

PRÓ-REITORIA DE
GESTÃO DE PESSOAS

RELATÓRIO DE TRANSIÇÃO
GESTÃO 2023

(VERSÃO RESUMIDA)



UNIVERSIDADE
FEDERAL DO CEARÁ
PRÓ-REITORIA DE GESTÃO DE PESSOAS

APRESENTAÇÃO



Foto: AGEP/PROGEP

É com satisfação que a Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas apresenta o Relatório Final para o Planejamento da Transição de Gestão da Progep em 2023.

OBJETIVOS

- Apresentar os resultados alcançados e registrados pelas atuais equipes da Progep, entre agosto de 2019 e agosto de 2023;
- Permitir que a Comissão de Transição e a próxima equipe de gestores(as) da Progep conheçam as dificuldades e as sugestões manifestadas por cada área, de modo a implementar futuras ações de melhoria; e
- Fortalecer a transparência pública.

PONTOS IMPORTANTES

- Este documento foi elaborado com a colaboração ativa de todos(as) os(as) gestores(as) e equipes de trabalho da Progep;
- O Relatório Final para o Planejamento da Transição de Gestão da Progep em 2023 completo foi entregue à nova gestão, no dia 7 de agosto de 2023, conforme previsto na [Portaria nº 2537/PROGEP/UFC](#), de 17 de maio de 2023.

Boa leitura!

Islane Vidal Fonteles

Ana Maria de Lima Simões

Saulo de Sousa Nogueira Costa

[Equipe do grupo de trabalho para preparação da transição da gestão da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas.](#)

PRÓ-REITORIA DE GESTÃO DE PESSOAS

Pró-reitor

Marcus Vinícius Veras Machado

Pró-reitora Adjunta

Telma Araújo do Nascimento

Chefe de Assessoria de Gestão de Pessoas

Rafael de Freitas Pereira

Coordenadora de Cadastro e Pagamento – COCPG

Cledson Alexandre Nogueira Nobre

Coordenadora de Qualidade de Vida no Trabalho - COQVT

Amanda Nobre de Aguiar

Coordenadora de Desenvolvimento e Carreira – CODEC

Luzimar Araújo de Oliveira

Coordenador de Perícia e Assistência ao Servidor - CPASE

Manoel Fernandes de Lima Neto

Coordenadora de Legislação de Pessoal e Controle Externo – COLEG

Camila de Souza Aquino

Gerente da Central de Relacionamento PROGEP – CENTRAL

Antonio Marconieliton de Lima Pessoa

Gestor Administrativo da Secretaria de Apoio Administrativo – SEAD

Francisco Tiago de Sousa Moura

Presidente da Comissão Permanente de Acumulação de Cargos - CPAC

João Felipe Araújo Schmitt

Presidente da Comissão Interna de Supervisão do Plano de Carreira dos Cargos

Técnico-Administrativos em Educação – CIS

Raimunda Heveline Ribeiro

Presidente da Comissão Permanente de Pessoal Docente – CPPD

Edson Silva Soares

Equipe responsável pela elaboração

Ana Maria Lima Simões

Islane Vidal Fonteles

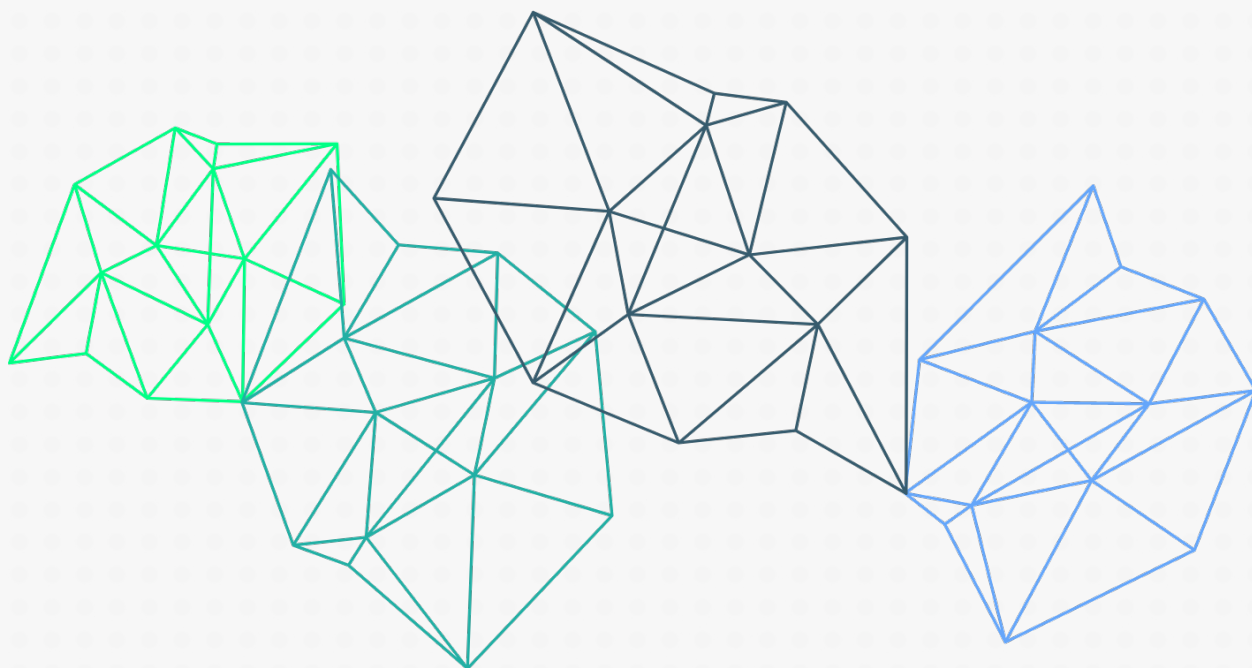
Saulo de Sousa Nogueira Costa

Representante da nova gestão (Portaria nº 159, de 24 de maio de 2023)

Marilene Feitosa Soares

Marlon Bruno Matos Paiva

SUMÁRIO



INTRODUÇÃO	_____	05
A PROGEP	_____	09
ATIVIDADES	_____	12
SUGESTÕES	_____	20
DESAFIOS	_____	21
CONCLUSÃO	_____	22
AGRADECIMENTO	_____	23

INTRODUÇÃO

É possível dizer que o foco da área de gestão de pessoas perpassa pelo interesse em possibilitar a satisfação do(a) servidor(a) com o seu local de trabalho de modo que o seu desempenho e espírito de colaboração contribuam significativamente com a Universidade.

Desse modo, é possível refletir que a Pró-reitoria de Gestão de Pessoas tenha a finalidade de promover uma gestão sustentável de ações, de modo inclusivo e transparente. Assim, para garantir a qualidade na oferta dos serviços relacionados aos processos que tratam da vida funcional dos servidores e das servidoras da Universidade, cabe à Progep a atribuição de planejar e realizar práticas de gestão fundamentadas no acolhimento e cuidado de todas as pessoas que colaboram profissionalmente com o cumprimento da missão institucional da Universidade Federal do Ceará.

Nesse sentido, um dos desafios da Progep é fomentar a cultura de excelência do atendimento às necessidades, aos direitos e deveres dos(as) servidores(as), a partir de entregas viabilizadas pelos macroprocessos, próprios da área de gestão de pessoas. Inevitavelmente, quase todos os macroprocessos de trabalho da Progep possuem uma integração natural entre si e, além disso, têm um objetivo comum principal: a satisfação dos(as) usuários(as).

Outro desafio que deve ser transcendido é o de promover formas de trabalho que não associem a área de gestão de pessoas apenas ao rigor de normas, mas que possam ser pensadas algumas alternativas mais humanizadas e sensíveis às necessidades dos(as) servidores(as). A área de gestão de pessoas é essencialmente regulada por leis e decretos diversos, como a Lei N.º 8.112, de 11 de dezembro de 1990; Lei N.º 12.772, de 28 de dezembro de 2012; Lei N.º 11.091, de 12 de janeiro de 2005; Decreto N.º 6.833, de 29 de abril de 2009; Decreto N.º 9.991, de 28 de agosto de 2019; e Lei N.º 14.133, de 1º de abril de 2021, apenas para exemplificar dentre tantas outras determinações normativas.



No entanto, a compreensão legal das obrigações pode e deve ser transformada em fundamento para repensar constantemente o melhor modo de realizar os processos internos. Repensar os próprios processos de trabalho contribui para que a comunidade acadêmica perceba a Progep como uma unidade dedicada às pessoas, mesmo em contextos de mudanças provocados pela alteração de normas ou em atendimento a diligências de órgãos de controle externos. Numa perspectiva mais ampla, o cuidado com as pessoas demonstra o cuidado com a própria instituição, já que, é por meio das pessoas que a Universidade vive e se desenvolve incessantemente.

Para planejar as práticas efetivas de gestão fundamentadas no cuidado com as pessoas é imprescindível considerar a dimensão da Universidade (relativa ao número de usuários dos serviços da Progep). De acordo com o sistema SIAPE, em 31 de maio de 2023, constam 5.524 servidores ativos na UFC, sendo 3.227 técnico-administrativos e 2.297 docentes. Conforme o BI Progep, consultado em maio de 2023, a UFC tem 3.369 servidores (as) aposentados(as) e 1.504 Pensionistas. Tudo isso forma uma comunidade de usuários diretos dos serviços da Progep de 10.397 pessoas atendidas por 240 servidores nas suas diversas atividades.



Foto: Ribamar Neto/UFC Informa

Assim, também é preciso cuidar das pessoas que formam as equipes da Progep, visto que, eventualmente, o atual contingente não consegue suprir toda a demanda por atendimento em razão do volume de solicitações, da ausência de automatização em alguns procedimentos ou da incipiência de alguns controles internos ainda em desenvolvimento.

De todo modo, esses números apresentam a necessidade de manter canais que possam garantir a transparência da oferta dos serviços para que as informações sejam alcançadas por todos e todas e que as eventuais limitações de atendimento também possam ser explicadas de forma objetiva para evitar riscos de insatisfação e de danos à imagem institucional.

A atual gestão da Progep tem empreendido ações para a promoção de boas práticas de gestão fundamentadas nas orientações de governança. De 2020 a 2023, o controle interno recebeu especial atenção na Progep para que a gestão de riscos fosse implantada em diferentes processos de trabalho e de modo a fortalecer a governança da Universidade, os Planos de Integridade, de Gestão de Riscos e especialmente, o Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI). Gradativa-

mente, as equipes da Progep têm assimilado que o controle interno pode ser considerado um elemento parceiro para planejar e garantir que as ações internas estejam orientadas aos atendimentos das necessidades das pessoas que formam a UFC.

Nesse ponto, é também possível identificar outro desafio: transpor, ultrapassar a equivocada ideia de controle como um elemento meramente burocrático, ou seja, como uma atividade adicional sem significado. Estimular um ambiente para pensar coletivamente os seus controles internos e encorajar a autonomia dos gestores e das gestoras sobre a tomada de decisão, baseada em evidências, fortalecem a impessoalidade, a transparência e a justiça na alocação dos recursos públicos. Assim, os relatórios de controle interno devem ser vistos como instrumentos aliados do gestor e da gestora para a tomada de decisão como o atual Relatório Final para o Planejamento da Transição de Gestão da Progep que buscou sintetizar as principais ações realizadas entre 2019 e 2023, por exemplo.

De modo mais pragmático, entre 2019 e 2023, a Progep conseguiu implantar e dar continuidade a uma série de ações, a saber:

- **Conexão: A PROGEP no Ar:** com o objetivo de ampliar a comunicação entre comunidade interna e PROGEP, foi lançado em dezembro/2019 o Programa Conexão: a PROGEP no Ar, veiculado na Rádio Universitária (FM 107,9) e no site da PROGEP;
- **Dimensionamento de Pessoal TAE - Modelo de Quantitativo Mínimo; Matriz de Alocação de Vaga Docente:** foi realizado benchmarking da implementação do dimensionamento em outras instituições de ensino superior, além de terem sido designadas pelo reitor a Comissão para Elaboração de Modelo de Alocação de Vagas do Magistério Superior e a Comissão de Dimensionamento Institucional;
- **Gestão por Competências:** O programa foi apresentado à comunidade universitária em cerimônia durante a Semana do Servidor UFC 2020, no mês de outubro, na qual também foi lançado o site Desenvolva. Houve uma aplicação teste realizada na Pró-Reitoria de Extensão e a aplicação piloto foi realizada na PROGEP;
- **Painéis de Gestão de Pessoas:** desenvolvido em 2020, a partir da ferramenta Business Intelligence (BI);
- **Lançamento da 6ª turma da Especialização em Gestão Universitária/GUNI e pleito de novo mestrado em Gestão Universitária;**
- **Programa de Desenvolvimento de Gestores:** com foco no desenvolvimento das diversas competências necessárias para formação dos gestores, o programa foi apresentado durante a Semana do Servidor de 2021, com o lançamento de site próprio e ciclo de palestras;
- **Diagnóstico Cadastral dos Servidores da UFC:** Com objetivo de antever possíveis riscos, zelar pelas boas práticas de governança no serviço público e agilizar os processos de concessões de benefícios previdenciários;
- **Inovação do Processo de Concursos da UFC:** Em setembro de 2021, foi instituída a Comissão de Fiscalização para o Concurso TAE;
- **Aquisição do Sistema Integrado de Protocolo, Pagamento e Gestão (SIPPAG),** que visa a eficiência dos processos de gestão de pessoas. Sua integração com outros sistemas reduz o retrabalho das unidades;
- **“PROGEP vai até a sua Unidade”:** onde os diretores máximos das unidades solicitam a visita da PROGEP para resolver dúvidas e pendências do âmbito de gestão de pessoas;
- **“PROGEP na Prática”:** visa oportunizar ao corpo técnico da unidade a possibilidade de compartilhamento dos aprendizados cotidianos em gestão de pessoas, dando mais transparência às

atividades da pró-reitoria;

- **“Acesso Progep”**: voltado para servidores docentes e técnico-administrativos ativos, aposentados e pensionistas que receberam notificações em processos administrativos relacionados a ações judiciais, aposentadorias, pensões, alterações de dados cadastrais e/ou reposições e para servidores que recebem abono de permanência e que pretendem se aposentar no prazo máximo de um ano e querem esclarecer algumas dúvidas;
- **Programa de Gestão e Desempenho (PGD) - Teletrabalho na UFC**: Em 2022, o Reitor da UFC instituiu o PDG por meio da Portaria nº 209, de junho de 2022. A execução da proposta-piloto do teletrabalho teve início na Superintendência de Tecnologia da Informação (STI) e na Coordenadoria Geral de Auditoria (CGAUD) em janeiro de 2023 e está se expandindo para todas as pró-reitorias;
- **Criação do Núcleo de Governança e Controle Interno**: Objetivo de planejar ações, projetos e práticas de gestão de processos, riscos, controles internos e melhoria dos índices de governança;
- **Fortalecimento da Semana do Servidor da UFC no calendário universitário**;
- **Criação do Centro de Especialidades Médicas da UFC (CEMUFC)**: reforça o atendimento exclusivo ao público estudantil da Instituição; e
- **Inclusão nos Encontros Universitários do Encontro de Produção de Pesquisa Científica de Servidores Docentes e Técnico-Administrativos da UFC.**

Com relação à divisão deste relatório, o documento foi estruturado com:

- 1. INTRODUÇÃO;**
- 2. A PROGEP;**
- 3. ATIVIDADES DESENVOLVIDAS (NO ÂMBITO DOS GRANDES MACROPROCESSOS);**
- 4. AÇÕES EM DESENVOLVIMENTO E SUGESTÕES DAS EQUIPES; E**
- 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS.**

Além disso, também foram registradas as entregas de informações feitas à Comissão de Transição anteriores à disponibilização deste relatório final em apoio irrestrito ao processo de transição de gestão.



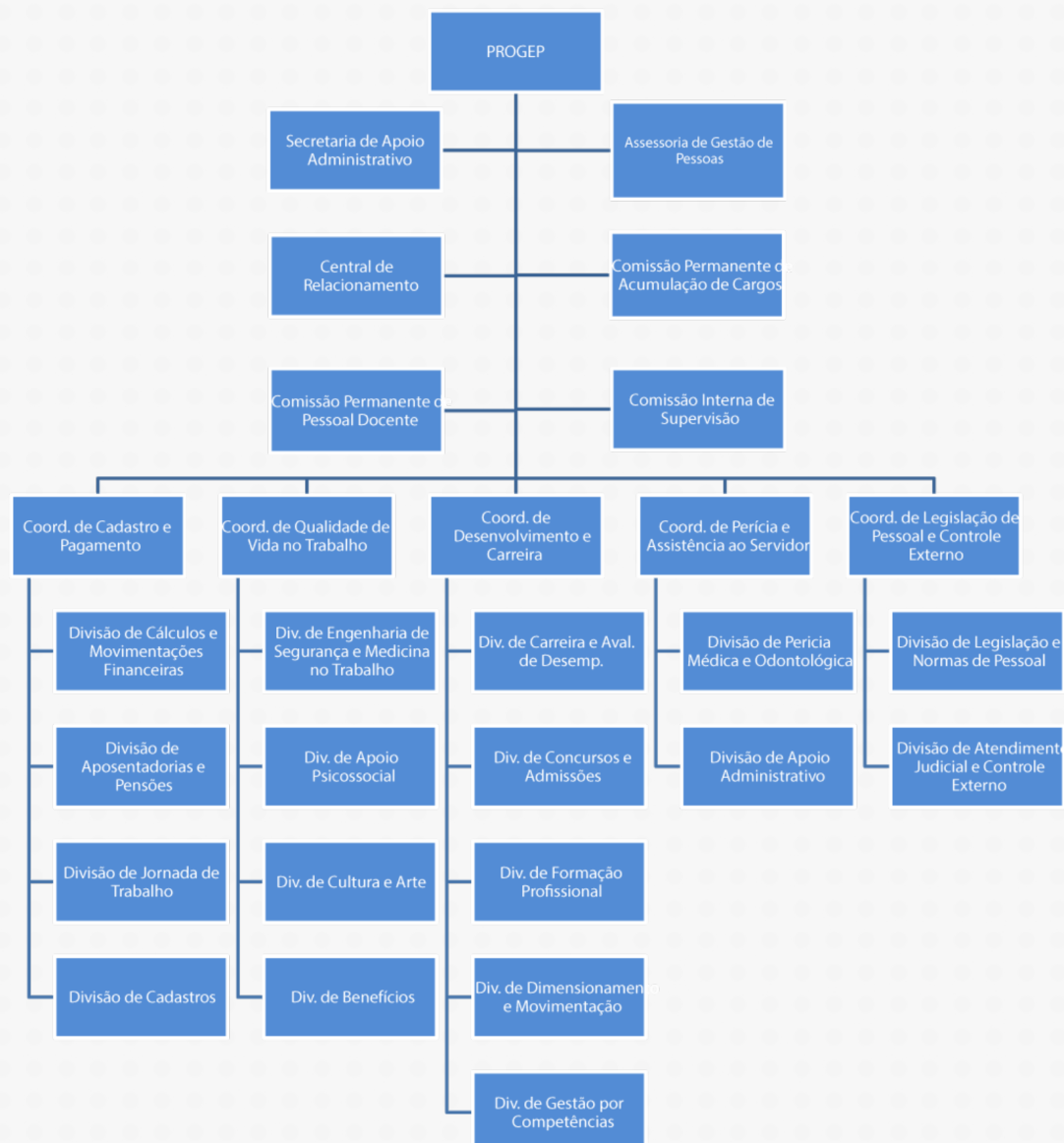
A PROGEP

Para manter o foco das ações, a Progep busca orientar as suas atividades e processos em geral voltados à sua missão e ao Plano de Desenvolvimento Institucional.

Desenvolver políticas e ações de planejamento, de organização, de execução e de avaliação de resultados no âmbito da gestão organizacional e dos subprocessos de Gestão de Pessoas – dimensionamento, seleção, gestão de carreiras, formação e capacitação, qualidade de vida no trabalho, relacionamento interno e externo, conformidade legal e normativa e da gestão da informação de pessoal – em articulação com as prioridades estabelecidas no Plano de Desenvolvimento Institucional da UFC (PDI, 2023).

ORGANOGRAMA

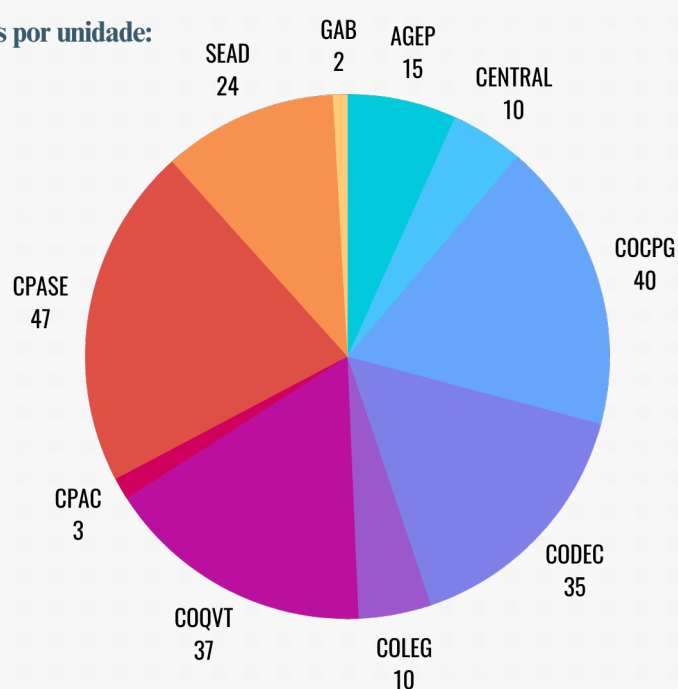
Com a Reestruturação da Progep (Processo SEI n.º 23067.014872/2020-38), esta unidade passou a ser composta pelas seguintes estruturas:



- **AGEP:** Dar suporte à Pró-Reitoria e suas Subunidades nas atividades de gestão de pessoas, por meio dos seus núcleos de trabalho: Comunicação, Projetos Especiais, Governança e Controle Interno e Gestão Estratégica;
- **CENTRAL:** Prestar atendimento ao público interno e externo da UFC, orientando e solucionando diversas demandas relacionadas à vida funcional dos servidores ativos, aposentados e pensionistas.
- **COCPG:** Planejar, organizar, gerir e controlar o registro funcional durante toda a vida profissional dos colaboradores (servidores ativos e aposentados, pensionistas, residentes médicos, contratados temporariamente, estagiários e em cargos comissionados ou em função de confiança) na Universidade.
- **CODEC:** Planejar e executar as grandes ações voltadas ao desenvolvimento dos(as) servidores(as) nas suas carreiras.
- **COLEG:** Realizar análises em temas jurídicos relacionados à legislação de pessoal e acompanhar as demandas dos órgãos de controle (auditorias).
- **COQVT:** Promover integração dos servidores da UFC ao trabalho, em paralelo ao equilíbrio entre os objetivos individuais e institucionais, para favorecer a saúde dos colaboradores em abordagem biopsicossocial.
- **CPAC:** Apreciar e julgar os casos de acumulação de cargos, no âmbito da UFC;
- **CPASE:** Planejar e assegurar a oferta dos serviços de atendimento pericial aos servidores e às servidoras da Universidade, bem como planejar e executar os processos de atendimento médico e pericial à comunidade estudantil.
- **SEAD:** Proporcionar apoio logístico e administrativo no desenvolvimento das atividades da Progep de forma a atender as necessidades dos diversos setores desta Pró-Reitoria. Assessoria do Gabinete (Secretaria)/SEAD: Planejar, organizar, gerir e controlar as atividades do Gabinete da Progep.

ESTRUTURA LABORAL

Total de servidores por unidade:



É importante considerar também que, a partir de julho de 2023, a Progep iniciou a execução do Programa de Gestão e Desempenho (teletrabalho) em suas subunidades, cujo cronograma pode ser conferido no link a seguir: Teletrabalho na Progep - 2023.

COMPETÊNCIAS

De acordo com o sítio institucional da Pró-reitoria de Gestão de Pessoas, cabe à Progep:

[...] administrar as políticas e normas, os projetos, os processos e as ações institucionais que mobilizem para resultados organizacionais e educacionais o fator humano no trabalho – servidores públicos docentes e técnico-administrativos em educação, no âmbito das atividades de ensino, de pesquisa, de extensão e da gestão. A PROGEP desenvolverá iniciativas diagnósticas de planejamento, de organização, de execução e de avaliação de resultados, na estrita observância da conformidade legal e normativa, segundo princípios participativos, colaborativos e do trabalho em equipes multifuncionais, privilegiando as parcerias internas e externas para otimizar os recursos públicos (Site da Progep (2023).

Assim, toda a estrutura laboral da Progep deve direcionar as suas ações às entregas de serviços relacionados aos diversos processos da área de gestão de pessoas, naturalmente demandados pela comunidade acadêmica.

A parte desse entendimento, ao longo da história da criação da Progep, a Pró-reitoria tem passado por mudanças para atender do modo mais adequado e viável possível as necessidades dos usuários dos seus serviços de modo a cumprir as determinações legais e as orientações internas (estabelecidas pelos colegiados da administração superior).

Nesse esforço, destacam-se dois documentos fundamentais:

- O projeto de Reestruturação da Progep (Processo SEI n.º 23067.014872/2020-38) aberto em janeiro de 2021 (conforme ofício n.º 54/2021/PROGEP/REITORIA, de 21 de janeiro de 2021, documento n.º 1758266 do processo SEI mencionado); e
- A Resolução n.º 21/CONSUNI, de 24 de junho de 2021 que altera o artigo 17, do Regimento da Reitoria da Universidade Federal do Ceará.

É importante mencionar que o projeto de Reestruturação foi uma ação que contou com a participação das equipes da Progep e que, durante quase 2 anos (de 2019 a 2021) construíram uma proposta que por fim, foi enviada às instâncias diretamente responsáveis pelo processo de alteração da estrutura organizacional da UFC. Durante a elaboração do projeto de reestruturação houve uma série de reuniões com as equipes para a decisão coletiva sobre as mudanças. A AGEPE, por meio do NGCI, também emitiu a Recomendação Técnica n.º 01/2020 - Reestruturação Organizacional da Progep como um instrumento adicional para ajudar no processo decisório.

Todas as competências e atribuições da Progep, aprovadas em 2021 (pelo Processo SEI n.º 23067.014872/2020-38), podem ser consultadas pelo documento n.º 1929961 do processo SEI em referência e pelo link: Competências da Progep (2021) (Anexo A). Em complemento, segue o link para acessar um documento organizado a partir das contribuições registradas pelas equipes quanto ao assunto: “Competências da Progep consolidadas pelos(as) gestores(as) em 2023”.



ATIVIDADES

As atividades realizadas pela Progep, entre 23 de agosto de 2019 e 23 de junho de 2023, foram organizadas nesta seção, considerando os macroprocessos da área de gestão de pessoas

Em 2021, para o atendimento de uma demanda do Fórum Nacional de Pró-Reitores de Gestão de Pessoas (FORGEP), a Assessoria da Progep identificou e definiu 6 principais macroprocessos da área de gestão de pessoas desenvolvidos na Universidade por meio da Progep, a saber:

- Concessão, pagamento e controle de benefícios e auxílios;
- Provimento de força de pessoal;
- Desenvolvimento da força de pessoal;
- Desenvolvimento do ambiente de qualidade de vida no trabalho;
- Atendimento ao servidor; e
- Assessoramento e controle.

Para conhecer com mais detalhes quais grupos de processos compõem cada macroprocesso, basta acessar o documento: “Composição dos Macroprocessos 2021”.

Desse modo, a apresentação dos resultados não ficará restrita ao desempenho de cada subunidade (setor), ou seja, optou-se por uma abordagem mais representativa da complexidade e do volume das atividades próprias da Progep. Assim, a ideia de “separação” setorial pode ser interpretada como recurso imprescindível para a organização da estrutura física das subunidades componentes da Progep, mas é preciso considerar que os processos da área de gestão de pessoas, geralmente, não se encerram em uma subunidades exclusivamente e, comumente, um processo percorre diferentes setores dentro da Progep até a sua conclusão.

A seguir, são apresentadas as entregas na perspectiva de cada macroprocesso.



Foto: Ribamar Neto/UFC Informa

CONCESSÃO, PAGAMENTO E CONTROLE DE BENEFÍCIOS E AUXÍLIOS

Este macroprocesso contempla todos os processos relacionados aos direitos e benefícios requeridos pelos servidores, bem como o seu controle e a organização de informações para eventuais demandas de auditorias internas/externas.

Estão diretamente envolvidas as subunidades: COCPG, COQVT e CPASE.

AÇÃO/PROCESSO	SUBUNIDADE	PERÍODO					TOTAL
		2019	2020	2021	2022	2023	
Concessão de Auxílio alimentação***	DIBEN	5482	5423	5337	5333	5325	-
Concessão de Auxílio transporte***	DIBEN	362	348	329	375	355	-
Concessão de Auxílio pré-escolar***	DIBEN	899	857	845	807	796	-
Concessão de Auxílio saúde	DIBEN	8459	7871	7343	7729	7605	-
Reposição ao Erário (Ativos)	DICAF	-	-	-	-	-	83
Reposição ao Erário (Aposentados e Pensionistas)	DICAF	-	-	-	-	-	51
Aposentadoria (Docente)	DIAPE	38	21	17	32	9	117
Aposentadoria (TAEs)	DIAPE	132	60	74	82	39	387
Pensões**	DIAPE	79	79	101	98	20	377
Contagem de tempo para a aposentadoria	DIAPE	-	-	-	-	-	573
Descontos financeiros (atrasos/faltas)*	DIJOR	-	-	-	-	-	2.287

Fonte: Adaptado dos formulários das subunidades recebidos em junho (2023).

* Entre 28/11/2019 até o dia 02/06/2023, foram tramitados 2.287 processos. Contudo, o número de processos não representa o número de descontos realizados, pois pode haver vários descontos no mesmo processo.

** Dos atos de concessão dos benefícios de pensão cadastrados no E-Pessoal, com vigência compreendida entre o período de 01/01/2019 e 26/05/2023, 10,38% foram encaminhados ao Controle Interno dentro do prazo de 90 dias, após o início da sua vigência, estabelecido pelo art. 7º da Instrução Normativa n.º 78, de 21/03/2018, emitida pelo Tribunal de Contas da União - TCU. Outros 4,62% dos atos foram direcionados à Controladoria Geral da União - CGU entre 90 e 120 dias após o início de sua vigência. O restante dos atos, ou seja, 85% foram enviados para apreciação da CGU após 120 dias do início de sua vigência.

*** As concessões de auxílio alimentação, auxílio transporte e auxílio pré-escolar não foram somadas pois o quantitativo de cada ano se refere aos servidores que, naquele ano, estão com a referida concessão vigente.

Adicionalmente, os Relatórios de Atividades podem ser consultados, bem como a íntegra das respostas expedidas pelos(as) gestores(as) da Progep nos formulários de coleta de dados para este relatório de preparação para a transição. Para acessar os Relatórios de Atividades, seguem os links:

- [Relatório anual de atividades da PROGEP – 2022 \(Versão Completa\);](#)
- [Relatório anual de atividades da PROGEP – 2022 \(Versão Simplificada\); e](#)
- [Relatório anual de atividades da PROGEP – 2021.](#)

PROVIMENTO DE FORÇA DE PESSOAL

Este macroprocesso contempla todos os processos relacionados à seleção e contratação de servidores (docentes e TAES), desde a abertura da vaga, realização do concurso, realização do seminário de ambientação à avaliação do probatório. Além dos processos relacionados ao planejamento do dimensionamento, remoção, redistribuição e correlatos.

Estão diretamente envolvidas as subunidades: CODEC, COCPG, e AGEP.

Ações/Processos desenvolvidos no macroprocesso de Provimento de força de pessoal:

AÇÃO/PROCESSO	UNIDADE	PERÍODO					TOTAL
		2019	2020	2021	2022	2023	
Redistribuição (Entradas)	DICAT	19	15	16	17	-	67
Redistribuição (Saídas)	DICAT	19	15	9	9	-	52
Demissões/Desligamentos (Contratos Temporários - Rescisão)	DICAT	145	67	26	26	6	270
Demissões/Desligamentos (Contratos Temporários - Término de Contrato)	DICAT	2	2	106	75	45	230
Demissões/Desligamentos (Regime Jurídico Único - TAE)	DICAT	23	18	39	64	38	182
Demissões/Desligamentos (Regime Jurídico Único - Docente)	DICAT	15	13	7	14	11	60
Contratação Temporária	DICAT	159	77	98	100	65	499

Fonte: Adaptado dos formulários das subunidades (2023).

O macroprocesso de Provimento de força de pessoal também é composto por, pelo menos 5 processos, a saber:

- de seleção e contratação de professores visitantes;
- de seleção e contratação de professores substitutos;
- de concurso e provimento de servidores docentes (do Magistério Superior e da Carreira de Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico - EBTT);
- de concurso e provimento de servidores Técnico-administrativos em Educação (TAE); e
- de terceirização.

Com relação à contratação de professor visitante, a Universidade conta com 13 contratos vigentes (até a data de fechamento desse relatório).

De acordo com as informações enviadas pela DICON, sobre o processo relacionado à contratação de professores substitutos foi verificado que:

- 47 professores(as) substitutos(as) estão com contratos vigentes;
- 13 professores(as) substitutos(as) estão com contratos próximos a perder a vigência (até 30/06/2023) ou já não vigentes; e
- 5 professores(as) substitutos(as) aprovados(as) não contratados(as).

Relacionado aos processos de concurso e provimento de servidores docentes (do Magistério Superior) foi registrado o seguinte:

- referente aos editais de 2020 (Magistério Superior), foram aprovados 6 candidatos(as) e 5 tomaram posse entre 2022 e 2023;
- com relação aos editais de 2021 (Magistério Superior), foram aprovados(as) 7 candidatos(as) e 6 tomaram posse entre 2022 e 2023;
- sobre os editais de 2022 (Magistério Superior), foram aprovados(as) 39 candidatos(as) e 29 tomaram posse entre 2022 e 2023;
- sobre os editais de 2023 (Magistério Superior), foram aprovados 2 candidatos para o curso de Medicina em Sobral, mas ainda não foram empossados;

Com relação à Carreira de Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico - EBTT), foi verificado que houve uma aprovação de docente para o ensino de língua italiana (para o Centro de Humanidades) e que a candidata foi convocada.

Com relação aos concursos para a seleção de servidores(as) Técnico-administrativos(as) em Educação (TAE) destaca-se que 363 servidores(as) tomaram posse, entre 2019 e 2023. Em 2019, foram 127 posses; em 2020, foram 54; em 2021, foram 31; em 2022, foram 113 e em 2023, foram 38.

Em resumo, entre 2019 e 2023, foi registrada a abertura de:

- 57 editais de concurso para o Professor do Magisterio Superior;
- 4 editais de concurso para o Professor EBTT;
- 117 editais de seleção de Professor Substituto;
- 30 editais para a seleção de Professor Visitante;
- 3 editais de concurso para servidor TAE; e
- 4 editais de concurso para técnico-especializado (é importante ressaltar que, conforme informado pela diretora da DICON, a partir de 2022 os técnicos-especializados passaram a ser

contratados por meio de empresas vencedoras de processo licitatório).

Com relação à seleção de professor substituto, em 2019, foram publicados 36 editais; em 2020, foram 23 editais; em 2021, 34 editais; em 2022, 17; em 2023, foram 7. Sobre a seleção de professor substituto, em 2019, foram publicados 4 editais; em 2020, não houve edital; em 2021, 11 editais; em 2022, 13 editais e em 2023, 2 editais.

Com relação à Terceirização, foi verificado que há 168 postos distribuídos entre as unidades da UFC.

DESENVOLVIMENTO DA FORÇA DE PESSOAL

Este macroprocesso contempla todos os processos relacionados à realização de ações para o desenvolvimento das carreiras dos servidores. Inclui os cursos de capacitação, afastamentos para qualificação, processos de progressão e todos os correlatos.

Estão diretamente envolvidas as subunidades: CODEC, COCPG, CPPD e AGEP.

A CODEC (especificamente o apoio administrativo da própria coordenadoria) é a subunidade responsável pelas orientações e análises sobre os pedidos de afastamentos relacionados ao desenvolvimento dos(as) servidores(as).

Número de servidores(as) por tipo de processos de afastamento (entre 2019 e 2023):

PROCESSO	TOTAL
Afastamento para Estudo ou Missão no Exterior com Ônus ou Ônus Limitado para a Instituição	1123
Afastamento para Estudo ou Missão no Exterior sem Ônus para a Instituição	1
Afastamento para Estudo ou Missão no País por até Quinze dias	34
Afastamento para Estudo ou Missão no País por Período Superior a Quinze Dias	30
Afastamento Parcial para Pós-Graduação (Stricto Sensu)	641
Afastamento Total para Pós-Graduação (Mestrado, Doutorado ou Pós-Doutorado)	637
Horário Especial - Servidor Estudante	455
Licença para Capacitação	926

Fonte: Adaptado dos anexos da CODEC nas respostas ao formulário de planejamento para a transição (2023).

A Divisão de Formação Profissional (DIFOP/CODEC) é a principal subunidade responsável pelo planejamento e oferta das ações de capacitação e desenvolvimento dos(as) servidores(as) na Universidade, onde são realizadas as seguintes atividades:

- As ações de aperfeiçoamento interno ;
- As ações de aperfeiçoamento externo;
- Ações de educação formal - Tecnólogo;
- Ações de educação formal - Mestrado Profissional em Avaliação de Políticas Públicas (MPA-PP);

- Ações de educação formal - Mestrado Profissional em Políticas Públicas e Gestão da Educação Superior (POLEDUC);
- Ações de educação formal - Especialização em Gestão Universitária (GUNI).

De todo modo, o macroprocesso de Desenvolvimento da força de pessoal ainda conta com outras subunidades da Progep que, mesmo de forma minoritária, também agregam valor aos(as) servidores(as) da Universidade por participarem da conclusão do processo (DICAT) e por colaborar com o planejamento e a execução de ações específicas para o desenvolvimento dos(as) servidores(as) como a AGEP.

DESENVOLVIMENTO DO AMBIENTE DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Este macroprocesso contempla todas as ações realizadas com a finalidade de planejar e propor ações de melhoria do ambiente físico e humano no trabalho, como a realização dos exames periódicos, análise dos riscos ambientais dos locais de trabalho, análise das situações de insalubridade, atendimento psicológico, perícias médicas, oferta de atividades (cursos) com propostas culturais e de promoção da integração de servidores e cuidado com a saúde (e todos os processos relacionados).

Estão diretamente envolvidas as subunidades: CPASE, COQVT e AGEP.

Evidentemente, as ações relacionadas ao macroprocesso de Desenvolvimento do ambiente de qualidade de vida no trabalho correspondem majoritariamente às atribuições da COQVT, mas a CPASE tem um destaque importante por ser a subunidade com informações sobre a integridade física e mental dos(as) servidores(as) e, atualmente, também é responsável pelo atendimento médico e odontológico dos(as) discentes da Universidade.

Desse modo, é preciso considerar a CPASE como um equipamento estratégico para a compreensão das situações que podem causar adoecimento no trabalho a partir de ações conjuntas com a COQVT e com a comunidade acadêmica. Em menor atuação, também Relatório Final para o Planejamento da Transição de Gestão da Progep em 2023 consideramos a AGEP como uma subunidade estratégica para fortalecer o macroprocesso em análise, pois também participa do planejamento de ações relativas à temática.

Durante o ano de 2022, foram realizadas inspeções de segurança em diversos ambientes da Universidade, com o objetivo de identificar as não conformidades e sugerir melhorias nestes locais. Houve também investigações de acidentes e de doenças relacionadas ao trabalho de servidores lotados nos diversos campi da Universidade. Essas atividades resultaram nos seguintes quantitativos, em 2022:

- Processos de Inspeção avaliados: 16;
- Relatórios de Inspeção Emitidos: 15;
- Processos de Apuração de Acidentes em Serviço: 08; e
- Relatórios de Investigação: 06.

A DESMT ainda informou que o Planejamento de Atividades de 2023 prevê a realização de inspeções de segurança em diversos ambientes no âmbito da Universidade, com a emissão de Relatórios de Inspeção de Segurança do Trabalho, e a realização de investigação de acidentes em serviço, com emissão de relatórios técnicos que darão subsídios à elaboração da Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT) pelos médicos peritos da Coordenadoria de Perícia e Assistência ao Servidor (CPASE). Além da realização das inspeções de segurança sob demanda dos diversos laboratórios da UFC, estão previstas também as inspeções técnicas no Núcleo de Pesquisa e Desenvolvimento de Medicamentos (NPDM); no Labomar e no Campus de Quixadá.

ATENDIMENTO AO SERVIDOR

Este macroprocesso contempla todos os processos relacionados ao atendimento formal da Progep aos servidores. Especificamente os realizados pela Central de Relacionamento como primeiro setor a ter contato com as dúvidas e demandas dos servidores sobre os processos de pessoal

Estão diretamente envolvidas as subunidades: Central de Relacionamento e, mais indiretamente, todas as subunidades da Progep.

Nesse sentido, foi informado pela Central de Relacionamento que, entre 2019 e 2023, houve:

- 23.760 atendimentos presenciais; e
- 35.640 atendimentos virtuais.

Sobre o Acesso Progep foram registrados 54 agendamentos entre maio de 2021 e junho de 2023.

Sobre o site da Progep foi registrado, entre os meses de março e início de junho de 2023:

- 132.339 acessos ao site da PROGEP;
- 76.147 usuários
- Entre o período de janeiro e 6 de junho de 2023 foram registradas 184 atualizações no site.

ASSESSORAMENTO E CONTROLE

Este macroprocesso contempla todos os processos relacionados às equipes da PROGEP destinados ao apoio técnico específico ao gabinete do Pró-reitor para tratar de temas que exigem algum tipo de estudo ou análise mais específicos como a Assessoria Técnica, a Secretaria Administrativa e a Assessoria de Legislação e Normas. Em geral, estão relacionados aos processos internos da Progep, ou seja, uma espécie de área-meio da própria pró-reitoria para subsidiar os gestores com informações para a colaborar com o processo de decisão.

Estão diretamente envolvidas as subunidades: SEAD, AGEP e COLEG. Indiretamente, todas as demais unidades.

A AGEP é a subunidade com a maior diversidade de temas de assessoramento à Progep em razão da natureza das atribuições da própria Assessoria de Gestão de Pessoas. Para realizar estudos e sanar dúvidas sobre legislação de pessoal e atendimento ao controle externo, a COLEG tem atribuições bem definidas de assessoramento ao Gabinete da Progep, bem como, às demais subunidades da Pró-reitoria. A SEAD também representa uma importante estrutura de assessoramento e apoio logístico ao Gabinete da Progep, conforme atribuições previstas no projeto de Reestruturação da Progep.

Cabe à Assessoria de Gestão de Pessoas a organização interna para a implementação de ações em atendimento ao PDI. Diante disso, conforme e-mail enviado pela Pró-reitora Adjunta, em 30 de junho de 2023, em atendimento a questionamento da Prof.^a Marilene Feitosa, foi informado que atualmente é utilizada uma Plataforma Nosso PDI e que esse recurso é periodicamente acompanhado pelo gestor da AGEP com a colaboração do Núcleo de Comunicação da AGEP.

Também é, a partir da AGEP, por meio do Núcleo de Governança e Controle Interno, que a implantação da gestão de riscos tem sido realizada. Com relação ao assunto, pode ser destacado que a Progep conta com 05 (cinco) matrizes de riscos, quais sejam: (1) Aposentadorias e Pensões

(2021); (2) Plano de Desenvolvimento de Pessoas (2022); (3) Programa de Gestão por Competências (2022); (4) Funções Comissionadas (2022); e (5) Objetivo Estratégico da Progep (2023). Todos os trabalhos desenvolvidos para a elaboração das matrizes de riscos foram documentados e tornaram-se objeto de Nota de Controle Interno:

(1) Nota de Controle Interno n.º 03/21: Gestão de Riscos - AÇÃO 12 e 13

(programação de governança da Progep);

(2) Nota de Controle Interno n.º 01/22: Gestão de Riscos - PDP;

(3) Nota de Controle Interno n.º 02/22: Gestão de Riscos - PGC;

(4) Nota de Controle Interno n.º 03/22: Gestão de Riscos - CD FG; e

(5) Nota de Controle Interno n.º 01/23: Gestão de Riscos - Objetivo Estratégico (demanda da SECGOV).

As matrizes de riscos, os planos de tratamento e as recomendações emitidas pelas notas de controle interno estão consolidadas no arquivo Gerenciamento de Riscos da Progep. Segundo a 3ª Programação Anual de Ações de Governança e Controle Interno da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas - Ciclo 2023, as próximas matrizes a serem elaboradas são: Processo de concessão do auxílio saúde e Processos selecionados de entrada de servidores (a ser definido pela equipe da DICON).

Com relação à atualização de informações referentes aos processos sobre acumulação de cargos, a CPAC enviou a seguinte resposta por e-mail em 30 de junho de 2023:

No intervalo de tempo compreendido entre 1º de janeiro de 2020 e 19 de junho de 2023, a Comissão Permanente de Acumulação de Cargos (CPAC) realizou a análise de 1506 processos relacionados à acumulação de cargos. Essas análises cobriram uma variedade de processos, entre eles, processos de contratação, auditoria, alteração de carga horária e denúncias. Dentre o total de processos analisados, 1154 deles apresentaram algum tipo de irregularidade ou pendências que requeriam esclarecimentos adicionais. Essas inconsistências variavam em grau e natureza, abrangendo desde pequenas questões como apresentação de compatibilidade de horários até desvios de conformidade mais substanciais, como desrespeito ao regime de dedicação exclusiva e acumulação ilícita de cargos públicos.

SUGESTÕES

Sobre as ações que demandam aprovação da próxima gestão para que sejam mantidas podemos citar os exemplos abaixo:

- Expansão do Programa de Gestão e Desempenho (teletrabalho) para que mais unidades da Universidade possam ser contempladas;
- Fortalecimento do Grupo de Trabalho e Comissão para tratar das demandas de assédio moral e sexual, com enfoque ao fluxo claro de recepção da denúncia para apuração e acolhimento do(a) servidor(a) denunciante;
- Fortalecimento dos Programas de Qualidade de Vida como yoga, ginástica laboral, aulas de teatro, violão, dentre outras;
- Revisão sobre a viabilidade de manter o uso do Sistema de Protocolo, Pagamento e Gestão (SIPPAG) e se possível expandir para mais subunidades da PROGEP;
- Fortalecimento do Programa de Gestão por Competências (manter as previsão da expansão da metodologia em outras unidades da Universidade);
- Manter o Programa de Desenvolvimento de Gestores (PDG);
- Fortalecer o planejamento da Progep para a execução do Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP);
- Acompanhamento das ações relacionadas à matriz de riscos da Progep sobre o objetivo estratégico nº 10 do PDI (definição de riscos feita coletivamente pela Comissão Interna de Governança da Progep);
- Manutenção e fortalecimento do Escritório de Processos da Progep;
- Criação de um tipo de processo no SEI que atenda a demanda de solicitação do retroativo dos benefícios, que possibilite a abertura do processo pelo próprio interessado;
- Prioridades Processuais - O SEI, até onde temos conhecimento, não distingue os processos administrativos que possuem prioridade processual nos termos da legislação vigente, a exemplo dos processos de pessoas idosas (Art. 69-A da Lei no 9.784/99 c/c Art. 71 do Estatuto do Idoso), pessoa com deficiência física ou mental (Art. 69-A da Lei no 9.784/99 c/c Art. 9 do Estatuto da Pessoa com Deficiência), dentre outros previstos, prioritariamente, no Art. 69-A da Lei no 9.784/99, o que praticamente impossibilita a concessão deste direito;
- Protocolo de Desligamento - A UFC não tem definido um protocolo de desligamento a ser efetuado quando da saída de servidor permanente, contrato temporário, terceirizado, bolsista, estagiário, voluntário, dentre outros vínculos que possam ser firmados com a UFC, desde um checklist material (tipo devolução de crachá, fardamento (se for o caso), chave(se) do setor, conferência do material permanente sob responsabilidade para repasse ao novo gestor/servidor/terceiro) até um checklist operacional (tipo troca da senha do e-mail da Subunidade, caso o “desligado” tivesse acesso, checagem de retirada dos acessos aos sistemas operacionais e estruturantes, definição acerca da permanência ou não do e-mail institucional, dentre outros), o que, nos parece, estar ligado à LGPD, dentre outros desdobramentos que possam vir a ocorrer quando desses desligamentos temporários e/ou definitivos.

DESAFIOS

Esta seção organizou as contribuições dos(as) gestores(as) com relação a algumas situações desafiadoras e atividades problemáticas para que a próxima gestão esteja ciente dessas dificuldades e possa analisar as possibilidades de implementação de ações de melhoria em cada caso.

Assim, foram destacados:

- A atualização da reestruturação da Progep;
- Programa de Gestão e Desempenho (PGD);
- Escritório de Processos;
- Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD);
- Assentamento Funcional Digital (AFD);
- Preenchimento por pessoas negras de cargos em comissão e funções de confiança

CONCLUSÃO

Desde o dia 18 de maio de 2023, as equipes da Progep mobilizaram-se para organizar o máximo de informações possíveis das suas respectivas áreas, de modo que, o processo de preparação para a transição fosse realizado sem dificuldades. Portanto, a entrega desse Relatório Final é o resultado do esforço coletivo de todos e todas que formam a Pró-reitoria de Gestão de Pessoas

Entre maio e agosto de 2023, foram realizados alguns encontros entre as equipes da Progep e os representantes da Comissão de Transição, a saber:

- **07/06/2023** - Pauta: apresentação do planejamento de transição de gestão da Progep para 2023.2 aos representantes da Comissão de Transição instituída pela Portaria n.o 159/2023/REITORIA;
- **21/06/2023** - Pauta: entrega de informações para o planejamento de transição de gestão da Progep para 2023.2;
- **18/07/2023** - Pauta: 20a Reunião da Comissão Interna de Governança CIGOV;
- **28/07/2023** (sem ata) - Pauta: encontro com a equipe da COLEG; e
- **31/07/2023** (sem ata)- Pauta: encontro com a equipe da COCPG.

O cronograma do planejamento para a transição na Progep, bem como o acesso para outros documentos (como atas e portarias) relacionados ao período, podem ser consultados no espaço Planejamento para a transição PROGEP – 2023, especialmente criado para o compartilhamento de informações sobre a transição.

AGRADECIMENTO

O Grupo de Trabalho para preparação da transição da gestão da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas agradece a contribuição de todas as equipes, do Pró-reitor e da Pró-reitora Adjunta da Progep durante todo o processo de planejamento para a transição.

Por fim, o GT espera ter contribuído com o processo de transição da Progep por meio do fortalecimento da prática sucessória realizada de modo transparente e participativo.



UNIVERSIDADE
FEDERAL DO CEARÁ
PRÓ-REITORIA DE GESTÃO DE PESSOAS