RELATÓRIO DE GESTÃO

PROPESSOAS
PRÓ-REITORIA DE GESTÃO DE PESSOAS

UFG
UNIVERSIDADE FEDERAL DE GOIÁS

Apresentação

Com a confiança depositada pelo Magnífico Reitor Prof. Edward Madureira Brasil e a Vice-Reitora Profª Sandramara Matias Chaves, atribuiu-se considerável incumbência à Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas – PROPESSOAS, denominada pela Resolução CONSUNI n.º 03/2018, de 23 de fevereiro de 2018.

A Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas é responsável pelo planejamento, execução e avaliação das ações de administração e desenvolvimento dos servidores. Ainda, responsabiliza-se pela proposição e implementação das diretrizes e políticas para o desenvolvimento desses, além de acompanhar, identificar e disseminar melhores práticas de Gestão de Pessoas na UFG.

A consolidação do perfil de uma Pró-Reitoria com foco na gestão de pessoas é um processo gradual e contínuo, não viável exclusivamente pelo anseio da mudança, mas decorrente do diálogo, compromisso, ética e respeito às pessoas que fazem, no dia a dia, esta Universidade, de modo que o resultado seja profícuo, consistente e duradouro.

A construção coletiva de um projeto de gestão de e com pessoas permite estabelecer uma forte e mais estreita relação com os servidores e colaboradores da UFG, de quem também é oportunizada sua parcela de contribuição.

A PROPESSOAS, em sua nova estrutura e diante do propósito constante das mencionadas responsabilidades, estruturou diretorias estratégicas para melhor alcance dos resultados, sendo essas: Diretoria de Acompanhamento e Desenvolvimento de Pessoas - DAD, Diretoria de Atenção à Saúde do Servidor - DASS, Diretoria de Administração de Pessoas - DAP, Diretoria Financeira de Pessoas - DFP, e Diretoria de Provimento e Movimentação de Pessoas - DPM.

Por fim, o primeiro ano de existência da PROPESSOAS foi de importantes conquistas diante das adversidades provenientes de um cenário político incerto à Gestão de Pessoas, especialmente no que tange aos inesperados normativos publicados, sendo marcado por muito trabalho e dedicação incessante de todos servidores e colaboradores envolvidos. Paralelo aos aludidos desafios, o esforço e compromisso das equipes da Gestão de Pessoas da UFG criaram oportunidades para evoluir naquilo que é, certamente, a grande proposta da existência desta Pró-Reitoria: a materialização de uma filosofia de humanização das relações entre as pessoas, potencializando a qualidade do trabalho da instituição em prol das comunidades internas e externas à Universidade.

Everton Wirbitzki da Silveira
Pró-Reitor de Gestão de Pessoas
(2018-2021)

Sumário

1.	Conformidade legal	07
2.	Descrição das carreiras dos servidores da UFG	07
3.	Recrutamento e seleção	08
	3.1 Processos seletivos	08
	3.2 Alocação dos servidores	09
4.	Processos de remoção	10
5.	Processos de Redistribuição	11
6.	Descrição quantitativa dos servidores da UFG	11
7.	Despesa de pessoal	14
8.	Estágio probatório	15
9.	Progressão funcional e igualdade de oportunidades	16
10.	Capacitação	17
	10.1 Ações de desenvolvimento e capacitação	18
	10.2 Parcerias	18
	10.3 Avaliações das capacitações	19
11.	Atenção à saúde do servidor	19
	11.1 Atendimentos de perícia oficial em saúde	20
	11.2 Ações de promoção da saúde	21
	11.3 Saúde e segurança do trabalho	22
12.	Principais desafios e ações futuras	24

Conformidade legal

Para a conformidade legal da gestão de pessoas da Universidade Federal de Goiás (UFG) são observadas as normas relativas à atuação nas carreiras técnico-administrativo em administração (TAE) e docentes norteadas pelo regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais, lei federal nº 8.112/90. Assim, a lei federal nº 12.772/12 estabelece o plano de carreiras e cargos de magistério federal e a lei federal nº 11.091/05 estabelece o plano de carreiras dos cargos técnico-administrativos em educação.

Tendo em vista o disposto no artigo 37, inciso II, da Constituição Federal, o Decreto nº 6.944, de 20 de julho de 2010, na Lei n. 12.990, de 10 de junho de 2014 e na Portaria nº 243, de 4 de março de 2011, a seleção para a carreira de TAE da UFG é feita por meio de concurso público de provas, regido por meio de Edital, sob a responsabilidade da PROPESSOAS/UFG e executado pelo Centro de Seleção (CS/UFG).

O ingresso no Magistério Federal na UFG ocorre mediante aprovação em concurso público de provas e títulos. O ingresso se dá no primeiro nível de vencimento da Classe A na Carreira do Magistério Superior, da Classe D I na Carreira de Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico e para o cargo isolado de Professor Titular-Livre.

A contratação de professor substituto é regida pela Lei nº 8.745, de 09/12/1993, com a redação dada pelas Leis nº 9.849, de 26/12/1999, e 10.667, de 14/05/2003. O processo seletivo simplificado é realizado por meio de prova didática, coordenado pela Pro- Reitoria de Gestão de Pessoas (PROPESSOAS) e executado pelas unidades.

2. Descrição das carreiras dos servidores da UFG

A Lei 11.091, de 12 de janeiro de 2005 dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, no âmbito das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação. O regime jurídico dos cargos do Plano de Carreira dos TAE´s é o instituído pela Lei no 8.112, de 11 de dezembro de 1990. A Resolução CONSUNI nº. 01/2004, fixa normas e critérios para Avaliação de Desempenho - AD das atividades desenvolvidas por Servidores Técnico dministrativos e Docentes em função administrativa na UFG, a Resolução CONSUNI 012/2004 regula o estágio probatório dos servidores TAE's, a Resolução - ECU nº. 07/96 dispõe sobre Normas para o Programa de Capacitação e Aperfeiçoamento dos Servidores TAE's.

O regime jurídico dos cargos do Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal é o instituído pela Lei no 8.112, de 11 de dezembro de 1990, observadas as disposições desta Lei, bem como a Lei 12.772, de 28 de dezembro de 2012, que dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal. A Resolução CONSUNI nº 18/2017 que dispõe sobre normas para avaliação em relação a estágio probatório, progressão funcional, promoção, aceleração da promoção, retribuição por titulação e alteração de denominação do Professor da Carreira do Magistério Superior e estágio probatório do Professor Titular Livre do Magistério Superior; Resolução Consuni n.º 4/2018 - Dispõe sobre a regulamentação da avaliação e fluxo de procedimentos para a concessão do Reconhecimento de Saberes e Competências aos Docentes pertencentes ao Plano de Carreira de Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico da Universidade Federal de Goiás.

3. Recrutamento e seleção

3.1 Processos seletivos

As vacâncias que ocorreram em 2018 originaram 150 (cento e cinquenta) códigos de vagas de TAE's na UFG, e foram ainda liberadas pelo Ministério da Educação, 15 (quinze) vagas referentes à pactuação do curso de Medicina da Regional Catalão, totalizando 165 vagas em 2018. Das 165 vagas, já foi dado provimento a 95 (noventa e cinco). Das 70 (setenta) vagas desocupadas, 26 (vinte e seis) estão em fase de nomeação, 06 (seis) estão comprometidas com processos de redistribuição ainda não efetivados, 05 (cinco) foram informadas para troca no MEC, 17 (dezessete) são vagas impedidas de provimento pelo Decreto 9.262/2018, 16 (dezesseis) não possuem concurso vigente.

Tabela 1. Número de vagas em concursos TAE em 2018

Origem	Nº de vagas
Vacância	150
MEC*	15
Total de vagas	165

**Vagas destinadas ao curso de medicina (Regional Catalão)*

Foram publicados 02 (dois) editais de concurso público para a carreira de Técnico Administrativo em Educação nos últimos dois anos: O Edital 50/2016, publicado no DOU em 31/08/2016, cujo resultado final foi homologado no DOU em 29/06/2017, e o Edital 08/2018, publicado no DOU em 21/02/2018 e resultado final homologado em 05/07/2018. Na tabela a seguir, seguem as informações das vagas:

Tabela 2. Detalhamento das vagas dos concursos de TAE.

Nível	Edital 50/2017	Edital 08/2018
C	6	-
D	14	99
E	20	19
Total	**40**	**118**

**Resultado oficial homologado em 29/06/2017*

Fonte: Diário Oficial da União e site do Centro de Seleção.

Tabela 3. Processos seletivos de professor efetivo da UFG

Edital	Quantidade de vaga
2017	90
2018	80

Fonte: Diário Oficial da União

Tabela 4. Processos seletivos de professor substituto da UFG

Ano	Nº de vagas
2017	180
2018*	220

**edital em andamento*

Fonte: SISCONCURSO

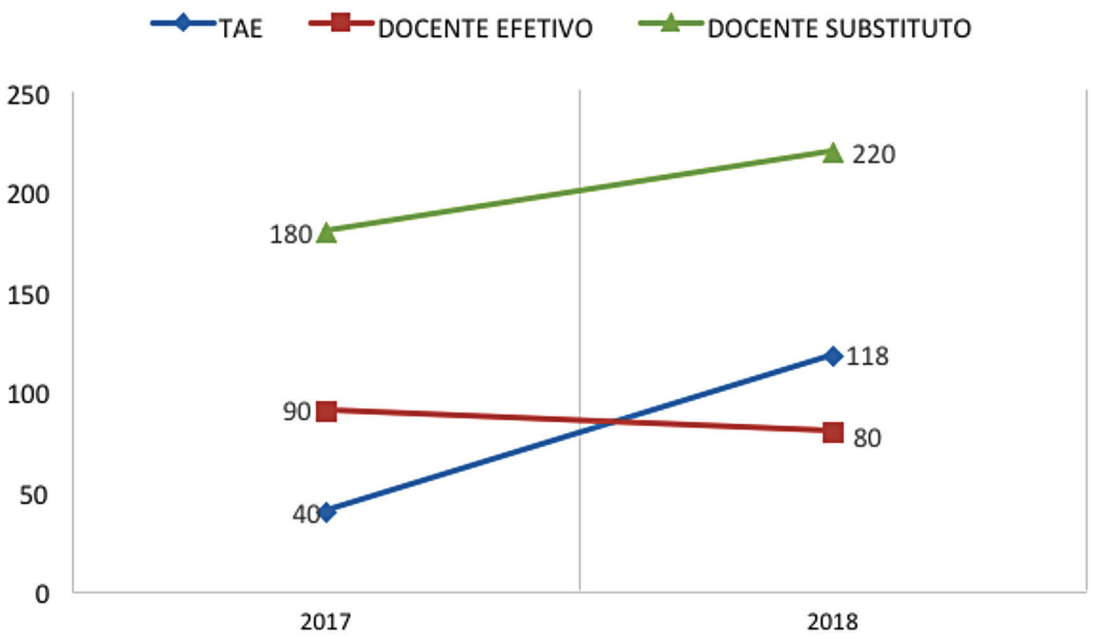


Figura 1. Vagas concursos/servidores UFG

3.2 Alocação dos servidores

As demandas para a contratação de Técnicos Administrativos em Educação na UFG surgem conforme solicitações recebidas das Unidades Acadêmicas (UA) e Órgãos Administrativos (OA), em sua maioria, após ocorrerem vacâncias dos cargos anteriormente ocupados, e quando há liberação de códigos de vagas oriundos de pactuações, por meio do Ministério da Educação (MEC).

Se há candidato aprovado em concurso vigente para o cargo que ficou vago, a DPM/PROPESSOAS/UFG publica o edital de chamamento convocando o próximo aprovado para a entrega de documentação, e após, é publicada a sua nomeação no DOU. Se não há candidato aprovado em concurso vigente para o cargo que ficou vago, o código de vaga é inserido no próximo Edital de concurso público.

Visando coletar informações para subsidiar programas de gestão de pessoas em geral e também informações que serão utilizadas para a melhor adequação da alocação do novo servidor, dentro das possibilidades da instituição, a DPM/PROPESSOAS/UFG envia ao candidato, no momento da convocação, link que dá acesso a formulário de perfil profissional para preenchimento, e concomitantemente, solicita de cada gestor, o preenchimento de formulário que contenha informações que demonstrem o perfil desejado do servidor que será lotado em sua Unidade/Órgão. O cruzamento destas informações e a consequente definição dos locais de lotação dos candidatos são feitos em parceria com o Curso de Psicologia da Faculdade de Educação (FE/UFG). Esse cruzamento é destinado aos cargos cuja natureza seja essencialmente administrativa, tais como Assistente em Administração e Administrador, ou para cargos técnicos quando há mais de 01 (uma) vaga em edital. Para os cargos que tenham natureza essencialmente técnica, os candidatos apenas preenchem a ficha de perfil profissional.

A resolução – Conselho Gestor da Regional Goiânia n.º 014/2017 estabeleceu o modelo de alocação de vagas de professores do Magistério Federal na Regional Goiânia para os concursos realizados em 2018. As vagas oriundas de aposentadorias das unidades acadêmicas da Regional Goiânia foram distribuídas conforme o modelo de alocação de vagas, considerando a política

acadêmica da UFG e as atividades desenvolvidas pelos professores. As vagas oriundas de vacâncias decorrentes de reprovação no estágio probatório, falecimentos, demissões, exonerações, posse em outro cargo inacumulável, bem como vagas oriundas das redistribuições, retornaram diretamente para as unidades acadêmicas de origem. O modelo de alocação de vagas não é aplicado nas Regionais Catalão, Goiás e Jataí e no Centro de Ensino e Pesquisa Aplicada à Educação (CEPAE) e Faculdade de Ciências e Tecnologia (FCT) da Regional Goiânia, portanto todas as vagas retornam diretamente às Unidades que as originaram.

Tabela 5. Vagas disponíveis para professor substituto em 2018

Vagas disponíveis para provimento	Vagas providas*
67	126

**Em 2018 foram providas vagas que tiveram sua origem em 2017 e 2018.*

Fonte: SIAPE e Fluxo de controle de vagas professor efetivo (DPM/PROPESSOAS)

A contratação de professor substituto poderá ocorrer para suprir a falta de professor efetivo em razão de vacância do cargo (exoneração, aposentadoria não-compulsória, posse em outro cargo inacumulável, falecimento); afastamento ou licença; ou nomeação para ocupar cargo de reitor, vice-reitor, pró-reitor ou diretor de campus.

4. Processos de remoção

As remoções de Docentes e TAE na UFG obedecem ao que está previsto no art. 36 da Lei 8.112/90, e desse modo, as remoções podem ocorrer nas modalidades a) de ofício, no interesse da Administração; b) a pedido, a critério da Administração; e c) a pedido, para outra localidade, independentemente do interesse da Administração. Quando a solicitação parte do servidor, o mesmo é orientado a autuar processo no SEI (Sistema Eletrônico de Informações) e encaminhar à DPM/PROPESSOAS/UFG para os devidos encaminhamentos. É necessária a concordância das Unidades/Órgãos envolvidas no processo. Caso seja no interesse da Administração, a Unidade/Órgão requisitante deverá autuar o processo de remoção e encaminhá-lo à DPM/PROPESSOAS/UFG para os trâmites devidos.

Tabela 6. Remoções de servidores realizadas na UFG em 2018

Servidores	Quantidade
Técnico-administrativo	114
Docentes	17
Total	**131**

Fonte: SISP- Sistema de Portarias e Fluxo de Controle de Remoções.

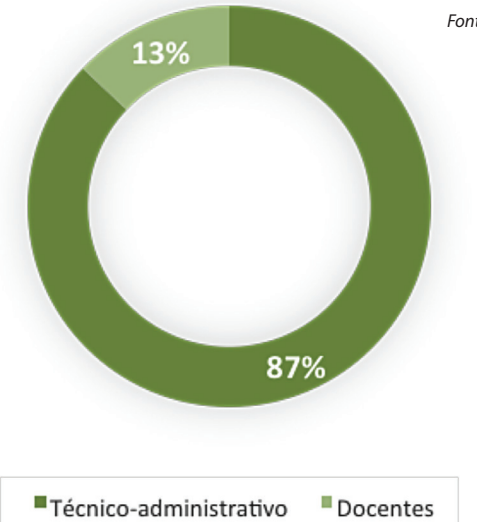


Figura 2. Remoções de servidores realizadas na UFG em 2018

5. Processos de Redistribuição

Os processos de redistribuição de Docentes e Técnicos-Administrativos na UFG são autuados sempre no interesse da administração, em conformidade com o disposto no art. 37 da Lei 8.112/90, na Portaria nº. 57/2000 - MPOG e também de acordo com as orientações contidas no Ofício-Circular nº. 2/2017/CGRH/DIFES/SESU/SESU-MEC, que versa sobre os procedimentos de redistribuição seguindo o que espelha o Acórdão nº. 1308 do TCU. A DPM/PROPESSOAS/UFG é a responsável pela análise das informações contidas nos referidos processos, pelo controle das vagas oferecidas em contrapartida e pela tramitação dos mesmos internamente.

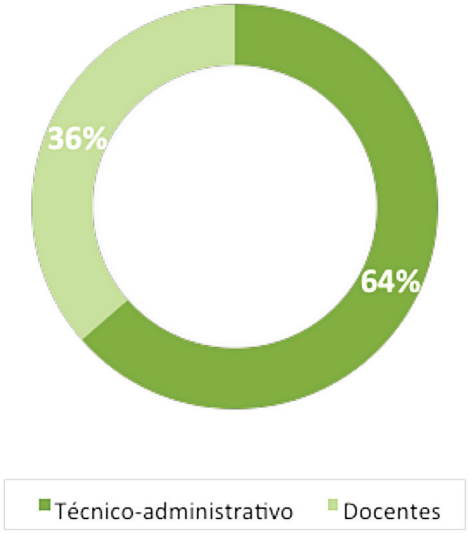
Tabela 7. Processos de Redistribuições realizados em 2018

Servidores	Quantidade
Técnico-administrativo	28
Docentes	16
Total	**44**

**Fonte: SISP- Sistema de Portarias e Fluxo de Controle de Redistribuições*

Figura 3.

Processos de Redistribuições realizados em 2018



6. Descrição quantitativa dos servidores da UFG

Tabela 8. Situação funcional dos servidores da UFG

Ativos	Aposentados	Aposentados
5427*	2615	2615

**836 lotados no hospital das clinicas*

Figura 4.
Situação funcional dos servidores da UFG

Tabela 9. Servidores por sexo

Feminino	Masculino
2833	2594

Figura 5.

Servidores da UFG por sexo.

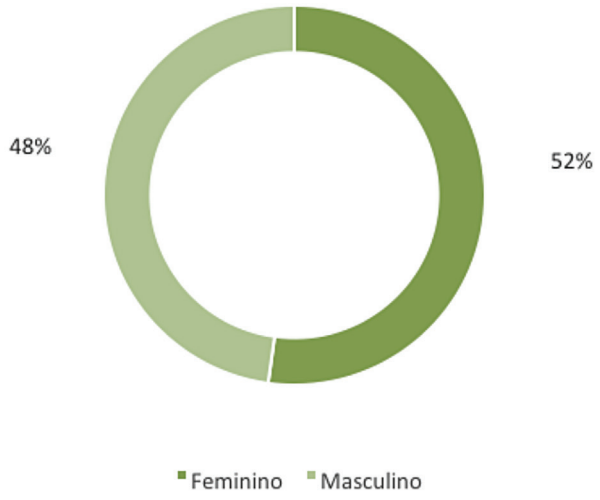


Tabela 10. Servidores por unidade de exercício.

Unidade acadêmica	Órgãos
3639	1788

Figura 6. Lotação dos servidores da UFG

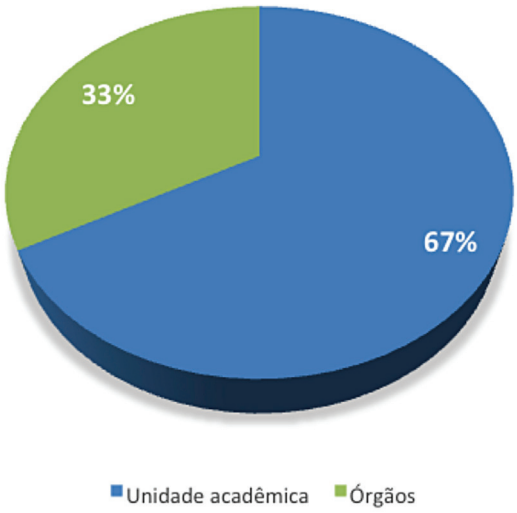


Tabela 11. Distribuição de servidores por unidade de exercício.

TAE	Docentes			
	Magistério superior	EBTT***	Substitutos	Visitantes
2509*	2549**	14	318	29

** 2 Especialistas em libras técnico-administrativo;*
*** 2.261 docentes são dedicação exclusiva à UFG;*
****Carreira de Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico.*

*Tabela 12. Servidores por cor**

Branco	Amarelos	Indígenas	Pretos	Pardos	Não informado
3354	67	4	191	1569	242

**autodeclarada*

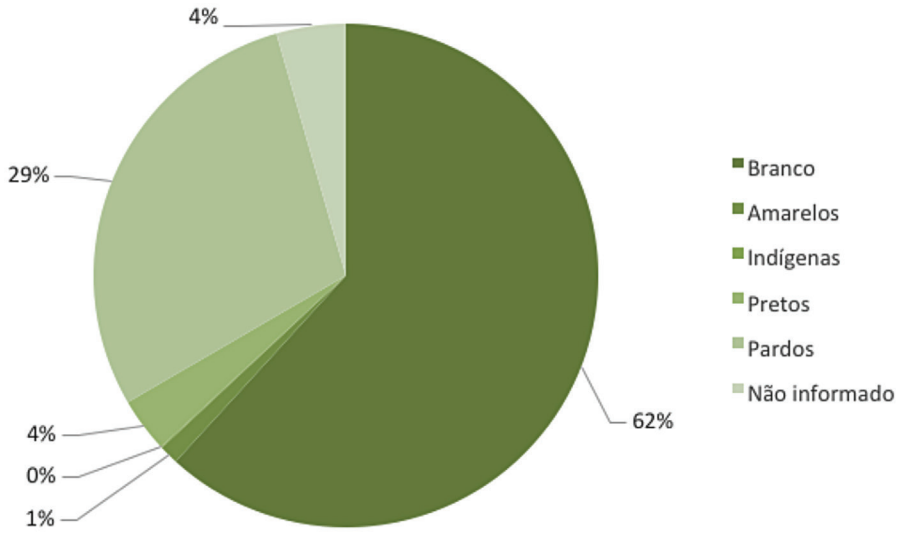


Figura 7. Servidores por cor (autodeclarada)

Tabela 13. Servidores efetivos com cargo de direção e função gratificada

Cargo de direção	Função gratificada
92	509*

**inclui função gratificada (FG) e função de coordenação de curso (FCC).*

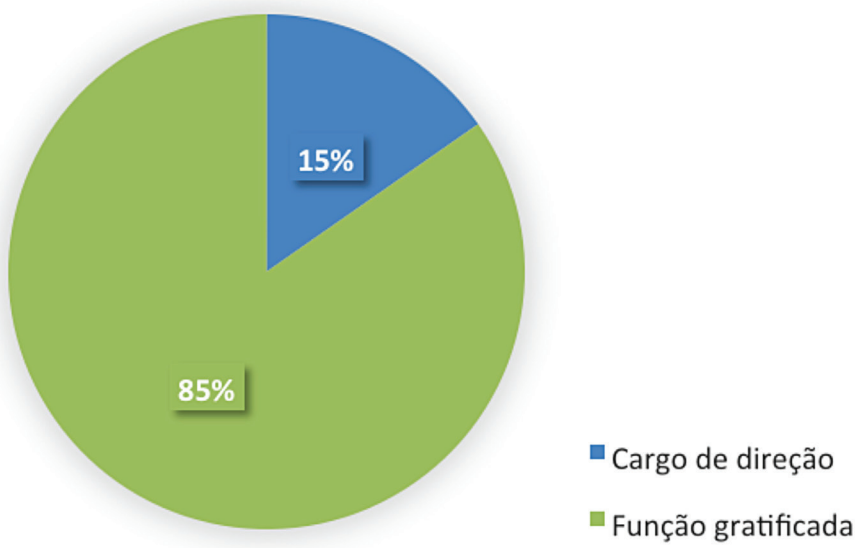


Figura 8. Cargos gerenciais

7. Despesa de pessoal

*Tabela 14. Servidores PCD**

Docente	Técnico
3	28

**Pessoa com deficiência (Declarado no momento do concurso)*

Tabela 15. Despesa com servidores da UFG

	2016	2017	2018
Custo Direto com despesas de Pessoal Ativo	R$ 528.536.000,46	601.982.792,85	636.969.366,67
Custo Direto com despesas de Pessoal Inativo	R$ 248.354.330,93	291.273.803,97	311.680.553,79
Custo Direto com despesas de Pensionistas	R$ 42.019.029,20	47.267.258,22	46.003.287,79
Remuneração de Servidores	R$ 497.967.088,37	566.442.570,56	591.834.277,88

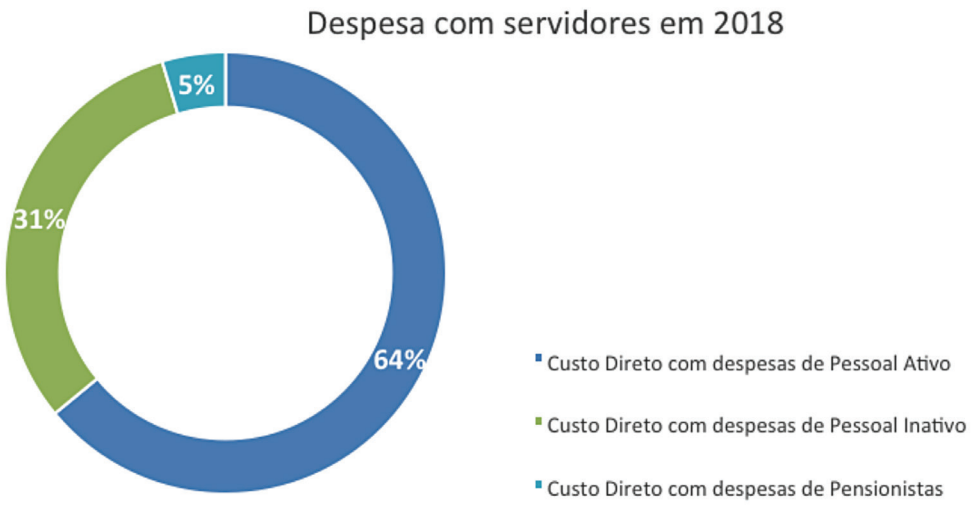


Figura 9. Despesa com servidores em 2018

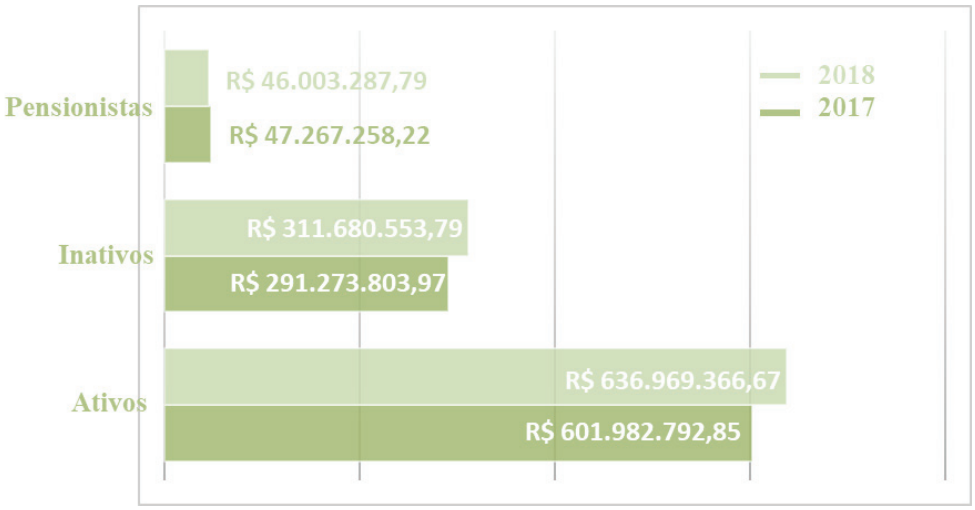


Figura 10. Evolução dos gastos com servidores da UFG

Avaliação de desempenho

A UFG possui dois processos de avaliação de desempenho: um para os servidores Técnico-Administrativos (TAEs) e docentes em função administrativa (Resolução CONSUNI nº 01/2004) e outro para os docentes em atividades de ensino, pesquisa e extensão (Resolução CONSUNI nº 18/2017). Esses processos ocorrem anualmente, sendo entendido como pedagógicos, educativo e criativo, propiciando para além da progressão funcional na carreira, uma reflexão do trabalho e de seu ambiente.

O método adotado para avaliação de desempenho dos TAEs e docentes em função administrativa utiliza 15 quesitos, como: participação, iniciativa, criatividade, assiduidade, espírito de equipe, eficiência e eficácia, dentre outros. Esse método é baseado na escala numérica em 360º: cada um dos 15 quesitos é apreciado em uma escala de 1 (um) a 10 (dez) por avaliadores que incluem, taxativamente, o próprio avaliado (autoavaliação), os seus pares e a chefia imediata. A avaliação pela chefia corresponde a 30% da nota final, ao passo que a média das demais avaliações responde pelos 70% restantes.

No caso dos docentes, a avaliação do desempenho acadêmico considera as atividades relacionadas ao ensino, pesquisa, extensão e gestão, além da assiduidade, responsabilidade e qualidade do trabalho. Além da produção acadêmica registrada no Relatório Anual do Docente (RADOC), os estudantes avaliam o desempenho acadêmico de cada docente e os docentes fazem autoavaliação no Sistema Integrado de Gestão Acadêmica (SIGA), no módulo Avaliação.

A Avaliação de Desempenho dos servidores Técnico-Administrativos (TAEs) e docentes em função administrativa realizada em 2018 refere-se às atividades realizadas durante o período de agosto de 2017 a julho de 2018.

Tabela 16. Avaliação de desempenho - TAE

Ano	Aprovados	Não aprovados	Total	Recursos
2017	3138 (86,09%)	507 (13,91%)	3645	60
2018	3256 (86,62%)	503 (13,38%)	3759	123

Fonte: Sistema de Avaliação de Desempenho (SAD)

8. Estágio probatório

O estágio probatório é o período de avaliação ao qual o servidor de cargo efetivo se submete e que verificará se ele está apto ou inapto para se estabilizar no serviço público. Legalmente, ele é avaliado quanto à sua assiduidade, disciplina, capacidade de iniciativa, produtividade e responsabilidade para exercer as atribuições do cargo. Os servidores ficam submetidos a estágio probatório pelo período de 36 meses de efetivo exercício.

Na UFG, o estágio probatório dos servidores docentes é regulamentado pela Resolução CONSUNI n. 18/2017, que prevê a participação no curso de Docência no Ensino Superior, promovido e regulamentado pela DAD/PROPESSOAS, como parte integrante da avaliação. Em relação aos TAE's, é regulamentado pela Resolução CONSUNI n. 12/2004 e realizado em duas etapas, separadas entre si por quinze meses de efetivo exercício. São avaliados 15 (quinze) quesitos pela chefia imediata e subsidiado pela equipe na atribuição das notas.

Tabela 17. Estágio probatório de servidores TAE da UFG

Ano	Servidor	Em estágio probatório	Aprovados
2017	TAEs	492	73
2018	TAEs	475	135

Fonte: Coordenação de Acompanhamento da Carreira (CAC/DAD/PESSOAS)

Tabela 18. Processos de servidores docentes da UFG

Tipo	Pareceres de 2017		Pareceres de 2018	
	Deferido	Indeferido	Deferido	Indeferido
Avaliação de estágio probatório	183	1	117	1
Progressão por avaliação de desempenho	650	6	711	6
Promoção por avaliação de desempenho	265	4	233	2
Licença capacitação	82	5	107	2
Retribuição por titulação	31	0	32	1
Alteração de carga horaria	91	0	24	2
Alteração de denominação	14	0	3	0

Fonte: Comissão permanente de pessoal docente CPPD/UFG

9. Progressão funcional e igualdade de oportunidades

A progressão funcional do docente se dá após o cumprimento do interstício de 24 meses de efetivo exercício em cada nível e após aprovação na avaliação de desempenho acadêmico, de acordo com a Resolução CONSUNI n. 18/2017. Em 2018, foram concedidas 927 progressões na carreira docente.

Em relação aos servidores TAEs, existe três mecanismos para o desenvolvimento na carreira com alteração salarial: a Progressão por Capacitação Profissional, a Progressão por Mérito e o Incentivo à Qualificação.

A Progressão por Capacitação Profissional pode ser obtida a cada dezoito meses de efetivo exercício, mediante a apresentação de certificados de conclusão de atividades de capacitação, e possibilita ao servidor a progressão do Nível I ao Nível IV.

Tabela 20. Progressões por capacitação profissional TAE

2017	435
2018	503

Fonte: Sistema Eletrônico de Informações (SEI) e Coordenação de Acompanhamento da Carreira (CAC/DAD/PESSOAS)

A Progressão por Mérito ocorre automaticamente a cada dezoito meses de efetivo exercício, desde que o servidor tenha sido aprovado na última avaliação de desempenho havida e possibilita ao servidor a passagem do padrão 1 até o padrão 16.

Tabela 21. Progressão por mérito TAE

Ano	Jan	Fev	Mar	Abr	Mai	Jun	Jul	Ago	Set	Out	Nov	Dez	Total
2017	139	108	123	94	224	107	180	70	115	60	26	53	1299
2018	67	227	58	76	140	53	145	118	127	101	227	104	1443

Fonte: Coordenação de Acompanhamento da Carreira (CAC/DAD/PESSOAS)

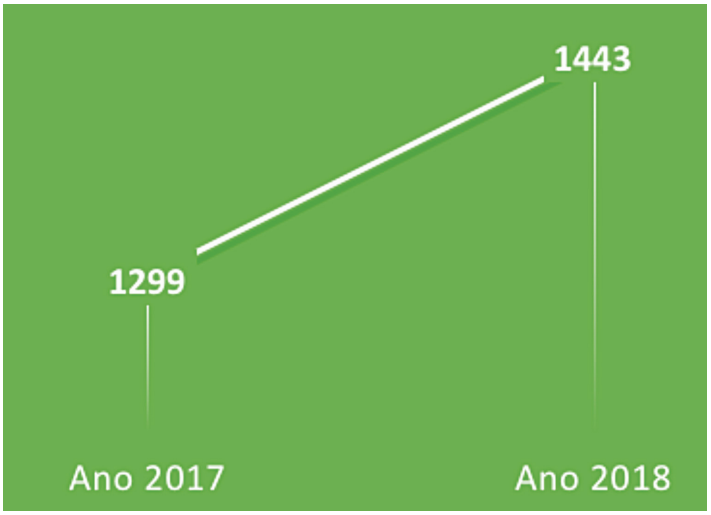


Figura 11. Progressão por mérito

O Incentivo à Qualificação consiste em um percentual calculado sobre o vencimento básico (de 10 a 75%) concedido ao servidor que possuir educação formal superior ao exigido para o cargo de que é titular. Esse mecanismo tem por objetivo estimular e valorizar a qualificação permanente dos TAEs.

Tabela 22 Incentivos à qualificação concedidos TAE

Ano	Quantidade de servidores
2017	315
2018	404

Fonte: Sistema Eletrônico de Informações (SEI) e Coordenação de Acompanhamento da Carreira (CAC/DAD/PESSOAS)

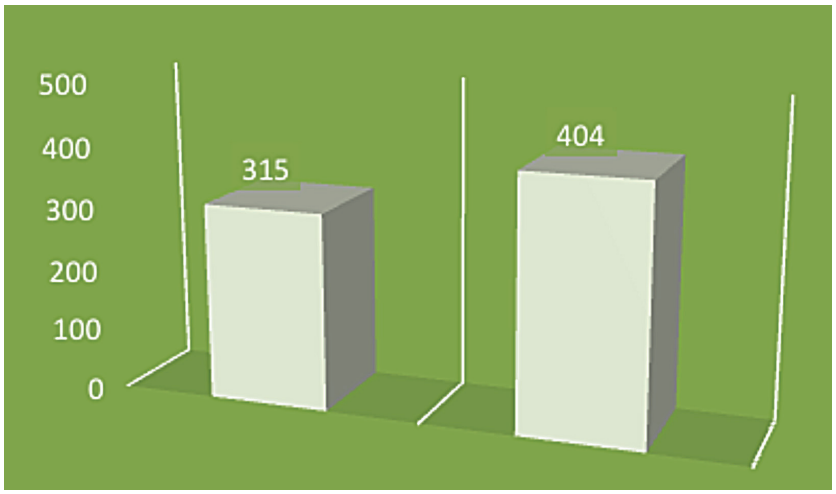


Figura 12. Incentivo a qualificação

10. Capacitação

Anualmente, a Coordenação de Desenvolvimento de Pessoas (CDP), da Diretoria de acompanhamento e desenvolvimento de pessoas/PROPESSOAS (DAD), elabora o Plano Anual de Capacitação (PAC) de servidores da UFG, documento que norteia as ações de capacitação, treinamento e desenvolvimento dos servidores da instituição.

Além da oferta de cursos de capacitação técnica-profissional, a DAD promove ações para o desenvolvimento de pessoas e melhoria do clima organizacional por meio de palestras, rodam de

conversa, intervenções e apresentações culturais. Destacam-se também ações de capacitação dos gestores na área de gestão, e para os coordenadores administrativos das Unidades Acadêmicas e Órgãos.

10.1 Ações de desenvolvimento e capacitação

Tabela 22. Ações de capacitação desenvolvidas na UFG

Ano	Número de Ações	Número de Participantes
2016	38	349
2017	22	818
2018	50	2.652

Fonte: Sistema Integrado de Recursos Humanos (SIGRH) e Coordenação de Desenvolvimento de Pessoas/DAD/PROPESSOAS (arquivo).

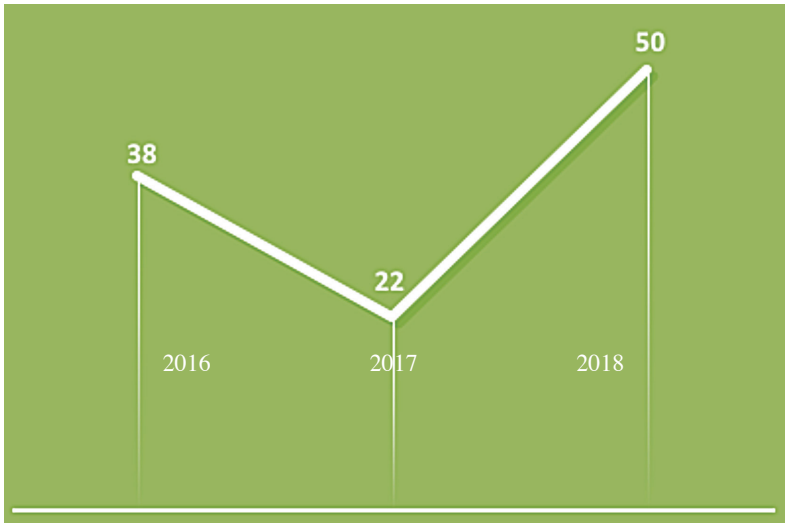


Figura 13. Ações de capacitação desenvolvidas na UFG

Em 2018, todas as 50 ações de desenvolvimento e capacitação propostas foram realizadas, totalizando 1.434 horas/aula ofertadas para servidores técnicos e docentes em exercício na UFG. Ressalta-se que na maioria das ações, reservava-se vagas para os estudantes e para a comunidade externa.

Tabela 23. Ações propostas de capacitação e aperfeiçoamento na UFG

Tipo	Nº de ações	Nº de participantes
Capacitação/aperfeiçoamento do corpo administrativo	26	1.356
Capacitação e aperfeiçoamento docente	10	295
Formação gerencial	2	185
Iniciação ao serviço público	2	577
Qualidade de vida no trabalho	10	239

Fonte: Sistema Integrado de Recursos Humanos (SIGRH) e Coordenação de Desenvolvimento de Pessoas/DAD/PROPESSOAS (arquivo).

10.2 Parcerias

Em 2018, a DAD promoveu, em ação conjunta com o Sindicato dos Trabalhadores Técnico-Administrativo em Educação das Instituições Federais de Ensino Superior em Goiás (SINT-IFESgo), o Instituto Federal Goiano (IF Goiano),o Instituto Federal de Goiás (IFG), o Sindicato dos Docentes das Universidades Federais de Goiás (Adufg) e o Diretório Central dos Estudantes de Goiás (DCE-GO), o evento Março Mulher Interinstitucional, que teve a participação de mais de 400 mulheres entre

servidoras TAE's, docentes e terceirizadas.

Cabe ressaltar a parceria com a Pró-Reitoria de Graduação (PROGRAD) para formação continuada docente, além da oferta de oficinas para o desenvolvimento do ensino criativo e colaborativo.

Outra parceria estabelecida foi com a Pró-Reitoria de Pesquisa e Pós-Graduação (PRPG) para elaboração e realização do Edital Qualificar. Neste edital foram selecionados oito TAEs para o curso de doutorado e quatro para o mestrado.

10.3 Avaliações das capacitações

As ações oferecidas pela DAD são avaliadas, sistematicamente, com o objetivo principal de subsidiar seu planejamento, contribuindo para aperfeiçoar o sistema de capacitação coordenado pela Diretoria. Em cada ciclo avaliativo, de acordo com o levantamento de referencial teórico para embasamento das avaliações, são utilizadas escalas validadas cientificamente, considerando os seguintes componentes: avaliação de aprendizagem, avaliação de reação e avaliação de impacto em amplitude no trabalho.

Em 2018, foram oferecidas 50 ações, que somaram 1.434 horas/aula de treinamento, abrangendo um total de 2.652 servidores capacitados. O aumento expressivo do número de participantes e da carga horária decorre, sobretudo, das ações relacionadas com os sistemas recém-implantados e parcerias com a PROGRAD.

Tabela 24. Ações de desenvolvimento e capacitação na UFG

Ano	Número de Ações	Número de Participantes	Horas/aula
2016	38	349	912
2017	22	818	528
2018	50	2.652	1.434

Fonte: Sistema Integrado de Recursos Humanos (SIGRH) e Coordenação de Desenvolvimento de Pessoas/DAD/PROPESSOAS (arquivo).

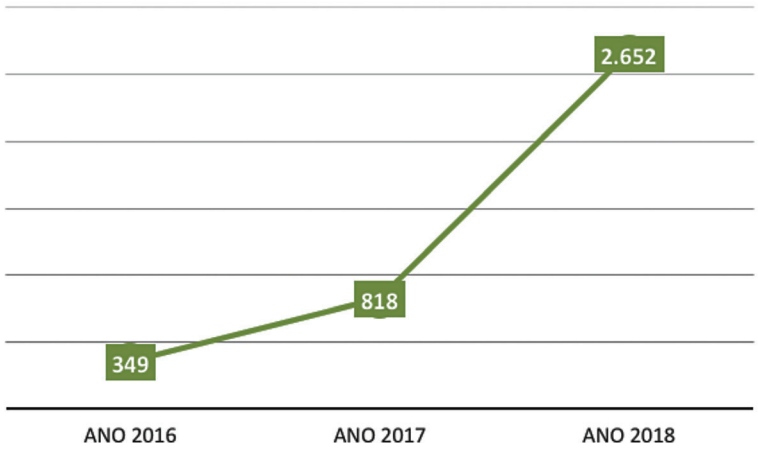


Figura 14. Número de servidores qualificados 2016 a 2018

11. Atenção à saúde do servidor

A diretoria de atenção à saúde do servidor (DASS) integra e gerencia o Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor (SIASS). Vinculada à PROPESSOAS/UFG, a DASS tem como objetivo principal coordenar e integrar ações e programas nas áreas de atenção à saúde, perícia oficial em saúde, promoção e prevenção à saúde, acompanhamento da saúde dos servidores, implementação e fiscalização em segurança no trabalho.

11.1 Atendimentos de perícia oficial em saúde

Tabela 25. Registros de atestados em 2018

	Quantidade de atestados*	Média de dias de atestados
Tratamento da própria saúde	700	1,88
Acompanhar doença de pessoa da família	118	1,50
Total	**818**	

** atestados que não necessitaram de perícia oficial em saúde.*

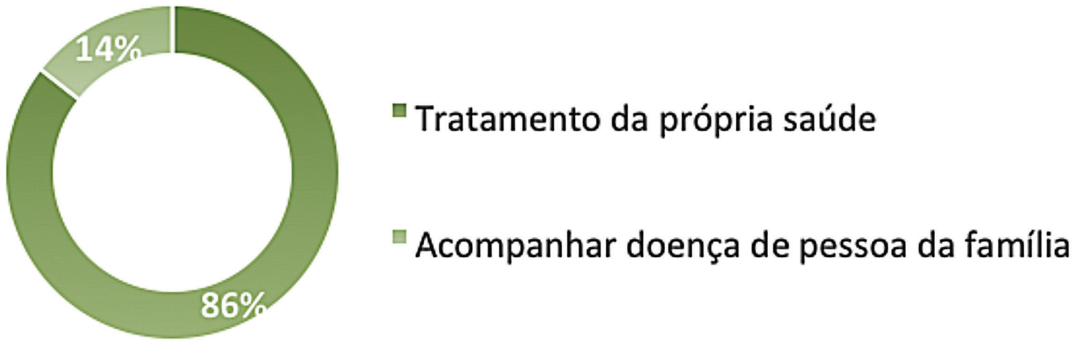


Figura 15. Registros de atestados em 2018.

Tabela 26. Perícias oficiais em saúde realizadas em 2018

Tipo	Número
Singular	1261
Junta	347
Total	**1608**

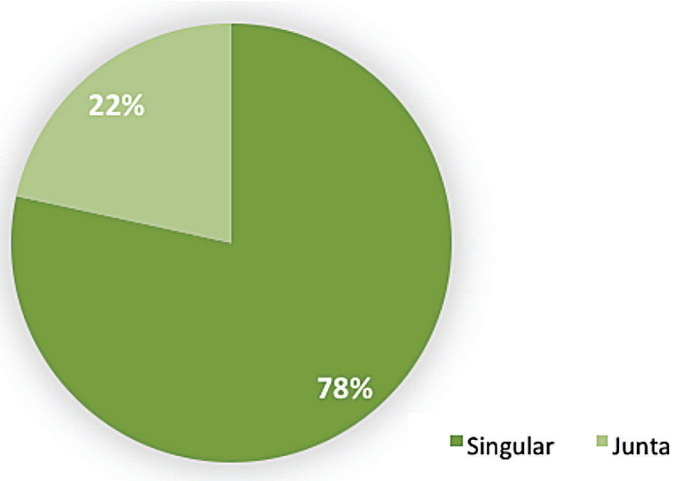


Figura 16. Tipos de perícias oficiais realizadas em 2018

Tabela 27. Exames admissionais realizados na UFG

2016	2017	2018
153	365	676

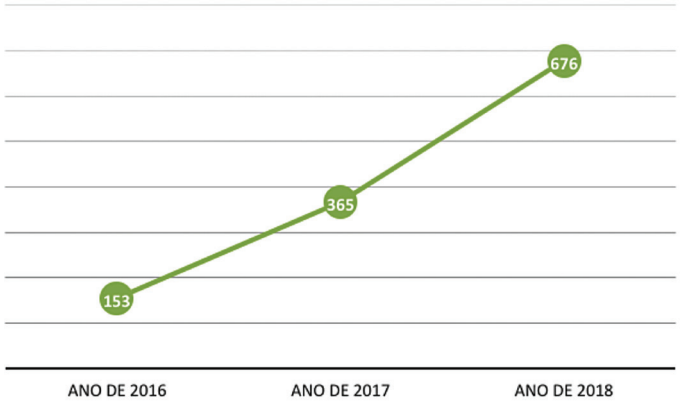


Figura 17. Exames admissionais realizados de 2016 a 2018 na UFG

11.2 Ações de promoção da saúde

Tabela 28. Ações realizadas de promoção à saúde

	2017			2018		
	e	h	p	e	h	p
Palestras com foco em saúde mental	1	2	-	5	10	-
Oficinas e rodas de conversas sobre saúde mental	1	4	12	3	6	-
Palestras com foco em saúde integral	0	0	-	4	8	245
Mutirão de atendimento à saúde integral do servidor*	0	0	-	2	8	353
Cursos de capacitação	0	0	-	1	20	15
Música no Hospital das Clínicas	0	0	-	20	40	-
Total	**2**	**6**	-	**35**	**92**	-

**medições fisiológicas básicas, exames e testes rápidos, práticas integrativas, etc.*
*Legenda: **e**: números de eventos realizados; **h**: horas; **p**: número de participantes.*

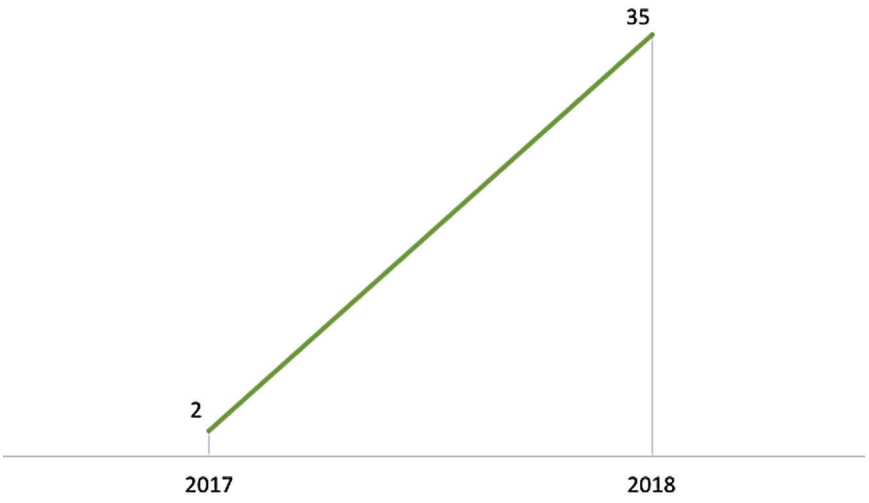


Figura 18. Ações realizadas de promoção à saúde na UFG

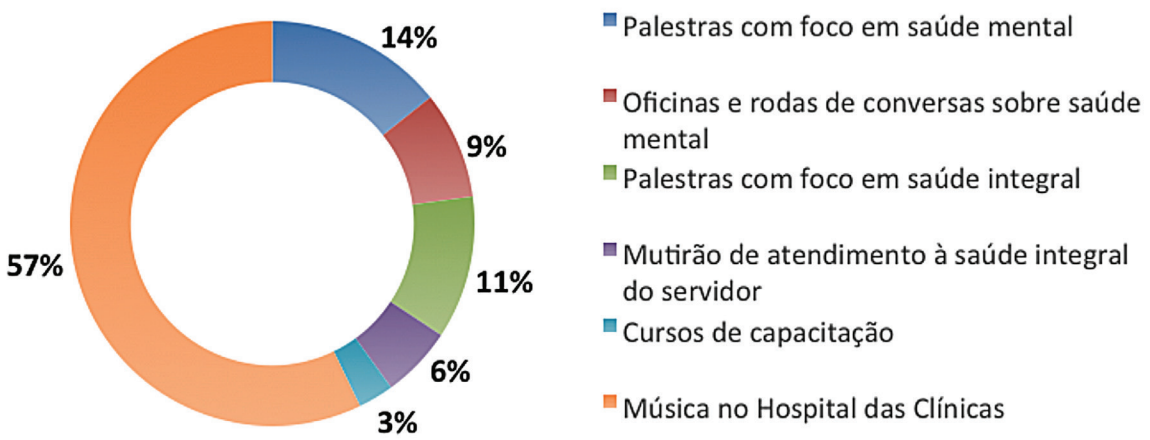


Figura 19. Ações realizadas de promoção à saúde em 2018.

11.3 Saúde e segurança do trabalho

Adicional ocupacional

Adicional ocupacional refere-se ao adicional de insalubridade, devido ao servidor exposto habitualmente a atividades insalubres com agentes nocivos à saúde; e ao adicional de periculosidade, devido aos servidores expostos habitualmente a atividades perigosas que por sua natureza, condições ou métodos expõem o servidor a condições de risco acentuado a vida (como substâncias inflamáveis, explosivas ou radioativas).

Tabela 29. Avaliações técnicas de adicional ocupacional

	2017	2018***
Avaliações técnicas realizadas	477**	123
Avaliações técnicas para subsídio à Procuradoria Federal da UFG	8	16

*** Servidores novatos de toda a UFG*

****No ano de 2018 foram migrados para o novo módulo de vigilância do sistema SIAPE Saúde 1153 servidores de toda a UFG*

Comissão Interna de Saúde do Servidor Público (CISSP)

Tem por objetivo propor ações voltadas à promoção da saúde e à humanização do trabalho, em especial a melhoria das condições de trabalho, prevenção de acidentes, de agravos à saúde e de doenças relacionadas ao trabalho; propor atividades que desenvolvam atitudes de corresponsabilidade no gerenciamento da saúde e da segurança, contribuindo, dessa forma, para a melhoria das relações e do processo de trabalho; e valorizar e estimular a participação dos servidores.

As CISSP das unidades e órgãos da UFG estão sendo assessoradas pela equipe da DASS com a gestão das informações pertinentes às comissões e entre seus membros. Em 2018 foram realizados encontros e capacitações para as CISSP desenvolverem o Mapa de Risco.

Comunicação de acidente em serviço (CAT)

Acidente em serviço é aquele ocorrido com o servidor no exercício do cargo, que se relacione direta ou indiretamente com as atribuições a ele inerentes, provocando lesão corporal ou perturbação

funcional ou que possa causar a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho. Equiparam-se ao acidente de serviço aquele que, embora não tenha sido a causa única, haja contribuído diretamente para a redução ou perda da capacidade do servidor para o trabalho, ou produzido lesão que exija atenção médica para a sua recuperação. O nexo causal entre quadro clínico e a atividade é parte indissociável do diagnóstico pericial e se fundamenta numa boa anamnese ocupacional, em dados epidemiológicos, em relatórios das condições de trabalho e em visitas aos ambientes de trabalho, permitindo a correlação do quadro clínico com a atividade.

Tabela 30. Comunicação de acidentes em serviço (CAT).

Emissor	Nexos		Total
	Sim	Não	
Perito	2	0	2
Vigilância em saúde	10	1	11
Unidade do SIASS	10	0	10
Total	**22**	**1**	**23**

Equipamento de proteção individual (EPI)

As demandas de EPI são realizadas por meio de formulário online enviado para todas as Unidades e Órgãos da UFG, no qual os servidores fazem a solicitação. Após análise deste formulário foi realizado a solicitação junto ao Departamento de Materiais e Patrimônio do registro de preço para compra dos mesmos para distribuição aos servidores. Os EPIs armazenados no SIASS foram todos distribuídos, os que ainda restam são por defeito e/ou falta de componentes para o uso. Foram realizados treinamentos para utilização dos EPIs no momento de sua entrega nas Unidades/Órgãos da UFG.

Tabela 31. Empenho de verbas em EPI para servidores da UFG

2017	2018
R$ 60.896,99	R$283.402,39

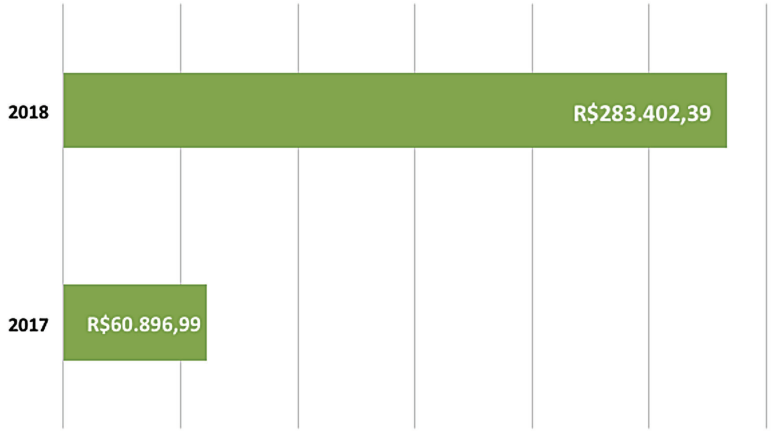


Figura 20. Empenho de verbas em EPI na UFG

Saúde do Trabalhador

Foi firmado contrato com a GEAP – Saúde para realização dos Exames Periódicos do Servidores da UFG. A atividade se encontra no processo de inserção da rede credenciada da GEAP no sistema Módulo Órgão do SIAPENET do Governo Federal. Foram realizados os Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional - PCMSO do Centro Analítico (LCQM, LCQA) e da Farmácia Universitária. Foram realizadas três inspeções técnicas para subsidiar a Perícia Oficial em Saúde com visitas aos ambientes de trabalho do

servidor, e confecção de parecer técnico. Foram solicitados e realizados atendimentos de 40 alunos para avaliações de PCD de candidatos à alunos para os cursos de graduação. Foram emitidos 35 pareceres de abono de permanência.

Outras ações de atenção à saúde do servidor realizada em 2018

Reconhecimento dos riscos ocupacionais; Semana do Abril verde (semana de Segurança e Saúde no Trabalho); bate papo e tira dúvidas em unidade; combate e prevenção de incêndio / primeiros socorros; campanha da Voz; workshop segurança em laboratórios; dia da saúde; Campanha de sustentabilidade; inspeção nos extintores, sistema de preventivo fixo e orientação de combate ao incêndio em unidade; treinamento de brigada florestal na EA; treinamento sobre trabalho em altura (NR 35) com parceria com o DAD; Evento Café com segurança; curso de primeiros socorros e combate a incêndio em unidade.

Em parceria com a Secretaria de Infraestrutura (SEINFRA) estabeleceu rotina de visitas nas obras e participação desde o projeto, reforma, ampliação das obras contratadas, adequando as construções da UFG de acordo com as Normas Regulamentadoras e Orientações Normativas em Segurança do Trabalho. Foi realizada por meio da CISSP/FCT/CAMPUS APARECIDA a fiscalização da obra do novo prédio da FCT.

12. Principais desafios e ações futuras

No que concerne à gestão de pessoas, os principais desafios enfrentados pela UFG estão relacionados ao reduzido número de técnico-administrativos em relação à nova estrutura que se apresenta atualmente (decorrente da expansão ocorrida com o Reuni); ao alto índice de desligamento de servidores técnico administrativo em decorrência de posse em outros concursos (atraídos por melhores carreiras e salários); ao baixo número de funções gratificadas e cargos de direção; e a dificuldade de alocação e a distribuição dos servidores técnico-administrativos pelos requisitos, atribuições e atividades dos cargos.

A Pró-reitoria de Gestão de Pessoas realiza planejamento estratégico, em conjunto com seus diretores, para desenvolver ações que viabilizem mudanças e avanços nas práticas institucionais e melhoria dos processos de gestão de pessoas.

Assim, com vistas a garantir que as reposições das vagas oriundas de vacâncias e/ou cedidas pelo MEC sejam prontamente ocupadas e impedir o acúmulo de vagas ociosas no QRSTA da UFG, a DPM/PROPESSOAS/UFG deliberou por lançar 01 (um) edital de concurso público por ano, para o provimento da carreira de Técnico Administrativo em Educação. Ainda assim, os instrumentos de Redistribuição e Aproveitamento de Concurso são bastante utilizados nos casos onde há a necessidade de provimento de cargos com a inexistência de candidatos aprovados em cadastro de reserva, uma forma de garantir a reposição seguindo o princípio da economicidade e eficiência.

Em 2018, foi criado o Serviço de Atendimento ao Servidor, um espaço dedicado e reservado para receber as demandas administrativas de servidores ativos e aposentados junto às Diretorias de Administração de Pessoas e Financeira de Pessoas. Esta iniciativa propõe a entrega de maior eficiência e agilidade no atendimento e execução das atividades vinculadas à área de pessoal e, além disso, atingir o objetivo institucional de fomentar o sentimento de pertencimento das pessoas e de valorizar as pessoas, promovendo maior satisfação dos servidores ativos e aposentados.

Foram realizados em 2018 estudos para a racionalização dos processos referente à área de pessoal, bem como disponibilizadas informações sobre documentação, legislação e fluxo de 40 tipos de processos de interesse dos servidores da UFG. Essas ações acompanham o objetivo institucional de planejar e racionalizar os processos da área de Gestão de Pessoas, bem como o objetivo de promover maior eficiência e agilidade na execução das atividades.

Em 2017 e 2018, a UFG, por meio de um convênio com o Sistema Interdisciplinar Penal do Tribunal de Justiça – SIP/TJGO e da Central Integrada de Alternativas Penais – CIAP da Diretoria-Geral de Administração Penitenciária de Goiás, recebeu 79 cumpridores das penas alternativas restritivas de direito, de Goiânia e Região Metropolitana. Os cumpridores foram encaminhados para vários órgãos da UFG, a partir da análise de seu perfil, escolaridade e experiência profissional, para prestação de serviços à comunidade (PSC).

Tabela 32. Cumpridores de penas alternativas acolhidos pela DAD/PROPESSOAS/UFG

Ano	Recebidos		Devolvidos		Concluídos		Interrompidos*	
	CIAP	SIP	CIAP	SIP	CIAP	SIP	CIAP	SIP
2017	15	23	2	0	5	-	2	1
2018	23	17	1	1	2	-	2	0

Fonte: DAD/PROPESSOAS/UFG (arquivos)
** Interrupção por mudança de comarca ou por abandono.*

UFG
UNIVERSIDADE
FEDERAL DE GOIÁS