

**INTRODUÇÃO**

A Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEPE) é o órgão responsável pela gestão de pessoas e pelos processos referentes à administração de pessoal da UFJF. Possui função estratégica de sustentação às demais Pró-Reitorias, Diretorias e Unidades Acadêmicas da UFJF.

Sua estrutura é composta pelas seguintes coordenações: CAMP (Coordenação de Alocação e Movimentação de Pessoas), CAP (Coordenação de Administração de Pessoal) e COSSBE (Coordenação de Saúde, Segurança e Bem-Estar). Já a Pró-reitoria Adjunta de Gestão de Pessoas é composta por três núcleos estratégicos: NUPLA (Núcleo de Planejamento, Inovação e Assistência), NUDEP (Núcleo de Qualificação e Desenvolvimento de Pessoas) e NUGEC (Núcleo de Apoio e Gestão de Carreiras), que tratam de assuntos relacionados à inovação e planejamento estratégico dos processos de gestão de pessoas, gestão de carreiras, qualificação, capacitação e articulação e acompanhamento dos processos movimentação interna de servidores.

Em 2021, ainda no contexto da pandemia COVID-19 (coronavírus), merecem destaque os esforços envidados por toda a Pró-Reitoria para a manutenção das atividades em pleno funcionamento, mesmo com as atividades sendo realizadas prioritariamente de forma remota, conforme recomendava a Resolução nº 10/2020 do Conselho Superior (CONSU).

As informações seguintes trazem os principais resultados dos setores, objetivos e missão, os serviços prestados/entregues à sociedade ou à comunidade acadêmica; progressos em relação às metas estabelecidas, bem como perspectivas, desafios e planejamentos para o exercício de 2022.

**PARTE I - DADOS QUANTITATIVOS**

METAS estabelecidas e RESULTADOS da área de Gestão de Pessoas que contribuem diretamente para as áreas finalísticas (Inovação, Ensino, Pesquisa, Extensão e Cultura): os objetivos, as metas, os indicadores de desempenho definidos para o 1º semestre de 2021 e os resultados por eles alcançados, sua vinculação aos objetivos estratégicos e à missão da UFJF ou, de forma estrita, da PROGEPE.

Principais ações, projetos e programas especificando relevância, valores aplicados, resultados e impactos: os programas, projetos, ações, obras e atividades, de responsabilidade da PROGEPE e/ou de suas coordenações e núcleos, principais metas e resultados e, quando existentes, indicadores de resultado e impacto, com indicação dos valores alcançados no período e acumulado no 1º semestre de 2021.

Dentre os subsistemas de gestão de pessoas, “provimento de pessoal” e “desenvolvimento de pessoas” são aqueles que mais diretamente contribuem para a potencialização dos resultados das áreas finalísticas da UFJF. Assim, apresentamos a seguir, dados parciais inerentes (I.1 e II.2), bem como dados quantitativos adicionais relativos ao desempenho operacional na PROGEPE (I.3 a I.5):

**I.1 - Recrutamento e Alocação de Pessoas**

Processo	Quant.	Processo	Quant.
Cessão de servidores	40	Posse TAEs	19
Redistribuição	231	Posse Docentes	08
Licença para acompanhar cônjuge	13	Aproveitamento de concurso TAE	02
Frequência de servidor cedido	61	Aproveitamento concurso Docente	01
Remoção/ajuste de lotação	74	Concursos Docentes	26
Afastamento para curso de formação	01	Contratação de Professor Substituto	131
Afastamento para mandato eletivo	01	Prorrogação de contratos Professor Substituto	243
Licença para tratar de interesses particulares	16	Prorrogação de contratos Professor Visitante	34
Estágio probatório	240	Abertura de seleção de Professor Substituto	74
Vacância de cargo efetivo	16	Professores Convidados	11
Nomeações TAEs	23	Participações em Comissão/Grupo de Trabalho	04
Nomeações Docentes	08	Processo de terceirização - Análise de CBO	03

FONTE: CAMP/PROGEPE

## I.2 - Desenvolvimento de Pessoas (Qualificação e Capacitação)

a) Cursos de capacitação ofertados em 2021:

Curso	Servidores capacitados
O SERVIDOR PÚBLICO NA UFJF: CARREIRA EM PERSPECTIVA	230
PREVENÇÃO À COVID NO TRABALHO	2100
FUNDAMENTOS DAS METODOLOGIAS ATIVAS DE APRENDIZADO E SUA APLICAÇÃO NO ENSINO SUPERIOR: POSSIBILIDADES NO ENSINO REMOTO	40
PROJETO DE UNIVERSALIZAÇÃO DA LÍNGUA ESTRANGEIRA	10
Total de capacitações	2380
FONTE: NUDEP/PROGEPE	

b) Levantamento de necessidades das ações de desenvolvimento

Levantadas para o ano de 2021, 1161 ações de desenvolvimento em todos os setores da UFJF que, após processo de consolidação, resultaram em 360 ações.

c) Apoio à Qualificação em nível de educação formal (Programa PROQUALI):

- 145 bolsas mensais para pós-graduação stricto sensu - cota individual no valor de R\$ 1.000,00.
- 10 bolsas mensais para graduação - cota individual no valor de R\$ 400,00.
- 5 bolsas para pós-graduação lato sensu - cota individual valor de R\$ 400,00.
- Até novembro/2021, foram investidos R\$ 1.494.400,00 (um milhão, quatrocentos e noventa e quatro mil e quatrocentos reais).

d) Reserva de vagas para pós-graduação em cursos ministrados pela UFJF:

- Mestrado Profissional em Gestão e Avaliação da Educação Pública (CAEd/UFJF): Sem seleção em 2021.
- Mestrado Profissional em Administração Pública (PROFIAP): 05 servidores beneficiados.
- Curso de Especialização em Fisioterapia Cardiorrespiratória: 01 vaga ocupada.

e) Concessões de Afastamento para pós-graduação e Licença para Capacitação:

- Afastamento internacional (serviços, ação de desenvolvimento e similares): 10 servidores afastados.
- Afastamento nacional servidores (serviços, ação de desenvolvimento e similares): 14 servidores afastados.
- Afastamento para pós graduação stricto sensu: 42 servidores afastados.
- Licença para Capacitação: 14 servidores beneficiados.

## I.3 - Informações adicionais de ações de desenvolvimento e aprimoramento da área de gestão de pessoas

- Ação: Realização do programa de Gestão Estratégica para os servidores da PROGEPE, com módulos de capacitação direcionados:

Módulo	Servidores beneficiados
O trabalho e as pessoas	52
Mindset Criativo: como fazer uma gestão de pessoas mais inovadora	26
Palestra: Desafio das mudanças organizacionais	35
Gestão por competências no serviço público – Desafios e possibilidades	40
O papel da área de Gestão de Pessoas	42

- Ação: Diagnóstico de competências de liderança e levantamento de lacuna. Resultado (Contribuição dos servidores, para construção de base de dados, totalizando uma amostra 462 respostas de servidores avaliando seus gestores.
- Ação: Realizar um programa de capacitação continuada voltado para os gestores da UFJF, tendo tido a conclusão de 100% do módulo 1, com título: "Curso Liderança contemporânea: desafios da motivação e do trabalho em equipe". Resultado: em média, 51 servidores foram beneficiados.
- Ação: Mapeamento das competências dos servidores, para sugestão de alocação e remoção. (Resultado: Preenchimento e análise de 34 Formulários de Mapeamento de Competências e 17 Formulários de Levantamentos de Demanda do Setor). Foi realizada ainda a atualização do Quadro de Intenção de Remoção, que gerou o preenchimento e análise de 13 novos Formulários de Mapeamento, e 2 encerramentos de processos. Total de 32 remoções concluídas.

- Ação: Estudos para Dimensionamento da Força de Trabalho na UFJF (Resultado: Grupo experimental – pré piloto - sensibilização e treinamento para respondentes em 3 unidades (Faculdade de Administração e Ciências Contábeis, Coordenação de Saúde, Segurança e Bem-Estar e Faculdade de Enfermagem), que contam, no total, com 44 servidores técnicos-administrativos em educação.
- Ação: Gestão e Fiscalização do Contrato de Apoio Administrativo (Trabalhadores Terceirizados). Resultado: Gestão e Fiscalização de 147 postos de trabalho, até 30.11.2021.

#### I.4 - Informações adicionais relacionadas a ações de saúde, segurança e bem-estar

Realização de perícias:

- Perícias Realizadas: 731 singulares e 212 juntas; totalizando 943.
- Finalidade das Perícias: Tratamento da própria saúde - 870; Doença em Pessoa da Família - 57; e Acidente em Serviço – 16.

Ações específicas:

- 5 Análises de manutenção de trabalho remoto para servidor cuidador de familiar em tratamento, conforme Resolução CONSU nº 58/2021.
- Grupo de educação perinatal "Luz de Betânia": acompanhamento de 7 mulheres no ciclo gravídico puerperal.
- Yoga e Saúde: 1112 inscritos no canal do YouTube que oferecia aulas semanais.
- Encontros da Saúde, curso Plantas medicinais - saberes e práticas para o autocuidado: 1876 inscritos no canal do YouTube onde foi disponibilizado o curso.
- Envio de Reiki a distância para trabalhadores da saúde: 369 inscritos para receber o Reiki.
- Acolhimento Psicossocial durante a pandemia em parceria com o NUPLA: 10 atendimentos.
- Saúde Mental: O Programa de Saúde Mental realizou 53 atendimentos envolvendo 44 servidores.

#### I.5 - Informações adicionais relacionadas a concessões para as carreiras PCCTAE e Magistério Federal

<b>PROGRESSÕES E CONCESSÕES EFETIVADAS – 2021 (Atualizado até 03/12/2021)</b>	
<b>Concessão</b>	<b>Quant.</b>
ACELERAÇÃO DA PROMOÇÃO	75
AMBIENTE ORGANIZACIONAL	38
INCENTIVO À QUALIFICAÇÃO (IQ)	100
PROGRESSÃO POR CAPACITAÇÃO (TAE)	174
PROGRESSÃO POR MÉRITO (TAE)	641
PROMOÇÃO CLASSE TITULAR	26
PROMOÇÃO/PROGRESSÃO POR DESEMPENHO	574
RECONHECIMENTO DE SABERES E COMPETÊNCIAS (RSC)	3
RETRIBUIÇÃO POR TITULAÇÃO (RT)	22
RETRIBUIÇÃO POR TITULAÇÃO/ACELERAÇÃO DA PROMOÇÃO	11
<b>TOTAL</b>	<b>1516</b>
FONTE: NUGEC/PROGEPE.	

#### PARTE II - DADOS QUALITATIVOS

Elaborar um texto BREVE e ELUCIDATIVO, para dar ciência à sociedade, em relação ao 1º semestre de 2021 (mínimo de 10 e máximo de 20 linhas), elencando, tanto quanto possível:

- os principais resultados do setor, objetivos e missão;
- os principais serviços prestados/entregues à sociedade ou à comunidade acadêmica;
- os progressos em relação às metas estabelecidas (agora, na forma textual contextualizada), bem como perspectivas para o próximo exercício (2022);
- Caso se aplique, indicar os impedimentos/causas do alcance de determinados objetivos que foram previstos e não alcançados e o impacto dessas metas não cumpridas;
- Os desafios e planejamento do setor.

Observada a divisão setorial da Pró Reitoria de Gestão de Pessoas, os principais resultados, serviços prestados, progressos e desafios para o próximo ano seguem elencados especificamente, de acordo com a atuação de cada um desses setores.

No que se refere a atuação da Coordenação de Alocação e Movimentação de Pessoas (CAMP) no ano de 2021, vale destacar a busca a adaptação e informatização de seus processos de trabalho ao novo contexto

pandêmico, com o objetivo de contribuir para a continuidade das atividades sem prescindir do cuidado com os servidores. Nesse sentido os processos de seleção e contratação de professores substitutos foram desenvolvidos de forma remota, bem como os processos referentes a concursos públicos, sendo sempre observadas as recomendações de biossegurança. No contexto da inclusão, a CAMP contribuiu para a construção e discussão da Resolução nº 38/2021-CONSU que regulamentou a sistemática de oferta prioritária de reserva de vagas em concursos públicos da UFJF e fixou o percentual de 20% (vinte por cento) de reserva para pessoas com deficiência. Em relação aos avanços normativos, no ano de 2021 foram discutidas e aprovadas novas normas regulamentadoras para os concursos públicos e processos seletivos simplificados buscando maior efetividade e segurança nos processos de recrutamento e seleção da UFJF. Por fim, estudos técnicos desenvolvidos pela equipe trouxeram subsídios para que a Administração Superior da UFJF pudesse solicitar ao Ministério da Educação (MEC) e obter 24 (vinte e quatro) novas vagas de Professor do Magistério Superior que contribuirão para o fortalecimento das ações institucionais em diferentes campos do saber.

O cenário da Coordenação de Administração de Pessoal, por sua vez, possui o objetivo de efetivar e gerenciar atos administrativos relacionados à vida funcional de servidores, aposentados e pensionistas da UFJF, além de atender grande número de demandas judiciais e de órgãos externos a UFJF, como Tribunal de Contas da União (TCU), Controladoria-Geral da União (CGU), Auditoria do Ministério da Educação e Auditoria do Ministério da Economia. Como principais ações realizadas no ano de 2021, destacam-se a finalização do recadastramento das ações judiciais no Módulo AJ do SIPEGE, a aprovação da nova estrutura organizacional no SIORG (aprovada através da Resolução CONSU 41/2021) e a implantação da nova estrutura organizacional no Módulo EORG, com a consequente atualização do sistema SIAPE. Essas ações culminam em maior transparência e celeridade dos processos além de interferirem diretamente na questão dos registros funcionais dos servidores e nos pagamentos da folha de pessoal.

Já no âmbito da Coordenação de Saúde, Segurança e Bem-Estar, houve, em julho de 2021, a assinatura do Acordo de Cooperação Técnica n 1/2021 entre a UFJF e outros 14 (catorze) órgãos, fortalecendo a importância da Unidade SIASS - UFJF e das ações desenvolvidas, buscando garantir a implementação da política de atenção à saúde e à segurança do trabalho do servidor público federal, estabelecida pelo Decreto nº 6.833, de 2009. Ademais, foram criados dois grupos de trabalho: o primeiro para avaliação e aprimoramento de ações de promoção à saúde e qualidade de vida no trabalho que integram o PRÓ-VIDA e o segundo para a implementação da Comissão Interna de Saúde do Servidor Público (CISSP) em substituição a rede NASS (Núcleos de Atenção à Saúde do Servidor), já com a proposição de uma normativa em andamento. Por fim, no sentido de implementar a Gestão de Riscos Ocupacionais na UFJF, foi realizado um nivelamento de conhecimento na equipe técnica além da elaboração de modelos de documentos que serão utilizados no levantamento das informações e definição de uma unidade piloto.

Em relação aos núcleos que compõem a Pró Reitoria Adjunta de Gestão de Pessoas, o Núcleo de Planejamento, Inovação e Assistência (NUPLA), atua prioritariamente nas frentes de assistência, planejamento/inação e gestão/fiscalização de contratos. No âmbito da Assistência, o NUPLA conduziu processos de movimentação baseados na gestão por competências e realizou atendimentos individuais a 100% das solicitações e demandas encaminhadas, que podem acontecer na modalidade psicossocial, e também em parceria com as demais coordenações. No segundo semestre, organizou com setores colaboradores a Cerimônia de Homenagem aos 135 servidores aposentados, e criou ainda um Espaço de Memória, para registro das mensagens, em reconhecimento ao importante papel social dos trabalhadores da UFJF. No setor de Planejamento e Inovação, atuou no desenvolvimento de capacitações que apresentam relevância estratégica, estimulando o pensamento inovador e maior embasamento em processos decisórios para servidores (atuantes em função de gestão ou não). Além disso, houve a formalização dos estudos sobre Dimensionamento da Força de Trabalho (DFT) na UFJF, através da constituição de um grupo de estudos multidisciplinar com representantes de diversos setores da universidade e, recentemente para realização de coleta de dados e testagem de modelos de dimensionamento em caráter exploratório. No setor de Gestão e Fiscalização de Contratos, foi responsável pelo acompanhamento e coordenação de atividades relacionadas à Gestão do Contrato de Prestação de Serviços Nº 12/2021 que fazem entre si a união, por intermédio da UFJF e a empresa Village Administração de Serviços Eireli para a contratação de serviços continuados de apoio administrativo, técnico e operacional não inerentes às atribuições de cargos de seu quadro efetivo de servidores.

No que se refere ao Núcleo de Apoio e Gestão de Carreiras (NUGEC), que atua no gerenciamento de assuntos relacionados às carreiras docente e técnico-administrativa em educação dos servidores do quadro efetivo da UFJF, os objetivos voltaram-se para a melhoria da transparência e do estabelecimento de canais de comunicação com a comunidade acadêmica interna, bem como da revisão de procedimentos e normativas internas. Nesse contexto, publicou-se para o público docente e TAEs (em março/2021 e novembro/2021, respectivamente), os Painéis Gestão

de Carreiras UFJF – canais de comunicação com informações gerais e específicas sobre as carreiras, perguntas frequentes e respostas, listas de posicionamentos vigentes e previsões para próxima progressão funcional e gráficos informativos. Ademais, houve a publicação da nova Portaria SEI/UFJF nº 1240/2021, que traz orientações mais claras relacionadas aos benefícios das carreiras em face da titulação dos servidores, como a concessão de Incentivo à Qualificação para os servidores TAEs e Retribuição por Titulação e/ou Aceleração da Promoção para os docentes. Além disso, coube ao NUGEC a operacionalização do Programa de Avaliação de Desempenho dos Técnico-Administrativos em Educação (PROADES), Em termos de desempenho operacional, a equipe do Núcleo conseguiu reduzir o Tempo Médio de Pendências em Progressões e Promoções (TMPP), que representa o lapso médio de tempo entre a vigência prevista de uma concessão a data de emissão da respectiva portaria, de 83 dias em 2020, para 36 dias em 2021. Dentre os desafios do Núcleo e que incorporam seu planejamento de trabalho para o triênio 2021-2023 está a redução da Taxa de Promoções e Progressões Pendentes (TxPP) para até 5% - atualmente, 13,50%; a institucionalização e participação em Grupo de Trabalho para revisão e remodelagem do PROADES e a revisão e atualização de 4 (quatro) outras normativas internas sobre as carreiras do quadro efetivo de pessoal.

Por fim, o Núcleo de Qualificação e Desenvolvimento de Pessoas (NUDEP), setor responsável pelo desenvolvimento dos servidores da UFJF, o propiciou por meio de ações de capacitação não formal (2480 servidores contemplados), bem como por meio de apoio à qualificação - PROQUALI (165 servidores contemplados), Programas de Reservas de Vagas para servidores em cursos de pós-graduação lato e stricto sensu (6 servidores contemplados), afastamentos para pós-graduação stricto sensu e para pós-doutorado (14 servidores contemplados), além de atuar na análise dos processos de afastamentos nacionais e internacionais para participações em eventos (24 servidores contemplados). Os maiores desafios do setor consistem na formulação de regulamentações específicas para o desenvolvimento interno do trabalho.

### **PARTE III - DADOS ESPECÍFICOS**

A remuneração e o subsídio recebidos por ocupante de cargo, posto, graduação, função e emprego público, incluídos os auxílios, as ajudas de custo, os jetons e outras vantagens pecuniárias, além dos proventos de aposentadoria e das pensões daqueles servidores e empregados públicos ativos, inativos e pensionistas, de maneira individualizada (IN TCU 84/2020, art. 8º, inciso I, alínea "I")

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

- Lei nº 8.112/1990 - Dispõe sobre o Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais.
- Lei nº 11.091/2005 - Dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, no âmbito das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação, e dá outras providências.
- Lei nº 12.772/2012 - Dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal; sobre a Carreira do Magistério Superior, de que trata a Lei no 7.596, de 10 de abril de 1987; sobre o Plano de Carreira e Cargos de Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico e sobre o Plano de Carreiras de Magistério do Ensino Básico Federal, de que trata a Lei no 11.784, de 22 de setembro de 2008; sobre a contratação de professores substitutos, visitantes e estrangeiros, de que trata a Lei no 8.745 de 9 de dezembro de 1993; sobre a remuneração das Carreiras e Planos Especiais do Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira e do Fundo Nacional de Desenvolvimento da Educação, de que trata a Lei no 11.357, de 19 de outubro de 2006; altera remuneração do Plano de Cargos Técnico-Administrativos em Educação; altera as Leis nos 8.745, de 9 de dezembro de 1993, 11.784, de 22 de setembro de 2008, 11.091, de 12 de janeiro de 2005, 11.892, de 29 de dezembro de 2008, 11.357, de 19 de outubro de 2006, 11.344, de 8 de setembro de 2006, 12.702, de 7 de agosto de 2012, e 8.168, de 16 de janeiro de 1991; revoga o art. 4º da Lei no 12.677, de 25 de junho de 2012; e dá outras providências.
- Lei nº 8.745/1993 - Dispõe sobre a contratação por tempo determinado para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público, nos termos do inciso IX do art. 37 da Constituição Federal, e dá outras providências.
- Resolução CONSU nº 59/2021 - Estabelece procedimento de concursos públicos para o provimento dos cargos efetivos de Professor do Magistério Superior e de Professor do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico, integrantes do Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal, no âmbito da Universidade Federal de Juiz de Fora (UFJF).
- Resolução CONSU nº 58/2021 - Estabelece diretrizes para o processo de retorno gradual das atividades presenciais da Universidade Federal de Juiz de Fora (UFJF).

- Resolução CONSU nº 41/2021 - Aprova alteração na estrutura organizacional da Universidade Federal de Juiz de Fora (UFJF).
- Resolução CONSU nº 39/2021 - Aprova alteração da Resolução nº 66/2017 Consu, que trata da mudança do regime de trabalho docente, no âmbito da Universidade Federal de Juiz de Fora (UFJF).
- Resolução CONSU nº 38/2021 - Regulamenta a sistemática de oferta prioritária de reserva de vagas em concursos públicos da Universidade Federal de Juiz de Fora (UFJF), para as carreiras do Magistério Superior e do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico.
- Resolução CONSU nº 3/2021 - Estabelece os procedimentos que deverão ser adotados para o registro do Trabalho Remoto pelos servidores da Universidade Federal de Juiz de Fora (UFJF), considerando a suspensão das atividades presenciais, em decorrência da pandemia COVID-19.
- Resolução CONSU nº 08/2020 - Altera a Resolução 51/2016 Consu, que dispõe sobre o Programa de Apoio à Qualificação para servidores do quadro de pessoal ativo da UFJF, ocupantes de cargos de provimento efetivo no âmbito das carreiras de Técnico-Administrativo em Educação e de Magistério Federal (PROQUALI/UFJF).
- Resolução CONSU nº 66/2017 - Aprova os critérios para concessão do regime de trabalho de 40 (quarenta) horas sem dedicação exclusiva para docentes do Plano de Carreira e Cargos do Magistério Federal da Universidade Federal de Juiz de Fora.
- Resolução CONSU nº 56/2017 - Fixa os critérios para pagamento da Gratificação por Encargo de Curso ou Concurso no âmbito da Universidade Federal de Juiz de Fora.
- Resolução CONSU nº 51/2016 - Reformula o Programa de Apoio à Qualificação para servidores do quadro de pessoal ativo da UFJF, ocupantes de cargos de provimento efetivo no âmbito das carreiras de Técnico-Administrativo em Educação e de Magistério Federal (PROQUALI/UFJF). Revoga as Resoluções nº 40/2010 e nº 07/2013 do Conselho Superior e dá outras providências.
- Resolução CONSU nº 05/2014 - Aprova as normas para promoção à Classe E, com denominação de Professor Titular da Carreira do Magistério Superior, e para acesso à Classe de Titular da Carreira de Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico na Universidade Federal de Juiz de Fora.
- Resolução CONSU nº 04/2014 e Resolução CONSU nº 24/2014 - Aprova os pressupostos, as diretrizes e os procedimentos para a concessão de Reconhecimento de Saberes e Competências (RSC) aos docentes da carreira do Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico (EBTT) pertencentes ao quadro da UFJF.
- Resolução CONSU nº 08/2007 - Aprova o Programa de Avaliação de Desempenho (PROADES) dos servidores Técnico-Administrativos em Educação da Universidade Federal de Juiz de Fora.
- Resolução CEPE nº 46/1995 - Regulamenta o regime de trabalho dos servidores da UFJF.
- Resolução CEPE nº 61/1988 - Fixa normas para a Progressão Funcional do Pessoal das carreiras do Magistério Superior e de 1º e 2º Graus.
- Manual de Perícia do SIASS - Foi instituído pela Portaria nº 797 de 22 de março de 2010 publicada no Diário Oficial da União em 23 de março de 2010 e atualizada em 25 de abril de 2017. Apresenta as principais atribuições do setor de perícia e as providências que devem ser tomadas por parte do servidor que necessita desse serviço.
- Orientação Normativa nº 04/2017 - SEGEP - Estabelece orientação sobre a concessão dos adicionais de insalubridade, periculosidade, irradiação ionizante e gratificação por trabalhos com raios-x ou substâncias radioativas, e dá outras providências.
- Portaria SEI nº 1343/2019 - Regulamenta os procedimentos de remoção de servidores Técnico-Administrativos em Educação da Universidade Federal de Juiz de Fora.
- Portaria SEI/UFJF nº 1240/2021 - Estabelece os documentos a serem apresentados para requerimento de Incentivo à Qualificação, Retribuição por Titulação e/ou Aceleração da Promoção; define o termo inicial de pagamento dessas gratificações e da concessão de Reconhecimento de Saberes e Competências, se fundamentado com documento provisório; revoga a Portaria SEI/UFJF nº 1311/2019; e dá outras providências.
- Portaria SEI nº 913/2021 - Regulamenta o procedimento para a consulta sobre a existência de conflito de interesses e para o pedido de autorização para o exercício de atividade privada por servidor da Universidade Federal de Juiz de Fora, por meio do Sistema Eletrônico de Prevenção de Conflito de Interesses – SeCI.
- Portaria SEI/UFJF nº 886/2021 - Regulamenta, em caráter excepcional, a execução do 12º Ciclo de Avaliação (2021) do Programa de Avaliação de Desempenho Técnicos-Administrativos em Educação da Universidade Federal de Juiz de Fora (PROADES).

b - Avaliação da força de trabalho: distribuição por áreas e/ou subunidades ou unidades vinculadas; principais categorias, dimensionamento da força de trabalho.

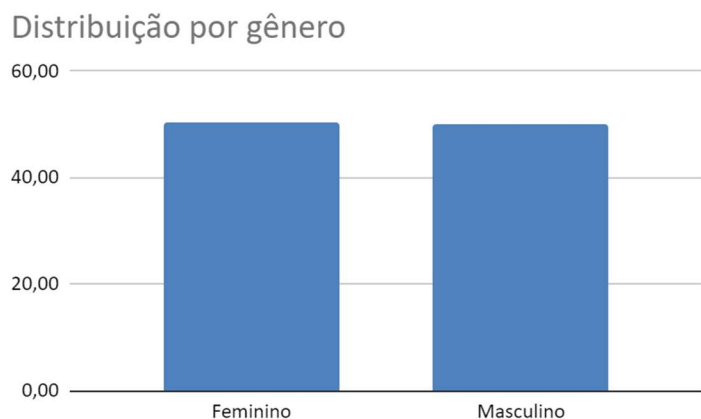
A Universidade conta com o seguinte cenário atual em relação às divisões de cargo. Também é possível averiguar o cenário em relação a servidores ingressantes e egressos no exercício de 2021 (informações referentes ao período até 30/11/2021, considerando a soma da UFJF e do Hospital Universitário):

<b>Força de Trabalho - Situação apurada em 30/11/2021 – GERAL (UFJF + HU)</b>			
Tipologias dos Cargos	Efetiva	Ingressos no Exercício	Egressos no Exercício
1.1. Servidores de carreira vinculada ao órgão	3117	39	109
1.2. Servidores de carreira em exercício descentralizado	20	0	3
1.3. Servidores de carreira em exercício provisório	16	3	1
1.4. Servidores requisitados de outros órgãos e esferas	1	1	0
<b>2. Servidores com Contratos Temporários</b>	152	119	88
<b>3. Servidores sem Vínculo com a Administração Pública</b>	1	0	1
<b>4. Total de Servidores (1+2+3)</b>	<b>3307</b>	<b>162</b>	<b>202</b>
FONTE: Arquivo-Espelho SIAPE – Novembro/2021 – Processamento realizado pela Gerência de Cadastro/CAP/PROGEPE			

Atualmente, a UFJF conta com a seguinte distribuição entre seus servidores:

<b>Servidores por Categoria em 30/11/2021 – GERAL (UFJF + HU)</b>			
	Magistério Superior	Ensino Básico Técnico e Tecnológico	Total
Docentes Efetivos	1517	102	1619
Docentes Temporários (Substitutos, Visitantes)	141	11	152
TAE's	1498	0	1498
Outras categorias (nomeados para cargos em comissão, exercício descentralizado, exercício provisório e requisitados)	38	0	38
FONTE: Arquivo-Espelho SIAPE – Novembro/2021			

Referente à distribuição por gênero no quadro de servidores da UFJF, observa-se uma distribuição equilibrada, sendo 50,16% do total de servidores pertencentes ao gênero feminino e 49,84% pertencentes ao gênero masculino, conforme gráfico abaixo:



FONTE: Arquivo-Espelho SIAPE – Novembro/2021

No que se refere à escolaridade dos servidores da UFJF, é possível observar uma clara ascendência em relação a qualificação dos mesmos, constando na tabela a divisão entre docentes e TAE's para cada grau.

<b>Distribuição por escolaridade</b>			
	Docentes	TAE	Total
Alfabetizado	0	2	2
Fundamental	0	29	29
Ensino médio	0	116	116
Ensino superior	29	213	242
Especialização	80	547	627
Mestrado	286	507	793

Doutorado	1.376	84	1460
<b>Totais</b>	<b>1.771</b>	<b>1.498</b>	<b>3269</b>
FONTE: Arquivo-Espelho SIAPE – Novembro/2021			

Por fim, seguem abaixo informações relacionadas a faixa salarial e faixa etária dos servidores

<b>Servidores ativos por categoria, faixa etária e faixa remuneratória em Nov/2021 - Docentes efetivos, temporários e TAE's</b>										
Remuneração (R\$)	Faixa Etária									Totais
	Até 23	24 – 28	29 – 33	34 – 38	39 – 43	44 – 48	49 – 53	54 – 58	59 ou +	
Até 2999	0	0	8	7	7	3	2	0	1	<b>28</b>
3000 – 5999	0	38	180	161	131	80	51	61	58	<b>760</b>
6000 – 8999	0	2	77	102	111	81	84	65	117	<b>639</b>
9000 – 11999	0	1	27	72	108	53	32	43	66	<b>402</b>
12000 – 14999	0	0	24	130	193	96	51	31	25	<b>550</b>
15000 – 17999	0	0	2	21	34	37	36	27	25	<b>182</b>
18000 ou mais	0	0	0	14	80	131	135	166	182	<b>708</b>
<b>Totais</b>	0	41	318	507	664	481	391	393	474	<b>3269</b>
FONTE: Arquivo-Espelho SIAPE – Novembro/2021										

A avaliação da força de trabalho tem se configurado em um desafio para a UFJF e demais IFES, dadas as recentes restrições de provimentos e extinção de cargos como as constantes do Decreto nº 9.262/2018 e Decreto nº 10.185/2019. Essa escassez tem gerado um grande desafio para o atendimento de demandas institucionais. Assim, com base nas recentes recomendações do Ministério da Economia, a UFJF começou a desenvolver estudos acerca do tema Dimensionamento da Força de Trabalho.

Em abril de 2021 foi formalizado o Grupo de Estudo Multidisciplinar sobre Dimensionamento da Força de Trabalho (DFT) na UFJF, com representantes de diversos setores da universidade. O grupo vem revisando a bibliografia produzida pelo governo federal e literatura complementar sobre o tema, bem como a legislação vigente e os exemplos de boas práticas experienciado em outras IFES, e debatidos no GT do Fórum Nacional de Pró-reitores de Gestão de Pessoas (FORGEPE). Periodicamente, há reuniões para debate acerca do conteúdo aprendido, além de tentativas da geração de uma proposta que seja aplicável ao contexto da universidade. Recentemente foi proposto, por uma mini-equipe, com base em preceitos da metodologia ágil, o envio de formulários, objetivando a coleta de dados em 3 (três) unidades com processos já bem consolidados e com focos distintos (uma acadêmica, uma administrativa e uma acadêmica com laboratório), para estudar modelos de dimensionamento, que possam fornecer dados, por meio da experimentação, sobre a realidade da força de trabalho atual e assim propor um modelo apropriado para uma futura aplicação no âmbito de toda a universidade. Ressalta-se o caráter de estudo experimental e de pesquisa do método, não constituindo-se ainda em Grupo de Trabalho para execução.

#### c - Estratégia de recrutamento e alocação de pessoas, situação de servidores com condições de aposentadoria;

Em decorrência do cenário contingencial de pandemia, a UFJF adaptou procedimentos de recrutamento e seleção de pessoal ao contexto vivenciado. Nesse sentido, foram realizadas 131 (cento e trinta e uma) contratações de professores substitutos em diversas Unidades Acadêmicas recrutados por meio de processos seletivos remotos. Ademais, no que tangencia ao quadro efetivo, ao longo de 2021 foram empossados 08 professores do Magistério Federal e 19 servidores pertencentes à carreira dos Técnico-Administrativos em Educação. Por fim, cumpre salientar que também foram realizados 26 (vinte e seis) concursos para professor do Magistério Superior que se encontram em fase de análise e homologação.

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

<b>Despesas com pessoal ATIVO - De Janeiro até 30/11/2021 – GERAL (UFJF + HU)</b>				
<b>PERMANENTE</b>	<b>Ativo</b>	<b>Aposentado</b>	<b>Pensionista</b>	<b>Total</b>
1. Docentes Magistério Superior	291.710.567,99	107.674.128,88	27.257.842,65	426.642.539,52
2. Docentes Ensino Básico, Técnico e Tecnológico	20.092.852,19	21.657.066,68	1.930.721,14	43.680.640,01
3. Servidores Técnico-Administrativos em Educação	142.360.881,37	68.335.219,49	12.107.516,33	222.803.617,19
<b>TOTAL</b>	<b>454.164.301,55</b>	<b>197.666.415,05</b>	<b>41.296.080,12</b>	<b>693.126.796,7</b>
<b>VISITANTE E SUBSTITUTO</b>	-	-	-	-



1. Docentes Magistério Superior – Visitante e substituto	9.786.819,15	-	-	9.786.819,15
2. Docentes Ensino Básico, Técnico e Tecnológico - Substituto	479.092,34	-	-	479.092,34
<b>TOTAL</b>	10.265.911,49	-	-	10.265.911,49
<b>TOTAL GERAL (permanente + substituto e visitante)</b>				703.392.708,21
FONTE: Arquivos-Espelho SIAPE – Janeiro a novembro/2021				

<b>Histórico de despesa com Pessoal Permanente</b>				
	2018	2019	2020	2021 (Até Novembro)
<b>Ativo Permanente</b>	481.292.278,42	501.411.633,41	511.049.048,98	454.164.301,55
<b>Pensão</b>	47.601.185,75	50.610.840,52	42.975.171,92	41.296.080,12
<b>Aposentadoria</b>	185.292.377,16	204.394.536,29	211.812.999,36	197.666.415,05
<b>Total</b>	714.185.841,33	756.417.010,22	765.837.220,26	693.126.796,72

e (parte I) - Estratégia de valorização por desempenho e levantamento de necessidades de treinamento;

O levantamento de necessidade de participação em ações de desenvolvimento foi realizado em 2021, para ser executado em 2022, sendo encaminhado ao Órgão Central do SIPEC, após aprovação do reitor, tendo retornado aprovado e com manifestação técnica em 30/11/2021.

Além disso, o Núcleo de Planejamento, Inovação e Assistência (Nupla) foi responsável pela organização direta de dois programas de capacitações aos servidores, que apresentaram uma grande importância do ponto de vista estratégico, visto que objetivaram públicos alvos bem específicos: o primeiro ciclo de capacitações corresponde a uma série de encontros focados no público composto por servidores da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas e o segundo corresponde a um programa desenvolvido com foco em líderes e futuros líderes da UFJF. Os encontros sobre Gestão Estratégica de Pessoas ocorreram quinzenalmente, entre junho e setembro de 2021, trabalhando os temas supracitados, nos itens quantitativos acima, e com uma didática pensada para promover a aplicabilidade prática dos conteúdos aprendidos. Já o Programa de Formação Continuada de Lideranças (PFCL) se configura como uma grande oportunidade de aprendizado aos servidores em função de gestão e àqueles que mesmo não a exercendo, têm interesse em aprender mais sobre diversos temas para desenvolverem suas competências de liderança. Foi criado a partir de um levantamento de necessidades realizado em todas as unidades dos campi da UFJF, trazendo um diagnóstico indicativo das lacunas observadas pelos líderes e pelos liderados. O programa foi lançado a partir de uma palestra do Reitor Marcus Vinicius David a respeito dos principais desafios sobre “ Ser gestor na UFJF ” e segue com mais 6 módulos, trabalhando temas como “Gestão para resultados”, “Engajamento de pessoas e equipes”, “Visão de Futuro”, “Gestão de Crises”, “Coordenação e Colaboração em Rede” e “Inovação e Mudança”. Atuou ainda em colaboração com a COSSBE e NUDEP na organização do Curso de Prevenção à Covid 19 e no Seminário de Integração.

Por sua vez, o desempenho dos servidores TAEs é apurado por meio do PROADES, de forma descentralizada, em cada unidade e em cada equipe de trabalho. Para os docentes, o desempenho é apurado por meio de apreciação de Relatório de Atividades em reunião junto ao respectivo Departamento Acadêmico. Todavia, para o próximo quinquênio, pretende-se reformular o PROADES, e revisar as normas de progressão docente. Espera-se, ainda, que a implantação do Programa de Gestão da Secretaria de Governo Digital, órgão da Secretaria Especial de Desburocratização, Gestão e Governo Digital do Ministério da Economia (ME), ofereça subsídios para melhoria dos procedimentos de avaliação e gestão do desempenho de pessoal.

e (parte II) - Estratégias para alavancar o desempenho e a eficiência, sistemas/ferramentas de apoio, trabalho remoto, valorização do ambiente, dos servidores e das condições de trabalho, ações de combate contra a COVID-19, ações de retomada do trabalho presencial etc.

#### **I. Ações para melhoria do desempenho operacional:**

Em 2021, o Núcleo de Apoio e Gestão de Carreiras (NUGEC) criou e publicizou 2 (dois) Painéis Gestão de Carreiras UFJF – Docentes e TAEs. Trata-se de ações relacionadas à melhoria do uso de sistemas e ferramentas de apoio operacional, com vistas à melhoria da gestão e redução de riscos operacionais, como concessões indevidas ou com vigências incorretas. Por sua vez, a Coordenação de Alocação e Movimentação de Pessoas (CAMP), no contexto da pandemia COVID-19, concluiu o processo de informatização de seus processos de trabalho, realizou processos de seleção de professores substitutos e cerimônia de posse de servidores efetivos de forma totalmente remota, bem como

garantiu o atendimento de demandas presenciais, nos momentos mais críticos da pandemia, mediante agendamento prévio e respeitando as regras de distanciamento social. A partir da imunização dos servidores, nos limites das regras institucionais, a atuação presencial está sendo retomada respeitando as orientações de biossegurança definidas pelos órgãos competentes.

## **II. Trabalho Remoto e Ações de retomada do trabalho presencial:**

Considerando a IN nº 109/2020-ME, a PROGEPE trabalhou para a aprovação da Resolução nº 3/2021, de 29/01/2021, que estabelece os procedimentos para o registro do Trabalho Remoto pelos servidores.

Considerando a IN 109/2020, a IN 37/2021 e, posteriormente, a IN 90/2021, que estabelecem orientações para o retorno gradual e seguro ao trabalho presencial, a PROGEPE trabalhou para a aprovação da Resolução nº 58, de 13/10/2021, que autoriza o retorno ao trabalho presencial, de modo gradual e seguro. A partir desta Resolução, e com vistas a promover o planejamento do retorno às atividades presenciais, foi realizado um levantamento dos servidores que poderiam retornar ao trabalho presencial e os que deveriam continuar em trabalho remoto, com objetivo de preparar os gestores para a adequação dos espaços físicos, permitindo o distanciamento social, além de organização de rodízio, se necessário. A pesquisa também auxiliou no fornecimento de subsídios para a compra de EPI's. Nesse contexto, o setor de Medicina do Trabalho representou o Nupla na Comissão Local de Biossegurança da PROGEPE, na elaboração do Protocolo de Biossegurança para o retorno gradual das atividades presenciais, documento produzido a partir de reuniões e de visitas aos locais de trabalho para a adequação dos mesmos às orientações para o retorno das atividades presenciais. A Assistência participou do projeto de acolhimento para orientação e suporte psicossocial aos servidores com demandas de esclarecimentos quanto aos critérios e, em situações extraordinárias, que possam demandar análises especializadas e encaminhamentos diferentes daqueles inicialmente previstos.

### **f - Principais metas não alcançadas, principais desafios, ações e perspectivas para os próximos exercícios.**

A PROGEPE tem o compromisso de fazer uma gestão de pessoas eficiente, pautada em indicadores e metas mensuráveis, visando a melhoria contínua de seus processos e consequentemente melhores serviços para seus clientes internos e externos. A seguir, seus principais desafios e ações para os exercício seguintes:

#### **I. Gestão de pessoas em geral:**

- Aperfeiçoamento do Sistema Integrado de Gestão Acadêmica (SIGA), no que concerne à gestão de pessoas. Que os módulos de recrutamento e seleção dos quadros efetivos e temporários possam ser desenvolvidos de acordo com as normas institucionais aprovadas pelo Conselho Superior da UFJF trazendo maior eficiência, segurança e transparência para esses processos estratégicos.
- Busca contínua de conhecimento técnico, alinhados às práticas de suporte e demandas diversas de cada setor da PROGEPE, visando a manutenção do engajamento da equipe para dedicação às importantes ações, com vistas ao seu aprimoramento .
- Equacionamento da força de trabalho, visto às novas demandas, que exigem perfis de competências e de cargos adequados à sua execução, como Gestão e Fiscalização de Contratos.
- Revisão e atualização de normativas internas na área de gestão de pessoas.

#### **II. Saúde, segurança e qualidade de vida:**

- Retomar inúmeros projetos em parcerias com Unidades Acadêmicas (Corrida e Caminhada, Ginástica Laboral, Yoga e Saúde).

#### **III. Administração de pessoas:**

- Digitalizar processos para serem inseridos no Assentamento Funcional Digital e inserção dos processos no AFD.

#### **IV. Recrutamento, seleção, movimentação e alocação:**

- Realizar o levantamento dos servidores disponíveis para ofertar as ações de desenvolvimento (Banco de Talentos) e gestão por competência.

#### **V. Carreiras e desenvolvimento:**

- Redução do percentual de promoções e progressões pendentes.
- Revisão e remodelagem do PROADES.