

# RELATÓRIO DE GESTÃO PROGEP - 2023

---



UNIVERSIDADE FEDERAL  
DA PARAÍBA



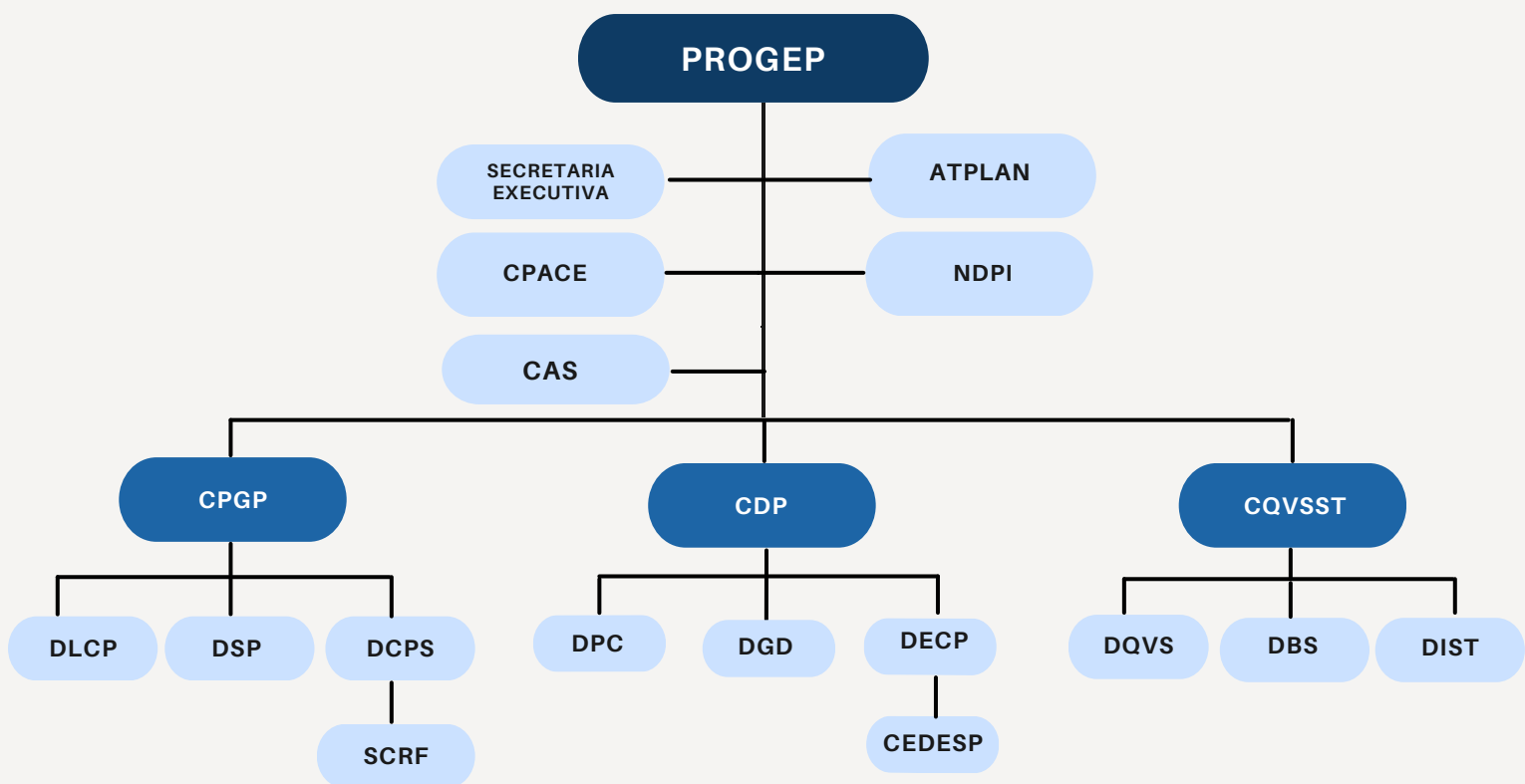
**PROGEP**  
Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas

# APRESENTAÇÃO

---

A Pró-Reitoria de Gestão de Pessoa - PROGEP é órgão seccional do Sistema de Pessoal Civil do Poder Executivo Federal, portanto, por ser integrante do sistema, deve obediência às orientações da Secretaria de Gestão e Desempenho de Pessoal do Ministério da Gestão e Inovação, que é o órgão central. Na UFPB, é o órgão responsável pelo planejamento e acompanhamento das estratégias e políticas de gestão de pessoas da Universidade

# ORGANOGRAMA



# GESTORES PROGEP

UNIDADE	GESTOR
Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas	Rita de Cássia de Faria Pereira
Assessoria Técnica e de Planejamento	Raiane Nayara da Silva Pereira
Central de Atendimento ao Servidor	Marinalva Ferreira de Vasconcelos
Comissão Permanente de Acumulação de Cargos e Empregos	Isaias Araújo de Souza
Núcleo de Documentação Pessoal e Informação	Mayara Virginia dos Santos
Coordenação de Processos de Gestão de Pessoas	Fagner Oliveira de Assis
Divisão de Legislação e Controle de Processos	Adynaer Geraldo Maia da Silva
Divisão de Seleção e Provisão	Lara Nóbrega Heim
Divisão de Cadastro e Pagamento de Servidores	Fabricio Do Nascimento Santos
Seção de Cadastro e Registro Funcional	Andressa Cláudia da Silva Santana Cavalcante
Coordenação de Desenvolvimento de Pessoas	Cláudio Augusto Alves
Divisão de Planejamento e Carreira	Fábio Danilo Rolim De Lima
Divisão de Gestão de Desempenho	Aron Ornilo da Silva
Divisão de Educação e Capacitação Profissional	Maryana Scoralick de Almeida Tavares
Coordenação de Qualidade de Vida, Saúde e Segurança do Trabalho	Franklin Eduardo Dos Santos Hirschle Junior
Divisão de Qualidade de Vida e Saúde	Rogel Escoffier Gomez da Silva
Divisão de Benefícios do Servidor	Luciana Araújo Nascimento
Divisão de Segurança do Trabalho	Germano de Oliveira

# 1. CONFORMIDADE LEGAL

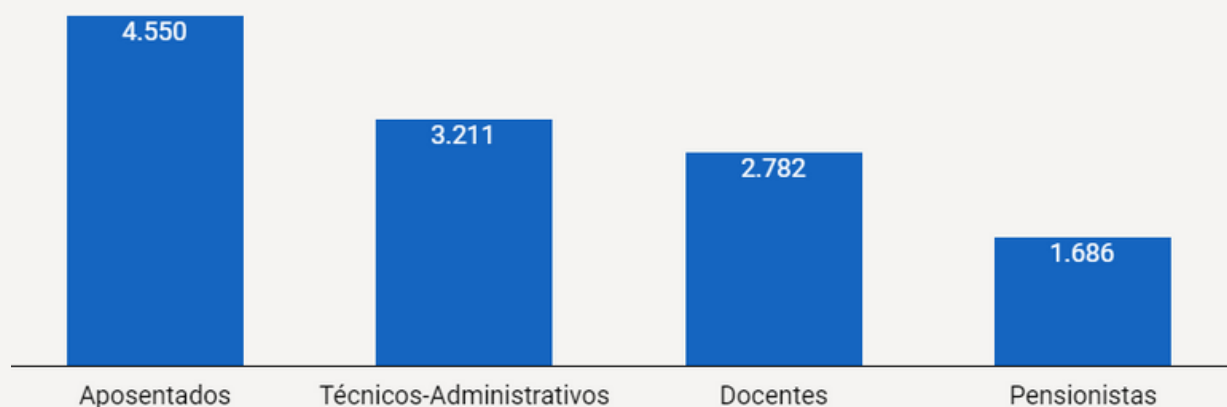
A PROGEP, no desenvolvimento de suas atividades, segue os diversos normativos legais: legislação ordinária federal; observando também os atos normativos de menor hierarquia expedidos pelo Ministério da Gestão e Inovação (notas técnicas, orientações normativas, portarias, etc.), bem como normativos internos da UFPB, sejam eles:

- Resolução nº 007/2017 do Conselho Superior de Ensino, Pesquisa e Extensão – CONSEPE/UFPB, que trata do processo seletivo e da contratação de Professor Substituto pela UFPB;
- Resolução nº 024/2019, que trata de normas para contratação de Professor Visitante pela UFPB;
- Resolução nº 064/2009, que trata da mudança de regime de trabalho de docentes da UFPB;
- Resolução nº 033/2014, que regulamenta o processo de avaliação para promoção à Classe “E” do cargo de Professor do Magistério Superior da UFPB, entre outros normativos internos.

Além disso, dispõe de manuais e formulários que estabelecem procedimentos administrativos com fundamento nos normativos legais regente às matérias de pessoal, com o intuito de orientar os usuários dos serviços e garantir a publicidade e transparência. Ademais, a PROGEP também adota checklists em procedimentos de posse para cargo de provimento efetivo ou contratação por excepcional interesse público, inclusive com análise/verificação de acumulação de cargos, o que contribui para a conformidade dos atos de gestão de pessoal. Portanto, são essas as principais normas internas e mecanismos de controle adotados pela PROGEP, para os procedimentos que tratam de gestão de pessoas.

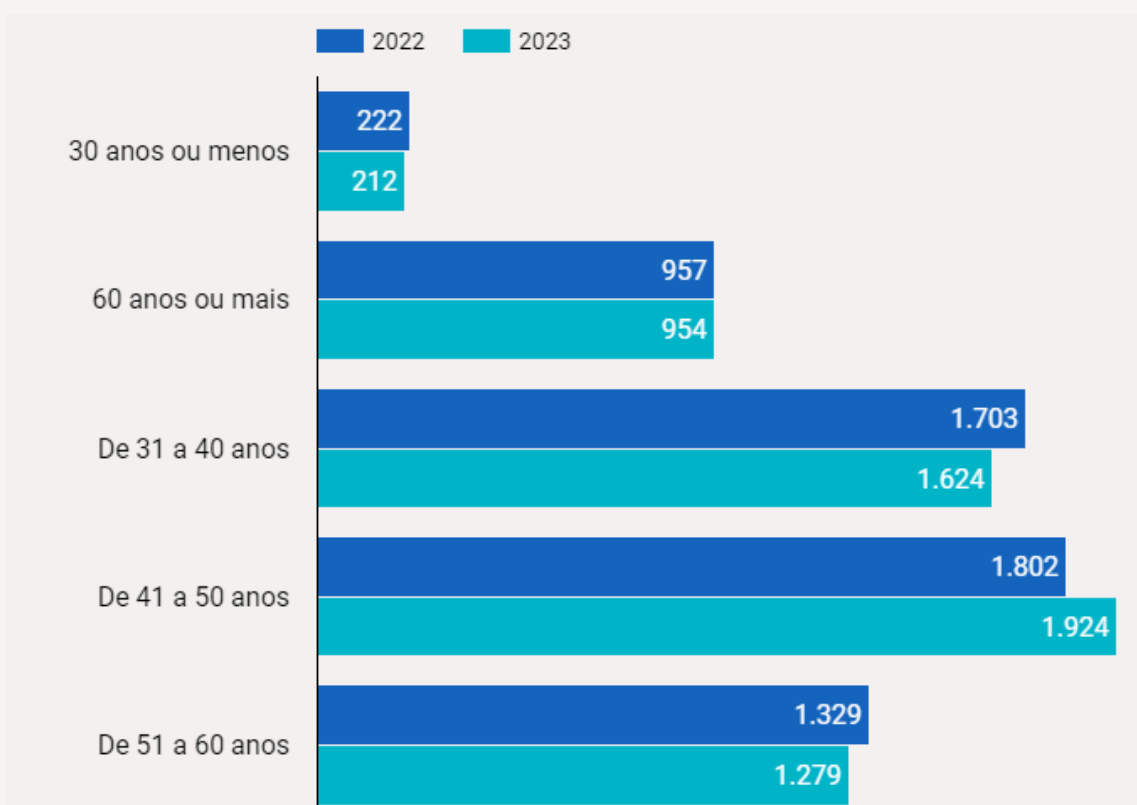
## 2. COMPOSIÇÃO DA FORÇA DE TRABALHO - ANO 2023

A UFPB conta com 5.993 servidores ativos, 4.550 servidores inativos (aposentados) e 1.686 pensionistas. Dos servidores ativos, tem-se que 43,92% são docentes efetivos (2.632), 2,50% são docentes substitutos e visitantes (150) e 53,58% são técnico-administrativos (3.211).



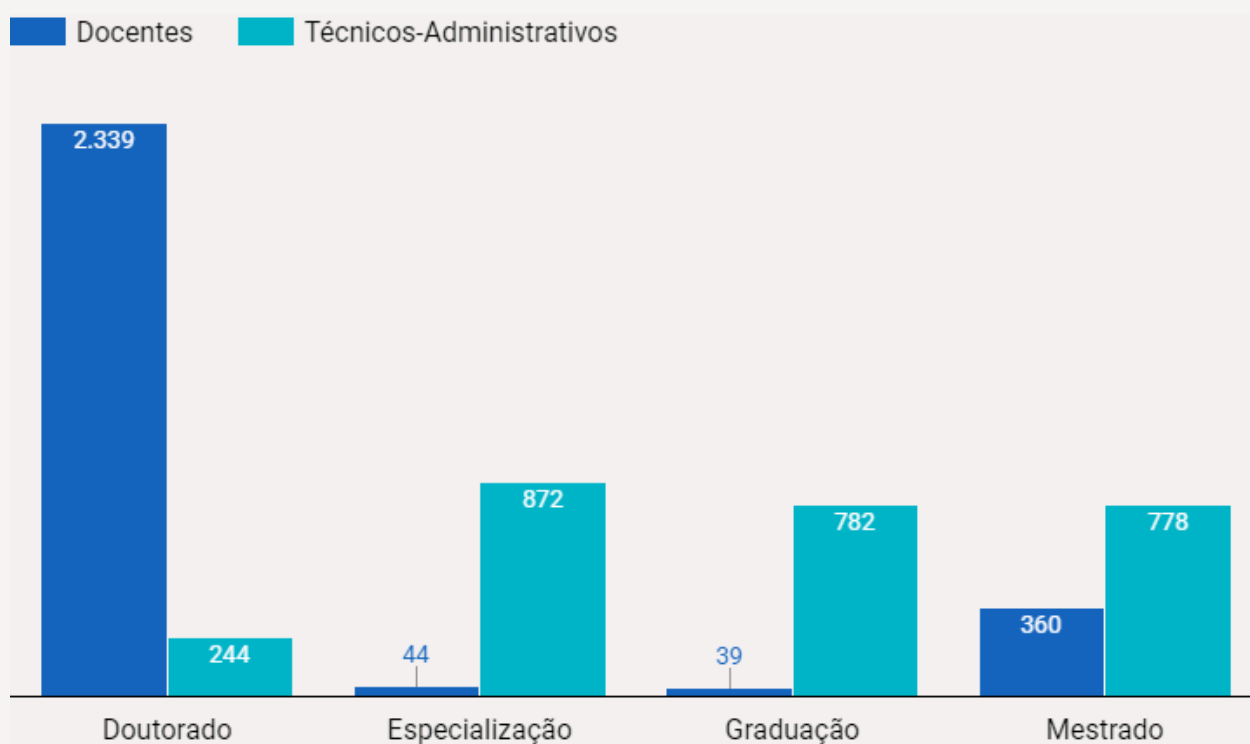
### 3. DETALHAMENTO DA FORÇA DE TRABALHO - ANO 2023

Em termos de faixa etária, 3,54% dos servidores têm até 30 anos; 27,1% têm entre 31 e 40 anos; 32,1% têm entre 41 e 50 anos; 21,34% têm entre 51 e 60 anos e 15,92% dos servidores têm mais de 60 anos. Com isso, percebe-se que os servidores da UFPB se concentram na faixa etária entre 31 e 60 anos, correspondendo a mais de 80% da força de trabalho, sendo a maioria composta por servidores de 41 a 50 anos.



### 3. DETALHAMENTO DA FORÇA DE TRABALHO - ANO 2023

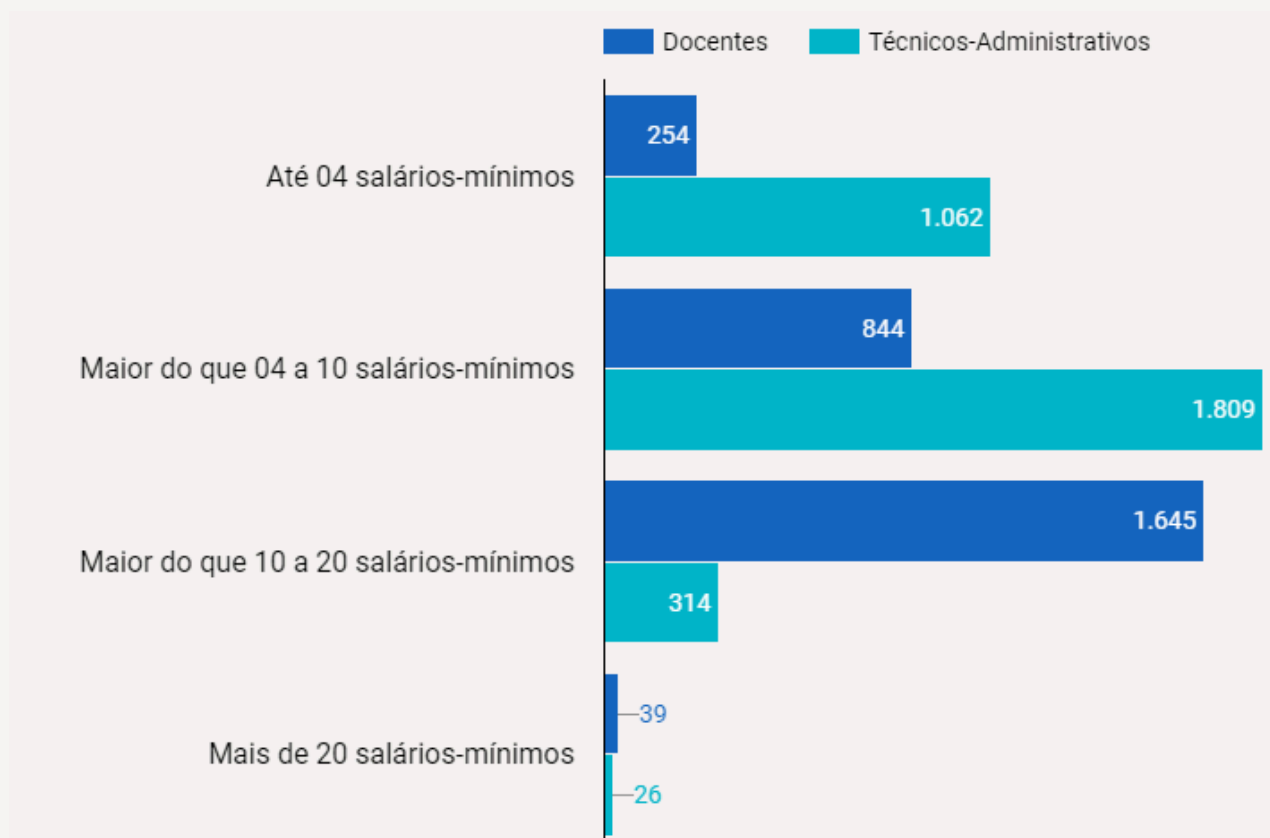
Quanto à titulação da força de trabalho, observamos que: entre os docentes, a maioria absoluta, mais de 84% possuem doutorado, 12,94% tem mestrado e apenas 2,98% tem o título de especialização ou graduação. Entre os técnico-administrativos, 24,35% dos servidores são graduados; 27,16% são especialistas; 31,83% possuem pós-graduação stricto sensu (mestrado e doutorado) e apenas 16,66% não possui curso superior. Assim, a maior parte dos técnicos-administrativos possuem graduação, especialização ou mestrado, mais de 75% da força de trabalho. Pelos dados apresentados, verifica-se que a UFPB possui força de trabalho qualificada





### 3. DETALHAMENTO DA FORÇA DE TRABALHO - ANO 2023

Em termos remuneratórios, 30,34% dos docentes recebem entre 4 e 10 salários-mínimos e mais da metade do corpo docente, 59,13% recebem entre 10 e 20 salários-mínimos. Já em relação aos técnicos-administrativos, 33,07% dos servidores recebem até 4 salários-mínimos e mais da metade recebem entre 4 e 10 salários-mínimos 56,34%.

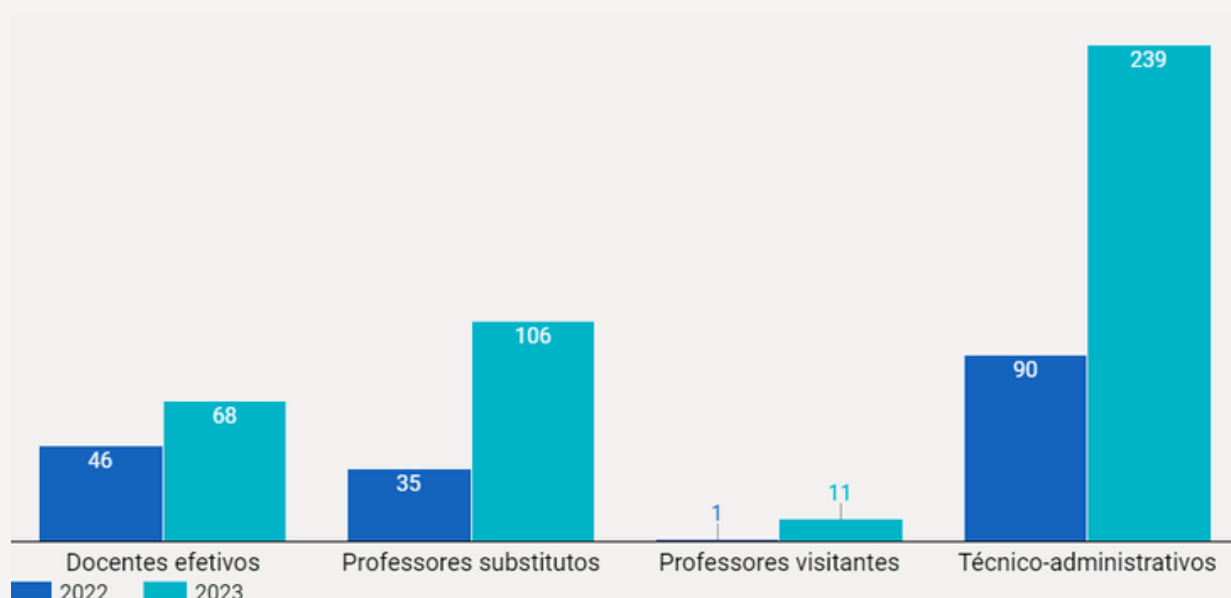


## 4. ESTRATÉGIA DE RECRUTAMENTO

Visando a atender a distribuição da força de trabalho docente para áreas fins, no ano de 2023, foram publicados 11 editais, sendo 03 para concurso público (Magistério Superior e Ensino Básico, Técnico e Tecnológico - EBTT), 06 para contratação de professor substituto (Magistério Superior e EBTT) e 02 para contratação de professor visitante, totalizando o seguinte quantitativo de vagas:

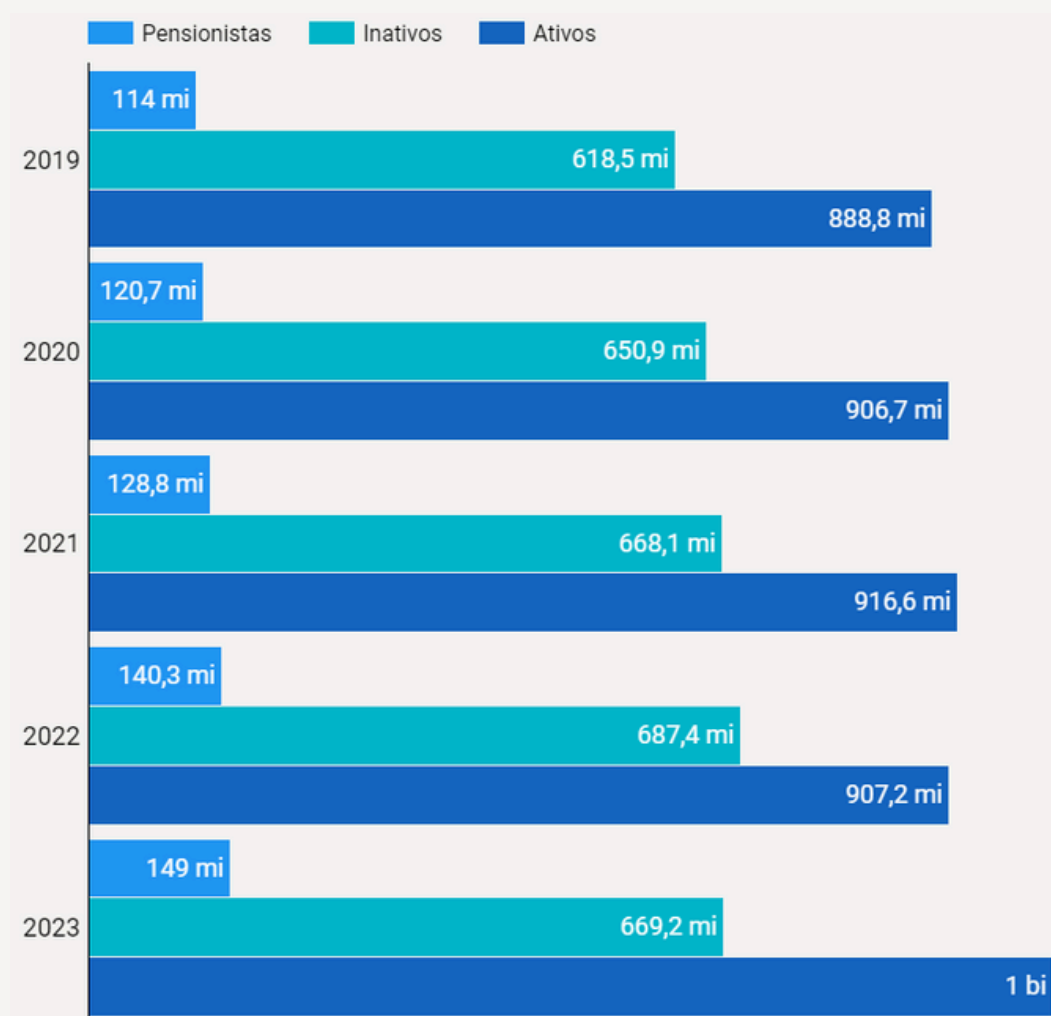
- 45 vagas para o cargo efetivo de Professor do Magistério Superior;
- 01 vaga para o cargo efetivo de Professor EBTT;
- 84 vagas para contratação de professor substituto do Magistério Superior;
- 4 vagas para contratação de professor substituto EBTT; e
- 20 vagas para contratação de professor visitante.

O quadro de servidores técnico-administrativos da UFPB é distribuído de acordo com as competências do cargo investido, bem como a partir da análise dos perfis profissionais demandados pelas unidades administrativas e acadêmicas da Universidade. As solicitações são devidamente registradas e consultadas a cada possibilidade de provimento.



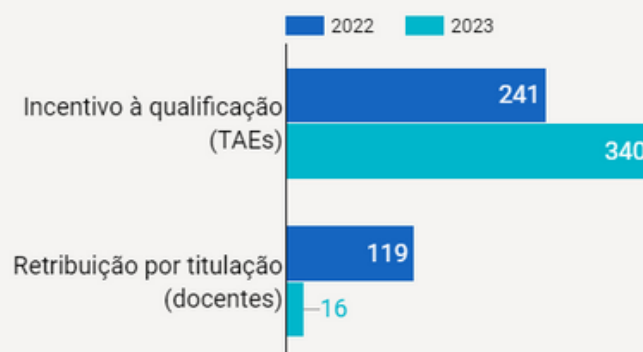
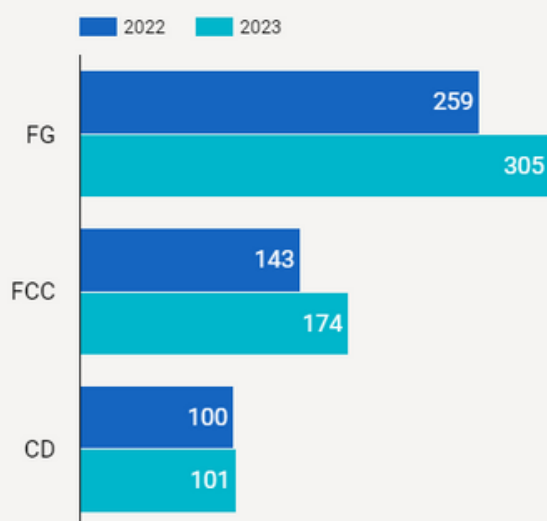
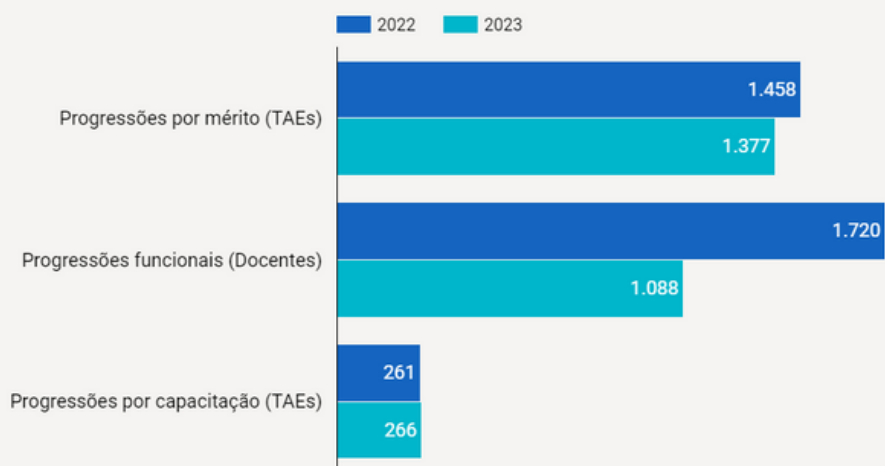
## 5. DETALHAMENTO DA DESPESA COM PESSOAL

No que se refere às Despesas com Pessoal, observa-se um aumento gradual dos custos com pessoal, entre 2019 e 2022 este aumento no custo teve desaceleração, voltando a ter aumento em ritmo significativo no ano de 2023 (5,77% no total anual). Isso se deve sobretudo ao reajuste dos vencimentos dos servidores públicos, concedidos via Medida Provisória nº 1.170/2023 e ratificado pela Lei nº14.673/2023, de 14 de setembro de 2023.



# 6. CARREIRA, GRATIFICAÇÕES E BENEFÍCIOS

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. No exercício de 2023, foram homologados os estágios probatórios de 111 docentes e 71 técnico-administrativos.



# 7. VALORIZAÇÃO POR DESEMPENHO

A valorização por desempenho, no âmbito da UFPB, envolve recursos e ferramentas de gestão que contribuí no desenvolvimento do servidor. As estratégias desenvolvidas são:

- **Avaliação de desempenho:** executada pelo sistema SGDcom – Sistema de Gestão de Desempenho e Competência. Todos os registros de avaliação serão realizados por meio deste sistema informatizado. A avaliação é disponibilizada, anualmente, contendo uma metodologia que envolve um plano de trabalho setorial, um plano de trabalho individual e um instrumento de avaliação. Por meio desse mecanismo, o servidor progride desde que apresente resultado fixado em programa de avaliação de desempenho.
- **Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP):** elaborado e executado pela Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas, que tem por objetivo desenvolver os servidores docentes e técnico administrativos em educação, por meio de ações de capacitação, qualificação e educação profissional, vinculadas ao planejamento institucional. Tais atividades potencializam o desenvolvimento das competências individuais e coletivas, assim como o desenvolvimento integral e a valorização da qualidade de vida. PROGEP ofertou 15 eventos de capacitação, totalizando 945 vagas para servidores técnicos e docentes. Foram registradas 1350 inscrições e foram geradas 1.526 certificações, considerando os cursos ofertados pela PROGEP/UFPB, ENAP e demais instituições e licença capacitação. Já em termos de afastamentos, foram concedidos para técnico administrativos: 27 para qualificação e 132 para capacitação e, para docentes: 61 para capacitação.

## 8. QUALIDADE DE VIDA, SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO

A Progep atua na promoção, desenvolvimento e gerenciamento da qualidade de vida, saúde e segurança do trabalho dos servidores da UFPB. Ao longo do ano de 2023 foram realizadas **19** iniciativas e **13** serviços relacionados com a área de saúde do servidor que juntos somaram **173** ações, destaca-se que as atividades promovidas alcançaram um quantitativo expressivo de servidores que garantiram o sucesso destas iniciativas que somadas tiveram um total de **8.817** atendimentos.

As iniciativas realizadas foram: Janeiro Branco; Fevereiro Roxo e Laranja ; Combate às drogas e ao alcoolismo; Dia da mulher; Dia mundial do sono; Dia mundial da saúde bucal; Campanha de Mobilização pela Promoção da Saúde e Qualidade de Vida; Dia Nacional de Prevenção e combate à Hipertensão arterial; Dia Internacional da Tireoide; Junho Vermelho; Dia do Homem; Setembro Amarelo; Semana do Servidor; Outubro Rosa; Novembro Azul; Dezembro Vermelho; Campanhas de multivacinação ao longo do ano.

Com relação ao número de participações em Programas de qualidade de vida, no ano de 2023 atingiu-se **8.743** participações, superando a meta estipulada, foram contabilizados os atendimentos ao público em ações promovidas por atividades da equipe multidisciplinar nas campanhas ofertadas aos servidores no decorrer do ano. Além das participações, destaca-se que foram realizados **5.859** atendimentos relacionados às perícias.

Destaca-se que foram realizados **5.859** atendimentos relacionados às perícias, juntas e registros de atestados. Por último, o indicador do número de ações relacionadas a Segurança do Trabalho ao longo do ano atingiu um total de **16 ações**.

# 9. PROGEP NO PDI (Plano de Desenvolvimento Institucional)

No PDI, a UFPB conta três objetivos estratégicos sob a responsabilidade da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas:

- Pinf.P.01 - Capacitar e qualificar os servidores em áreas estratégicas;
- Pinf.P.02 - Dimensionar, estruturar, e otimizar o quadro de servidores;
- Pinf.P.03 - Promover a qualidade de vida, saúde e segurança do trabalho.

Pinf.P.01 - Capacitar e qualificar os servidores em áreas estratégicas

	VALORES ALCANÇADOS	VALORES PROJETADOS
INDICADORES DO OBJETIVO ESTRATÉGICO PINF.P.01	2023	2023
<b>Pinf.P.01.I1.</b> Taxa de Servidores Capacitados (TSC).	27%	44%
<b>Pinf.P.01.I2.</b> Número de Certificações em cursos de Capacitação.	1.526	5.200
<b>Pinf.P.01.I3.</b> Taxa de Docentes Efetivos com Doutorado (TDED).	90,15%	85%
<b>Pinf.P.01.I4.</b> Taxa de TAEs com Especialização, Mestrado e Doutorado.	59%	45%

Pinf.P.02 - Dimensionar, estruturar, e otimizar o quadro de servidores

	VALORES ALCANÇADOS	VALORES PROJETADOS
INDICADORES DO OBJETIVO ESTRATÉGICO PINF.P.02	2023	2023
<b>Pinf.P.02.I1.</b> Taxa de Dimensionamento de Unidades Administrativas e Acadêmicas	8,6%	100%
<b>Pinf.P.02.I2.</b> Índice de Reposição de Vagas TAE (passíveis de provimento)*	146%	100%
<b>Pinf.P.02.I3.</b> Índice de Reposição de Vagas Docentes	106%	100%

Pinf.P.03 - Promover a qualidade de vida, saúde e segurança do trabalho.

	VALORES ALCANÇADOS	VALORES PROJETADOS
INDICADORES DO OBJETIVO ESTRATÉGICO PINF.P.03	2023	2023
<b>Pinf.P.03.I1.</b> Número de Ações da Área de Saúde do Servidor.	173	144
<b>Pinf.P.03.I2.</b> Número de participações em Programas de Qualidade de Vida.	8.743	6.000
<b>Pinf.P.03.I3.</b> Número de Ações na Área de Segurança do Trabalho.	16	18



# 10. AÇÕES DE DESTAQUE 2023

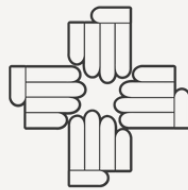
1. **Censo de Identificação da Pessoa com Deficiência:** ação parceira entre a Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEP) e o Comitê de Inclusão e Acessibilidade (CIA), vinculado à Reitoria, cujo objetivo é identificar quem são e onde estão os nossos servidores com deficiência. Relatório completo disponível em: <https://drive.google.com/file/d/1Uwq2kNrRqHZkb-DLelxbzVdD0lAZgYfo/view?usp=sharing>
2. **Cartilha de Setembro Amarelo:** A Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEP), por meio da Coordenação de Qualidade de Vida, Saúde e Segurança do Trabalho (CQVSST) e da Divisão de Qualidade de Vida e Saúde (DQVS), disponibiliza a cartilha de enfrentamento ao sofrimento mental no trabalho, em alusão ao Setembro Amarelo na UFPB 2023. A cartilha foi elaborada pela equipe multiprofissional da DQVS/CQVSST/PROGEP. Disponível em: <https://progep.ufpb.br/progep/contents/menu/Institucional/cqvsst/cartilha-setembro-amarelo-ufpb-2023>.
3. **Cartilha em combate ao Assédio Moral na UFPB:** A Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas da Universidade Federal da Paraíba, em parceria com a Assessoria Técnica e de Planejamento (ATPLAN), lança Cartilha de combate ao Assédio Moral dentro da Instituição. O lançamento da cartilha ocorreu no dia 23 de outubro de 2023, durante a XVI Semana do Servidor 2023. Disponível em: <https://progep.ufpb.br/progep/contents/menu/Institucional/cqvsst/cartilha-de-assedio-moral>.
4. **Implantação do Manual de Processos de Trabalho na PROGEP:** Tem o objetivo de padronizar as rotinas e procedimentos de trabalho da PROGEP.
5. **Implantação da Comissão do Programa de Gestão e Desempenho (PGD):** Instituída pela PORTARIA N° 150, DE 30 DE NOVEMBRO DE 2023, a fim de consolidar os estudos para a implementação do programa nesta instituição.

# 11. DESAFIOS 2024

- 1. Capacitar e Desenvolver pessoas:** Treinamento comportamental (Softs skills); Mentoria e coaching; Grupos de estudos; Seminários e workshops; Criação do sentimento de valorização no ambiente interno; Aumento do engajamento e motivação dos times.
- 2. Diversidade e inclusão:** Criar canais de comunicação; buscar construir um ambiente de compreensão e respeito, criar uma atmosfera positiva de acolhida e engajamento no trabalho; trabalhar a cultura organizacional; acompanhar indicadores e métricas de diversidade e inclusão; promover o respeito.
- 3. Reter talentos:** Institucionalização do Plano de Gestão de Desempenho; disponibilidade financeira para mais capacitações e treinamentos; praticar uma boa comunicação interna; prezar pela saúde e bem-estar; realizar pesquisas de clima contínuas; plano de cargos e salários mais atrativos.
- 4. Novos formatos de trabalho:** Capacitar In Company; conscientização, estudo e expansão do novo formato de trabalho - PGD na UFPB; engajamento do líder com a equipe no novo formato de trabalho.



UNIVERSIDADE FEDERAL  
DA PARAÍBA



**PROGEP**  
Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas