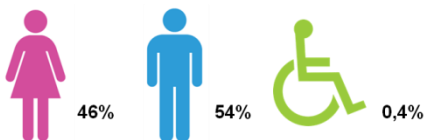


Relatório de Gestão Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas - PROGEPE/UFRPE - 2019

AVALIAÇÃO DA FORÇA DE TRABALHO

O quadro efetivo de pessoal da UFRPE no ano de 2019 totalizou em 2.385 servidores, havendo neste exercício 117 nomeações, sendo 73 técnicos, 41 docentes do Magistério Superior e 02 docentes EBTT, com a força de trabalho efetiva distribuída nas seguintes carreiras:



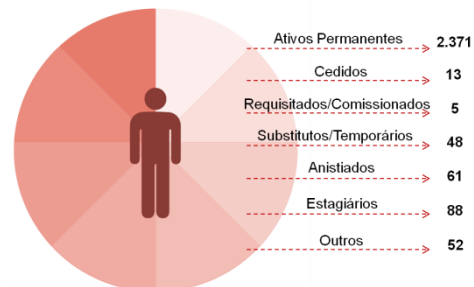
Fonte: Extrator de Dados/PROGEPE

▪ Evolução do Quadro de Pessoal



Fonte: Extrator de Dados/PROGEPE

▪ Composição da Força de Trabalho Distribuição por situação funcional



Fonte: Extrator de Dados/PROGEPE

▪ Distribuição da Força de Trabalho por unidade de exercício

A sede da UFRPE, em Recife, se mantém com a maior concentração de força de trabalho, apresentando 67% do quantitativo de pessoal.



Fonte: Extrator de Dados/PROGEPE

ESTRATÉGIA DE RECRUTAMENTO E ALOCAÇÃO DE PESSOAS

▪ Seleção e Recrutamento de Pessoas

Para compor o quadro da instituição, os servidores da UFRPE passam por processo seletivo de provas ou provas e títulos. Considerando o levantamento realizado, foram publicados um total de 12 editais, sendo 11 para docentes, detalhados a seguir, e 01 para técnicos administrativos.



Fonte: DDP/PROGEPE

Ressalta-se ainda que, em 2019, foram publicados 02 editais para seleção de estagiários (estágio não obrigatório), disponibilizando um total de 77 vagas.

▪ Plano de Remoção e Alocação de Servidores

Quanto à análise das remoções e reposições, no ano de 2019 foram publicados 02 editais de Remoção Interna totalizando 76 remoções efetivadas e 90 remoções para ajuste de lotação.

Para que ocorram essas rotatividades internas primeiramente se faz um estudo da força de trabalho local, juntamente com a análise de perfil dos interessados e das atividades que são exercidas nos Departamentos/Unidades.

As remoções ocorrem diante de um diagnóstico situacional, considerando mediação de conflitos interpessoais, falta de pessoal, motivos de saúde ou determinação judicial.



Fonte: DDP/PROGEPE

Acerca das Redistribuições em 2019 houveram 36 pedidos, somando técnicos e docentes, sendo que 18 foram deferidos, 10 estão em andamento e 08 receberam indeferimento. Nos últimos 03 anos tramitaram cerca de 143 processos de redistribuição com os seguintes resultados:



Fonte: DDP/PROGEPE

▪ Necessidade de Recursos Humanos

Considerando os diversos motivos que geram a vacância dos cargos, tais como aposentadorias, falecimentos, exonerações, e demissões, consolidando os dados dos últimos 03 anos verificamos que é significativa a necessidade de recursos humanos, tendo em vista que o percentual de desocupação supera o de reposição, na maioria dos cargos.

% de restituição de cargos 2017 - 2019



Fonte: DDP/PROGEPE

CAPACITAÇÃO E QUALIFICAÇÃO

▪ Qualificação e Capacitação da Força de Trabalho

A UFRPE disponibiliza cursos de capacitação aos seus servidores que vão de cursos internos, promovidos por Instrutores na própria universidade e por cursos externos que são promovidos por outras instituições, como órgãos públicos e empresas privadas.

No ano de 2019 houve a abertura de 01 edital para seleção de instrutores e agentes de capacitação interna, sendo 21 vagas para instrutores e 25 agentes de capacitação.

De acordo com os números obtidos, foram capacitados 1.387 servidores, totalizando uma carga horária de 1.060 horas de capacitação.



Fonte: SAB/PROGEPE

Do total de capacitados, 1.361 servidores e gestores receberam treinamentos internos, por meio de 50 cursos ofertados e 03 Encontros, com um investimento de R\$ 62.133,50. Em relação aos cursos externos, a universidade investiu cerca de R\$ 169.826,83, incluindo neste valor, inscrições e os custos referentes a diárias e passagens.

É importante ressaltar que os treinamentos internos abrangem todas as unidades de lotação da UFRPE, incluindo as capacitações realizadas na modalidade de ensino à distancia. Quanto à Qualificação dos servidores, a UFRPE deu continuidade a programas como o "Qualificar", que propõe um incentivo ao servidor que cursa Ensino Médio, Graduação ou Pós-Graduação Lato Sensu/ Strictu Sensu em Instituições de Ensino Particular, reconhecidas pelo MEC ou CAPES, com um auxílio no valor de R\$ 100,00, no limite máximo de 60 servidores beneficiados e selecionados por meio de Edital.

Foram investidos ainda R\$ 359.753,82, em programas de mestrado em parceria com outras IFES, beneficiando 35 servidores.

Acerca das licenças capacitação e afastamentos para estudo, foram emitidas 81 portarias que concederam licença aos servidores para realizar cursos de capacitação

Relatório de Gestão Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas - PROGEPE/UFRPE - 2019

e, foram afastados 79 servidores entre técnicos e docentes para realizarem estudos dentro e fora do país.

Escolaridade

Outro dado relevante é o que mensura a qualificação dos técnicos administrativos, docentes do Magistério Superior e do Ensino Básico Técnico Tecnológico, por grau de escolaridade. Os dados a seguir demonstram os perfis dos servidores por níveis de qualificação, no ano de 2019.



Docentes do Magistério Superior

Doutorado	1048
Mestrado	173
Especialização	09
Graduação	04

Fonte: Extrator de Dados/PROGEPE



Docentes do Ensino Básico Técnico Tecnológico

Doutorado	29
Mestrado	35
Especialização	02

Fonte: Extrator de Dados/PROGEPE



Técnicos Administrativos

Doutorado	49
Mestrado	232
Especialização	403
Graduação	236
Nível Médio	137

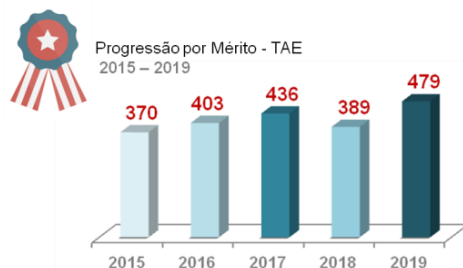
Fonte: Extrator de Dados/PROGEPE

Além das qualificações discriminadas, dentro o quantitativo de técnicos administrativos, existem 28 servidores com outros níveis de educação formal dentro do ensino fundamental ou com o fundamental incompleto.

AVALIAÇÃO E PROGRESSÃO

Progressões por Mérito e Capacitação

Os dados obtidos em 2019 acerca dos processos de progressão e capacitação, demonstram que em relação aos técnicos administrativos, foram concedidas 185 progressões por capacitação e 479 progressões por mérito, retomando a tendência de crescimento observada no período de 2015 a 2017.



Fonte: SAB/PROGEPE

Em relação à análise de desempenho dos servidores da carreira de docência, o ano de 2019 apresentou o seguinte resultado, a partir do total de portarias publicadas.



Fonte: SAB/PROGEPE

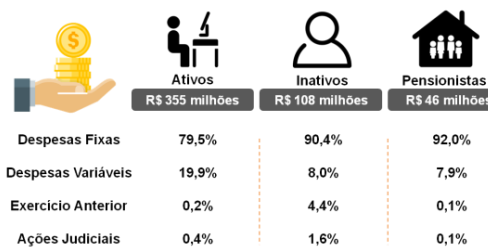
Avaliação de Estágio Probatório

Das 111 conclusões de estágio probatório, 110 servidores se tornaram estáveis e apenas uma reprovação foi notificada, sendo esta reprovação no cargo de técnico administrativo.

DETALHAMENTO DA DESPESA DE PESSOAL

Em 2019, a UFRPE teve um gasto de 510 milhões com pessoal, considerando ativos, inativos e pensionistas.

Custo Direto com Despesa de Pessoal 2019



Evolução dos Gastos com Pessoal 2018 - 2019



Fonte: DAP/PROGEPE

CONFORMIDADE LEGAL

Legislação Aplicada

No ano de 2019, tramitaram mais de 7.800 processos na Pró-Reitoria de gestão de pessoas, em cumprimento as normas que regem a Administração Pública.

De acordo com os dados da Assessoria de Legislação, mais de mil atendimentos presenciais foram realizados ao público, a fim de prestar esclarecimentos jurídicos aos servidores, pensionistas e interessados. Foram emitidas, ainda, 3.164 portarias, representando um aumento de 2,13% de publicações em relação ao ano anterior.

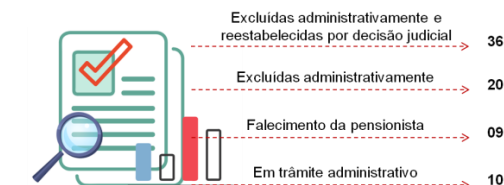


Apontamentos dos Órgãos de Controle

Em relação ao assessoramento à Procuradoria Jurídica da UFRPE, das 221 demandas processuais que tramitaram foram cumpridas 93 decisões judiciais e 128 processos foram de subsídios para os desdobramentos relacionados às queixas.

Em cumprimento ao acórdão 2780/2016 – TCU, que apurou indícios de irregularidades no pagamento das pensões das filhas maiores

solteiras, os desdobramentos dos 75 processos abertos apresentaram os seguintes resultados.



Fonte: DAP/PROGEPE

Quanto a possíveis indícios de irregularidades, referente à acumulação indevida de cargos, em 2019 a Comissão Permanente de Acompanhamento de Acúmulo de Cargos concluiu 74 processos, dentre os quais 07 foram determinados para reposição ao erário e 67 foram arquivados, restando 53 processos em fase de análise.



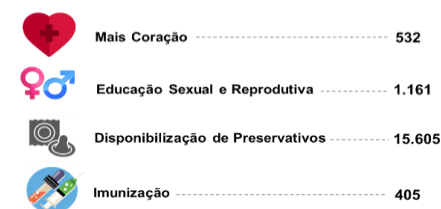
Fonte: SAMP/PROGEPE

VALOR AGREGADO AOS RECURSOS HUMANOS

Reconhecendo a importância da valorização e cuidado com as pessoas da UFRPE e alinhada Política de Atenção à Saúde e Segurança do Servidor (PASS), aos Planos de Desenvolvimento Institucional (PDI) e ao de Logística e Sustentabilidade (PLS), a partir da diretriz de qualidade de vida no trabalho, em 2019, foram realizadas diversas ações, dentre as quais destacam-se os eixos:

Prevenção e Promoção

Ações e programas realizados X Quantitativo de beneficiários 2019



Relatório de Gestão Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas - PROGEPE/UFRPE - 2019

Ao longo do ano, além dos programas já relacionados, também foram desenvolvidas palestras, campanhas e treinamentos a fim de promover a orientação e conscientização acerca das temáticas como prevenção, nutrição, segurança no trabalho e qualidade de vida.

Vale destacar também a preocupação da UFRPE em manter uma cartilha de parcerias com empresas de segmentos como cursos de idiomas, academias, hotéis, escolas e clínicas para tornar mais acessível a disponibilização desses serviços aos seus servidores. No ano de 2019 foram firmadas 04 novas parcerias, totalizando 77 parceiros.

▪ Perícia

De acordo com o Decreto 7.003/2009, que regulamenta as licenças e afastamentos para tratamento de saúde previstos na Lei 8112/90, para que seja possível a concessão deste direito o servidor precisa passar por perícia da junta médica oficial. Foram registrados 746 afastamentos por motivos de saúde e 90 para acompanhar pessoa da família.

▪ Assistência

Considerando a assistência prestada aos docentes, técnicos e seus dependentes, e ao corpo discente da UFRPE, contabilizando as consultas e atendimentos realizados em 2019 foi possível obter o seguinte resultado.



Fonte: DQV/PROGEPE

▪ Vigilância

Em 2019 foram realizados 107 laudos técnicos periciais individuais de insalubridade/periculosidade com sugestões propositivas de medidas corretivas e preventivas, com o objetivo de tornar o ambiente de trabalho mais saudável, minimizando os agravos relacionados. No que diz respeito ao Programa de Levantamento e Avaliação de Riscos Ambientais nos Ambientes de Trabalho expediu-se 16 produtos, no qual se destacam laudos ambientais, processos de manutenção e aquisição de extintores. Também foram realizados 04 treinamentos de Fundamentos de Prevenção e Combate a Princípio de Incêndio nos Departamentos de Química, Agronomia (Fitossanidade), Ciências Consumo e Logística e Serviços. Um dos programas desenvolvidos em prol da conscientização acerca da segurança no trabalho é o “Programa de Caracterização de Acidente em Serviço”, cujos objetivos envolvem a comunicação, a investigação de causas de acidentes e o monitoramento da saúde do servidor acidentado.

PROBLEMAS E DESAFIOS ENFRENTADOS NA GESTÃO DE PESSOAS DETECTADOS PELA ORGANIZAÇÃO

Alguns fatores e situações serão sinalizados pelas consequências que trazem à gestão de pessoas na UFRPE.

▪ Ausência de Parâmetros Objetivos para o Dimensionamento do Quadro Efetivo

Atualmente, a UFRPE finalizou o mapeamento setorial viabilizando um adequado dimensionamento do seu quadro efetivo a fim de tornar possível a alocação do o quantitativo ideal de servidores para cada setor. No entanto, a falta da definição de uma matriz de alocação, com parâmetros objetivos, tem dificultado o gerenciamento eficiente de seus recursos humanos.

Esta dificuldade para elaboração desta importante ferramenta de gestão se dá pela ausência de um modelo padrão definido, que identifique as variáveis a serem consideradas e os cálculos a serem utilizados pelas IFES.

▪ Engessamento das Atribuições dos Cargos

A universidade possui um quantitativo de servidores técnicos bastante qualificados, mas com limitação na execução de suas atividades, uma vez que as atribuições dos cargos já estão previstas em legislação específica.

Considerando a evolução da administração e o que se espera, hoje, em termos de desempenho do serviço público, essas limitações dadas pelas atribuições, ainda definidas nos moldes da década de 80, geram um desequilíbrio no gerenciamento das atividades, podendo incorrer em desvios de função.

▪ Falta de Perspectiva de Ascensão na Carreira dos Técnicos Administrativos

O Plano de Cargos e Carreira dos Técnicos Administrativos – PCCTAE é responsável por definir a escala de evolução da carreira destes servidores. O nível de progressão por capacitação, estabelecido por este plano, limita a ascensão da classe a um intervalo de crescimento de até 04 anos e 06 meses, de modo que, após este período, o servidor só progride na carreira, por tempo de serviço, até sua aposentadoria. Essa falta de perspectiva de crescimento acaba gerando desmotivação e, consequentemente, fuga de talentos, contribuindo com a evasão dos TAES.

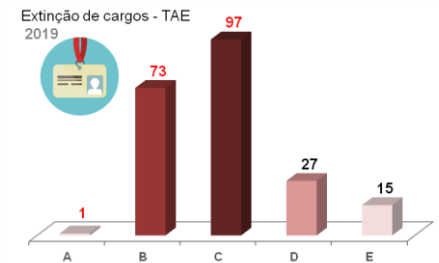
▪ Redução do Quadro Efetivo com Perdas de Servidores Técnico-Administrativos de Níveis A, B e C

O quadro atual dos cargos de níveis A, B e C, totaliza 220 servidores. Ressalte-se que, deste total, 171 representam códigos de cargos já considerados extintos, ou seja, diante de possíveis vacâncias não existirá possibilidade de reposição para 78% desses cargos. Além disso, ainda existe a situação de suspensão do provimento dos cargos D, e E, que somam, respectivamente, 27 e 15 servidores ocupantes destes cargos.

As consequências da redução no quantitativo de cargos dos níveis A e B já são evidenciadas, pela universidade, nos últimos anos. No entanto, a diminuição do número de servidores de nível C se mantém significativa representando 46% do total de códigos extintos, considerando todos os níveis.

O não preenchimento dessas vagas tem como principal implicação a contratação de serviços por empresas terceirizadas, onerando o

orçamento da instituição e dificultando a gestão financeira.



Fonte: SPP/PROGEPE

▪ Quantitativo de Aposentadorias nos Últimos Anos

Se comparado com os dois últimos anos, em 2019, houve uma desaceleração no quantitativo de aposentadorias, que apresentou seus maiores índices em 2017, dadas as mudanças iniciadas pelo Executivo Federal quanto às regras de aposentação. Se analisadas por cargos, houve 67 aposentadorias registradas, sendo 39 técnicos, 27 docentes do magistério superior e 01 docente do ensino básico técnico tecnológico, evidenciando a maior evasão de servidores entre os técnicos administrativos, que representaram 58% do total de aposentados no ano de 2019 e que desse total de técnicos aposentados 33,33% são de cargos que não possuem reposição.

Considerando ainda, que a realização de concurso para esta categoria exige uma complexidade maior, como também não é possível a contratação de servidores substitutos, a reposição dessas vagas de maneira imediata se torna um desafio para a gestão de pessoas.



Fonte: DAP/PROGEPE

Ademais, atualmente a UFRPE conta com 289 servidores em situação de abono de permanência, ou seja, apesar de constituírem força trabalho estão aptos à aposentadoria.