

**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 Avaliação e Assistência Ao Servidor (DAAS)

ROSE MARIA TAVARES FAGUNDES FERREIRA

Diretora do Departamento De Desenvolvimento De Recursos Humanos (DDRH)

LUCIELMA SANTOS PASSOS DE HOLANDA

Diretora do Departamento de Recrutamento e Seleção De Pessoal (DRS)

DANIEL MENESES MACHADO

Diretor do Departamento de Pessoal (DP)

RELATÓRIO ANUAL DE ATIVIDADES 2022

1 RESULTADOS ALCANÇADOS PELA PRÓ-REITORIA DE GESTÃO DE PESSOAS EM 2022

O Planejamento Estratégico da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEP) teve como objetivo aprimorar e fortalecer ações voltadas para as pessoas, a fim de que suas capacidades fossem aproveitadas para o alcance das metas institucionais. Para isso, um conjunto de ações foi elaborado e executado durante o ano todo, tendo alcançado resultados satisfatórios para a instituição.

A seguir, são apresentadas as ações realizadas pela PROGEP no ano de 2022.

Objetivo Estratégico: Consolidar dimensionamento de pessoal

Indicador: Quantidade de setores dimensionados

Ação: Desenvolver metodologia para dimensionar o pessoal

Ação: Executar projeto piloto de dimensionamento

Diante da demanda de uma proposta metodológica de dimensionamento da força de trabalho técnico-administrativo para a UFS, que atendesse tanto às normativas legais vigentes, como também servisse como uma ferramenta gerencial para a Instituição, foi

designada uma comissão, por meio da Portaria nº 61/2022 GR.

A Comissão, vinculada ao Departamento de Recrutamento e Seleção de Pessoal (DRS), foi composta por servidores técnico-administrativos e docentes de diferentes setores da UFS para trabalharem em conjunto na construção do Relatório Final.

Para dar início ao projeto piloto de dimensionamento, foi escolhido o setor de Divisão de Ações Inclusivas (DAIN). O projeto tem previsão de continuidade para 2023.

Objetivo: Prover pessoas

Indicador: Taxa de ocupação de vagas

Ação: Solicitar ao Ministério da Economia novos códigos de vagas para instituição

Foi solicitado em 20 de maio de 2022, por meio do Ofício Nº 190/2002-PROGEP, ao Ministério, 30 novas vagas de docentes do Magistério Superior, 5 de docentes do Ensino Básico Técnico e Tecnológico, 200 de técnicos-administrativos classe E e 255 de técnicos-administrativos classe D.

MACRO OBJETIVO: SAÚDE E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Objetivo Estratégico: Ampliar o monitoramento a saúde do servidor

Indicador: Índice de servidores com exames periódicos concluídos

Ações: Efetuar campanhas de sensibilização

A promoção à saúde e à qualidade de vida foi um ponto de destaque para a PROGEP em 2022. Com a nova estrutura da Divisão de Assistência ao Servidor (DIASE) e do Serviço de Saúde Ocupacional (SESAO), inaugurada em 2021, os serviços prestados à saúde do servidor puderam ser contemplados com novas ações, projetos e eventos, além do trabalho já realizado com a publicização de cartilhas informativas e palestras relativas à saúde física e mental.

O Programa UFSaúde ganhou mais uma ação: o Bate-papo com o Grupo Psicoeducativo, uma ferramenta importante na promoção de saúde, incentivando a autonomia e autocuidado dos participantes através da aprendizagem de habilidades nas áreas da cognição, emoção e comportamento.

Outra novidade para os servidores, foram as práticas terapêuticas de Auriculoterapia, Massoterapia e Ginástica Laboral ofertadas pela equipe da DIASE. As sessões têm como finalidade estimular os mecanismos naturais de prevenção de agravos e a recuperação da saúde.

Com a inauguração da sala da DIASE no Hospital Universitário, iniciaram-se também os atendimentos do Programa Coração Saudável para servidores hipertensos lotados no Campus Aracaju. Essa iniciativa é um programa pioneiro de saúde que tem por objetivo identificar precocemente situações que colocam o coração em risco nas diferentes fases da vida. O programa é focado no diagnóstico precoce e tratamento das várias doenças que podem acometer o coração como às alterações funcionais e/ou estruturais dos órgãos-alvo (coração, encéfalo, rins e vasos sanguíneos) e às alterações metabólicas, com aumento do risco de eventos cardiovasculares fatais e não fatais.

No mês de outubro é comemorado o “Dia do Servidor”. Para tal data, o SESAIO, em

parceria com a DIASE, promoveu uma programação especial com diversas atividades, palestras e campanhas de vacinação em todos os campi. O objetivo do evento foi sensibilizar docentes, técnicos-administrativos e terceirizados sobre a prevenção de doenças físicas e mentais, além de estimular hábitos saudáveis para melhorar a qualidade de vida.

O resultado positivo de nossas campanhas pode ser observado no **quadro XX**, abaixo, com o aumento de 95,79% de adesão dos servidores aos exames periódicos em relação ao ano anterior.

Quadro XX – Quantitativo de servidores convocados e que concluíram os exames periódicos

	2021	2022
Servidores convocados para exames periódicos	3100	3079
Servidores que concluíram exames periódicos	295	574
Taxa de adesão	9,52%	18,64%

Ações: Aplicar pesquisa de clima organizacional

Considerando a importância da aplicação da Pesquisa de Clima Organizacional (PCO) na Universidade Federal de Sergipe (UFS), corroborada pelo Plano Estratégico em Gestão de Pessoas – 2022, foi realizado um amplo trabalho de preparação, divulgação e análise de resultados, coordenado pela Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEP).

A PCO é uma ferramenta utilizada para mensurar se o ambiente organizacional encontra-se equilibrado e emocionalmente saudável, contribuindo para o bom relacionamento entre os colaboradores e, conseqüentemente, para o aumento do bem-estar e qualidade de vida no trabalho.

Dessa forma, o objetivo da pesquisa foi mapear as percepções dos docentes, técnico-administrativos e terceirizados da UFS sobre diversos aspectos que envolvem o ambiente de trabalho, possibilitando maior assertividade para o Plano Estratégico de Gestão de Pessoas 2023. Importante destacar o apoio da Diretoria de Editoração, Comunicação Institucional e Produção Audiovisual (DECAV) e da Coordenação de Redes (CORED)/STI na divulgação e disponibilização da pesquisa para todos os participantes.

Até o momento da aplicação da pesquisa, a UFS contou com um corpo técnico representado por 1.605 docentes, 1.370 técnicos e 762 terceirizados, totalizando 3.737 colaboradores, que tiveram acesso à pesquisa por meio do Sistema Integrado de Gestão de Recursos Humanos (SIGRH) no período de 01 a 31 de Agosto de 2022. No entanto, apenas 1.967 usuários responderam à pesquisa, o equivalente a 52,64%.

Nesse sentido e ainda considerando a adesão fora do esperado, os dados levantados foram relevantes para um estudo mais aprofundado e posterior planejamento de ações com o intuito de atender a real necessidade do público pesquisado possibilitando melhorias a serem promovidas e estimulando os servidores e terceirizados a realizarem suas tarefas de maneira mais harmoniosa. Além disso, com as informações coletadas, também é possível promover ações que poderão tornar o local de trabalho mais agradável e acolhedor, gerando um maior engajamento de todos.

Considerando tal importância, pretende-se replicar a pesquisa anualmente a fim

de que haja um acompanhamento gradativo das mudanças positivas no ambiente de trabalho, possibilitando uma gestão de pessoas mais proativa e eficiente.

Ação: Aperfeiçoar a avaliação de desempenho

Indicador: Ter o sistema adequado para novo modelo de avaliação de desempenho

Para o ano de 2022, buscou-se novas estratégias de aplicação da avaliação de desempenho na instituição. Primeiramente, foi elaborado uma resolução específica sobre o tema para aperfeiçoar os indicadores a serem avaliados. Além disso, estabeleceu-se um calendário de envio de comunicados para conscientizar servidores, especialmente as chefias, sobre a importância da avaliação desde o início até os feedbacks que devem ser dados ao avaliado.

A Avaliação de Desempenho 2022 foi realizado no período de 03/10/2022 a 15/01/2023, em três etapas: dimensionamento, registro das avaliações e validação. A avaliação foi disponibilizada no Sistema Integrado de Gestão de Recursos Humanos e de acordo com o relatório final, 1054 servidores sem função gerencial e 301 servidores com função gerencial responderam ao questionário.

O Hospital Universitário teve problemas de acesso ao Módulo de Avaliação pelos gestores, por essa razão as avaliações dos servidores foram realizadas com formulário impresso.

A média das avaliações de servidores aponta os seguintes indicadores: 3,71 para auto avaliação; 3,86 para avaliação da chefia; 3,90 para as chefias subordinadas; 3,82 para equipe. De acordo com o indicador de pontuação preestabelecido, As notas finais são consideradas acima do esperado. O Relatório demonstra ainda que 450 servidores tiveram avaliações válidas; 228 servidores sem autoavaliação e 376 sem avaliação da chefia.

Objetivo Estratégico: Capacitar e desenvolver pessoas

Indicador: Número de participantes

Ação: Apoiar o desenvolvimento e capacitação dos terceirizados

Ação: Implantar programa de integração de novos servidores

Ação: Implantar programa de preparação para futuros gerentes

Ação: Ofertar capacitações direcionadas às necessidades dos setores

Ação: Implantar o programa #servidorcidadao itinerante

Conforme a Resolução nº 28 de 2021/CONSU, a Universidade Federal de Sergipe considera como meta prioritária a capacitação de seu pessoal no âmbito de uma política institucional que enfatize a qualificação e atualização de seus servidores para o exercício pleno e efetivo de suas atividades.

O planejamento do PDP 2022 da UFS contemplou as etapas de levantamento de dados, checagem das informações, elaboração e validação do plano com a participação mais ampla de outros atores: representante e o gestor da unidade-pai e a gestão de pessoas. Com o novo formato, houve uma maior participação da comunidade universitária, pois, anteriormente, sua contribuição se restringia à etapa de levantamento de demandas.

Em 2022, foram promovidas 70 (setenta) ações de capacitação pela PROGEP com a participação de 1.002 servidores inscritos em ao menos um dos cursos abertos (online e presencial). Dentre essas ações, realizamos duas capacitações com parcerias distintas, uma com a Pró-Reitoria de Graduação (PROGRAD) e outra com o Instituto Benjamim Constant (IBC).

Importante ressaltar que um mesmo servidor pode participar de mais de uma ação de capacitação, o que confere aos resultados o total de 2.441 (dois mil quatrocentos e quarenta e um) capacitações concluídas. Diante do resultado, houve um aumento considerável de 30,95% de inscrições comparado ao ano anterior (2021).

A seguir, o quadro XX apresenta as ações desenvolvidas e a quantidade de participantes capacitados.

Quadro XX– Demonstrativo de ações internas executadas

AÇÕES DE DESENVOLVIMENTO	CAPACITADOS
A Importância da Governança Pública: para a gestão de um órgão federal	54
A Voz do Professor: cuidados e melhorias para o ensino remoto	2
Acolhimento de Alunos com Deficiência no Ambiente Escolar	26
Aspectos Gerais de Propriedade Intelectual e Transferência de Tecnologia	18
Atendimento ao Público: em busca da excelência - Turma 1	5
Atendimento ao Público: em busca da excelência - Turma 2	105
Avaliação Externa da Graduação na Educação Superior da UFS	14
Capacitação Básica em Gestão de Riscos: Governança e Integridade	4
Como Montar um Curso/ Treinamento On-Line?	14
Comunicação Assertiva nas Relações de Trabalho	234
Comunicação Oral e Escrita: como evitar gafes	11
Conhecendo A Lei de Proteção de Dados e sua Aplicação à UFS	121

Criação e Gerenciamento de Blogs e Sites	11
Criações de Conteúdos Gráficos utilizando Power Point e Canva	39
Cuidados com a Saúde Mental e Equilíbrio das Emoções	17
Desafios da Gestão no Trabalho Remoto	8
Diálogos Sobre Extensão Universitária	17
Elaboração de Relatórios de Gestão no Setor Público - Turma 1	11
Elaboração de Relatórios de Gestão no Setor Público - Turma 2	34
Elaboração de Trabalho Científico	23
Ensino e Aprendizagem: melhorando as relações professor/aluno	2
Espanhol Básico I	7
Espanhol Básico II	22
Ética na Prática - Turma 1	2
Ética na Prática - Turma 2	57
Falar em Público: técnicas de apresentação - Turma 1	15
Falar Em Público: Técnicas De Apresentação - Turma 2	211
Ferramentas Síncronas e Assíncronas para Comunicação Remota	5
Fiscalização de Contratos na Administração Pública	4
Francês Básico I	5
Gerenciamento do Tempo: organização e produtividade	14
Gerenciamento Livre de Parque de Informática - GLPI	176
Gestão da Ética e da Integridade nas Organizações Públicas	48
Governança, Controle e Gestão de Riscos na Gestão Pública: modismos, obrigações ou desafios?	39
Inglês Básico I	13
Inglês Básico II	20
Insert (Parceria Progep e STI)	25
Inteligência Emocional - Campus do Sertão (#Servidorcidadãoitinerante)	19
Introdução às Metodologias Ativas No Ensino Superior - Turma CCBS	25
Libras Básico - 2022	7
Marc 21 - Formato Bibliográfico (Exclusivo para Servidores(As) das Bibliotecas UFS)	5
Metodologia Bim: conceitos básicos de aplicação	5
Noções Básicas do Sistema Braille para Pessoas sem Deficiência Visual (Parceria	13

IBC)	
Nutrição: Estética, Saúde E Qualidade De Vida - Turma 1	8
Nutrição: Estética, Saúde E Qualidade De Vida - Turma 2	75
Oficina De Heteroidentificação	10
Oficina De Tecnologias Assistivas: Recursos E Práticas Para Audição - Turma 1	12
Oficina De Tecnologias Assistivas: Recursos E Práticas Para Audição - Turma 2	36
Operacionalizações no Sistema E-Aud CGU	68
Orientações E Procedimentos Para Solicitação De Diárias e Passagens	9
Orientações Preventivas Posturais E Ergonômicas Para o Trabalho Remoto	6
Planilhas Eletrônicas no Office 365 e no Google Planilhas	12
Princípios Constitucionais Aplicados ao Serviço Público - Turma 1	8
Princípios Constitucionais Aplicados ao Serviço Público - Turma 2	87
Processos Licitatórios para Terceirização de Serviços	3
Programa #Servidorcidadão*	167
Programa de Recepção de Docentes	43
Programa de Recepção de Técnicos	7
Programa Para Gestores - Gestor Frente Aos Conflitos: novos desafios em 2022	66
Programa Preparatório Para Futuros Gestores	132
Relações de Gênero: acolhimento e respeito à diversidade	9
Relações Interpessoais e Gestão de Conflitos - Campus Itabaiana (#Servidorcidadãointinerante)	24
Relações Interpessoais e Gestão de Conflitos - Campus Lagarto (#Servidorcidadãointinerante - 2022)	26
Relações Interpessoais e Gestão de Conflitos - Hu/Campus Aracaju (#Servidorcidadãointinerante)	19
Relações Interpessoais e Gestão de Conflitos (2022) - Turma 1	47
Relações Interpessoais e Gestão de Conflitos (2022) - Turma 2	20
Retenções Tributárias E Social E Edf-Reinf Na Dectweb Para Administração Pública	13
Técnicas de Redação Jurídica como Suporte Processual	7
UFS Integrada à Arte do Bem Viver: autoconhecimento e alimentação saudável	6
Uso do Cartão Corporativo e Orientações Gerais sobre Suprimento de Fundos	14
TOTAL	2.441

Com o objetivo de atender às necessidades específicas de capacitação dos campi, bem como promover a integração e a aproximação com a administração central, foi criada uma nova modalidade do #ServidorCidadão direcionada para os campi do interior, por meio de encontros presenciais.

Ao longo do ano, a PROGEP realizou palestras presenciais no Campus Itabaiana, Campus Lagarto, Hospital Universitário (Campus Aracaju) e Campus do Sertão. As temáticas abordadas trataram sobre as “Relações Interpessoais e Gestão de Conflitos” e “Inteligência Emocional”. Ao todo, 88 servidores e terceirizados participaram dos eventos, número que pretende-se ampliar em 2023.

De forma a reestruturar os cursos da Plataforma Capacite-se., a Diretoria de Editoração, Comunicação Institucional e Produção Audiovisual (Decav) criou o projeto de identidade visual para as videoaulas com o objetivo de padronizar os elementos gráficos e visuais dos cursos ofertados. Para os professores conteudistas, foi realizado o treinamento “Como Montar um Curso/Treinamento On-line?” com o intuito de apresentar a nova identidade visual e promover boas práticas para montagem de seus conteúdos.

Objetivo Estratégico: Melhorar a Governança e Gestão de Pessoas

Indicadores: Resoluções atualizadas e Processos mapeados

Ação: Aplicar entrevista de desligamento de pessoal

Todos os processos do Departamento de pessoal foram mapeados em 2022.

Ação: Apoiar a operacionalização da rede de governança da UFS

A PROGEP deu apoio a Secretaria de Governança para a realização dos eventos de capacitação.

Ação: Atualizar normas pertinentes aos concursos, processos seletivos e movimentação de pessoal

02 normas foram atualizadas e 01 ainda está em processo de atualização.

Ação: Atualizar resolução de afastamento para capacitação

Norma atualizada.

2 ANÁLISE COMPARATIVA ENTRE OS EXERCÍCIOS DE 2021 E 2022

O ano de 2022 trouxe diversos desafios para a nossa instituição, provocando reformulação e adaptação dos serviços prestados por todos os setores, inclusive, reformulação no levantamento e cadastro de necessidades do PDP. Vale ressaltar que, o número de ações realizadas em 2022 diminuiu em comparação a 2021, face à oferta de cursos nas Escolas de Governo, que capacitou 128 servidores da UFS no ano corrente. Com isso, não foi gasto todo o montante disponibilizado para capacitação. No entanto, apesar da redução do número de eventos, houve aumento no número de capacitados e capacitações.

Apesar das dificuldades enfrentadas, ainda foi possível alcançar mais de 100% (125,5%) da meta prevista (800 servidores) para a capacitação de servidores. A maioria das demandas solicitadas à PROGEP foram concretizadas e demonstraram resultados satisfatórios por parte dos servidores capacitados, conforme avaliações de reação realizadas para os eventos.

Com relação aos docentes contratados por tempo determinado, temos os seguintes números: em 2021 tivemos 90 professores contratados contra 83 professores em 2022, significando dessa forma uma redução de 8% em 2022. Também houve uma redução quanto ao número de renovações: 207 renovações em 2021 e 145 em 2022, uma redução de 30%.

Já com relação aos desligamentos, ocorreu um aumento no número de contratos encerrados a pedido, em um total de 4 (quatro) pedidos em 2021 contra 23 (vinte e três), em 2022. Os contratos encerrados devido ao retorno do efetivo, tivemos uma pequena diferença, sendo que 11 (onze) contratos foram encerrados em 2021 contra 9 (nove) em 2022. Também houve uma pequena diferença de números quanto ao desligamento dos docentes devido ao término de contrato, sendo que 50 (cinquenta) docentes foram desligados devido ao Término do contrato em 2021 contra 52 (cinquenta e dois) docentes em 2022.

Com relação aos contratos encerrados devido ao limite de 2 anos contratuais, verificamos que houve uma maior disparidade, em 2021 temos 61 (sessenta e um) docentes que atingiram o limite de 2 anos contra 15 (quinze) em 2022, uma diferença de aproximadamente de 75% a menos em 2022 em relação a 2021. Tal fato deve-se pela gestão dos contratos temporários estarem sendo renovados de acordo com o calendário acadêmico, evitando sempre que possível que o professor substituto encerre seu

contrato no decorrer do período letivo.

3 PLANO DE AÇÕES 2023

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS PROGEP 2023			
Ampliar o monitoramento a saúde do servidor	Melhorar a provisão de pessoas	Melhorar a Governança e Gestão de Pessoas	Capacitar e desenvolver pessoas
Ações periódicas (presenciais) e setoriais sobre os cuidados com a saúde no ambiente de trabalho	Dar continuidade ao Dimensionamento na UFS	Aprovar Política de Gestão de Pessoas	Revisar o conteúdo do Programa para Gestores
Aumentar o número de exames periódicos realizados	Implementar programa de bolsista em parceria com a POSGRAP	Aprovar Resolução para Avaliação de Desempenho	Continuar com a reestruturação dos cursos do capacite-se: Padronização, metodologia e acessibilidade
Campanhas periódicas sobre cuidados com a saúde física e mental	Implementar Programa de Estágio UFS 2023	Aprovar Resolução para Movimentação Interna de Pessoal	Dar continuidade ao #PROGEPITINERANTE
Divulgar as práticas integrativas já em funcionamento na DIASE	Realizar concursos para docente conforme previsto na IN/02-PROGEP	Atualizar da resolução de Prof. Visitante	Executar o Plano de Desenvolvimento de Pessoas
Estreitar o relacionamento com a PROEX sobre as ações que envolvem Saúde e QVT	Realizar o concurso para TAE's 2023	Atualizar Resolução de Concurso	Pleitear um estúdio para gravação de vídeos para os facilitadores de aprendizagem
		Consolidar fluxo de processos para controle de Nepotismo	
		Melhorar o fluxo de processos do DP	