força de trabalho dos técnicos administrativos, ainda que já tenha sido concluída uma etapa da

fase piloto, possibilitando a identificação do quantitativo ideal de servidores, promoção da digitalização, a simplificação de processos e melhorias no ambiente de trabalho. Esses esforços têm como objetivo criar condições necessárias para a realização das entregas institucionais.

Na área de saúde e bem-estar, a demanda por melhorias nas condições de trabalho é evidente. Como uma das metas, propõe-se a mudança de categoria para Núcleo ou Departamento, dado o volume de servidores ali lotados, pelas inúmeras atribuições e responsabilidades e pela complexidade de realização das mesmas. Todos os modelos de Atenção à Saúde do Servidor levam em consideração os seguintes pilares: Promoção e Prevenção à Saúde do Trabalhador; Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho; Saúde e Segurança no Trabalho; Perícias Médicas e Odontológicas; Atendimento e Acompanhamento Multiprofissional e Psicossocial, dentre outros.