

PROMOÇÃO DA GESTÃO DE PESSOAS

A Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas e Qualidade de Vida - PROGEPE, antes denominada de Pró-Reitoria de Apoio Administrativo (PROADM), foi criada em 07 de julho de 2000 (Portaria Normativa nº 08/2000, B.O UFPE Nº 35), com objetivo de atuar no macroprocesso de Gestão de Pessoas dentro da UFPE.

Compete à PROGEPE a execução de programas de capacitação, o gerenciamento de processos de provimento e de movimentação interna e externa dos servidores, a análise de processos de progressão, o acompanhamento e a execução dos programas voltados à qualidade de vida. Além destes, cabe também a guarda do assentamento funcional, a centralização do atendimento ao servidor e ações relativas à folha de pagamento, dentre outros.

Com atuação alinhada ao Plano de Desenvolvimento Institucional, a PROGEPE vem realizando encontros anuais (Encontro de Planejamento e Integração - EPI), com o objetivo de enraizar a cultura do planejamento estratégico, abrindo espaço para discussão de metas e integração de seus servidores.

Mais informações sobre suas unidades, equipe e serviços, podem ser adquiridas na página oficial da PROGEPE, link: <https://www.ufpe.br/progepe>

A ATUAÇÃO DA PROGEPE EM 2023

A Gestão de Pessoas em 2023 deu um passo importante no que se refere ao incremento da política de inclusão, pois neste período, o modelo de provimento docente que garante o ingresso de pessoas nas cotas destinadas aos negros foi consolidado, com um número significativo de vagas ocupadas com este direcionamento.

Outra conquista importante foi a consolidação da Escola de Formação da UFPE, denominada FORMARE, com efetiva organização de cursos de capacitação e qualificação de servidores. Esta escola, constitui-se como lócus de reflexão, de articulação, produção e difusão de conhecimento relacionado ao desenvolvimento de servidores, sendo a interface entre UFPE e a sociedade nesse âmbito.

Além destas, destacamos a atuação crucial do estabelecimento das políticas de qualidade de vida, com articulações nas atividades de formação, como também a realização do III EPI-Progepe (Encontro de Planejamento e Integração), com o tema “Gestão de Pessoas em conexão: pluralidade, inclusão e diversidade” - link: https://www.ufpe.br/agencia/noticias/-/asset_publisher/dlhi8nsrz4hK/content/iii-encontro-de-planejamento-e-integracao-reune-equipe-da-progepe/40615

DIRETORIA DE ADMINISTRAÇÃO DE PESSOAL

A Diretoria de Administração de Pessoal é composta pelas Coordenações de Assentamentos Funcionais, Coordenação Administrativa de Portarias e Publicações, a Coordenação de Aposentadoria e Pensão e a Coordenação de Pagamento de Pessoal. Com o objetivo de automatizar suas atividades visando a promoção da eficiência e melhoria das respostas nos serviços prestados, vem, gradativamente, adotando em sua rotina o uso sistemas como o SigRh e dos sistemas integrados do governo federal.

Estas medidas, além do mapeamento e revisão de fluxos processuais, tem auxiliado na prevenção de erros no cadastro e garantido a conformidade da folha de pagamento dos servidores ativos, aposentados e pensionistas desta UFPE. No que se refere a conformidade da folha de pagamento, a Coordenação de Pagamento de Pessoal conseguiu atender ao cronograma de implantação e consolidação do e-social, dividindo sua experiência e soluções com outras instituições.

No último ano, foi disponibilizado à comunidade de servidores o módulo de Simulação de Aposentadoria no SIGRH. A ferramenta pode ser acessada de forma individual pelo SiGRh. Com isso, espera-se agilizar o acesso às informações sobre concessão de aposentadoria, bem como organizar e direcionar os esforços da equipe da Coordenação de Aposentadoria e Pensão nas atividades de análise e instrução dos processos, além do atendimento mais ágil às diligências da Controladoria Geral da União e indícios dos Tribunal de Contas da União.

Desde 2021, estão sendo empregados esforços na digitalização das pastas funcionais manuais dos servidores para inserção no Módulo Assentamentos Funcionais Digitais-AFD do SIGEPE. Com esta medida pretende-se ampliar e acelerar o acesso às informações das pastas funcionais, garantindo maior eficiência na análise e respostas de processos de concessão e revisão de aposentadorias e pensão civil por morte, além do atendimento às demandas judiciais.

A Diretoria juntamente com a Coordenação de Assentamentos Funcionais, tem atuado na normatização, implantação e acompanhamento do Programa de Gestão e Desempenho da UFPE PGD, o programa é instrumento indutor de melhoria de desempenho institucional, através do desenvolvimento e mensuração das atividades realizadas pelos seus participantes. Em suas principais características estão o planejamento, a descentralização da tomada de decisão, o foco e transparência dos resultados.

Ainda nesta pasta, houve ajuste quanto aos procedimentos realizados pela equipe no que tange à programação de férias dos servidores técnico administrativos e docentes. Atualmente a unidade desempenha atividades efetivas de gestão e acompanhamento das férias, prestando orientações quanto ao adequado uso das ferramentas de marcação e gerenciamento por parte dos servidores e chefias e realizando diligências para regularização de pendências. Além disso, foi elaborado documento normativo, já apresentado à gestão da Universidade, que consolida regras no que concerne aos

direitos e deveres quanto às férias e seus desdobramentos. Este documento está em fase de revisão e será encaminhado para aprovação em seguida.

A Coordenação Administrativa de Portarias e Publicações passou a ser responsável pela análise e instrução dos processos relacionados à mandatos eletivos e tem acompanhando mais efetivamente a vigência dos mandatos, auxiliando à Progepe na comunicação com os departamentos e coordenações de cursos sobre a promoção de eleições em tempo hábil.

Alinhada com os objetivos da Progepe, a Administração de Pessoal da PROGEPE tem investido na integração e comunicação entre as equipes, tanto internamente, quanto com as unidades vinculadas com outras Pró-reitorias, buscando fortalecer o diálogo, permitindo assim uma maior eficiência em suas ações.

Em seu planejamento, têm trabalhado na elaboração de manuais internos e externos que descrevam e facilitem a execução de tarefas e procedimentos a serem executados em cada processo, objetivando a descentralização do conhecimento permitindo que as informações e procedimentos sejam repassados para outros servidores havendo a troca de conhecimento dentro das equipes de trabalho. Além disso, tem buscado soluções junto às unidades responsáveis para implantação do módulo financeiro do SIGRH e integração com o sistema de frequência, promovendo assim, a consolidação do sistema eletrônico de ponto.

1. AVALIAÇÃO DA FORÇA DE TRABALHO

O quadro de pessoal da Universidade Federal de Pernambuco é formado majoritariamente por servidores técnico-administrativos em educação, com Plano de Carreira regido pela Lei nº 11.091 (de 12/01/2005), e por professores, com Plano de Carreira regido pela Lei nº 12.772 (de 28/12/2012). Nestes planos encontram-se também as respectivas tabelas remuneratórias e informações sobre a progressão de um nível na carreira para outro.

Quadro Geral de Servidores X Situação Funcional (31/12/2023)

SITUAÇÕES	QUANTIDADES
ATIVO PERMANENTE (Docentes + Técnicos) *	6230
APOSENTADOS	3717
PENSIONISTAS	2033
PROFESSOR SUBSTITUTO	363
RESIDENTES	336
OUTROS **	77
Fonte: DITCOM - Dados extraídos do SIAPE, 2023.	
*Esse número inclui também os servidores ativos cedidos	
**Outros = Profs. Visitantes + Profs. Temporários + Cargos Comissionados + Excedente de Lotação + Exec. Art 93 + CLT + Requisitados + Exerc. Descent. Carreira + Colab. PCCTAE e MAGIS. + Colab. ICT + Estagiário+ Exercício Provisório.	
12756	

OBS.: As respectivas variações serão analisadas no item VII - "Principais Desafios e Ações Futuras".

As informações abaixo apresentam a distribuição dos servidores ativos por Gênero, Carreira, Faixa Etária, Unidade e Deficiência:

Distribuição de Servidores por Gênero e Carreira

1. DOCENTES - MAGISTÉRIO SUPERIOR	*ATIVOS	*APOSENTADOS
1.1 - MASCULINO	1.290	699
1.2 – FEMININO	1.197	663
2. DOCENTES - ENSINO BÁSICO	*ATIVOS	*APOSENTADOS
2.1 - MASCULINO	31	14
2.2 - FEMININO	26	34
3. TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS	*ATIVOS	*APOSENTADOS
3.1 - MASCULINO	1.695	701
3.2 - FEMININO	1.991	1.606
TOTAL DE SERVIDORES DO SEXO MASCULINO	3.016	1.414
TOTAL DE SERVIDORES DO SEXO FEMININO	3.214	2.303

Fonte: DITCOM - Dados extraídos do SIAPE, 2023. *valores referentes a 31/12/2023

Distribuição de servidores por Faixa Etária

Até 40 anos	1.787
De 41 a 60 anos	3.322
61 anos ou mais	1.121
TOTAL	6.230

Fonte: DITCOM - Dados extraídos do SIAPE, 2023.

Distribuição de Servidores com Deficiência

1. TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS	
CAMPUS CARUARU	4
CAMPUS VITÓRIA	1
CAMPUS RECIFE	26
ÓRGÃOS SUPLEMENTARES (HC, NTI, NTVRU, BC, EDITORA, LIKA, NEFD, NSPD)	25
REITORIA UFPE (CAMPUS RECIFE)	16
(=) TOTAL DE TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS COM DEFICIÊNCIA	72
2. DOCENTES	
CAMPUS CARUARU	3
CAMPUS RECIFE	11
(=) TOTAL DE DOCENTES COM DEFICIÊNCIA	14
(=) TOTAL GERAL SERVIDORES COM DEFICIÊNCIA	86

Fonte: DITCOM - Dados extraídos do SIAPE, 2023.

Distribuição de Servidores por Unidade/Centro

DISTRIBUIÇÃO DE SERVIDORES POR UNIDADE/CENTRO	TOTAL GERAL	SERVIDORES COM DEFICIÊNCIA
CENTROS ACADÊMICOS EM RECIFE (CAC; CB; CCEN; CCJ; CCM; CCS; CCSA; CE; CFCH; CIN; CTG)	3.171	37
COLÉGIO APLICAÇÃO	82	
CENTRO ACADÊMICO DO AGRESTE - CAA	450	7
CENTRO ACADÊMICO DE VITÓRIA - CAV	240	1
ÓRGÃOS SUPLEMENTARES (BC; EDITORA UFPE; HC; LIKA; NEFD; NUSP; NTVRU)	1.264	25
GABINETE DO REITOR	122	16
PRÓ-REITORIAS (PROGRAD; PROAES; PROEXC; PROGEPE; PROGEST; PROPESQI; PROPG; PROPLAN)	567	
OUTROS (SINFRA; SSI, STI; SUPERCOM)	334	
*Quantitativo em dez/2021 **Fonte: PROGEPE	6.230	86

Fonte: DITCOM - Dados extraídos do SIAPE, 2023.

2. ESTRATÉGIA DE RECRUTAMENTO E ALOCAÇÃO DE PESSOAS

2.1 NECESSIDADE DE RECURSOS HUMANOS

O Programa de Dimensionamento de Pessoal Técnico-administrativo em Educação é utilizado como um processo de planejamento contínuo de avaliação das necessidades de pessoal para atender aos objetivos institucionais e estabelecer a matriz de alocação de cargos, determinando assim os critérios de distribuição de vagas. Neste processo, foram identificadas as macro-atividades e analisada a atual distribuição de cargos na estrutura organizacional da UFPE, de forma a auxiliar na identificação dos gargalos e definição das melhores estratégias para superá-los.

2.2 REMOÇÃO DE SERVIDORES E ALOCAÇÃO DE PESSOAL

O processo de remoção dos servidores técnicos administrativos em educação é iniciado por psicólogo através de uma entrevista com o servidor que solicita a remoção. Após esse procedimento, é informado ao servidor quais unidades da UFPE possuem vagas desocupadas. O objetivo dessa entrevista é perceber os motivos da remoção, além de proporcionar uma melhor alocação, uma vez que o perfil do servidor é analisado por esse profissional.

Todavia, esse procedimento não é o único utilizado para a efetivação da remoção. A UFPE vem realizando remoções por meio de edital de remoção interna, lançado anualmente, onde são indicadas vagas desocupadas na UFPE. Caberá ao servidor que deseja remoção, candidatar-se às vagas presentes no edital.

Para finalizar, outro procedimento foi realizado com o objetivo de melhorar a força de trabalho na instituição. Em interface com a temática da frequência eletrônica foi feito o ajuste de lotação. Para isso, foram abertos processos via SIPAC, com posterior envio a todas as unidades da instituição com o objetivo de alinhar a unidade de lotação à unidade de exercício. Assim, a tabela abaixo traz o quantitativo realizado.

AJUSTES DE LOTAÇÕES DE SERVIDORES (31/12/2023)	349
--	-----

Fonte: CADMP, 2023.

Dados sobre as Remoções

Remoções internas em 2022	88
---------------------------	----

Fonte: CADMP, 2023.

2.3. SELEÇÃO E RECRUTAMENTO

A seleção e recrutamento de pessoal para compor o quadro da UFPE é realizada pela PROGEPE, que é responsável por gerir atividades relacionadas aos concursos públicos para os cargos de Técnicos Administrativos em Educação, Magistério Superior e EBTT (Ensino Básico, Técnico e Tecnológico), seleções simplificadas e contratações para professores substitutos e cargos técnicos temporários; contratação de docentes visitantes; aproveitamento de concursos de outras instituições; procedimentos relativos à recondução de servidores; além de seleção e contratação de bolsistas e estagiários.

Durante o ano de 2023, foram realizadas as seguintes ações vinculadas à CPC:

Ações Realizadas - Servidores Efetivos

ATIVIDADE	QUANTIDADE
NOMEAÇÕES DE CANDIDATOS (INCLUINDO JUDICIAIS)	97
NOMEAÇÃO SEM EFEITO (INCLUINDO JUDICIAIS)	13
ANULAÇÕES DE PORTARIAS	00
SUSPENSÕES DE PORTARIA	00
RETIFICAÇÕES DE EDITAIS (RESULTADO FINAL / INCLUINDO JUDICIAIS)	01
RETIFICAÇÕES PORTARIAS	03
POSSES	84
IMPLANTADOS NO SISTEMA SIAPE	83
DOCUMENTOS TCU (E-PESSOAL)	78

ELABORAÇÃO DE EDITAL PARA DOCENTES	02
ELABORAÇÃO DE EDITAL PARA TÉCNICOS	01
EDITAIS CONCURSOS VIGENTES (TÉCNICOS)	03
EDITAIS DE CONCURSOS EM ANDAMENTO (DOCENTES)	01
EDITAIS DE CONCURSOS VIGENTES (DOCENTES)	06

Fonte: Coordenação de Provimentos e Concursos, 2023.

Ações Realizadas - Docentes Substitutos

ATIVIDADE	QUANTIDADE
EDITAIS LANÇADOS	03
VAGAS OFERTADAS	226
VAGAS AMPLA OFERTADAS	168
VAGAS NEGROS	45
VAGAS PCD	15
CONVOCAÇÕES	214

Atividades administrativas

ATIVIDADE	QUANTIDADE
CONTRATOS	279
RENOVAÇÕES (TERMOS ADITIVOS)	543
DOCUMENTOS TCU (E-PESSOAL)	169

ACERTOS (TÉRMINO DE CONTRATO)	103
DISTRATOS (RESCISÃO)	38

Fonte: Coordenação de Provimentos e Concursos, 2023.

Ações Realizadas - Docentes Visitantes

ATIVIDADE	QUANTIDADE
CONTRATOS	22
RENOVAÇÕES DE BRASILEIROS	00
RENOVAÇÕES DE ESTRANGEIROS	01
DOCUMENTOS ENVIADOS PARA O MTE (RENOVAÇÃO)	00

Fonte: Coordenação de Provimentos e Concursos, 2023.

Ações Realizadas Bolsistas e Estagiários

ATIVIDADE	QUANTIDADE
EDITAL DE SELEÇÃO PARA O PROGRAMA INSTITUCIONAL DE ESTÁGIO REMUNERADO	02
EDITAL PARA SELEÇÃO DE BOLSISTAS PROMULTI	00
VAGAS OFERTADAS EM ESTÁGIOS	41
TOTAL DE VAGAS PROMULTI NA FOLHA DE DEZEMBRO/23	401
TOTAL DE VAGAS ESTÁGIOS NA FOLHA DE DEZEMBRO/23	99

Fonte: Coordenação de Provimentos e Concursos, 2023.

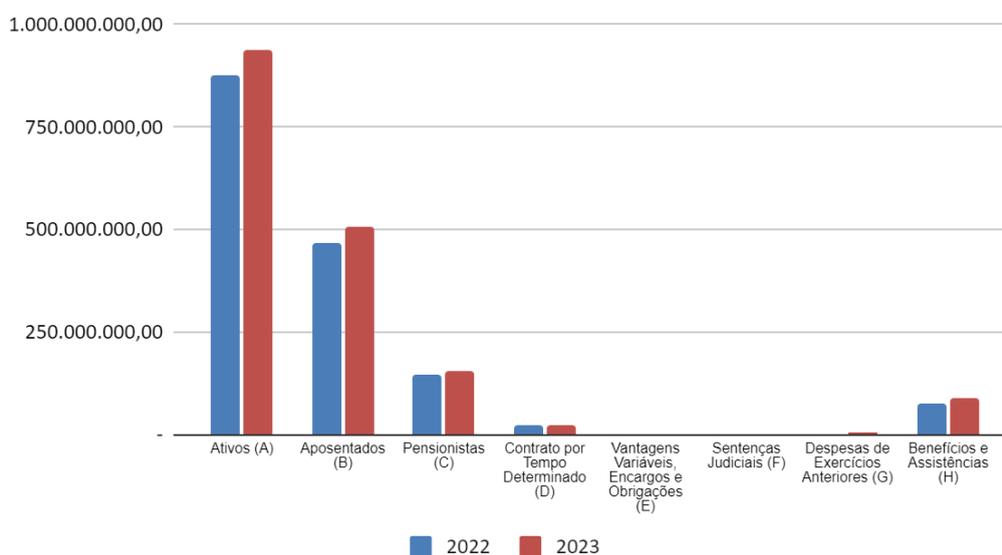
3. DETALHAMENTO DA DESPESA DE PESSOAL

A Universidade Federal de Pernambuco teve em 2023 um gasto total de R\$1.713.103.899,60 com despesas de pessoal. Deste total, os valores com aposentados e pensionistas representam 38,50%, praticamente inexistindo variação comparativamente a anos anteriores.

Despesas com Pessoal	2022	2023
Ativos (A)	877.553.012,94	936.004.946,12
Aposentados (B)	468.379.206,74	505.861.008,77
Pensionistas (C)	146.577.133,59	153.733.541,23
Contrato por Tempo Determinado (D)	22.224.223,48	24.437.402,92
Vantagens Variáveis, Encargos e Obrigações (E)	794.996,86	723.500,08
Sentenças Judiciais (F)	639.605,27	405.246,38
Despesas de Exercícios Anteriores (G)	1.963.258,35	4.162.304,70
Benefícios e Assistências (H)	75.336.583,39	87.775.949,40
TOTAL PAGO DAS DESPESAS DE PESSOAL (A+B+C+D+E+F+G+H)	1.593.468.020,62	1.713.103.899,60

Fonte: Demonstrativo da Despesa com Pessoal (DAP) - SIAPE, 2023.

Despesas com Pessoal - 2022 e 2023



Fonte: Coordenação de Pagamento de Pessoal, 2023.

3.1 JUSTIFICATIVAS PARA O INCREMENTO DAS DESPESAS COM PESSOAL

A variação da Folha de Pagamento entre os anos de 2022 e 2023 registrou um pequeno aumento de despesas gerado, principalmente, pela alteração da remuneração de todos os servidores públicos ativos e de alguns aposentados e pensionistas do Poder Executivo federal, através da Lei nº 14.673/2023, e pelo reajuste de valor do auxílio-alimentação, através da Portaria MGI nº 977/2023, que aumentou os gastos com benefícios e assistências.

Além das alterações legais, também há de se considerar as concessões de progressões funcionais, aposentadorias, pensões face ao falecimento de servidores e pequeno reajuste linear de aposentadorias e pensões concedidas com fundamento na Lei nº 10.887/2004 e na EC nº 103/2019.

Quanto às despesas de exercícios anteriores, apesar de o Governo Federal não ter efetuado pagamento de processos cujos valores referem-se a exercícios anteriores com montantes entre R\$5.000,00 e R\$30.000,00, a busca por maior efetividade na realização das atividades de pagamento levou a uma maior efetivação dos pagamentos de exercícios anteriores com valores abaixo de R\$5.000,00.

Por outro lado, registaram-se decréscimos no pagamento de ações judiciais, fruto do atendimento mais efetivo de demandas administrativas, não gerando novas demandas judiciais; e em vantagens variáveis, encargos e obrigações, que referem-se a substituições e serviços extraordinários.

5. AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO, REMUNERAÇÃO E MERITOCRACIA

A avaliação de desempenho dos servidores da UFPE é realizada pela chefia imediata da unidade de lotação, cabendo a esta a observação para os quesitos de assiduidade, disciplina, capacidade de iniciativa, responsabilidade. Em 2023, a avaliação de desempenho foi composta por dois tipos: i) Avaliação por Mérito; e ii) Avaliação de Estágio Probatório.

5.1 PROGRESSÃO POR MÉRITO

Este tipo de avaliação funciona como uma ferramenta gerencial permitindo ao administrador mensurar os resultados obtidos pelo servidor ou pela equipe de trabalho, mediante critérios objetivos em harmonia com as metas institucionais. O processo de avaliação de desempenho para a obtenção da progressão por mérito é realizado em duas etapas, dentro do período de 18 meses. A primeira etapa, que corresponde aos primeiros 09 (nove) meses do período aquisitivo, é denominada de Avaliação do Tipo "A". Já a segunda etapa, corresponde aos 09 (nove) meses finais e é denominada Avaliação do Tipo "B". Nos dois tipos de avaliação, os servidores são avaliados pela chefia imediata e realizam a auto-avaliação.

5.2 ESTÁGIO PROBATÓRIO

Esta avaliação é realizada com todos os servidores (Docentes e Técnico-Administrativos em Educação) concursados, em uma única etapa. No caso do servidor ser removido de sua unidade de trabalho durante o período do estágio probatório, que é de 36 (trinta e seis) meses, é realizada uma avaliação de estágio probatório “parcial”, que é anexada à avaliação no final do período.

Dados sobre Avaliação de Desempenho

AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO PARA PROGRESSÃO POR MÉRITO (2023)	
AVALIAÇÃO TIPO "A" (Auto-avaliação e da Chefia Imediata)	3.764
AVALIAÇÃO TIPO "B" (Auto-avaliação e da Chefia Imediata)	3.930
TOTAL DE AVALIAÇÕES REALIZADAS:	7.694
AVALIAÇÃO DE SERVIDORES CEDIDOS	109*
SERVIDORES QUE OBTIVERAM PROGRESSÃO POR MÉRITO	1.998
AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DO ESTÁGIO PROBATÓRIO (2022)	
AVALIAÇÃO DE TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS (PROCESSOS ABERTOS/HOMOLOGADOS):	103
AVALIAÇÃO DE DOCENTE (PROCESSOS ABERTOS/HOMOLOGADOS):	91
TOTAL DE AVALIAÇÕES REALIZADAS:	1941

Fonte: CADMP e DTICOM, 2023.

(*) avaliações dos cedidos - 53 tipo A e 56 tipo B

5. CARGOS GERENCIAIS

Os cargos gerenciais da UFPE são divididos em Função de Coordenador de Curso (FCC), Função Gratificada (FG) e Cargos de Direção (CD). As tabelas remuneratórias de cada um dos cargos gerenciais encontram-se disponíveis nos Anexos da Lei nº 14.673, de 14 de setembro de 2023.

Cargos Gerenciais Ocupados

QUANTIDADES DE CARGOS GERENCIAIS OCUPADOS	
Função de Coordenador de Curso (FCC)	220
Função Gratificada (FG)	393
Cargos de Direção (CD)	87
TOTAL DE CARGOS GERENCIAIS	700
CARGOS OCUPADOS POR SERVIDORES FORA DO QUADRO ATIVO UFPE	3

6. AÇÕES VOLTADAS À SAÚDE E QUALIDADE DE VIDA

A [Diretoria de Qualidade de Vida](#) compõe uma das três Diretorias vinculadas à PROGEPE, e tem por objetivo promover ações voltadas à melhoria da qualidade de vida dos servidores da UFPE. Desse modo, desenvolve, constantemente, atividades e/ou campanhas relacionadas à melhoria da saúde, da autoestima, da relação interpessoal e do bem-estar social.

O ano de 2023 foi um ano de consolidação de realização de atividades presenciais na UFPE, com isso foram fortalecidas as ações voltadas à promoção à saúde e à qualidade de vida do(a) servidor(a). Podem ser destacadas a realização de diversas atividades: rodas de conversa, oficinas, palestras, cursos, seminários e acolhimentos, além da publicação de materiais em diferentes áreas.

6.1. Política de Promoção à Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho (PPSQVT)

As ações da Diretoria de Qualidade de Vida são orientadas pela [Política de Promoção à Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho \(PPSQVT\)](#), instituída na UFPE desde 2021. A política foi desenvolvida a partir da fundamentação teórica que concerne a temática, assim como por uma pesquisa institucional sobre o bem-estar no trabalho. As mesmas foram amplamente divulgadas através de consultas aos pares (técnicos e docentes). A PPSQVT obteve aprovação no CONSAD e a pesquisa foi submetida ao Comitê de Ética com parecer favorável.

Em 2023 a Coordenação de Qualidade de Vida teve a consolidação e a expansão da PPSQVT, a partir da institucionalização do Programa de Extensão “Fluir com a Vida”, que atualmente, é composto por 03 (três) projetos de extensão aprovados e uma parceria com a Rádio Paulo Freire. Ademais, está prevista a inclusão de novas ações e atividades vinculadas à Política, incluindo servidores de todos os campi da UFPE, realização de eventos sobre qualidade de vida no trabalho e em áreas que dialoguem com o mesmo e a formação permanente dos servidores na temática. A implementação é um processo de interação estratégica entre diversos atores e por isso um processo contínuo, juntamente com a consolidação das ações.

O [Programa Fluir com a Vida](#) abriga projetos e ações subsidiando-se nos eixos norteadores e na abordagem teórico-conceitual elencada e descrita nos artigos 5º e 7º da [Resolução nº 07/2021 CONSAD](#), no intuito de atender aos princípios da Política de Promoção à Saúde (PS) e Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) da UFPE.

Projetos do Programa Fluir com a vida:

(1) [Roda de Conversa](#) – *Um espaço de troca da comunidade interna e externa da UFPE*, cujo objetivo é garantir um espaço institucional para debates, compartilhamento de experiências e construção de conhecimento em diversos temas relacionados à

promoção à saúde e à qualidade de vida. No ano de 2023, foram realizados 06 encontros, abordando os temas: aleitamento materno, saúde do homem, saúde mental e valorização da vida, e comunicação não violenta.

(2) [Saúde Mental e Educação](#) – *Tecendo cuidados e saberes na Univer(cidade)*, que tem por objetivo central a promoção do autocuidado coletivo em saúde mental, a partir de intervenções clínicas e da educação em saúde. O projeto possui 4 eixos, a saber: (a) promoção de informações sobre cuidados com a saúde mental; (b) escuta acolhedora; (c) diálogos em saúde mental e (d) grupo de estudos. Ao longo de 2023 o projeto foi integrado por 3 Assistentes Sociais e 4 Psicólogas da equipe do serviço de saúde mental do NASS, por 2 discentes sendo 1 de graduação de Psicologia e 1 de Design, 1 discente de pós-graduação de psicologia (mestrado) e 8 psicólogas extensionistas voluntárias. A seguir estão descritas as principais publicações e ações realizadas (de forma remota):

- **Eixo de Escuta Acolhedora**

Ao todo foram 127 pessoas acolhidas, com uma média de 3 (três) atendimentos por pessoa.

Tabela 1. Projeto Saúde Mental e Educação - Eixo de Escuta Acolhedora

Ação	Especificação	Quantidade
Acolhimentos	Servidores(as)	104
	Dependentes	23
Atendimentos Psicológicos	Aproximadamente	348

Fonte: Diretoria de Qualidade de Vida, 2023.

- **Eixo de promoção de informações sobre cuidados com a Saúde Mental**

- Janeiro Branco (conteúdo informativo sobre cuidados com a saúde mental e referências de serviços especializados na UFPE)

https://www.ufpe.br/agencia/noticias/-/asset_publisher/dlhi8nsrz4hK/content/janeiro-branco-traz-alertas-sobre-cuidados-com-a-saude-mental/40615

- Retomada dos acolhimentos da Escuta Acolhedora

https://www.ufpe.br/progepe/fluir-com-a-vida/noticias/-/asset_publisher/yUa0ErsJNJeG/content/progepe-anuncia-retomada-dos-acolhimentos-em-saude-mental/40615

- Roda de Conversa

https://www.ufpe.br/progepe/fluir-com-a-vida/noticias/-/asset_publisher/yUa0ErsJNJeG/content/progepe-promove-roda-de-conversa-on-line-sobre-o-tema-nutrindo-mente-e-corpo-interfaces-entre-saude-mental-e-nutricao-/40615

- Criação e inauguração do perfil no Instagram do projeto, intitulado “Cá entre NÓS”

<https://www.instagram.com/p/Cz9ib4Dpp09/?igsh=cXpnaDlhZ3ZhNGt1>

Outras publicações:

- Edital de seleção para estudantes de Jornalismo e Design
https://www.ufpe.br/progepe/fluir-com-a-vida/noticias/-/asset_publisher/yUaoErsJNJeG/content/projeto-saude-mental-e-educacao-lanca-edital-de-selecao-para-estudantes-extensionistas-dos-cursos-de-jornalismo-e-design/40615
- 3º Edital de seleção para psicólogos extensionistas
https://www.ufpe.br/agencia/noticias/-/asset_publisher/dlhi8nsrz4hK/content/lancado-edital-de-selecao-para-psicologos-do-projeto-de-extensao-saude-mental-e-educacao-tecendo-cuidados-e-saberes-na-univer-cidade-/40615
- 4º Edital de seleção para psicólogos extensionistas
https://www.ufpe.br/agencia/noticias/-/asset_publisher/dlhi8nsrz4hK/content/projeto-de-extensao-saude-mental-e-educacao-lanca-4-edital-de-selecao-de-profissionais-de-psicologia/40615

- **Eixo de Diálogos em Saúde Mental**

Realização da [Roda de Conversa “Nutrindo mente e corpo: interfaces entre saúde mental e nutrição”](#), em abril de 2023, com transmissão ao vivo no YouTube da UFPE, que contou com a participação de Luciana Orange, nutricionista docente do CAV-UFPE, e de Simone Vasconcelos, psicóloga e coordenadora do projeto. Foram emitidos 49 certificados de participação; atualmente (jan/24), o vídeo possui aproximadamente 1.250 visualizações.

- **Eixo de Grupo de Estudo**

Realizado quinzenalmente, em formato online. Principais textos:

- Psicologia das massas e análise do eu (Sigmund Freud)
 - A identificação e a constituição do sujeito (Andrea Stenner)
 - Recepção, triagem e encaminhamentos (Ana Cristina Figueiredo)
 - Urgência subjetiva (Romildo do Rêgo Barros)
 - Urgência sem emergência (Glória Maron)
 - A cor do Inconsciente (Izildinha Baptista Nogueira)
 - Sobre os tipos neuróticos de adoecimentos (Sigmund Freud)
 - Sintoma (Chemama)
 - A Urgência Subjetiva na Saúde Mental (Francisco Paes Barreto)
- **Reuniões gerais de Equipe** - realizadas quinzenalmente, em formato online;
 - **Reuniões de Supervisão Clínica** - realizada quinzenalmente, em formato online.

Aprovação de trabalhos e apresentações em eventos científicos

Embora não seja um eixo especificamente, a difusão do que vem sendo feita no Projeto se configurou como um objetivo que foi atingido durante o ano de 2023.

- “Promoção e atenção à saúde mental na UFPE: Extensão de saberes e fazeres”, apresentado em formato de pôster no 8º ENEXC, agraciado com MENÇÃO HONROSA;
- “Comunicação como estratégia de promoção à saúde mental: uma prática extensionista na UFPE”, apresentado em formato de pôster no 8º ENEXC;
- “Projeto de extensão na estratégia de atenção e de promoção à saúde mental na UFPE”, resumo aceito para Comunicação oral no III Congresso Nacional Cuidar da Vida no Ambiente Acadêmico.

(3) [Te.Ser.Mente](#): busca propiciar um ambiente de convívio, lazer e cultura na Universidade Federal de Pernambuco, cujos objetivos incluem consolidar estratégias eficazes que proporcionem maior bem-estar coletivo, prevenir agravos e enfermidades ocupacionais e contribuir para a efetividade da função social da instituição, considerando o tripé ensino, pesquisa e extensão. O projeto foi renovado para 2024 e fechou 2023 ofertando cinco turmas:

- Pilates – 2 turmas com 10 vagas;
- Mobilidade Alongamento e Fortalecimento – 1 turma com 10 vagas;
- Funcional – 1 turma com 10 vagas;

Todos os projetos do Programa de Extensão “Fluir com a Vida” foram cadastrados e aprovados no Sistema de Informação e Gestão de Projetos (SIGPROJ) ou no Sistema Integrado de Gestão de Atividades Acadêmicas (SIGAA), na modalidade de extensão.

Visando ampliar a oferta de ações e potencializar os projetos que trabalham a promoção à saúde e a qualidade de vida na Universidade, a PROGEPE publicou no final de 2022 o Edital de Apoio Financeiro a Projetos de Promoção à Saúde e Qualidade de vida no Trabalho (06/2022) para a concessão de bolsas e/ou apoio financeiro a Projetos de Promoção à Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho, vinculados ao Programa Fluir com a Vida. Foram contemplados sete projetos, descritos abaixo. Os projetos tiveram seus recursos depositados em abril/2023 e início das atividades em maio/2023.

Tabela 2. Projetos Contemplados no Edital nº 06/2022

Proposta	Coordenador(a)
Implantação de protocolo de assistência aos pacientes hipertensos e diabéticos atendidos no NASS-UFPE: Hiperdia	Dra. Alicia Rafaela Martinez Accioly
Esportes na natureza como instrumento de promoção à saúde e qualidade de vida dos servidores do CAV/UFPE	Prof. Adriano Bento Santos
Análise ergonômica do trabalho em prol da saúde ocupacional: uma abordagem interprofissional	Profª Cinthia Vasconcelos
As PICS na qualidade de vida no trabalho	Profª Rogelia Herculano Pinto
Práticas Integrativas e Complementares em Saúde (PICS) como instrumento de humanização no cuidado da saúde dos trabalhadores do Hospital das Clínicas da Universidade Federal de Pernambuco, filial EBSERH	Alba Valeria da Fonseca Cavalcanti
SerAtivo: desenvolvimento de práticas interdisciplinares em busca da promoção de saúde e qualidade de vida para servidores, técnicos e docentes da UFPE	Prof. Paulo Roberto Cavalcanti Carvalho

Ações de promoção à saúde auditiva do servidor	Profª. Cleide Fernandes Teixeira
--	-------------------------------------

Fonte: Diretoria de Qualidade de Vida, 2022/2023

Em Dezembro de 2023, a Coordenação de Qualidade de Vida iniciou uma parceria com o projeto de extensão: Podcast - Saúde é o Tema, da Rádio Paulo Freire. O programa é semanal e uma vez por mês um dos programas será em parceria com a Coordenação e tratará sobre temas relacionados à Promoção à Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho. A primeira edição, que versou sobre essa temática, aconteceu na data de 14/12/2023, com a participação da professora Ana Nery Araújo. Para 2024 estão previstas oito edições.

6.2. Saúde do Servidor

Nesse tópico abordaremos ações de promoção à saúde e assistência médica para servidores(as), ações realizadas pela equipe da Divisão de Prevenção e Promoção em Saúde Mental e ações referentes ao Auxílio-Saúde (Per Capita Saúde Suplementar).

6.2.1. Assistência Médica Ambulatorial Básica e Ambulatório de Saúde Mental para servidores(as)

O [Núcleo de Atenção à Saúde do Servidor – NASS](#) tem como objetivo contribuir para melhoria da qualidade de vida do servidor da UFPE e de seus dependentes a partir de uma Assistência Médica Ambulatorial Básica e do Ambulatório de Saúde Mental para servidores(as) - acolhimento e atendimentos psicológicos e psiquiátricos. Também é uma das unidades do Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor Público Federal (SIASS), atendendo aos eixos da Perícia Oficial em Saúde, Vigilância e Promoção à Saúde. A equipe de enfermagem do NASS facilitou o módulo sobre 'Noções de primeiros socorros', no Curso Noções Básicas de Cuidados em Situações de Emergência, em parceria com a FORMARE.

Nestes dois últimos eixos, conta com o [SESST – Serviço de Saúde e Segurança do Trabalho](#), que atua na prevenção de acidentes do trabalho, por meio da avaliação de riscos e proposição de medidas preventivas e corretivas, bem como, realiza a investigação da incidência e da ocorrência desses acidentes e incidentes. Em 2023, realizou o trabalho de sensibilização sobre a importância da Comunicação do Acidente de Trabalho no Serviço Público (CAT/SP) no evento Abril Verde, realizado no mês de abril. Ao longo do ano, o SESST ofereceu três oficinas de Segurança contra incêndio, uma delas com o apoio do Corpo de Bombeiros Militar de Pernambuco, orientando servidores e bolsistas nesse assunto. Também facilitou o módulo sobre 'Prevenção e combate a princípios de incêndios', no Curso Noções Básicas de Cuidados em Situações de Emergência, em parceria com a FORMARE.

Um avanço importante para a prevenção do risco ergonômico e consequente melhoria na qualidade de vida no trabalho foi a formação do Comitê de Ergonomia (COERGO) da

UFPE, constituído através da Portaria nº 3813, de 28 de agosto de 2023, com regimento aprovado através da Instrução Normativa nº 01/2023 PROGEPE/UFPE.

Tabela 3. atendimentos Realizados pelo NASS em 2023

NASS	Perícias singulares (01 perito)	2235
	Juntas médicas (02 ou 03 peritos)	690
	Registros de Atestados - dispensados de perícia por lei	1911
	Exames Médicos Admissionais (substituto,efetivo e redistribuição)	710
	Exames Periódicos (só para a CORAX)	243
	Atendimentos assistenciais (psiquiatria, clínica médica, cardiologia, ginecologia, nutrição)	3635
	Atendimentos psicológicos presenciais	1956
	Atendimentos psicológicos em formato remoto*	419
	Acolhimentos/Atendimentos – Equipe de Serviço Social	409
	Atendimento/Visita – Prova de Vida – Equipe de Serviço Social	142

Fonte: Diretoria de Qualidade de Vida, 2023.

*Realizados pelas psicólogas do NASS (1.168) e pelas psicólogas extensionistas do Projeto de Extensão Saúde Mental e Educação: tecendo cuidados e saberes na Universidade (294).

Tabela 4. atendimentos Realizados pelo SESST

SESST	Respostas ao MPF	01
	Laudos/Pareceres de Assistente Técnico	45
	Laudos técnicos para processos de licitação	10
	LTCAT - Laudo Técnico de Condições Ambientais do Trabalho	56
	Emissão de PPP (Perfil Profissiográfico Previdenciário)	61
	Análise Ergonômica do Trabalho	03
	Análise de Sinistros (Incêndio)	03
	Identificação de situações de risco	37
	Gestão de Emergência - Memoriais Descritivos Extintores	49
	Realização de treinamento obrigatório (NR 10)	03
	Realização e acompanhamento de eventos	06

Fonte: Diretoria de Qualidade de Vida, 2023.

6.2.2. Saúde Mental

A Divisão de Prevenção e Promoção em Saúde Mental (DIPPSAM) foi criada em Março de 2021. As principais atividades da DIPPSAM consistem em aperfeiçoar o campo da saúde mental na UFPE, através do desenvolvimento de propostas e do fortalecimento de ações de cuidados em saúde mental, com foco na prevenção de agravos e adoecimentos e na promoção à saúde, qualidade de vida e bem-estar. Diante disso, passou a ser tarefa da Divisão coordenar o Grupo de Trabalho em Saúde Mental, integrado por diversas representações da Universidade, cuja principal tarefa vem sendo

articular o histórico de ações, projetos e serviços com as atuais demandas e necessidades de nossa comunidade universitária.

A equipe da DIPPSAM realizou ações, participou de eventos e desenvolveu materiais para fins da promoção à saúde mental. A tabela 5 apresenta o quantitativo de oficinas facilitadas, especialmente, para os servidores da UFPE.

Outro destaque são as atividades desenvolvidas para a construção da minuta da Política de Promoção à Saúde Mental (PPPSM). A PPPSM tem como principal objetivo reunir ações e dinâmicas institucionais que garantam o estabelecimento de estratégias de promoção e cuidados à saúde mental e atenção psicossocial da comunidade acadêmica. A tabela 6 contém informações sobre a elaboração da PPPSM, que desde 2022 avança a partir dos desdobramentos dos debates do grupo de trabalho. A última versão do texto foi apresentada ao reitorado em Dezembro de 2023.

Atividades desenvolvidas pela DIPPSAM em 2023:

1. *Oficinas, palestras e afins*

- Oficinas de Integração - Processo de Trabalho, em parceria com a DDP (CADMP), realizadas na PROGEPE;
- Oficina de Acolhimento, em parceria com a DDP (CADMP), realizada com equipe do NASS;
- Oficina de expressão, em parceria com a DDP (CADMP), realizado com o Núcleo LGBT;
- Oficinas de Saúde Mental, em parceria com a DDP (CADMP) e Coordenação de Qualidade de Vida, em alusão ao setembro amarelo;
- Palestra Mês da Mulher “Empoderamento feminino do ambiente de trabalho”, realizada para servidores do HC-UFPE;
- Abril verde: Rodas de Conversas sobre o tema “O quanto o ambiente de trabalho afeta a sua saúde e segurança?”;
- Participação em evento V Encontro Nacional de Psicólogas(os/es) da Rede Federal;
- Apresentação online “A Raps em Pernambuco: Luta do Mar ao Sertão” em alusão ao Dia da Luta Antimanicomial, organizada pelo Núcleo Estadual da Luta Antimanicomial de Pernambuco - Libertando Subjetividades;
- Palestra online “Acolhimento na Universidade”, no evento Semana do Cérebro, da Liga de Neurociência Aplicada - LIANA - UFPE.

2. *Publicações*

- Guia de Bolso Primeiro Cuidados Psicológicos para docência;
- Cartilha Orientações sobre Primeiros Cuidados Psicológicos no site da UFPE.

3. *Cursos*

- Curso online de Ergonomia no Trabalho: aspectos físicos, organizacionais e cognitivos - disciplina de Aspectos Cognitivos na Ergonomia - parceria com o SESST;

- Curso de Educação para Aposentadoria (EPA), apresentação sobre Sexualidade e Espiritualidade no envelhecimento;
- Curso Noções Básicas de Cuidados em Situações de Emergência - módulo Primeiros Cuidados Psicológicos (6h), em parceria com a FORMARE/DDP;
- Curso Cuidado e Atenção Psicossocial (20h), em parceria com a FORMARE/DDP.

4. Colaborações

- Participação no GT de Assédio Moral;
- Participação no Comitê de Ergonomia;
- Participação do Fórum de Saúde Mental do Distrito Sanitário IV, de Recife;
- Diálogos em saúde mental com outras IES;
- Participação no Coletivo Interuniversidades;
- Organização do 9º Congresso Brasileiro de Ciências Humanas e Sociais de Saúde da Associação Brasileira de Saúde Coletiva (ABRASCO), realizado em Novembro, na UFPE;
- Diálogos sobre Acolhimento com LACE, PROBEM, Comissão de Humanização e Bem-estar e CCSA;
- Diálogos em saúde mental com Comissão de Saúde Mental do Centro de Ciências da Saúde;
- Diálogos em saúde mental com coordenações de Graduação da UFPE.

Tabela 5. Oficinas no âmbito da saúde mental e atenção psicossocial facilitadas pela DIPPSAM.

Oficina	Quantidade
Acolhimento equipe NASS	2
Oficinas de Integração setores PROGEPE*	29
Oficinas Controle Acadêmico (PROGRAD)*	10
Oficina de expressão - equipe Núcleo LGBT	1
Oficinas Saúde Mental em alusão ao Setembro Amarelo	4
Total	46
* O total considera as oficinas de feedback das atividades	

Fonte: Diretoria de Qualidade de Vida, 2023.

Tabela 6. Informações sobre a construção da minuta da Política de Promoção à Saúde Mental e Atenção Psicossocial

Grupo de Trabalho em Saúde Mental	Apresentação da minuta da Política de Promoção à Saúde Mental e Atenção Psicossocial ao Reitorado em dezembro de 2023	
	Reuniões realizadas às sextas-feiras, das 9:00 às 12:00	
	Total de reuniões em 2023	13

	Média de Integrantes ativos nas reuniões	11
Reuniões com outros atores para fortalecimento da proposta de texto da Minuta da Política de Promoção à Saúde Mental e Atenção Psicossocial	Reuniões com outras IES (UFRN, UFSC, UFMG, UNIVASF, UFRPE, UFAPE, UFSCAR)	8
	Reuniões com setores/projetos da UFPE (Proaes, Comissão de Bem-Estar, Probem, LACE, Comissão Saúde Mental CCS, Acolhimento CCSA, Reitoria)	7
	Dispositivos da rede de atenção psicossocial externo à UFPE (Coletivo Interuniversidades e Fórum Distrital Saúde Mental)	7

Fonte: Diretoria de Qualidade de Vida, 2023.

6.2.3. Auxílio-Saúde (Per Capita Saúde Suplementar)

A oferta de planos de saúde variados, fruto de esforços desta Diretoria em ampliar as opções para servidores e pensionistas (seja por meio de entidades de autogestão ou administradoras), estimula ações de tais empresas para reter seus beneficiários, o que pôde ser observado pelas constantes campanhas promocionais divulgadas (exemplo: isenção de carências, descontos em mensalidades, bonificação para indicações).

Vale destacar ainda a realização do programa Saúde no *Campus*. A proposta, estruturada por meio de parcerias com planos e administradoras conveniadas à UFPE, teve como público-alvo servidores (ativos e aposentados) e pensionistas dos três *campi* da Instituição, aproximando a comunidade acadêmica de serviços, profissionais e orientações sobre saúde.

Em 2023, foram realizadas ações nas seguintes áreas:

- a) Odontologia (Realizada em 26/04 - Parceria com a Geap Saúde) - Ofertou-se orientação bucal (além de aferição de pressão arterial e de glicose) e uma conversa sobre Mitos e Verdade em Odontologia, com a cirurgiã-dentista Cristiana Malta, do Núcleo de Atenção à Saúde do Servidor (NASS/DQV/PROGEPE/UFPE).
- b) Nutrição (Realizada em 14/06 - Parceria com a Assefaz) - Promovemos uma live sobre obesidade infantil, sendo conduzida por uma nutricionista vinculada ao plano de saúde e pela docente do Colégio de Aplicação da UFPE (CAp/UFPE), Roberta Boulitreau.

Tabela 7. Auxílio-Saúde (Per Capita Saúde Suplementar)

Administradoras e Planos de Saúde	AllCare (205 titulares)
	Assefaz (271 titulares)
	Capesaúde (386 titulares)
	Elo (12 titulares)
	Geap (839 titulares)
	Qualicorp (2137 titulares)
Auxílio-saúde (modalidade ressarcimento)	3691 beneficiários (servidores e pensionistas)
Autorizações (movimentações dos planos de autogestão)	ASSEFAZ (201)

	CAPESAÚDE (111)
	GEAP (203)

Fonte: Diretoria de Qualidade de Vida, 2023.

6.3. Benefícios

O programa de descontos da UFPE foi reformulado, por meio do Edital nº 013/2023 - PROGEPE/ UFPE, publicado no Boletim Oficial da UFPE - nº 196/2023.

O novo Clube do Desconto UFPE unificou os projetos anteriormente vigentes, simplificou o acesso dos beneficiários aos descontos e ampliou as contrapartidas ofertadas para as empresas e microempreendedores participantes. Outro avanço é a possibilidade da ampliação do público-alvo, a critério do parceiro, que pode contemplar dependentes em 2º grau dos servidores e pensionistas, funcionários da FADE (Fundação de Apoio ao Desenvolvimento da UFPE) e outros grupos ligados à Universidade.

6.4. Centro Municipal de Educação Infantil Professor Paulo Rosas

Resultado de um Convênio firmado entre a Prefeitura da Cidade do Recife (PCR) e a Universidade Federal de Pernambuco (UFPE), em 2003, o Centro Municipal de Educação Infantil (CMEI) Professor Paulo Rosas funciona dentro do *campus* Recife da UFPE. A parceria permite a oferta anual de vagas para dependentes da comunidade universitária, sendo um Centro de referência pelas práticas pedagógicas desenvolvidas na Educação Infantil, além de campo de pesquisa e extensão para diversos cursos da Universidade.

Em 2023, o convênio foi renovado, tendo sua validade estendida até 21/06/2033 e a área cedida ampliada, uma vez que foram iniciadas as tratativas para a ampliação da estrutura física da unidade a fim de permitir a ampliação do número de vagas da unidade.

A unidade conta com o suporte de uma Comissão Permanente de Acompanhamento, composta por gestores e docentes da UFPE de diferentes áreas do conhecimento, como também por representantes da Prefeitura do Recife.

No que concerne à atuação da DQV junto à Comissão Permanente de Acompanhamento do CMEI Paulo Rosas, considerando a necessidade de um regimento que norteie e caracterize a atuação do grupo, uma minuta vem sendo discutida junto aos membros da comissão.

Tabela 8. Dados CMEI Prof. Paulo Rosas 2023 (Vagas)

CMEI Prof. Paulo Rosas (creche para filhos de servidores e estudantes) – 16 novas vagas para 2023*	Grupo 0 - 05 ocupadas por filhos de técnicos + 02 ocupadas por filhos de docentes + 01 ocupada por filho de estudante
	Grupo 1 - 02 ocupadas por filhos de estudantes + 01 ocupada por filho de técnico

	Grupo 2 - 01 ocupada por filho de estudante
	Grupo 3 - 01 ocupada por filho de técnico
	Grupo 4 - 02 ocupadas por filhos de técnicos + 01 ocupada por filho de docente

Fonte: Diretoria de Qualidade de Vida, 2023.

* O CMEI contou com 51 vagas para 2023, distribuídas entre 6 turmas (Grupo 0 ao Grupo 5), as 16 vagas citadas são referentes aos Grupos 0, 1, 2 e 3; disponibilizadas para 2023, cuja ocupação é definida através da realização de sorteio (norteador por edital).

6.5. Serviço Voluntário

Programa criado para viabilizar a atuação de cidadãos interessados em prestar serviços voluntários no âmbito da UFPE em atividades de ensino, pesquisa, extensão, técnica, administrativa e/ ou assistências. No intuito de atualizar o normativo vigente, foi feita uma vasta pesquisa sobre os programas semelhantes de outras Instituições, resultando em uma nova proposta de normativo, que a partir de agora será apreciado e discutido com setores relacionados.

Dados Serviço Voluntário

Serviço Voluntário	01 Adesão
	03 Renovações

Fonte: Diretoria de Qualidade de Vida, 2023.

6.6. Cartão de Identidade Funcional

Considerando a necessidade de atualizar o normativo vigente, uma nova Instrução Normativa foi publicada no Boletim Oficial nº 152, de 09/01/2023. No ensejo, os procedimentos para a solicitação da identificação foram revistos, permitindo que unidades da PROGEPE, mais relacionadas com a demanda, pudessem trabalhar de forma integrada, assumindo a operacionalização das solicitações e entregas. Assim, a confecção da Identidade Funcional, paralisada desde 2019, pôde ser retomada.

6.7. Eventos

6.7.1 III Festival de Talentos

O Festival de Talentos é um evento, promovido pela Diretoria de Qualidade de Vida, que está inserido dentre as atividades do Mês do Servidor, promovidas pela UFPE, em alusão ao Dia do Servidor Público. O Festival se propõe a proporcionar o reconhecimento à criação, transmissão e difusão de práticas culturais em clima de festividade, dos(as) servidores(as), colaboradores(as), terceirizados(as) e estagiários(as) da UFPE, podendo participar servidores(as) públicos(as) da UFPE ou do Instituto Aggeu Magalhães; colaboradores(as) do Hospital das Clínicas, filial Ebserh ou da Fundação de Apoio ao Desenvolvimento da UFPE; funcionários(as) terceirizados(as); e bolsistas ou estagiários(as) da UFPE, dos três campi da Universidade.

O III Festival de Talentos aconteceu no dia 06 de outubro de 2023, na Concha Acústica Paulo Freire (campus Recife) e abarcou a apresentação de três modalidades: Artes de Palco, englobando Música, Teatro e Poesia; Feira de Manualidades, com Artesanato e Gastronomia; e Galeria Virtual, com Fotografia, Poema, Livros, Audiovisual, entre outros.

Contando com 50 participantes e aproximadamente um público de 400 pessoas, o evento teve o patrocínio, apoio e participação das seguintes instituições e empresas: Bertier, Capunga, Aliança Francesa, Fundação Assefaz, Assefaz Social, Átika, Café Caramelo, CNA, Funpresp, Geap saúde, Grea3d, Grão Livraria, Minds, Sintufepe, Romantiki, VO2, Feitos a amor, Vanessa Souza - produtos naturais e Andreia Oliveira-massoterapia e fitoterapia.

6.7.2 Outros

Realização de uma Roda de Conversa sobre 'Doença celíaca e a promoção da qualidade de vida', em maio de 2023. Ação realizada em parceria com o Coletivo de Celíacos de Pernambuco (Cocelpe).

Além dos eventos próprios realizados, a Diretoria de Qualidade de Vida apoiou a realização dos seguintes eventos:

- ❖ Curta UFPE - Projeto idealizado pela Pró-Reitoria de Extensão e Cultura (PROEXC), com o objetivo de promover atividades gratuitas de arte, cultura, esportes e lazer. Foram realizadas duas edições, uma em março e outra em junho de 2023.
- ❖ Revivendo o São João na UFPE - Ação idealizada pela Secretaria de Gestão de Esporte e Lazer (SEGEL), realizada em agosto de 2023.
- ❖ Fortalecendo a participação social e o estímulo às boas práticas no acolhimento e mediação na UFPE - Ação idealizada pela Ouvidoria, realizada em setembro de 2023.

6.8 QUALIDADE DE VIDA DO SERVIDOR NO TRABALHO

6.8.1 Exames Médicos Periódicos (EMP)

Os Exames Médicos Periódicos dos servidores públicos federais estão previstos na Lei nº 8.112/90 (Art. 206-A), regulamentados pelo Decreto nº 6.856/09 e orientados pela Portaria Normativa nº 04 de setembro de 2009. Um compromisso das Instituições e direito dos servidores, sua execução permite o acompanhamento do estado de saúde dos funcionários, podendo ser um diferencial na detecção prematura de enfermidades (relacionadas ou não com suas atividades laborais), com possível impacto na redução do número de afastamentos para tratamentos de saúde.

Assim, a Diretoria de Qualidade de Vida tem como uma de suas metas viabilizar a realização de tais Exames para os servidores dos três *campi* da UFPE. Para isso, após diálogo e estudo, com o apoio de unidades estratégicas da Universidade, identificou-se que a realização de alguns itens do hall dos EMP por unidades da própria Instituição

(NASS, NUPIT e HC), otimizaria recursos e ampliaria o número de vagas de estágio, contribuindo para um dos principais papéis da Universidade, que é a formação. Foram então iniciados os processos licitatórios para a contratação dos insumos e prestadores de serviço (processos: 23076.007530/2023-60, 23076.007528/2023-17, 23076.007521/2023-12 e 23076.085912/2022-95).

Paralelamente, pela previsibilidade do surgimento de entraves no formato anteriormente citado, a DQV voltou a dialogar com os planos de autogestão (ASSEFAZ, ADUFEPE Saúde, CAPESAÚDE e GEAP), já que os mesmos podem ser contratados para assumir a realização dos EMP, ainda que por um valor maior. Até o término de 2023, alguns deles já sinalizaram o interesse em abarcar tal demanda.

O objetivo é dar andamento aos dois formatos possíveis, colocando em prática aquele que, de forma mais célere, atender às necessidades legais e de gestão dos EMP.

7. FORMAÇÃO CONTINUADA E DESENVOLVIMENTO DE SERVIDORES NA CARREIRA

A concepção e a implantação de um modelo de gestão estratégica de pessoas é um dos alicerces sobre os quais a Universidade Federal de Pernambuco busca, entre outros resultados, ser referência na governança e na gestão institucional (UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO, 2020, p. 30). Na área de Gestão de Pessoas, o Plano Estratégico Institucional – PEI atesta em suas declarações de visão de futuro que a nossa universidade continuamente promove oportunidades para o desenvolvimento das competências dos integrantes de suas equipes, reconhecendo e valorizando o comprometimento e o desempenho apresentado pelos seus servidores em suas políticas de pessoal (UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO, 2013, p. 22).

Um dos 17 objetivos estratégicos do PEI é aperfeiçoar o Programa de Capacitação de Pessoal docente e técnico para garantir a excelência da instituição (UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO, 2013). Em nossa universidade, a superação do uso da palavra "capacitação" nas questões que dizem respeito às ações de formação continuada de servidores, surge no contexto da nova gestão institucional, a partir de 2019. Termos como treinamento e capacitação, ainda usados no âmbito da educação corporativa e pelo Governo Federal, nos remetem a uma educação de caráter tecnicista – linha de ensino que desejamos e supomos já ultrapassada, pois “formar é muito mais do que puramente treinar o educando no desempenho de destrezas (FREIRE, 2007, p. 14, grifo do autor). Compreendemos a formação continuada como:

processo contínuo e permanente de desenvolvimento profissional e pessoal, o qual permite o domínio teórico-reflexivo do conhecimento inerente ao campo de trabalho do profissional, dentre outros elementos, aliado à capacidade para sistematizar, comunicar e socializar os saberes construídos no âmbito da prática profissional, associado à ideia

de inovação, mudança, atualização, crescimento e desenvolvimento profissional (UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO, 2022, Art. 4º, Inciso I).

O desenvolvimento profissional é inerente à necessidade de formação continuada dos servidores, que transcende a perspectiva conservadora, individualista e sem vínculo com o contexto social. No âmbito da UFPE, conforme sua Política de Formação Continuada de Servidores, o desenvolvimento é concebido como um processo continuado que busca ampliar as capacidades, os conhecimentos e as habilidades dos servidores, “no intuito de aperfeiçoar seu desempenho funcional e individual, contribuindo para o alcance dos objetivos institucionais em uma perspectiva humanizada e humanizadora” (UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO, 2022, Art. 4º, Inciso II). Nessa direção, a formação continuada e o desenvolvimento de servidores docentes e técnico-administrativos em educação – TAE’s da instituição em suas carreiras são tratados como elementos cruciais para o atingimento das metas institucionais e o desenvolvimento profissional desses servidores.

A formação e o desenvolvimento dos servidores públicos federais está fundamentada em alguns dispositivos normativos de âmbito geral e específico, em conformidade com as carreiras existentes no governo. O documento normativo que dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais é a Lei 8.112/1990, o Regime Jurídico Único - RJU (BRASIL, 1990). A Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas – PNDP, por sua vez, visa promover o desenvolvimento dos servidores públicos nas competências necessárias ao alcance da excelência na atuação dos órgãos e das entidades federais (BRASIL, 2019).

Na UFPE, autarquia educacional mantida pela União e vinculada ao Ministério da Educação (UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO, 2019), se encontram as carreiras de servidores do Magistério Federal e a carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação – TAE. Essas carreiras docentes e técnica são estruturadas por seus respectivos planos de carreira: Plano de Carreiras e Cargos do Magistério Federal (BRASIL, 2012), bem como Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação - PCCTAE (BRASIL, 2005).

Alinhada com uma das declarações de futuro do Plano Estratégico Institucional – PEI, apresentada no primeiro parágrafo desta seção, a Política de Formação Continuada dos Servidores da UFPE surgiu a partir de uma proposta da PROGEPE à gestão central da Universidade, em virtude da necessidade de se:

estabelecer uma política institucional e permanente de formação continuada para os servidores da UFPE das carreiras de Docentes do Magistério Superior e do Ensino Básico Técnico e Tecnológico, de Técnico-administrativos em Educação e para a formação de gestores institucionais, fundada no rigor científico, na troca de expertises, na inovação, no aumento da

incorporação das tecnologias digitais da informação e comunicação – TDIC's às ações formativas e na sustentabilidade (UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO, 2022, p. 8).

Para elaboração desse documento normativo institucional, foi criado em 2020 um grupo de trabalho liderado pela PROGEPE, o qual foi chamado de GT-Formação. Desse grupo participaram representantes da PROGEPE, da Pró-reitoria de Graduação – PROGRAD, do Núcleo de Formação Continuada Didático-Pedagógica dos Professores da UFPE – NUFOPE e da Secretaria de Programas de Educação Aberta e Digital – SPREAD. No mês de setembro de 2022, a Política de Formação Continuada dos Servidores (PFCS) foi aprovada no CONSAD/UFPE e criou a Escola de Formação dos Servidores da UFPE - Formare.

A Escola de Formação dos Servidores da UFPE – FORMARE, vinculada à DDP/PROGEPE, é responsável pela execução da Política de Formação Continuada dos servidores desta instituição, constituindo-se como lócus de reflexão, de articulação, produção e difusão de conhecimentos relacionados ao desenvolvimento de servidores, sendo interface entre a UFPE e a sociedade. (UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO, 2022, Art. 10).

A política estabelecida naquele ano vem sendo considerada na elaboração, execução, acompanhamento e avaliação de Projetos, Programas, Planos e Normas direcionados ao desenvolvimento dos servidores da instituição, respeitando as especificidades das carreiras existentes na UFPE e cooperando para o alcance dos objetivos e metas institucionais (UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO, 2022, Art. 3º). Nessa perspectiva, o Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP) da UFPE, um dos principais instrumentos da PNPd (BRASIL, 2019), tem como objetivo servir como documento orientador dos procedimentos referentes à formação e ao desenvolvimento dos servidores docentes e técnico-administrativos da Universidade.

O PDP é o plano anual no qual se estabelecem as necessidades de desenvolvimento de pessoas, bem como as diretrizes e estratégias para a promoção de ações de desenvolvimento que atendam a tais necessidades, com base nos objetivos estratégicos da UFPE e visando ao desenvolvimento institucional. O PDP 2023 foi elaborado, na UFPE, a partir do Levantamento de Necessidades de Desenvolvimento de Pessoas – LNDP, aplicado entre os servidores no ano de 2022 por intermédio de instrumento construído pela então Coordenação de Formação Continuada (CFC/DDP-PROGEPE) – a Formare iniciou suas atividades em junho/2023. Esse LNDP foi validado pelos dirigentes das unidades gestoras às quais os servidores docentes e técnico-administrativos em Educação eram vinculados, ainda no ano de 2022.

A partir de agora, apresentaremos os dados sobre as ações realizadas no ano de 2023 por meio do PDP da UFPE. As referidas ações foram ofertadas ou apoiadas pela Universidade, no âmbito da Formação Continuada: *ações formativas de curta duração* dos seguintes tipos: curso, fórum, palestra, oficina, rodas de conversa, entre outros, em formato online (síncrono e assíncrono), presencial ou híbrido; cursos de *Educação Formal*, com vagas ofertadas aos servidores da UFPE devidamente aprovados em processo seletivo e patrocinadas pela PROGEPE em programas de pós-graduação profissionais da própria Universidade; *licenças para capacitação*; concessões e renovações de concessões de *afastamentos para estudos de longa duração (Mestrado, Doutorado, Pós-doutorado, entre outros)* e de *afastamentos para estudos de curta duração (cursos, estágios, visitas técnicas, intercâmbios, oficinas, palestras, seminários, fóruns, congressos, encontros, conferências, entre outros)*.

Além disso, apresentaremos também as concessões e benefícios proporcionados aos servidores técnicos administrativos em educação no referido ano, as quais não estão previstas no PDP. Entretanto, esses benefícios e concessões são também resultado das ações do PDP para o desenvolvimento desses profissionais em sua carreira: *progressões funcionais por capacitação*; *incentivos à qualificação*; concessões e renovações de concessões de *jornadas de treinamento regularmente instituído - educação formal* e de *Horário Especial para Servidor Estudante*.

Quadro 01
Dados sobre Formação Continuada de Servidores Docentes
e Técnicos Administrativos em Educação

AÇÕES DE DESENVOLVIMENTO - 2023	Nº DE SERVIDORES FAVORECIDOS
AÇÕES DE DESENVOLVIMENTO DE EDUCAÇÃO FORMAL (CONVÊNIOS)	
Mestrado Profissional em Ergonomia - MPERG - CAC	10
Mestrado Profissional em Gestão Pública - MGP - CCSA	30
Mestrado Profissional em - CIn	03
Doutorado Profissional em - CIn	09
TOTAL DE FAVORECIDOS PELAS AÇÕES DE EDUCAÇÃO FORMAL	52
AFASTAMENTOS PARA ESTUDO	
Afastamento para Estudo de Longa Duração (Mestrado, Doutorado, Pós-doutorado, entre outros) - Concessão	81
Afastamento para Estudo de Longa Duração (Mestrado, Doutorado, Pós-doutorado, entre outros) - Renovação de Concessão	25

Afastamento para Estudo de Curta Duração (cursos, estágios, visitas técnicas, intercâmbios, oficinas, palestras, seminários, fóruns, congressos, encontros, conferências, entre outros) - Concessão	280
Licença para Capacitação	133
TOTAL DE FAVORECIDOS PELOS AFASTAMENTOS PARA ESTUDO	519
AÇÕES DE DESENVOLVIMENTO DE CURTA DURAÇÃO	
Gestão Ágil Aplicada no Cotidiano das Atividades da Gestão Pública	33
Metodologias, Aprendizagem e Afetividade (MAA)	19
Formação Básica para Aplicação dos Princípios da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD) para o Serviço Público (Módulo 1) - Turma 1	27
Academicus (Turma A - Etapa 2)	6
Moodle na Prática	9
Planejamento Gerencial para o Programa de Gestão e Desempenho / PGD-UFPE Turma 1	12
Atividade Física, Saúde e Comportamento Preventivo	4
Gestão Arquivística de Documentos: Do SIPAC ao AFD	29
Academicus (Turma B)	11
Fórum ENADE - 1ª edição	38
Vivência De Relacionamento Interpessoal Na Vida E No Trabalho	6
Comunicação Institucional para Mídias Digitais: da Seleção à Publicação de Conteúdos	6
Noções Gerais sobre os Atos Administrativos e sua Importância no Tratamento dos Processos na UFPE	15
Academicus (Turma C)	11
Formação avançada para aplicação dos princípios da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD) para o serviço público (MÓDULO 2)	16
Comunicação Não-violenta na Gestão	19
Oficina para Implantação do Teletrabalho na UFPE: Unidade PROGEST e PROPESQI	31
Gestão por Competências Aplicada ao Desenvolvimento de Pessoas	8
Planejamento Gerencial para o Programa de Gestão e Desempenho / PGD-UFPE Turma II	18
Encontros com a Prograd: Cadastro das Atividades Autônomas e Disciplinas Eletivas Livres no SIGAA	45
Encontros com a Prograd: Cadastro de Plano de Curso - Aula Extra - Avaliação no SIGAA	180

Fórum ENADE - 2ª edição	22
Encontros com a Prograd: Oferta de Turmas no SIGAA	83
Oficina para Implantação do Teletrabalho na UFPE: Unidades Proplan e Gabinete do Reitor	25
Gestão Por Competências Associada ao PDP	38
Encontros com a Prograd: Matrícula e Rematrícula no SIGAA	62
Curso de Planejamento - Licitações e Contratos - Fundamentos da NLLC (Em parceria com o IFPE)	63
Educação para a Aposentadoria: planejando o futuro	20
Planejamento Gerencial para o Programa de Gestão e Desempenho (PGD-UFPE) – Turma III	32
Planejamento Gerencial para o Programa de Gestão e Desempenho (PGD) - UFPE/Turma Extra	7
Oficina Teletrabalho - Unidade SPO e Prograd	31
Oficina Teletrabalho - Unidade Proexc e Sinfra	23
FÓRUM ENADE 2023 – 3ª Edição	27
Curso de Integração para Docentes 2023	29
Fórum Avaliação Externa in loco 2023 – 1ª Etapa	23
Audiodescrição Aplicada à Educação	23
Planejamento Gerencial para o Programa de Gestão e Desempenho (PGD-UFPE) – Turma IV	28
Encontros com a Prograd Monitoria no SIGAA	52
III Encontro de Planejamento e Integração da Progepe - III EPI	111
Conversando com a Progest: Pagamento pelo fato gerador	31
Curso de Integração para Técnicos 2023	11
Noções Básicas de Cuidados em Situações de Emergência	14
Acreditação Arcu-Sul - 1ª edição	7
Fórum ENADE - 4ª edição	22
Cuidado e Atenção Psicossocial	12
Como Gerir e Fiscalizar Contratos	64
Fórum Avaliação Externa in loco 2023 – 2ª Etapa	23
Curso de Planejamento - Licitações e Contratos - Fundamentos da NLLC (Turma 2 - UFPE)	35
Oficinas de Gestão de Riscos em Processos de Trabalho	85

Acreditação Arcu-Sul - 2 edição	82
Curso de Integração para Docentes 2023.2	15
Curso de Integração para Técnicos Administrativos em Educação 2023.2	22
Indicadores de Qualidade da Educação Superior	7
Fórum ENADE - 5ª edição	20
TOTAL DE SERVIDORES FAVORECIDOS PELAS AÇÕES DE CURTA DURAÇÃO	1.676
TOTAL DE FAVORECIDOS PELAS AÇÕES DE EDUCAÇÃO FORMAL	52
TOTAL DE FAVORECIDOS PELOS AFASTAMENTOS PARA ESTUDO	519
TOTAL GERAL DE SERVIDORES FAVORECIDOS COM FORMAÇÃO CONTINUADA EM 2023	2.247

Fonte: Formare, 2023

Quadro 02
Dados sobre Desenvolvimento de Servidores Técnicos Administrativos em Educação na Carreira

CONCESSÕES E BENEFÍCIOS - 2023	Nº DE SERVIDORES FAVORECIDOS
CONCESSÕES (JORNADAS ESPECIAIS DE TRABALHO)	
Jornada de Treinamento Regularmente Instituído - Educação Formal - Concessão	50
Jornada de Treinamento Regularmente Instituído - Educação Formal - Renovação de Concessão	21
Horário Especial para Servidor Estudante - Concessão	01
Horário Especial para Servidor Estudante - Renovação de Concessão	01
TOTAL DE FAVORECIDOS PELAS CONCESSÕES	73
BENEFÍCIOS	
Progressão Funcional por Capacitação	428
Incentivo à Qualificação	282
TOTAL DE SERVIDORES FAVORECIDOS PELOS BENEFÍCIOS	710
TOTAL DE FAVORECIDOS PELAS CONCESSÕES	73
TOTAL GERAL DE SERVIDORES FAVORECIDOS COM DESENVOLVIMENTO NA CARREIRA EM 2023	783

Fonte: Formare, 2023

Quadro 03

Dados Gerais sobre Formação Continuada e Desenvolvimento na Carreira de Servidores da UFPE

TOTAL GERAL DE SERVIDORES FAVORECIDOS	Nº DE SERVIDORES FAVORECIDOS
FORMAÇÃO CONTINUADA EM 2023	2.247
DESENVOLVIMENTO NA CARREIRA EM 2023	783
TOTAL GERAL DE SERVIDORES FAVORECIDOS COM FORMAÇÃO CONTINUADA E DESENVOLVIMENTO NA CARREIRA EM 2023	3.030

Fonte: Formare, 2023

A UFPE dispõe de mais de 6.000 servidores efetivos. São docentes do magistério superior, professores do magistério superior titular livre docência, docentes do Ensino Básico Técnico e Tecnológico – EBTT e técnico-administrativos em educação. Desses servidores, mais de mil são ocupantes de cargos de gestão com função gratificada – FG, com função de coordenação de curso – FCC e com cargo de direção – CD. Cabe à PROGEPE articular esses diversos profissionais e dar suporte às mais variadas unidades organizacionais da Universidade na promoção do aprimoramento profissional necessário ao desenvolvimento desses mais de 6.000 servidores em suas carreiras, ao atingimento das metas institucionais e à formação continuada de servidores docentes e técnicos, contemplando processos formativos específicos para os seus gestores.

A PROGEPE, por meio da Formare, tem um relevante papel em articular os processos formativos continuados institucionais voltados ao desenvolvimento dos servidores em suas carreiras e atrelados ao atingimento das metas institucionais, ressignificando esse papel formativo da gestão de pessoas no contexto do mundo contemporâneo e atribuindo novos papéis às pessoas e às organizações. A apropriação do conhecimento no cenário organizacional do serviço público é parte do desafio de integrar as políticas de educação, no âmbito do trabalho, aos objetivos e aos projetos estratégicos organizacionais e, de forma especial, comprometer os gestores de todas as instâncias e áreas organizacionais com real compreensão e ação coerentes, fazendo-se necessária a verificação da mobilização desse conhecimento apreendido na transformação dos processos de trabalho e seus resultados de acordo com parâmetros demarcados pelo interesse público.

8. MEDIDAS DE ACOMPANHAMENTO AOS APONTAMENTOS DOS ÓRGÃOS DE CONTROLE

A UFPE acompanha as recomendações da Controladoria Geral da União-CGU bem como as determinações e orientações do Tribunal de Contas da União-TCU e do

Ministério Público Federal-MPF cuidando para que seus Gestores providenciem os atendimentos adequadamente.

No que tange à Gestão de Pessoas, a Gerência de Legislação e Controles de Processos (GLCP) da PROGEPE é a responsável pelo acompanhamento dos processos oriundos dos Órgãos de Controle Interno e Externo, com apoio dos setores técnicos envolvidos.

Dessa forma, a GLCP acompanha os trâmites (distribuição, monitoramento e finalização) dos processos oriundos da CGU, TCU, MPF, Justiça Federal, Ouvidoria Geral da UFPE, Auditoria e Controladoria interna da UFPE, cujos assuntos envolvem a PROGEPE.

Assim, vejamos as demandas de 2023:

TCU: Dentre os apontamentos mais relevantes promovidos por esse Tribunal, evidencia-se os seguintes:

Indícios do TCU Apresentados à PROGEPE em 2023

Indício	Quantitativo	Status
Auxílio alimentação em duplicidade	16	A PROGEPE encaminhou 12 esclarecimentos no exercício de 2023 ao TCU; e, os 04 restantes, estão em monitoramento, aguardando novos esclarecimentos e/ou documentos.
Auxílio creche em duplicidade	02	A PROGEPE encaminhou 01 esclarecimento em 2023 para o TCU.
Pensionista filha maior solteira - cargo público	01	A PROGEPE encaminhou o esclarecimento em 2023 para o TCU.
Pensionista falecida recebendo remuneração	02	A PROGEPE encaminhou 01 (um) esclarecimento em 2023 ao TCU e um ainda está em monitoramento.
Servidora falecida recebendo remuneração	01	Segue em monitoramento.
Inobservância do Teto Constitucional para pensionista que possuem outro vínculo público	16	A PROGEPE encaminhou 12 (dez) esclarecimentos em 2023 ao TCU e quatro seguem em monitoramento.
Pagamento indevido de parcela judicial - 3,17%	02	Em monitoramento
Pagamento indevido de parcela judicial - 28,86%	01	Em monitoramento
Servidor ou pensionista com CPF não localizado na Receita Federal	04	Todos encaminhados com esclarecimentos ao TCU.

Total	45	
-------	----	--

Fonte: Planilhas da Gerência de Legislação e Controle de Processos, 2023.

PROCESSOS JUDICIAIS: Em 2023 foram recebidos 654 (seiscentos e cinquenta e quatro) processos, dos quais 560 (quinhentos e sessenta) foram respondidos à Procuradoria e 94 (noventa e quatro) continuam sob monitoramento, visto a complexidade da demanda ou concessões de dilatações de prazos. Os assuntos mais requisitados nos processos foram: jornada de trabalho, correção monetária, sistema remuneratório, abono de permanência e adicional de insalubridade.

MINISTÉRIO PÚBLICO FEDERAL (MPF): As Requisições do MPF são recebidas pelo Gabinete do Reitor que, após a devida formalização de processo, encaminha a demanda para a GLCP realizar o monitoramento do atendimento destas. Em 2023, foram recebidas 11 (onze) requisições; todas concluídas.

OUVIDORIA GERAL DA UFPE: através da Ouvidoria são recebidas as manifestações oriundas do sistema FALA BR/Ouvidoria que envolvem a PROGEPE e estão nas fases recursais (envolvem diretamente a CGU). Em 2023, foram recebidas 96 (noventa e seis) manifestações e todas foram atendidas.

AUDITORIA INTERNA - UFPE: Os processos encaminhados para a GLCP pela Auditoria Interna envolve: Plano de Providência Permanente (PPP), Planos de Ação, Relatórios e trilhas de Auditoria e Acórdãos do Tribunal de Contas da União. Em 2022, foram encaminhados 33 (trinta e três) processos para a GLCP que realizou sua distribuição e acompanhamento.

DEFENSORIA PÚBLICA DA UNIÃO: Recebeu-se uma demanda.

CGU: Foram encaminhadas 20 (vinte) demandas em 2023.

09. PRINCIPAIS DESAFIOS E AÇÕES FUTURAS:

09.1 POLÍTICA DE GESTÃO

A política de gestão de pessoas na UFPE é norteadada pelo Planejamento Estratégico Institucional (PEI) e sua execução é de responsabilidade de todos os gestores da UFPE. Esta gestão tem como princípios: assegurar a participação paritária dos servidores em todas as instâncias da Universidade com transparência, ética profissional e integração entre as equipes; e assegurar a qualidade, o comprometimento e a competência na prestação do serviço.

Em 2022 a pandemia da COVID-19 foi um enfrentamento no primeiro semestre, mas com o avanço da vacinação o retorno à modalidade presencial da jornada de trabalho foi se consolidando. Um outro desafio enfrentado em 2022 foram os cortes no orçamento realizados no Ministério da Educação (MEC), causando instabilidade nos valores e recursos da instituição. Neste diapasão, a PROGEPE, considera os seguintes desafios para o próximo ano de gestão: a implementação do programa de gestão e desempenho (teletrabalho); o redimensionamento de pessoal; o mapeamento e a

criação dos fluxos dos processos; a melhoria dos espaços físicos; o fortalecimento da área de controle dos processos e ações de melhoria na comunicação interna.

Nesse contexto, anualmente, através do Relatório do iGov coordenado pelo TCU, é feito um levantamento integrado de governança organizacional pública e, dentre outros temas, as práticas na Gestão de Pessoas é um ponto de análise e monitoramento contínuo de suas demandas.

09.1.1 Medidas Adotadas em Relação aos Indicadores de Governança e Gestão

No que se refere às medidas adotadas em relação aos indicadores de governança (**liderança, estratégia, controle e gestão de pessoas**), observa-se que a UFPE em 2023, em sua maioria, atendeu a estes seja parcialmente ou totalmente.

No item da **liderança**, os normativos internos da UFPE especificam os perfis profissionais desejados e os critérios da escolha dos membros da alta administração, dando ênfase na transparência, seleção, escolha e divulgação dos perfis dos candidatos. No tocante às competências dos membros da alta administração, estas são desenvolvidas em consonância com o especificado no Plano de Desenvolvimento Institucional- PDI, Plano Estratégico Institucional- PEI e Plano de Ação Institucional - PAI da UFPE. Precisa-se aprimorar a verificação de impedimentos legais decorrentes de sanções administrativas e cíveis, como também os procedimentos de transmissão de informação e conhecimento no momento da sucessão de membros da alta administração.

No aspecto da **estratégia**, o modelo de gestão de pessoas da UFPE, incluindo seus objetivos, indicadores e metas, está bem definido na Portaria Normativa nº 05/2021 (estrutura regimental da Progepe) e no PDI/UFPE, divulgados no site oficial do órgão e no Boletim Interno. O acompanhamento dessas metas é realizado quando da elaboração anual do Relatório de Gestão. Ressalte-se quanto a este item, que a PROGEPE realizou no ano de 2023 seu 3º Encontro de Planejamento Institucional - EPI, a fim de discutir estratégias e indicadores na área de gestão de pessoas.

No que tange ao **controle**, a participação dos usuários é promovida pela Ouvidoria Geral da UFPE, que responde às manifestações destes pela plataforma Fala Br. Além disso, os cursos e oficinas ofertados são avaliados em formulários eletrônicos, cujo resultados são utilizados na melhoria da prestação do serviço. As pesquisas de satisfação são divulgadas no site oficial da UFPE/ASCOM, mas precisam de um acompanhamento mais amplo e individual.

Nos pontos elencados para o item da **Gestão de Pessoas**, os objetivos, indicadores e metas de desempenho para cada função (subsistema) de gestão de pessoas estão bem definidos na UFPE, os quais obedecem a planos específicos para orientar a gestão de pessoas, à exemplo do Plano de Desenvolvimento Institucional - PDI.

10. EVASÃO

A força de trabalho na UFPE nos últimos 5 anos vem sofrendo modificações em virtude das vacâncias, provocadas pelas aposentadorias e exonerações. Além disso, há a extinção de cargos estabelecida pelo Governo Federal, o que impossibilita a reposição de vagas. O aumento do número de aposentadorias também está relacionado com as mudanças decorrentes da reforma da previdência.

Com o intuito de suprir a força de trabalho na UFPE, tendo em vista o crescimento institucional pela expansão ocasionada nos últimos dez anos, a PROGEPE vem redimensionando a força de trabalho de forma sistemática. Em paralelo, há a busca de novas vagas de docentes e técnico-administrativos em educação, possibilitando a oferta de novos cursos e correção de distorções.

Do total de 6.366 servidores, 643 técnicos e 322 docentes, recebem abono de permanência.

Panorama da Força de Trabalho

NOMEADOS	84
APOSENTADOS	146
REDISTRIBUÍDOS P/ UFPE	12
REDISTRIBUÍDOS PARA/ OUTROS ÓRGÃOS	06
EXONERADOS	17 técnicos 09 docentes
DEMITIDOS	05
FALECIDOS NA ATIVA	05
TOTAL DE INGRESSOS (1+3)	96
TOTAL DE EVASÃO (2+4+5+6+7)	188

Fonte: DITCOM - Dados extraídos do SIAPE, 2023.

A Coordenação Administrativa de Portarias e Publicações passou a ser responsável pela análise e instrução dos processos relacionados à mandatos eletivos e tem acompanhando mais efetivamente a vigência dos mandatos, auxiliando à Progepe na comunicação com os departamentos e coordenações de cursos sobre a promoção de eleições em tempo hábil.

Alinhada com os objetivos da Progepe, a Administração de Pessoal da PROGEPE tem investido na integração e comunicação entre as equipes, tanto internamente, quanto com as unidades vinculadas com outras Pró-reitorias, buscando fortalecer o diálogo, permitindo assim uma maior eficiência em suas ações.

Em seu planejamento, têm trabalhado na elaboração de manuais internos e externos que descrevam e facilitem a execução de tarefas e procedimentos a serem executados em cada processo, objetivando a descentralização do conhecimento permitindo que as informações e procedimentos sejam repassados para outros servidores havendo a troca de conhecimento dentro das equipes de trabalho. Além disso, tem buscado

soluções junto às unidades responsáveis para implantação do módulo financeiro do SIGRH e integração com o sistema de frequência, promovendo assim, a consolidação do sistema eletrônico de ponto.