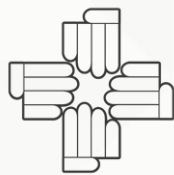


RELATÓRIO DE GESTÃO

Exercício 2022



UNIVERSIDADE FEDERAL
DA PARAÍBA



PROGEP
Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas

SUMÁRIO

1. Mensagem da Pró-Reitora.....	6
2. Conformidade Legal.....	8
3. Ações Realizadas.....	11
4. Apontamento dos Órgãos de Controle.....	15
5. Força de Trabalho.....	17
6. Estratégia de Recrutamento.....	20
7. Detalhamento da Despesa de Pessoal.....	23
8. Estágio Probatório.....	25
9. Valorização por Desempenho, Gratificações e Progressão.....	27
10. Capacitação e Qualificação dos Servidores.....	30
11. Saúde do Servidor.....	33
12. Desafios e Perspectivas.....	36

Lista de Gráficos

Gráfico 1 - Índicios de Acumulação Indevida - e-PESSOAL 2022.....	15
Gráfico 2 - Índicios de Acumulação Indevida - e-AUD 2022.....	16
Gráfico 3 - Evolução do quantitativo de servidores técnico-administrativos em educação e docentes nos anos de 2019, 2020, 2021 e 2022.....	18
Gráfico 4 - Servidores ativos por faixa salarial (Docentes e TAES).....	18
Gráfico 5 - Distribuição dos servidores ativos por idade.....	18

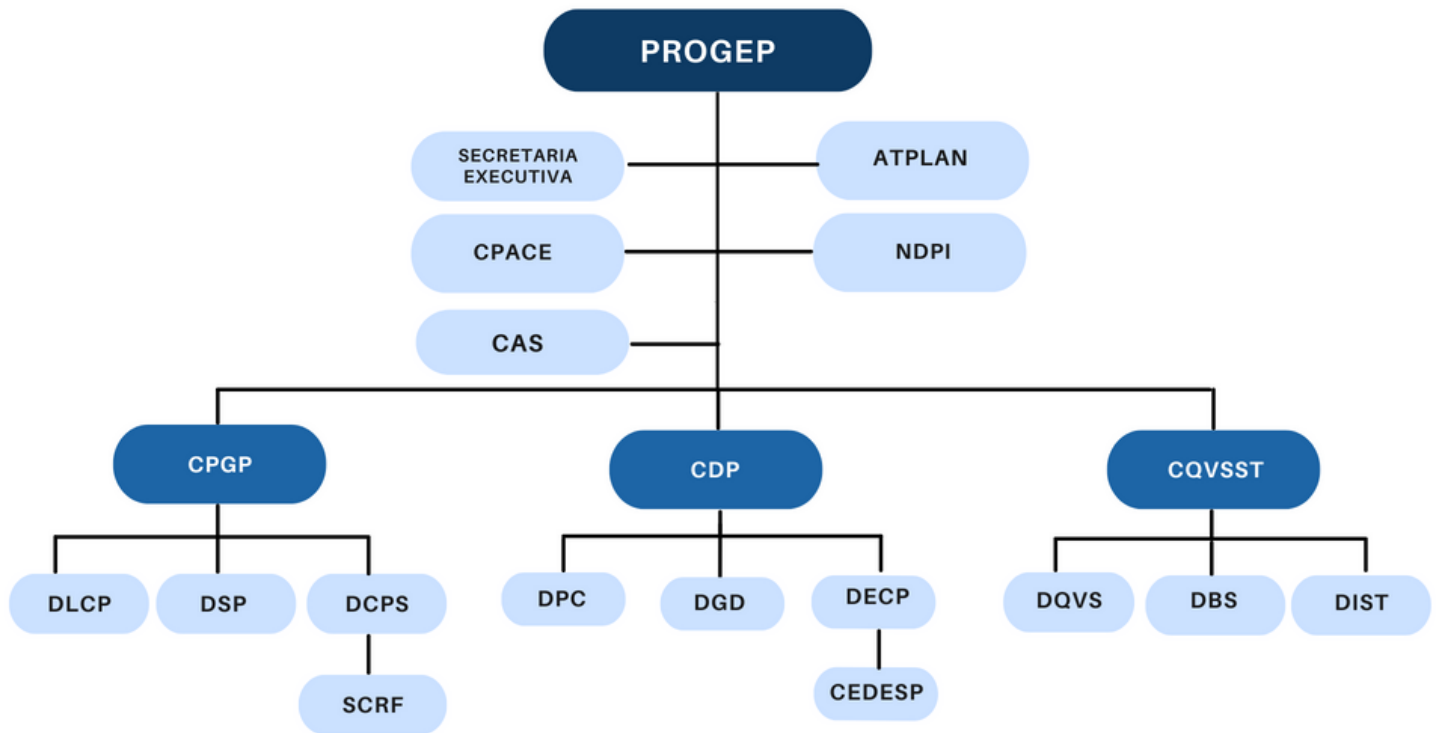
Lista de Quadros

Quadro 1 - Distribuição da força de trabalho da UFPB de acordo com o nível de escolaridade em 2022.....	19
Quadro 2 - Distribuição de Funções Gratificadas.....	19
Quadro 3 - Nomeações e contratações realizadas em 2022.....	22
Quadro 4 - Gastos com folha de pagamento de servidores ativos, aposentados e pensionistas da UFPB nos anos selecionados.....	24
Quadro 5 - Progressões concedidas no ano de 2022.....	28
Quadro 6 - Percentual de Incentivo a Qualificação.....	29
Quadro 7 - Benefícios concedidos no ano de 2022.....	29
Quadro 8 - Número de participações em Programas de Qualidade de Vida.....	34
Quadro 9 - Número de Ações na Área de Segurança do Trabalho.....	35

Lista de Figuras

Figura 1 - Total de valor em Devolução.....	16
Figura 2 - Ações para recrutamento.....	14
Figura 3 - Estágio Probatório.....	26
Figura 4 - Níveis de Capacitação.....	28
Figura 5 - Padrão de Vencimento.....	28
Figura 6 - Aspectos.....	31
Figura 7 - Eventos de Capacitação.....	31

Organograma



PROGEP	PRÓ-REITORIA DE GESTÃO DE PESSOAS
ATPLAN	ASSESSORIA TÉCNICA E DE PLANEJAMENTO
SE	SECRETARIA EXECUTIVA
CAS	CENTRAL DE ATENDIMENTO AO SERVIDOR
CPACE	COMISSÃO PERMANENTE DE ACUMULAÇÃO DE CARGOS E EMPREGOS
NDPI	NÚCLEO DE DOCUMENTAÇÃO DE PESSOAL E INFORMAÇÃO
CPGP	COORDENAÇÃO DE PROCESSOS DE GESTÃO DE PESSOAS
DLCP	DIVISÃO DE LEGISLAÇÃO E CONTROLE DE PROCESSOS
DSP	DIVISÃO DE SELEÇÃO E PROVISÃO
DCPS	DIVISÃO DE CADASTRO E PAGAMENTO DE SERVIDORES
SCRF	SEÇÃO DE CADASTRO E REGISTRO FUNCIONAL

CDP	COORDENAÇÃO DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS
DPC	DIVISÃO DE PLANEJAMENTO E CARREIRA
DGD	DIVISÃO DE GESTÃO DE DESEMPENHO
DECP	DIVISÃO DE EDUCAÇÃO E CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL
CEDESP	CENTRO DE DESENVOLVIMENTO DO SERVIDOR PÚBLICO
QVSST	COORDENAÇÃO DE QUALIDADE DE VIDA, SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO
DQVS	DIVISÃO DE QUALIDADE DE VIDA E SAÚDE
DBS	DIVISÃO DE BENEFÍCIOS AO SERVIDOR
DIST	DIVISÃO DE SEGURANÇA AO TRABALHO

1

MENSAGEM DA PRÓ-REITORA



Mensagem da Pró-Reitora

Prezados Servidores Públicos,

É com grande satisfação que apresento à comunidade acadêmica, o Relatório de Gestão da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas, que consolida os esforços envidados por esta Pró-Reitoria na condução dos processos e ações relativos à gestão de pessoas na UFPB, bem como os principais avanços, conquistas e desafios da PROGEP no ano de 2022.

O relatório de gestão é uma ferramenta fundamental para que todos possam ter uma visão ampla e detalhada do desempenho institucional. Nele, são apresentados indicadores de desempenho, metas alcançadas, programas implementados e projetos em andamento. É uma oportunidade valiosa para compreendermos o impacto de nossas ações e a contribuição de cada um para o alcance dos objetivos organizacionais. Possibilita também a reflexão sobre o nosso papel enquanto servidores públicos e o impacto direto que temos na vida dos membros da comunidade acadêmica e da sociedade em geral.

A Gestão de Pessoas no âmbito público sustenta-se na díade direitos e deveres do servidor sob a égide da legislação, da eficiência econômica e dos cuidados e atenção com o servidor público. Posto isto, temos que equilibrar (1) as ações vinculadas à qualidade do serviço prestado à comunidade acadêmica – como concursos e qualificação de técnicos e docentes –; (2) as ações de garantia dos direitos e assistência ao servidor – como remuneração, aposentadoria, abono, assistência à saúde –; (3) as exigências vinculadas ao cumprimento do trabalho e prestação do serviço público – como controle de jornada e assiduidade; e a (4) melhoria do ambiente institucional e das relações de trabalho, pautadas na isonomia, transparência e igualdade de direitos.

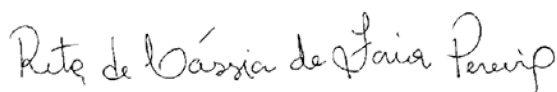
Posto isto, a PROGEP/UFPB tentou avançar, por meio de suas três coordenações, em objetivos institucionais, principalmente, vinculados à prestação do serviço ao público interno, ou seja, docentes e técnicos administrativos. A CPGP conduziu atividades de processos de pagamento, atos de aposentadoria, licenças e exoneração, realizou concursos de docentes e participou do planejamento do concurso para provimento de diversos cargos de técnicos administrativos. A CDP, conjuntamente às unidades acadêmicas e administrativas da universidade, elaborou o PDP, definiu ações de capacitação, conduziu os processos de progressão, estágio probatório de TAES e concedeu incentivos à qualificação aos técnicos administrativos. A CQVSST empreendeu esforços relativos à qualidade de vida do trabalhador, com foco nas ações no período pós-pandemia, promoção da saúde e segurança no trabalho.

Aqui, será possível identificar as áreas que requerem melhorias, bem como reconhecer as práticas bem-sucedidas e os resultados alcançados. Acredito que é fundamental promovermos a transparência e a prestação de contas à sociedade universitária. Ao conhecer o relatório de gestão, poderemos não só responder aos anseios dos servidores, demonstrando a qualidade e a eficiência do nosso trabalho, mas também identificar oportunidades que viabilizem a melhoria contínua em nossas atividades.

Os TAES e docentes são o DNA da Universidade Federal da Paraíba. Por isso, a missão da PROGEP é fazer com que cumpram sua missão da melhor forma possível e, para isso, tenham seus direitos e deveres plenamente exercidos em um ambiente profissional saudável e produtivo.

Posto isto, convido a todos a dedicarem seu tempo para ler o nosso relatório. Acredito que essa leitura será enriquecedora e inspiradora, pois reflete a importância de nosso trabalho e o quanto podemos alcançar quando unimos nossas forças em prol do bem comum. Afinal, juntos, devemos continuar a construir uma administração pública cada vez mais sólida, transparente e eficiente.

Atenciosamente,



Rita de Cássia de Farias Pereira
Pró-Reitora de Gestão de Pessoas

2

CONFORMIDADE LEGAL



Legislação, normas e mecanismos de controle que balizam a atuação da PROGEP em suas diversas áreas.


- ▶▶ Lei nº 8.112/1990;
- ▶▶ Lei nº 11.091/2005;
- ▶▶ Lei nº 12.272/2012;
- ▶▶ Decreto nº 5.707/2006;
- ▶▶ Decreto nº 5.825/2006;
- ▶▶ Resolução CONSUNI nº 23/2012;
- ▶▶ Portaria Normativa nº 7, de 22 de junho de 2009.
- ▶▶ Decreto nº 6.833, de 29/04/2009;
- ▶▶ Decreto nº 9.991/2019;
- ▶▶ Instrução Normativa nº 201/2019;
- ▶▶ Decreto nº 9.916/2019;
- ▶▶ Decreto nº 9.727/2019.

▶▶ **Instrução Normativa nº 01/2021** - Processos Seletivos Simplificados: Estabelece orientações para realização de processos seletivos simplificados para contratação de professor substituto durante o período de pandemia causada pela Covid-19 no âmbito da UFPB.


▶▶ **Instrução Normativa nº 01/2014** - Redistribuição (atualizada em 20/11/2017) Estabelece os procedimentos a serem adotados no âmbito da UFPB, no que se refere à tramitação de processos de Redistribuição de servidores.

▶▶ **Instrução Normativa nº 02/2014** - Cessão (atualizada em 09/02/2023): Estabelece os procedimentos a serem adotados no âmbito da UFPB, no que se refere à tramitação de processos de Cessão de servidores.

▶▶ **Instrução Normativa nº 03/2014** - Requisição (atualizada em 20/11/2017): Estabelece os procedimentos a serem adotados no âmbito da UFPB, no que se refere à tramitação de processos de Requisição de servidores.

 **Instrução Normativa nº 05/2014** - Exercício Provisório (atualizada em 03/04/2023)

Estabelece os procedimentos a serem adotados no âmbito da UFPB, no que se refere à tramitação de processos de Exercício Provisório de servidores.

 **Instrução Normativa nº 04/2014** - Colaboração Técnica (atualizada em 06/12/2022):

Estabelece os procedimentos a serem adotados no âmbito da UFPB, no que se refere à tramitação de processos de Colaboração Técnica de servidores.

 **Instrução Normativa nº 06/2014** - Gratificação por Encargo de Curso ou Concurso

(atualizada em 25/11/2022): Estabelece os procedimentos a serem adotados no âmbito da UFPB, no que se refere à Instrução de Processos para pagamento da Gratificação por Encargo de Curso ou Concurso.

3

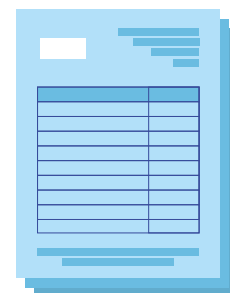
ações
realizadas



Ações Realizadas

Destacaram-se as seguintes ações relacionadas à área de Gestão de Pessoas ao longo do exercício de 2022 que contribuirão para o cumprimento das metas do PDI:

- ▶ Atualização da **Carta de Serviços - 2022** em consonância com a Lei nº 13.460, de 26 de junho de 2017, que dispõe sobre participação, proteção e defesa dos direitos do usuário dos serviços públicos da administração pública (a última Carta de Serviços foi publicada em 2014);



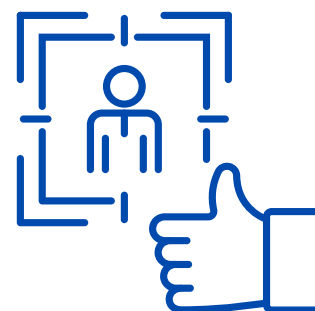
Disponível em: <https://progep.ufpb.br/progep/contents/documentos/diversos/carta-de-servicos-ufpb.pdf>

- ▶ **Instituição de Programa de Reconhecimento de Servidores - Cerimônia de Agradecimento aos Servidores Aposentados:** A Cerimônia de Agradecimento aos Servidores Aposentados trata-se de um evento organizado pela Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas, em parceria com o Gabinete da Reitoria da Universidade Federal da Paraíba. A cerimônia ocorrerá, periodicamente, no mês de outubro, durante a programação que antecede o Dia do Servidor Público;



Disponível em: <https://progep.ufpb.br/progep/contents/menu/acesso-a-informacao/acoes-e-programas/prsa>

- ▶ **Instituição de Programa de Reconhecimento de Servidores - Semana do Servidor:** evento em homenagem a todos os servidores docentes e técnico-administrativos da UFPB, que cotidianamente mobilizam seus conhecimentos, energias, habilidades e sentimentos na realização das atividades, atribuições e objetivos institucionais;



Disponível em: <https://progep.ufpb.br/progep/contents/noticias/xv-semana-do-servidor-2013-2022-1>

- ▶▶▶ **Reestruturação da página da Progep** facilitando o acesso de informações ao usuário e atendendo aos normativos legais sobre transparência, servidores, ações e programas desenvolvidos pela PROGEP, participação social, entre outros;



Disponível em: <https://progep.ufpb.br/progep>

- ▶▶▶ Inclusão de mecanismos de **participação social** com o Questionário de Satisfação que propicia a avaliação dos serviços prestados pela Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas da UFPB por seus usuários (TAE's, docentes, aposentados e pensionistas);



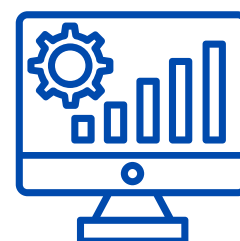
Link: https://progep.ufpb.br/progep/contents/menu/acesso-a-informacao/participacao-social/copy_of_ouvid

- ▶▶▶ **Inauguração do Espaço do Servidor**, vinculado ao Sistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor (SIASS), para atender aos servidores da Universidade e seus dependentes;



Link: <https://progep.ufpb.br/progep/contents/noticias/espaco-de-saude-do-servidor>

- ▶▶▶ Adesão ao **Sistema de Dimensionamento de Pessoal (Sisdip)**: ferramenta tecnológica que gerencia dados e entregas, por meio de indicadores qualitativos e quantitativos, sobre a força de trabalho;



- ▶▶▶ Realização do **Integra AGP**: ação que objetiva a integração, o fortalecimento de vínculos e proporciona troca de experiências entre os Agentes de Gestão de Pessoas (AGPs) da UFPB, atualizando os servidores sobre as principais mudanças normativas pertinentes à área de gestão de pessoas;



Link: <https://progep.ufpb.br/progep/contents/noticias/1o-integra-agps-ufpb>



Realização de **Concurso Público para Técnico-administrativo em Educação**: realização do Concurso Público, para Servidores Técnico-Administrativos em Educação de Nível Intermediário, Médio e Superior da Universidade Federal da Paraíba - UFPB, com oferta de 92 vagas em diversos cargos.



Link: <https://progep.ufpb.br/progep/contents/concursos/tecnicos/edital-ndeg-53-2022>

4

APONTAMENTO DOS ÓRGÃOS DE CONTROLE



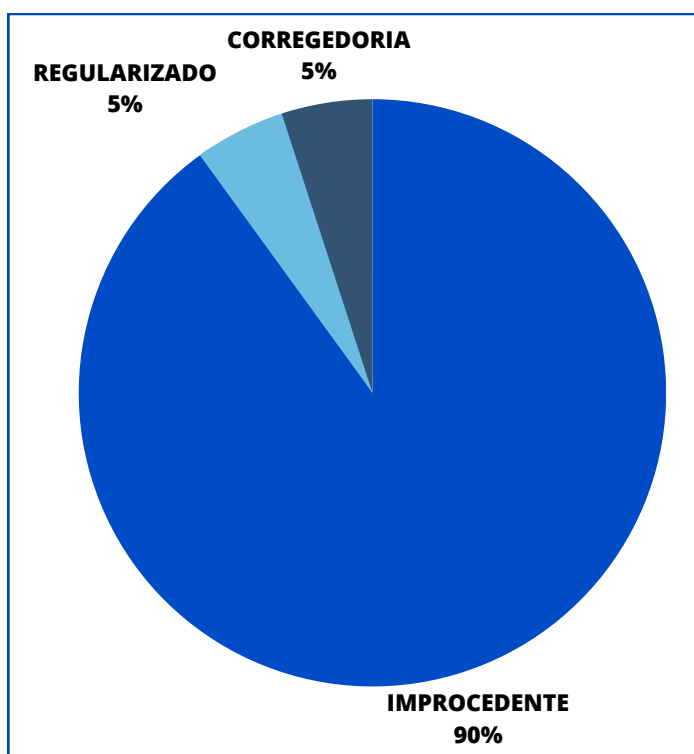
Apontamento dos Órgãos de Controle

Os apontamentos de indícios de irregularidade de acumulação de cargos são tratados pela Comissão Permanente de Acumulação de Cargos e Empregos - CPACE, da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas da UFPB. Em 2022, com relação aos indícios cadastrados pelo Tribunal de Contas da União (controle externo), no sistema e-Pessoal, e pela Controladoria Geral da União no sistema e-Aud, a referida Comissão apresentou os seguintes dados:

60 indícios de e-Pessoal - TCU, sendo eles:

- 54 casos improcedentes (indício falso positivo);
- 3 casos procedentes e regularizados junto à CPACE/PROGEP, após notificação do servidor; e
- 3 casos procedentes e remetidos à Corregedoria/UFPB, já que não são regularizados pelos servidores junto à CPACE/PROGEP.

Gráfico 1 - Indícios de Acumulação Indevida - e-PESSOAL 2022

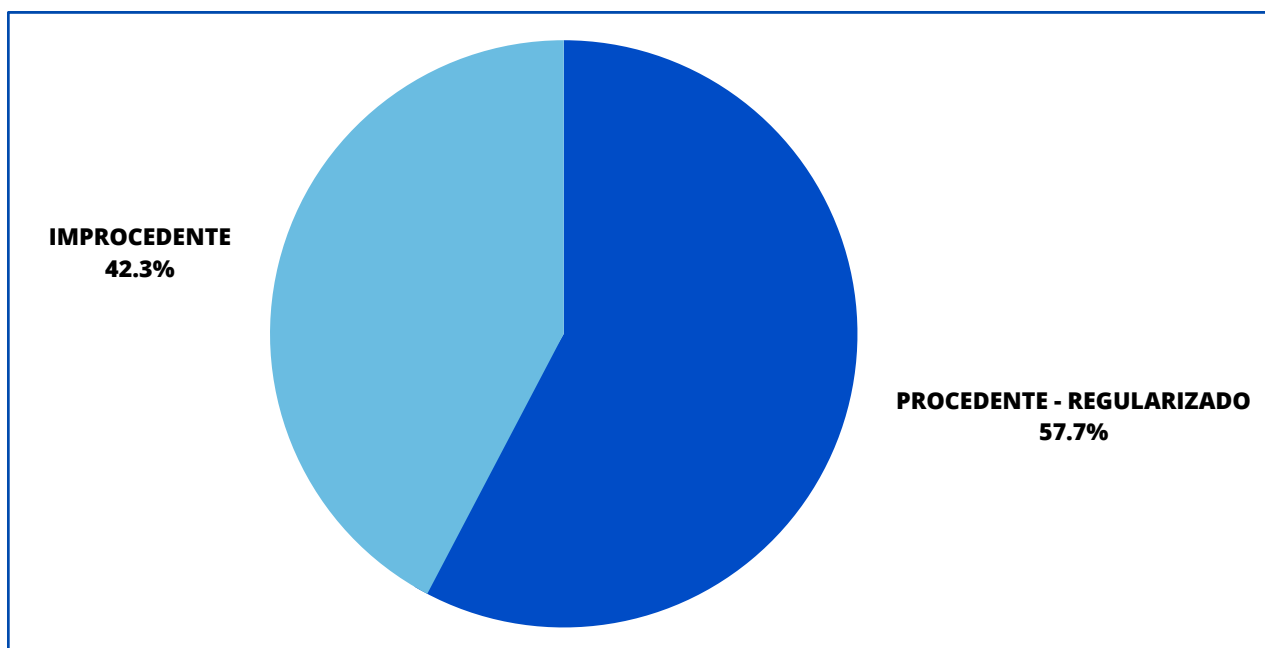


Fonte: CPACE/PROGEP (2022)

26 indícios e-Aud - CGU, sendo eles:

- 15 procedentes e regularizados junto à CPACE/PROGEP, após notificação do servidor; e
- 11 casos improcedentes (indício falso positivo).

Gráfico 2 - Indícios de Acumulação Indevida - e-AUD 2022



Fonte: CPACE/PROGEP (2022)

Reposição ao Erário: a CPACE/PROGEP procedeu ao levantamento de processos de reposição ao erário com devolução de recurso implantada em folha de pagamento, após apuração e comprovação de irregularidade de acumulação de outras atividades remuneradas por docentes da UFPB, que estavam sob regime de Dedicção Exclusiva durante o período da acumulação. Ao final do levantamento, ficou constatada a conclusão de 15 (quinze) processos administrativos, que totalizam o montante de R\$ 2.397.972,91, com descontos mensais nos contracheques dos servidores docentes, após observância do devido proceso legal.

Figura1 - Total de valor em Devolução

TOTAL DE VALOR EM DEVOLUÇÃO

R\$ 2.397.972,91



Fonte: CPACE/PROGEP (2022)

5

FORÇA DE
TRABALHO



Força de Trabalho

A UFPB tem sua força de trabalho estruturada, precipuamente, nas carreiras do Magistério Superior, do Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico, e dos Técnico-Administrativos em Educação (TAEs), as duas primeiras carreiras estão regulamentadas pela Lei nº 12.772/2012 e a última pela Lei nº 11.091/2005, que totalizaram 6.013 servidores em 2022.

Gráfico 3 - Evolução do quantitativo de servidores técnico-administrativos em educação e docentes nos anos de 2019, 2020, 2021 e 2022.

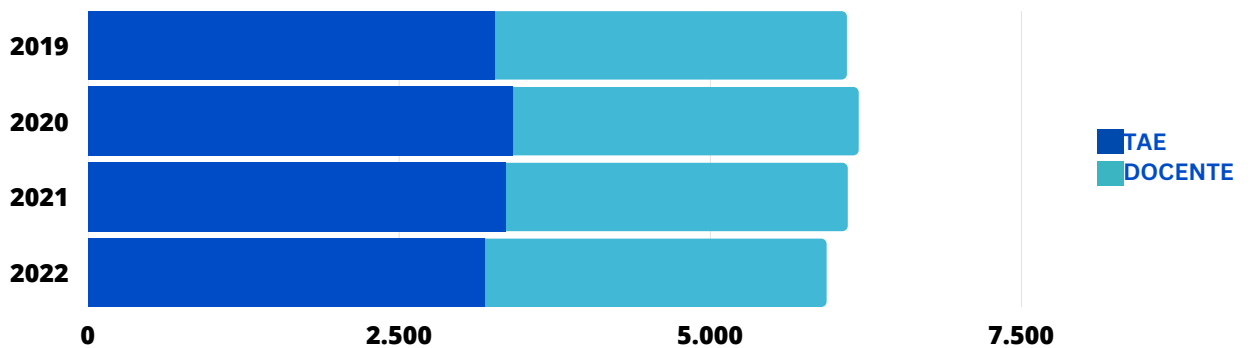
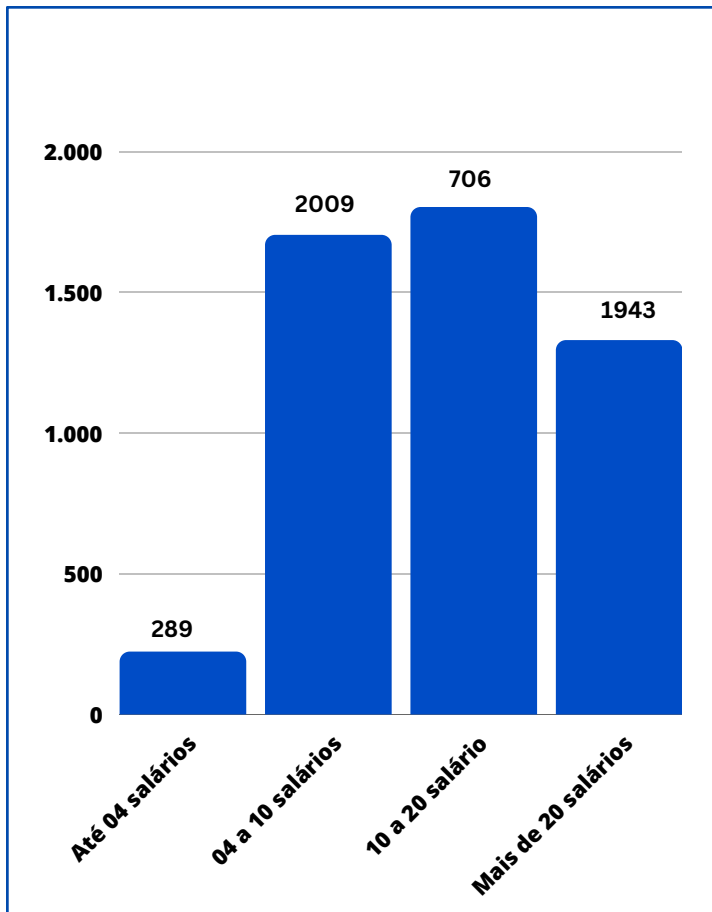
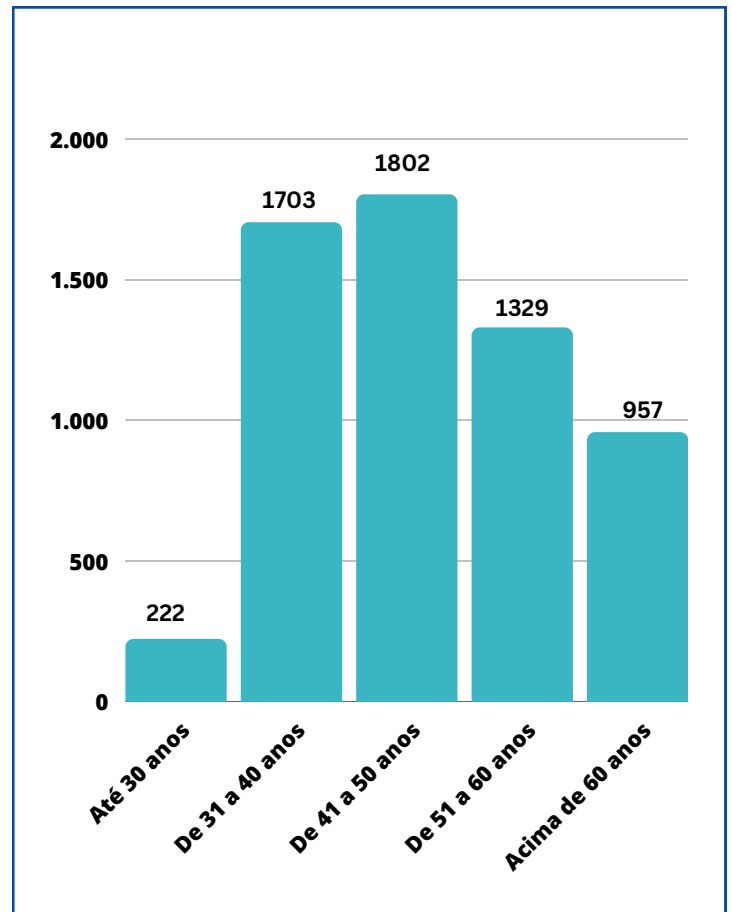


Gráfico 4 - Servidores ativos por faixa salarial (Docentes e Técnico-administrativos)



Fonte: Superintendência de Tecnologia da Informação - STI (2022)

Gráfico 5 - Distribuição dos servidores ativos por idade



Fonte: Superintendência de Tecnologia da Informação - STI (2022)

Quadro 1 - Distribuição da força de trabalho da UFPB de acordo com o nível de escolaridade em 2022.

Servidores por titulação		
	Número de servidores	%
Docentes		
Doutorado	2294	38,15%
Mestrado	374	6,22%
Especialização	51	0,85%
Graduação	46	0,77%
Técnico-administrativos		
Doutorado	215	3,58%
Mestrado	732	12,17%
Especialização	753	12,52%
Graduação	858	14,27%
Outra – Não possui nível superior	687	11,43%
Não informada	3	0,05%

Obs.: os dados das tabelas acima são referentes a dezembro 2022, conta cedidos e afastados com/sem vencimento

Fonte: Superintendência de Tecnologia da Informação - STI (2022)

Quadro 2 - Distribuição de Funções Gratificações Ocupadas

Tipo de Gratificação	Quantidade
CD	100
FG	259
FCC	143
TOTAL	502

Fonte: SIAPE (2022)

6

ESTRATÉGIA DE RECRUTAMENTO



Estratégia de Recrutamento

O processo de recrutamento de pessoal, no âmbito da UFPB, é executado em conformidade com os dispositivos legais vigentes. As ações iniciais de recrutamento partem dos critérios abaixo:

Figura 2 - Ações para recrutamento



Quantitativo de vacância dos cargos docentes e/ou técnico administrativos;



Quantitativo de solicitação de demandas por cargos técnico administrativos;



Quantitativo de aposentadorias por cargos técnico administrativos e docentes.

Fonte: PROGEP (2022)

Realizados tais levantamentos em números, dar-se a marcha para realização de provimento de pessoal através de concurso público, com a subsequente nomeação dos candidatos aprovados.

Visando a atender a reposição da força de trabalho docente, no ano de 2022, foram publicados 04 editais, sendo 02 para concurso público (Magistério Superior e Ensino Básico, Técnico e Tecnológico - EBTT) e 02 para contratação de professor substituto (Magistério Superior e EBTT), que resultaram no provimento de 45 vagas para cargos efetivos do Magistério Superior e 01 EBTT, 32 docentes substitutos (Magistério Superior) e 03 docentes substitutos (EBTT), totalizando 82 novos docentes nomeados e em efetivo exercício. Os editais são consolidados de acordo com as demandas programadas de todos os departamentos da instituição, evitando excesso de publicações, dispêndio de força de trabalho, garantindo eficiência e eficácia dos procedimentos de provimentos.

Além disso, foi realizada chamada pública e abertura de processos seletivos para 01 professor visitante, com o objetivo de elevar os conceitos dos programas de pós-graduação e consolidar o processo de internacionalização que vem sendo desenvolvido de forma sistêmica na UFPB.

Assim, esta IFE chegou, em 2022, ao número de 2765 docentes, superando a meta do PDI 2019-2023. Ademais, atingiu o quantitativo de 2294 docentes doutores, o que comprova o desenvolvimento de uma forte e contínua política de qualificação docente.

No decorrer do ano de 2022, foram nomeados 90 candidatos classificados e aprovados no Edital nº 122/2018, contudo, apenas 53 servidores entraram em exercício.

Em conformidade com o planejamento estratégico da instituição, fez-se necessário a realização de um novo concurso público como medida indispensável para promover a reposição da força de trabalho que sofre constante redução em razão das diversas formas de vacâncias, bem como a expansão do quadro funcional das unidades da UFPB, tendo em vista o disposto no art. 37, II da Constituição Federal e art.10 da Lei 8.112/90. Além disso, a urgência, também, é decorrente do quantitativo de 814 aposentadorias nos últimos cinco anos.

Isto posto, a realização do concurso público pela UFPB, deve garantir a renovação contínua do quadro de pessoal, observando a existência de dotação orçamentária, a disponibilidade orçamentário-financeira e buscando o aumento da eficiência, eficácia e efetividade da prestação de serviços e das políticas públicas desta IFE.

O Edital nº 53/2022 prevê a nomeação de 92 vagas para 13 cargos da carreira de TAE para os anos de 2023 e 2024.

Quadro 3 - Nomeações e contratações realizadas em 2022

CARGO	Total
Docentes efetivos nomeados	46
Técnico-administrativos nomeados	90
Professores substitutos contratados	35
Professores visitantes contratados	01

Fonte: Coordenação de Processos de Gestão de Pessoas (CPGP) e Divisão de Seleção e Provisão (DSP) (2022)

7

DETALHAMENTO DA DESPESA DE PESSOAL



Detalhamento da Despesa de Pessoal

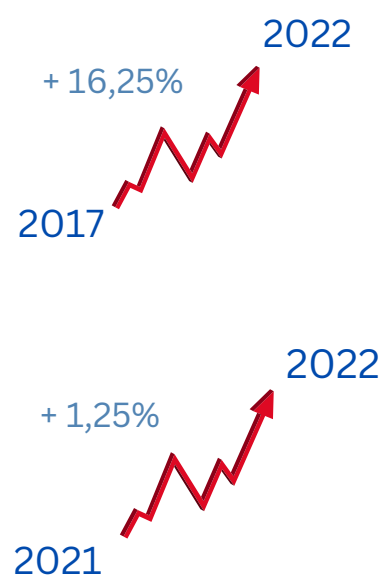
As despesas de pessoal levam em consideração as rubricas incidentes no contracheque de servidores (Ativos, Aposentados e Pensionistas) relativas a rendimentos recebidos. A apuração e a análise dos dados contemplam um lapso temporal de 6 anos, especificamente 2017 a 2022.

Quadro 4 - Gastos com folha de pagamento de servidores ativos, aposentados e pensionistas da UFPB nos anos selecionados.

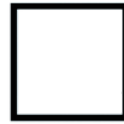
Ano	Ativos	Inativos	Pensionista	TOTAL
2017	860.377.519,62	531.519.342,07	100.451.290,24	1.492.350.168,93
2018	882.313.886,30	573.494.541,95	107.351.838,16	1.563.160.266,41
2019	888.814.640,13	618.506.832,01	114.005.670,63	1.621.327.142,77
2020	906.737.978,77	650.936.679,70	120.651.651,03	1.678.326.309,50
2021	916.554.156,72	668.069.047,00	128.816.080,23	1.713.439.283,95
2022	907.222.229,02	687.432.560,59	140.324.314,11	1.734.979.103,72

Fonte: SIAPE (2022)

Conforme dados apresentados no quadro anterior, o total gasto com a folha de pagamento no exercício 2022 totalizou R\$ 1.734.979.103,72. Na comparação com o ano de 2021, houve um acréscimo nos gastos com pessoal na ordem de 1,25%. Se comparado com os gastos de 2017 (seis anos atrás), o aumento foi de 16,25%. Nota-se que tem havido uma diminuição dos gastos com pessoal ativo concomitante ao aumento de gastos com pessoal inativo e pensionistas. Isso pode ser devido aos impedimentos legais de provimento de alguns cargos e consequente dificuldade de reposição após aposentadorias, exonerações ou vacâncias, que influenciam positivamente o aumento nas rubricas inativos e pensionistas em detrimento da rubrica ativos.



ESTÁGIO PROBATÓRIO

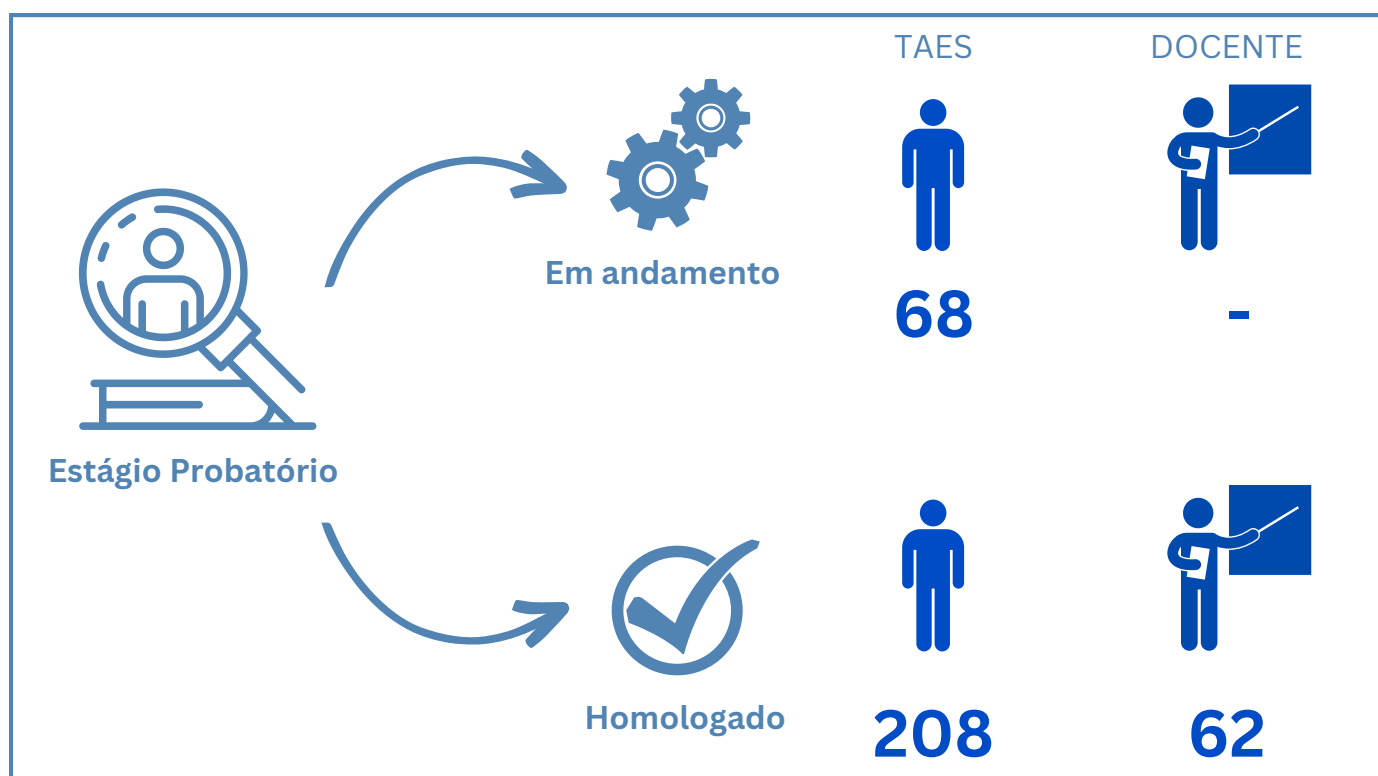


Estágio Probatório

O Estágio Probatório compreende o período de 36 meses contados a partir da entrada em exercício do servidor nomeado para cargo de provimento efetivo. O servidor é acompanhado e avaliado quanto ao seu desempenho no cargo, observados os fatores de desempenho profissional estabelecidos no Art. 20 do Regime Jurídico Único (Lei 8.112/90). Os servidores docentes, além destes critérios, são avaliados conforme os fatores estabelecidos no Art. 24 da Lei 12.772/2012.

Ao longo do ano de 2022, o total de servidores em estágio probatório e de estágios homologados foram:

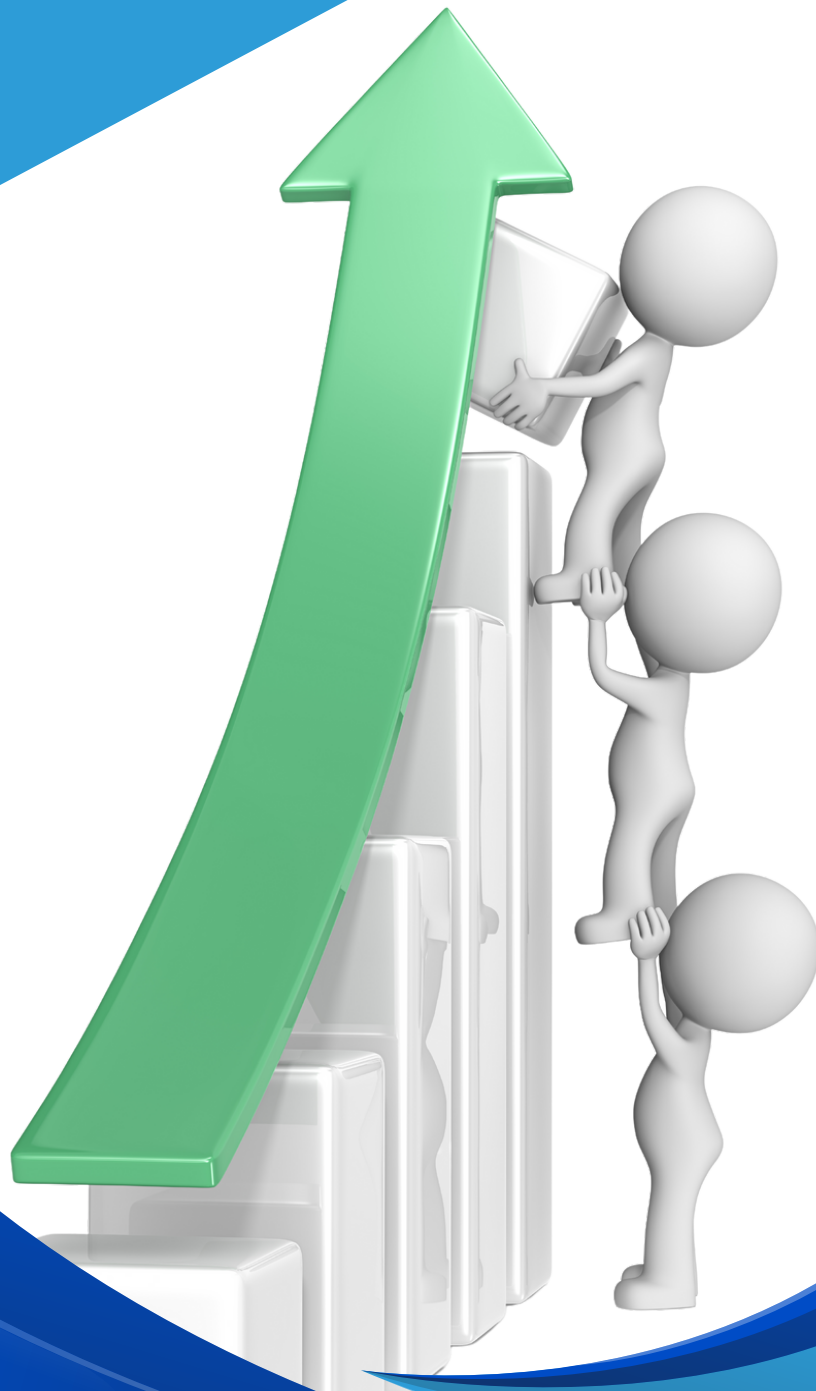
Figura 3 - Estágio Probatório



Fonte: CDP / CPPD (2022)

9

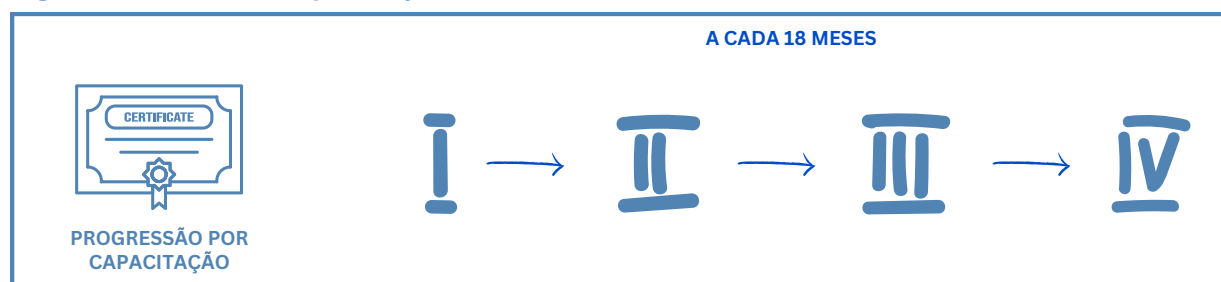
VALORIZAÇÃO POR DESEMPENHO,
GRATIFICAÇÕES
E PROGRESSÕES



Valorização por Desempenho, Gratificações e Progressão

O desenvolvimento do servidor técnico administrativo na carreira prevista no PCCTAE (Lei nº 11.091/2005 e no Decreto nº 5.824/2006) dar-se-á, exclusivamente, pela mudança de nível de capacitação e de padrão de vencimento mediante, respectivamente, Progressão por Capacitação Profissional ou Progressão por Mérito Profissional. Além disso, prevê-se a instituição do Incentivo à Qualificação ao servidor que possuir educação formal superior ao exigido para o cargo de que é titular, na forma de regulamento. Tal Incentivo terá por base percentual calculado sobre o padrão de vencimento percebido pelo servidor, fixados em tabela, que podem variar de 10% a 75%. Já os docentes recebem incentivo financeiro por meio da Retribuição por Titulação (RT), conforme disposto pela Lei nº 12.272/2012.

Figura 4- Níveis de Capacitação



Fonte: Lei nº 11.091/2005 (2022)

Figura 5 - Padrão de Vencimento



Fonte: Lei nº 11.091/2005 (2022)

Quadro 5 - Progressões concedidas no ano de 2022

Progressões concedidas	Quantidade
Progressões por mérito (TAEs)	1.480
Progressões por capacitação (TAEs)	484
Progressões funcionais (Docentes)	1.720

Fonte: CDP / CPPD (2022)

Quadro 6 - Percentual de Incentivo a Qualificação

Nível de escolaridade formal superior ao previsto para o exercício do cargo (curso reconhecido pelo Ministério da Educação)	Área de conhecimento com relação direta	Área de conhecimento com relação indireta
Ensino fundamental completo	10%	-
Ensino médio completo	15%	-
Ensino médio profissionalizante ou ensino médio com curso técnico completo	20%	10%
Curso de graduação completo	25%	15%
Especialização, com carga horária igual ou superior a 360h	30%	20%
Mestrado	52%	35%
Doutorado	75%	50%

Fonte: Lei nº 11.091/2005 (2022)

Quadro 7 - Benefícios concedidos no ano de 2022

Benefícios concedidos	Quantidade
Incentivo à qualificação (TAEs)	291
Retribuição por titulação (docentes)	119

Fonte: CDP / CPPD (2022)

Relativamente ao Incentivo à Qualificação, 291 TAE's obtiveram elevação da sua remuneração em função da realização de curso formal nos mais variados níveis.

10

CAPACITAÇÃO E QUALIFICAÇÃO DOS SERVIDORES



Capacitação e Qualificação dos Servidores

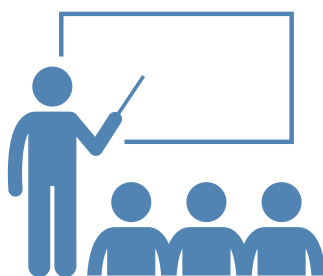
O Plano de Desenvolvimento de Pessoas da UFPB, exercício 2022, foi balizado pelas diretrizes estratégicas estabelecidas no Plano de Desenvolvimento Institucional, pela avaliação das ações realizadas no exercício anterior e pelo Levantamento de Necessidades de Capacitação e Qualificação dos servidores informados no Plano de Desenvolvimento de Pessoas.

No ano de 2022, o Levantamento de Necessidades de Capacitação contou com a adesão da grande maioria das unidades acadêmicas e administrativas da UFPB, o que resultou em um detalhado relatório das demandas de capacitação por ambiente organizacional em três aspectos:

Figura 6 - Aspectos



competência a ser desenvolvida pelo servidor



ação de capacitação/qualificação que desenvolverá a competência



quantitativo de servidores que necessitam realizar a ação

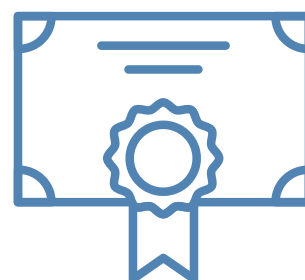
Fonte: PROGEP (2022)

Na perspectiva de execução do PDP/2022, a PROGEP ofertou 1.089 vagas para servidores técnicos e docentes no decorrer do ano, por meio da execução de 19 eventos de capacitação.

Figura 7 - Eventos de Capacitação



1.322
inscrições



908
certificados



DOCENTE



TAES

Fonte: PROGEP (2022)

Para o gerenciamento eficiente dos eventos promovidos pela Instituição, utiliza-se o módulo de capacitação do SIGRH, utilizado em todas as fases do processo, que inicia a partir do levantamento das necessidades institucionais por ambiente organizacional de trabalho das unidades acadêmicas e administrativas, e vai até a certificação dos participantes. Em relação aos principais resultados obtidos, podemos destacar a melhoria na atuação profissional do servidor, o aumento na qualidade dos serviços prestados à comunidade e o alcance das metas institucionais.

11

SAÚDE DO SERVIDOR





O retorno ao trabalho presencial dos servidores da instituição apenas em 06 de junho do ano corrente, impossibilitou a oferta e execução de algumas ações presenciais.

O conceito de qualidade de vida está intimamente atrelado a fatores que possibilitam um ambiente corporativo saudável, com colaboradores engajados, satisfeitos e gozando de plena saúde.

Para promover esse ambiente, precisamos estar vigilantes a diferentes fatores, como: condições ergonômicas, alimentação e saúde mental, entre outros.

Dessa forma, um programa de QVT (Qualidade de Vida no Trabalho) vai ajudar a lidar com esses aspectos, a fim de promover uma organização mais humanizada, englobando as necessidades dos colaboradores.

Quadro 8 - Número de participações em Programas de Qualidade de Vida

Participações em atividades de promoção à saúde e qualidade de vida	845
Teleatendimento triagem covid	2.556
Multivacinação de adultos	420
Exames Médicos Periódicos	2.166
Benefícios concedidos	38 auxílios alimentação
	2.131 auxílios saúde
	177 auxílios pré-escolar
	821 Geap
Atendimentos equipe de saúde mental	2.656
Atendimento nutricional:	181

Fonte: CQVSST/PROGEP (2022)

Quadro 9 - Número de Ações na Área de Segurança do Trabalho

Avaliação dos riscos relacionados à segurança ocupacional nos ambientes laborais	10
Formação de Brigadas de Incêndio e Emergência	44 (190 edificações, 11 turmas, 214 brigadistas treinados)
Dimensionamento e instalação emergencial de equipamentos de combate e prevenção a sinistros	448 edificações (2464 dimensionamentos e instalações)
Formação de Servidores (02) em conhecimento teórico e prático na prevenção e combate a princípios de incêndios	55 edificações (88 servidores)
Avaliação nos ambientes da UFPB para elaboração de Laudo Técnico para Concessão de Adicionais Ocupacionais	137
Avaliação ambiental para elaboração do Laudo Técnico de Condições Ambientais de Trabalho das edificações da UFPB (SSG)	531 edificações
Elaboração e revisão de Procedimentos Institucionais (PPP, Adicionais, Operacionais):	8
Número de processos de adicionais ocupacionais movimentados (Recebidos e tratados)	1.849

Fonte: CQVSST/PROGEP (2022)

12

DESAFIOS E PERSPECTIVAS

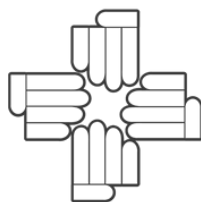


Desafios e Perspectivas

- ▶▶▶ Capacitar e desenvolver pessoas
Ações: um aprimoramento contínuo é fundamental, para que o time se mantenha atualizado e com bons resultados. Para isso, traçaremos investimentos em trilhas de capacitação, com cursos à distância em parceria com a ENAP Redes; treinamentos e cursos in company, simpósios na área de pessoal, mesa redonda para discussões e estudos da área, adoção do microlearning, que busca atender as necessidades pontuais identificadas nas análises de desempenho;
- ▶▶▶ Administrar a diversidade e os colaboradores de diferentes gerações
Ações: buscar construir um ambiente de compreensão e respeito, incentivando a troca de ideias, o respeito das partes, a inclusão e a experiência de forma saudável, em que cada um se sinta acolhido e engajado no trabalho;
- ▶▶▶ Implantar o Programa de Gestão de Desempenho
Ações: uma nova modalidade à vista, que moderniza as rotinas de trabalho, gerando baixo custo para administração. A Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas formalizará uma comissão para estudo, análise e execução do processo, com base no Decreto 11.072/2022.
- ▶▶▶ Reter Talentos
Ações: valorização dos colaboradores com oferta de oportunidades na carreira, incentivando e os incluindo nas tomadas de decisões conjuntas com a administração.
- ▶▶▶ Os principais desafios que se avizinham para a consolidação da política interna de qualidade de vida, saúde e segurança do trabalho são: a destinação de recursos suficientes e adesão dos servidores usuários às ações.
- ▶▶▶ Os desafios da Divisão de Cadastro e Pagamento de Servidores - DCPS consistem na adaptação aos novos sistemas, sem, contudo, impactar na tempestividade no cadastro das informações.



UNIVERSIDADE FEDERAL
DA PARAÍBA



PROGEP
Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas