

UNIVERSIDADE FEDERAL DO ABC
SUPERINTENDÊNCIA DE GESTÃO DE PESSOAS

Relatório de Gestão do ano de 2023 – SUGEPE

Santo André
2023

Sumário

1. Introdução
2. Fortalecimento do quadro de servidores(as) da UFABC
 - 2.1. Concurso público para provimento de cargos vagos e ingresso de servidores(as) no Quadro dos Cargos de Técnico-Administrativos em Educação da UFABC
 - 2.2. Recomposição do quadro técnico-administrativo com retorno de servidores(as) movimentados (as)/afastados(as)
 - 2.3. Diversidade e Inclusão nos concursos e processos seletivos da UFABC
3. Mapeamento da demanda represada de vagas no quadro de servidores (as) da UFABC
4. Mobilidade funcional no âmbito da UFABC
5. Capacitação e qualificação de servidores(as)
6. Saúde e segurança no trabalho
7. Pagamentos e benefícios
8. Acompanhamento funcional
 - 8.1. Risco identificado: Acumulação ilegal de vínculos públicos e privados, Irregularidades em acúmulos legais, violação de regime de Dedicação Exclusiva
 - 8.2. Risco identificado: Ilegalidade / irregularidade em Afastamentos, perda de prazos, prejuízos às atividades fim e meio, desvio de finalidade, inviabilização da segregação de funções, representações disciplinares
 - 8.3. Risco identificado: Inviabilização do Registro Eletrônico de Frequência, violação de normas, conflitos internos entre pares e chefias, prejuízos ao trabalho, prejuízos financeiros ao(à) servidor(a)

1. Introdução

O relatório a seguir traz os principais resultados alcançados pela SUGEPÉ no ano de 2023 e perspectivas para o ano de 2024, considerando o **PDI 2013-2022**, prorrogado pelo Consuni até 2023, e tendo como base o Planejamento da Gestão 2022 – 2026.

2. Fortalecimento do quadro de servidores (as) da UFABC

O fortalecimento do quadro de servidores(as) da UFABC consta na Agenda Prioritária da Gestão 2023/2024, com o objetivo de aprofundar as condições facilitadoras das relações de trabalho na UFABC, por meio da revisão do edital de condições gerais de concursos docentes e da realização de concursos públicos e processos seletivos para vagas de técnico-administrativos e docentes.

Durante 2023, diversas ações para atingir os objetivos deste projeto foram tomadas, das quais se destacam:

2.1 Concurso público para provimento de cargos vagos e ingresso de servidores(as) no Quadro dos Cargos de Técnico-Administrativos em Educação da UFABC

A UFABC publicou em maio/2023, o [Edital 35/2023](#) para provimento de cargos vagos e ingresso de servidores (as) para recomposição do quadro técnico-administrativo. O edital contemplou 32 (trinta e duas) vagas para os referidos cargos de ensino médio e superior existentes e as que vierem a existir, dentro do prazo da validade do certame, com os seguintes cargos: Assistente em Administração, Técnico de Laboratório – Áreas: Informática, Mecatrônica, Metalurgia e Química. Técnico de Tecnologia da Informação, Técnico em Contabilidade, Analista de Tecnologia da Informação, Bibliotecário-Documentalista e Médico – Área: Medicina do Trabalho.

Atualmente, há duas variáveis importantes que dificultam o planejamento dos concursos para provimento de cargos de técnico-administrativos. Primeiramente, é importante salientar que vários cargos do PCCTAE (Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação) estão extintos ou vedados para novas nomeações, nos termos da legislação vigente do Governo Federal, ou seja, quando há vacância em algum destes cargos no âmbito da UFABC, não é possível um novo provimento, havendo necessidade de trocar este cargo junto ao Ministério da Educação, para um cargo que é possível provê-lo, mesmo que a UFABC ainda necessite deste cargo que esteja extinto ou vedado no seu quadro. Por outro lado, atualmente, o MEC possui uma lista restrita de cargos para trocas, o que não

contempla todas as necessidades da UFABC. São duas variáveis importantes que dificultam e impossibilitam o gerenciamento da gestão de pessoas dos cargos necessários para atingir os objetivos institucionais da UFABC.

No que tange ao Edital 35/2023, a SUGEPE nomeou 35 novos(as) servidores(as) durante todo o ano de 2023 e mais 5 (cinco) estão programados para janeiro de 2024. É importante mencionar que houve mais 4 (quatro) nomeações de novos(as) servidores(as) durante o ano de 2023 referente ao [Edital nº 111/2018](#). Este edital teve vigência até outubro/2023.

Para o ano de 2024, a expectativa, caso o Ministério da Educação libere mais códigos de vagas para ampliação do quadro de servidores e servidoras técnico-administrativos em educação é que a SUGEPE realize o planejamento de um outro certame, com novos cargos não contemplados no concurso vigente realizado em 2023, levando em conta as restrições já mencionadas, com o objetivo de tentar minimizar a escassez e defasagem do nosso quadro à frente das demandas institucionais existentes.

A ampliação do quadro não acontece desde 2014, e partir daí, só houve reposição e não ampliação do quadro, mesmo a UFABC, por meio da Reitoria e SUGEPE, solicitando anualmente esta demanda junto aos Ministérios competentes e que até o presente momento não foi atendida.

2.2 Concursos e processos seletivos e ingresso de servidores(as) docentes

No ano de 2023, conforme pode ser consultado no seguinte endereço eletrônico: <https://www.ufabc.edu.br/concursos/docentes>, foram realizados pela Divisão de Concursos da SUGEPE:

- 05 (cinco) concursos docentes para o cargo de professor (a) do magistério superior regido pela Lei nº 8112/90, com 06 (seis) vagas;
- 18 (dezoito) processos seletivos simplificados para contratação de professores(as) visitantes, com um total de 34 (trinta e quatro) oportunidades.

No que tange ao quadro de servidores(as) docentes, houve durante o ano de 2023, 33 (trinta e três) contratações de professores(as) contratados(as) por tempo determinado, nos termos da Lei nº 8745/1993, sendo que há 8 (oito) contratações em andamento, com previsão de um 1 (um) ingresso em janeiro/2024 e 7 (sete) ingressos em fevereiro/2024. Em relação aos professores(as) efetivos(as) regidos(as) pela Lei nº 8112/1990, houve o ingresso de 8(oito) servidores(as) no ano de 2023 e com 6 (seis) ingressos em andamento, com previsão de 3(três)ingressos em janeiro/2024 e 3 (três) ingressos em fevereiro/2024.

Como mencionado anteriormente, a SUGPEPE e Reitoria vem solicitando anualmente junto ao Ministério da Educação novos códigos de vagas para a ampliação do quadro de docentes da Instituição. Caso haja a liberação de novos códigos de vagas em 2024, a expectativa, além de realizar concursos de reposição, também, é planejar concursos que contemplem a ampliação do quadro de docentes para conseguir atender demandas que constam no PDI (Plano de Desenvolvimento Institucional) e outras ferramentas institucionais e de planejamento da UFABC.

2.3 Recomposição do quadro técnico-administrativo com retorno de servidores (as) movimentados (as)/afastados (as)

A SUGPEPE, em conjunto com a Reitoria, realizou reuniões ao decorrer do ano de 2023 com dirigentes de órgãos onde há servidores(as) do quadro técnico-administrativo da UFABC movimentados, com objetivo de ser mais uma alternativa para a recomposição do quadro defasado da UFABC.

Com resultado, durante o ano de 2023, houve o retorno ao quadro da UFABC de: 2(duas) servidoras que estavam requisitadas junto ao TRE (Tribunal Regional Eleitoral), 2 (dois) servidores junto à SPU (Superintendência do Patrimônio da União), 1(uma) servidora cedida junto à Amazul, 1(uma) servidora em exercício provisório junto à UNIRIO (Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro) e 2 (dois) servidores(as) que estavam em colaboração técnica em outras IFES (Instituições Federais de Ensino), totalizando 8(oito) servidores(as) que voltaram a integrar o quadro de servidores(as) técnico-administrativos(as) da UFABC durante o referido ano.

Em 2024, o objetivo é continuar com este diálogo permanente, visando recompor o nosso quadro de servidores e servidoras.

2.4 Diversidade e Inclusão nos concursos e processos seletivos da UFABC

Ainda no que se refere aos concursos e processos seletivos no âmbito da UFABC, com a iniciativa da Divisão de Concursos da SUGPEPE, foi aprovada a [Resolução nº 02/2023](#) da Comissão de Vagas de Concursos Docentes, acerca da reserva de vagas para candidatos (as) PcDs (Pessoas com Deficiência) e negros, alcançando maior efetividade na aplicação das leis e normativos que tratam sobre essas temáticas no âmbito da UFABC. Estes parâmetros da reserva de cotas, também foram utilizados no edital de concurso para provimento de vagas da carreira de servidores(as) técnico-administrativos(as) no ano de 2023.

Resolução CVCD nº 2/2023: [Resolução 2/2023 - CVCD](#)

3. Mapeamento da demanda represada de vagas no quadro de servidores (as) da UFABC

A Agenda Prioritária da Gestão 2023/2024, sob responsabilidade da SUGPEPE e da Reitoria, estabelece como tema gerador o aprofundamento das condições facilitadoras das relações de trabalho na UFABC. Nesse contexto, uma das ações propostas é mapear a demanda represada de vagas no quadro de servidoras e servidores da instituição. Essa ação inclui a atualização contínua do mapeamento da demanda reprimida de vagas e a articulação permanente com o Ministério da Educação para pleitear novas vagas, contribuindo para o fortalecimento das relações de trabalho e a adequação da força de trabalho às necessidades da universidade.

Encaminhou-se ao Ministério da Educação, em 2023, como vem acontecendo nos últimos anos, ofício solicitando a ampliação do Banco de Professor Equivalente (BPEQ) e do Quadro de Referência de Servidores Técnico-Administrativos (QRSTA), conforme indicação cadastrada no Quadro Fixo do Módulo PTA (Postos de Trabalho e Aprendizagem) do SIGEPE (Sistema de Gestão de Pessoas) do Governo Federal.

Utilizaram-se, como métricas, as diretrizes do Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) vigente da UFABC que estipula a proporção de 18 (dezoito) por 1 (um) a relação de alunos matriculados nos cursos de graduação e de pós-graduação por docente da Universidade e uma proporção de 15 (quinze) alunos por servidor(a) técnico-administrativo(a).

4. Mobilidade funcional no âmbito da UFABC

No Planejamento da Gestão 2022-2026, o Tema Gerador 7 destaca a necessidade de aprofundar as condições facilitadoras das relações de trabalho na UFABC. Entre os objetivos previstos, a Questão 29 aponta para a viabilização de estratégias voltadas à retenção de talentos na universidade. Nesse sentido, a Diretriz 64 propõe assegurar as condições necessárias para o exercício pleno das atividades dos servidores, abrangendo aspectos como ambiente, processos e relações de trabalho, de forma a promover um ambiente institucional mais eficaz e acolhedor.

Durante o ano de 2023, a SUGPEPE publicou o [Edital nº 71/2023](#), com objetivo de divulgar as oportunidades do cargo de assistente em administração que não estavam providas aos servidores e às servidoras da UFABC antes da realização do concurso público. Neste

edital, foram oportunizadas 16 (dezesseis) vagas, das quais 7 (sete) servidores(as) foram selecionados pelas áreas e ocuparam as respectivas vagas desocupadas.

Além das vagas oportunizadas no Edital, foram executadas durante o ano de 2023, 42 (quarenta e duas) movimentações de servidores(as) técnico-administrativos(as) de mudança de área (mudança de lotação e exercício) e 78(setenta e oito) movimentações dentro da mesma área de alocação (com mudança apenas de exercício), somando-se 127 (cento e vinte e sete) movimentações durante todo o ano de 2023.

Outras informações importantes referem-se às alterações de FGs (Funções Gratificadas), FCCs (Funções de Coordenador de Curso) e CDs (Cargos de Direção), incluindo os (as) substitutos (as) durante o ano de 2023.

Quadro 1: Dispensas/designações de FG ou FCC e exonerações/nomeações de CD durante o ano de 2023.

Solicitação	Quantidade
Designação de titular ou substituto eventual de FG	132
Dispensa de titular ou substituto eventual de FG	117
Designação de FCC ou de encargo de Vice Coordenador de curso	83
Dispensa de FCC ou de encargo Vice Coordenador de curso	87
Nomeação de titular ou substituto eventual de CD	25
Exoneração de cargo de direção CD ou dispensa do encargo de substituto eventual	29
Designação de substituto temporário (CD, FCC ou FG)	26
Dispensas e designações do rodízio de FCCs	240
Total	739

Fonte: SIMP/SUGEPE

A mobilidade funcional na UFABC desempenha um papel fundamental na motivação dos(as) servidores(as), permitindo-lhes assumir novas atividades, como funções gratificadas, coordenações de cursos, cargos de direção e suas respectivas substituições. Essa prática não apenas possibilita a aquisição de novos conhecimentos e experiências, mas também beneficia a Gestão da Universidade ao contribuir para o alcance de seus objetivos institucionais. Além disso, a mobilidade funcional se apresenta como uma estratégia eficaz para a retenção de talentos no âmbito da UFABC.

5. Capacitação e qualificação de servidores (as)

No Planejamento da Gestão 2022-2026, o Tema 67 propõe aprofundar as condições facilitadoras das relações de trabalho na UFABC, destacando a valorização da contribuição de todas as categorias, conforme estabelecido na Questão 27. Para alcançar esse objetivo, a Diretriz 60 busca fortalecer as ações de capacitação dos servidores, considerando tanto as possibilidades internas quanto externas, promovendo o desenvolvimento contínuo e o reconhecimento do papel fundamental de cada categoria no sucesso institucional.

A estruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, no âmbito das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação e do Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal, traz em suas disposições as formas de desenvolvimento de pessoal. De forma complementar, no âmbito da UFABC, o desenvolvimento dos servidores(as) está disposto através de Resoluções regulamentadas pelo ConsUni (Conselho Universitário) e Portarias da Reitoria e da SUGPEPE.

Seguindo a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas, em conjunto com a [Portaria da Reitoria nº 183/2020](#), portaria interna da UFABC que disciplina a participação dos(as) servidores(as) técnico-administrativos(as) da UFABC em ações de desenvolvimento. Assim, realiza-se no período de julho a setembro o planejamento do Plano de Desenvolvimento de Pessoas - PDP que consiste na identificação, análise, validação e aprovação das necessidades de ações de desenvolvimento a serem implementadas no próximo ano.

Isto se dá através de ação promovida pela DCDP (Divisão de Carreiras e Desenvolvimento de Pessoal), onde cada grande área da Universidade, na responsabilidade do(a) Dirigente e dos(as) servidores(as) por ele(a) indicados(as) realizam em conjunto com suas equipes a verificação das necessidades de ações de aprendizagem a serem desenvolvidas e que estejam relacionadas à consecução dos objetivos institucionais. Após a aprovação das necessidades pelo órgão seccional, as demandas são encaminhadas para aprovação do órgão central. Caso as sugestões registradas sejam acolhidas, é feita uma devolutiva para o início da execução, que deverá ser concluída ao final do ano, com a prestação de contas referente ao que foi realizado.

O Plano de Desenvolvimento de Pessoas – PDP, no ano de 2023, validou 515 (quinhentos e quinze) necessidades de desenvolvimento identificadas para serem trabalhadas durante o referido ano.

Desta forma, em 2023, houve 696 (seiscentas e noventa e seis) participações finalizadas em mais de 330 (trezentas e trinta) ações de desenvolvimento de curta e média

duração, abrangendo 290 (duzentos e noventa) servidores (as), considerando que há servidores (as) que participam de mais de uma ação de desenvolvimento no ano.

Dentre essas ações elencadas, 09 (nove) foram contratadas com 29 (vinte e nove) participações finalizadas, abrangendo 28 (vinte e oito) servidores (as). Foi realizada a divulgação de 91 (noventa e uma) ações de desenvolvimento de curta e média duração no primeiro semestre/2023. Em sua maioria, promovidas pela ENAP (Escola Nacional de Administração Pública) e pela EV.G (Escola Virtual do Governo, uma iniciativa ENAP), nas mais diversas temáticas de interesse da Instituição, tais como: Aquisições e Contratações, Gestão de Orçamento e Finanças, Tecnologia da Informação, Gestão de Pessoas, Desenvolvimento de Líderes, Gestão de Processos, Gestão de Projetos, Inovação, Gestão e Segurança da Informação, Comunicação, Ética, Gestão Pública, Auditoria e Controles Internos, Gestão e Fiscalização de Contratos, Competências Comportamentais e Inclusão.

Entre essas ações, destaca-se o programa de Ambientação e Integração de Novos(as) Servidores(as) Técnico-Administrativos(as), realizado em novembro, que contou com a participação de 36 (trinta e seis) ingressantes de 2023. Essa iniciativa foi idealizada pela DCDP, com o envolvimento de diversas áreas da Universidade.

Salientam-se, também, outras duas ações de desenvolvimento institucionais importantes fomentadas pela DCDP no corrente ano: a formação aos servidores e às servidoras da Comissão Sem Assédio da UFABC e da CISSP (Comissão Interna de Saúde do Servidor Público).

Também foram concedidos 159 (cento e cinquenta e nove) afastamentos do cargo (entre licenças para capacitação e afastamentos para pós-graduação *stricto sensu*), além de 28 (vinte e oito) participações em programa de pós-graduação *stricto sensu* como ação de desenvolvimento em serviço.

No que diz respeito às carreiras profissionais dos(as) servidores(as), apresenta-se, a seguir, o quadro das concessões de progressão/promoção funcional e de incentivo à qualificação realizadas em 2023, abrangendo as categorias de docentes e técnico-administrativos. Essas ações promovem o aprimoramento do nível de conhecimento dos(as) servidores(as) em suas áreas de atuação, além de assegurar o reconhecimento financeiro por meio dos incentivos previstos na legislação.

Quadro 2- Concessões para carreiras docente e técnico-administrativo no âmbito da UFABC.

Categoria	Tipo	Quantidade
Docente	Aceleração da Promoção na	10

	Carreira	
Docente	Progressão na Carreira	251
Docente	Promoção na Carreira	23
Técnico-Administrativo	Incentivo à Qualificação	112
Técnico-Administrativo	Progressão por Capacitação	52
Técnico-Administrativo	Progressão por Mérito	477
TOTAL		925

Fonte: DCDP/SUGEPE

6. Saúde e segurança no trabalho

No contexto do Planejamento da Gestão 2022-2026, o Tema 67 busca aprofundar as condições facilitadoras das relações de trabalho na UFABC. A Questão 29, que trata da viabilização de estratégias para a retenção de talentos, se alinha a essa proposta, enquanto a Diretriz 64 foca em garantir as condições necessárias para o exercício das atividades dos servidores, abrangendo aspectos como ambiente, processos e relações de trabalho. Essas ações visam promover um ambiente mais favorável ao desempenho dos servidores e à continuidade do desenvolvimento institucional.

A SUGEPE, por meio da Divisão de Saúde e Qualidade de Vida (DSQV) durante o ano de 2023, implementou a junta médica com dois médicos peritos na sua composição, nos termos do Decreto nº 11.255/2022. Antes do novo normativo, eram necessários três profissionais para compor uma junta médica, assim, houve mais agilidade, economicidade e produtividade nas análises dos processos dos(as) servidores(as) da Instituição, e para a própria Administração, com necessidade de composição para avaliações periciais que necessitam de junta médica, nos termos da legislação vigente.

Foi implementado o procedimento de "Caracterização de Pessoa com Deficiência – PcD", destinado a servidores(as) que não ingressaram pela cota de PcD nos concursos ou que adquiriram alguma deficiência ao longo de sua trajetória laboral. Essa iniciativa é fundamental para a atualização cadastral e funcional desses(as) servidores(as) junto à SUGEPE, além de assegurar os direitos previstos em lei, como a aposentadoria especial para servidores(as) com deficiência.

Em 2023, por meio da DSQV, foi renovado, por mais um ano, o convênio MIS (Matrícula de Interesse Social) entre SESC e UFABC. Com a renovação, os(as) servidores (as) e estagiários(as) da UFABC inscritos(as) nessa categoria e seus respectivos dependentes,

puderam desfrutar dos serviços e atividades promovidas nas Unidades do SESC de todo o estado de São Paulo gratuitamente ou com preços mais baixos, como espetáculos de teatro, dança, música, artes visuais, cinema, literatura, oficinas, esporte, passeios, entre outras atividades que compõem a gama de ações da Instituição. Durante o ano de 2023, foram emitidas 157 (cento e cinquenta e sete) credenciais aos(às) servidores(as) da UFABC.

O [Programa de Parcerias](#), formalizado pelo [Edital de Chamamento Público nº 01/2022](#), teve continuidade com o objetivo de oferecer descontos e benefícios aos(às) servidores(as) da UFABC e seus dependentes. Em 2023, o programa conta com o credenciamento de 9 (nove) empresas.

Além das parcerias com empresas credenciadas, destaca-se o trabalho conjunto da DSQV com outras Universidades e Institutos Federais ao longo de 2023. Essas colaborações foram essenciais para a realização de avaliações periciais de servidores(as) da UFABC, bem como de servidores(as) de outras Instituições que estavam em trânsito por São Paulo e foram atendidos(as) pela UFABC. O quadro a seguir apresenta um resumo dessas parcerias, que totalizaram 20 (vinte) ao longo do ano.

Quadro 3 – Parcerias da UFABC com outros órgãos para realização de avaliações periciais durante o ano de 2023.

Instituição	Quantidade
Universidade Federal do Pará	1
Universidade Federal de Santa Maria	3
Universidade Federal de Alfenas	1
Universidade Federal Integração Latino-Americana	2
Universidade Federal de São Paulo	1
Universidade Federal Fluminense	1
Universidade Federal do Amapá	2
Universidade Federal de Santa Catarina	1
Universidade Federal do Piauí	1
Universidade Federal de Uberlândia	4
Universidade Federal do Acre	1
Instituto Federal Catarinense	1
Instituto Federal do Paraná	1

Fonte: DSQV/SUGEPE

O quadro a seguir apresenta a consolidação das informações referentes às avaliações periciais e às licenças concedidas a servidores(as) por motivo de saúde ao longo de 2023, em comparação com os dados do ano de 2022.

Quadro 4 – Avaliações periciais e licenças por motivo de saúde durante o ano de 2023.

Tipo	2022	2023
Licença para Tratamento da Própria Saúde	828	844
Licença por Motivo de Doença em Pessoa da Família	95	103
Doação de Sangue	31	48
Licença Gestante	18	12
Licença Gestante – Prorrogação	18	11
Perícias Externas	8	12
Licença por Acidente em Serviço	0	2
Exames Admissionais	84	84
Horários Especiais	10	9

Fonte: DSQV/SUGEPE

Em relação à segurança do trabalho, em 2023, a Seção de Engenharia de Segurança do Trabalho (SEST) realizou diversos treinamentos e palestras voltados à prevenção, saúde e segurança nas mais diversas atividades executadas na UFABC. Esses treinamentos possibilitam disseminar conhecimentos voltados às práticas seguras, além de aproximar toda a comunidade acadêmica da cultura de segurança do trabalho, que é de extrema importância para a prevenção de acidentes e de eliminação ou minimização dos possíveis riscos.

Com a implantação do PGD (Programa de Gestão e Desempenho) na UFABC, a equipe da SEST enfrentou desafios, especialmente no que se refere aos treinamentos de reciclagem dos brigadistas. Muitos desses servidores(as) deixaram de atuar de forma presencial ou comparecem à Universidade em poucos dias da semana, o que resultou em desestímulo e baixa adesão aos treinamentos ao longo de 2023. Para mitigar essa situação, a SEST tem promovido diálogos contínuos visando estabelecer formas de reconhecimento para os(as) servidores(as) que participarem dos próximos treinamentos, considerando a importância de manter a equipe de brigadistas ativa e de garantir documentações essenciais, como o AVCB (Auto de Vistoria do Corpo de Bombeiros), o Seguro Predial, entre outros.

Dentre os treinamentos realizados pela SEST, destacam-se:

I. Formação e Capacitação da Brigada de Incêndio da UFABC

A SEST formou e capacitou, desde o final de 2022 até meados de 2023, 05(cinco) turmas de brigadistas, perfazendo um total de 106 (cento e seis) servidores(as) e prestadores(as) de serviços que participaram dos treinamentos. Os treinamentos tiveram início em novembro de 2022, com duas turmas, uma no dia 09/11 e outra no dia 29/11. Os outros 03 treinamentos ocorreram em 2023, sendo uma turma no dia 15/03 e outras duas turmas no mês de julho, nos dias 04/07 e 18/07.



Treinamento Brigada de Incêndio 2023. Crédito da foto: Douglas Nogueira Pires.

Como parte importante da documentação para obtenção do Auto de Vistoria do Corpo de Bombeiros, após esses treinamentos, a Universidade concluiu a regularização e renovação do seu AVCB em julho de 2023, através do AVCB de nº 647432, que possui a validade até 08/05/2023. Essa documentação refere-se às edificações do bloco A, B, D e K do campus Santo André.

II. Treinamento de Manuseio, Transporte e Armazenagem de líquidos criogênicos

Anualmente, a SEST recebe da CEM (Central Experimental Multiusuário) a solicitação de treinamentos para os(as) usuários(as) do Liquefator de N₂ da Universidade, localizado no campus Santo André. Esses treinamentos têm como objetivo orientar sobre o manuseio seguro de substâncias criogênicas e gelo seco. Em 2023, a SEST promoveu quatro turmas, realizadas em julho, nos dias 10 e 12, e em

setembro, nos dias 12 e 14. Cada turma contou, em média, com 10 participantes, entre servidores(as) e pesquisadores(as) da graduação e pós-graduação da UFABC, reforçando o compromisso com a segurança e a capacitação técnica.

Em 2023, a SEST desempenhou um papel essencial ao atender e emitir pareceres técnicos em 98 chamados e solicitações de viabilidade técnica relacionados à segurança do trabalho, por meio da Central de Serviços. Além disso, respondeu a 122 demandas referentes à entrega de Equipamentos de Proteção Individual (EPIs) para servidores(as) e estagiários(as) da UFABC, reforçando o compromisso com a segurança e o bem-estar no ambiente de trabalho.

7. Pagamentos e Benefícios

O aprofundamento das condições facilitadoras das relações de trabalho na UFABC é um objetivo estratégico destacado no TG7 do Planejamento da Gestão, que visa à retenção de talentos na instituição. Nesse contexto, a meta Q29 estabelece a importância de viabilizar estratégias para alcançar esse propósito. Entre as ações prioritárias, encontra-se a diretriz D64, que propõe assegurar as condições necessárias para o pleno exercício das atividades dos servidores, abrangendo aspectos relacionados ao ambiente, aos processos e às relações de trabalho.

Em 2023, a SUGPEPE, por meio da Divisão de Pagamentos e Benefícios (DPB), dedicou-se à análise e concessão dos benefícios previstos na Lei nº 8.112/1990. Essas ações atenderam servidores(as) efetivos(as) regidos(as) por essa legislação, contratados(as) por tempo determinado, seus respectivos dependentes, bem como servidores(as) aposentados(as) e pensionistas, alcançando os resultados e públicos descritos a seguir.

I. Assistência à Saúde Suplementar

Tal benefício é concedido em valor per capita ao(à) servidor(a)/aposentado(a)/pensionista titular de plano de saúde e/ou odontológico, variando de acordo com a remuneração do titular do plano, com a quantidade de dependentes cadastrados no mesmo plano e com as faixas etárias do titular e de seus dependentes, conforme tabela estabelecida por meio da Portaria MPOG nº 8/2016.

Na UFABC, tal benefício foi concedido em 2023 por meio de Auxílio de Caráter Indenizatório, para os(as) servidores(as) e pensionistas que contrataram planos de saúde e/ou odontológicos diretamente no mercado, ou de forma indireta, para os servidores(as) e

pensionistas que contrataram planos de saúde por meio das operadoras de autogestão conveniadas.

Visando impulsionar tais concessões, a UFABC manteve Acordo de Parceria no ano de 2023 com as seguintes Administradoras de Planos de Saúde, por intermédio do MEC: Aliança – Grupo Qualicorp, AllCare, Benevix e Servix. Contou ainda em 2023 com os convênios estabelecidos com as operadoras de Autogestão ASSEFAZ e GEAP, por intermédio do Órgão Central (atual Ministério da Gestão e Inovação).

Foram beneficiadas 1606 (mil seiscentas e seis) pessoas no ano de 2023, sendo 880 (oitocentos e oitenta) servidores(as), aposentados (as) e pensionistas titulares de planos de saúde e 726 (setecentos e vinte e seis) dependentes de servidores (as) possibilitando o usufruto de serviços médicos e odontológicos por este público com um menor custo no valor das mensalidades.

A SUGEPE, através da Divisão de Pagamentos e Benefícios, tem a perspectiva de manter as parcerias e convênios vigentes para os próximos anos. O principal risco identificado para concessão deste benefício é a defasagem dos valores per capita estabelecidos em relação aos valores das mensalidades dos planos de saúde praticados pelo mercado, o que impossibilita que grande parte do público alvo se inscreva na Assistência à Saúde Suplementar da UFABC. As parcerias e convênios estabelecidos visam mitigar a dificuldade de contratação de planos de saúde e odontológicos pelo público alvo, porém, a atualização do valor do benefício depende de ações do governo federal.

II. Assistência Pré-Escolar

Este benefício foi concedido aos (às) servidores(as) que possuem dependentes de até 6 (seis) anos de idade, visando auxiliar nas despesas pré-escolares, mediante o pagamento mensal do valor de R\$ 321,00 (trezentos e vinte um) reais por criança, por intermédio da folha de pagamento, com desconto de cota-parte que varia de 5% (cinco por cento) a 25% (vinte e cinco por cento) do valor do benefício, de acordo com a remuneração do(a) servidor(a).

Foram atendidas 270 (duzentos e setenta) crianças por intermédio deste benefício no ano de 2023, dependentes de 231 (duzentos e trinta e um) servidores(as) efetivos(as) e temporários(as). O valor pago no exercício em questão foi estabelecido por intermédio da Portaria MP nº 10 de 13/01/2016, DOU em 14/01/2016, que está em vigor desde

01/01/2016 e encontra-se defasado com relação aos valores das mensalidades praticadas pelas instituições escolares particulares do mercado.

Para minimizar os impactos dessa situação, a DSQV mantém parcerias com escolas que oferecem descontos aos servidores(as) da UFABC. Embora a atualização do valor do Auxílio Pré-Escolar dependa de ações do Governo Federal, a SUGEPE, por meio da Divisão de Pagamentos e Benefícios, compromete-se a continuar concedendo o benefício conforme a legislação vigente. Além disso, a DSQV/SUGEPE pretende fortalecer as parcerias com instituições de ensino, garantindo mais opções e apoio aos servidores(as).

III. Auxílio-transporte

Este benefício foi concedido aos(às) servidores(as) que declararam utilizar transporte coletivo no ano de 2023, para custeio parcial da despesa realizada nos deslocamentos residência-trabalho e vice-versa, variando em função dos gastos declarados e vencimento básico de cada servidor.

No ano de 2023, 520 (quinhentos e vinte) servidores(as) efetivos(as) e temporários(as) foram atendidos pela concessão deste benefício. A SUGEPE, por meio da Divisão de Pagamentos e Benefícios, tem a perspectiva de manter a concessão do benefício, garantindo a sua economicidade, conforme estabelece a legislação vigente.

O principal risco identificado no exercício é a falta de pessoal na equipe e meios de consulta eficientes para realizar as verificações necessárias e garantir que o benefício seja concedido sempre observando a escolha dos meios de transporte menos onerosos para a Administração. Tal risco é mitigado com o constante aprimoramento da equipe e utilização dos métodos de consultas disponíveis para verificação dos meios de transporte declarados pelos(as) usuários(as) do benefício.

IV. Auxílio-alimentação

Este benefício atendeu a 1.659 (mil, seiscentos e cinquenta e nove) servidores(as) efetivos(as) e temporários(as) no ano de 2023, para custeio de despesas com alimentação. Houve um reajuste do benefício a partir de 1º de abril de 2023, que passou de R\$458,00 para R\$ 658,00, conforme Portaria MGI Nº 977/2023, possibilitando uma melhoria de atendimento da finalidade a qual se destina.

A SUGEPE, por meio da Divisão de Pagamentos e Benefícios tem a perspectiva de manter a concessão do Auxílio-Alimentação de acordo com as disposições legais vigentes. O principal risco identificado no exercício é a dificuldade de identificar os servidores(as)

que recebem mais de um benefício da mesma natureza por diferentes órgãos públicos, contrariando ao que dispõe a legislação vigente. Visando mitigar tal risco, no ano de 2023, passou a ser requerido o preenchimento do formulário de concessão do benefício para os(as) servidores(as) ingressantes, conforme orientação do Órgão Central (MGI). Além disso, os contracheques dos(as) servidores(as) que declaram possuir vínculos com outros entes públicos não vinculados ao SIAPE (Remuneração Extra-SIAPE) são verificados quanto a este aspecto pela equipe da DPB/SUGEPE.

V. Auxílio-natalidade

No período de janeiro a dezembro de 2023, foram concedidos Auxílios-Natalidade a 24 (vinte e quatro) servidores(as), em decorrência do nascimento ou adoção de 25 (vinte e cinco) crianças. O benefício foi pago em parcela única, com os valores definidos conforme a legislação vigente: R\$ 659,25 para nascimentos até abril/2023, R\$ 988,88 para partos múltiplos (gêmeos) até abril/2023, e R\$ 718,58 para nascimentos a partir de maio/2023, de acordo com a Portaria ME N° 3.424/2019 e a Portaria MGI N° 2.100/2023.

A SUGEPE, por meio da Divisão de Pagamentos e Benefícios tem a perspectiva de manter a concessão do Auxílio-Natalidade, de acordo com as disposições legais vigentes. Não foram identificados riscos na concessão deste benefício.

VI. Despesas com pessoal

Entre 2022 e 2023 ocorreu um aumento de cerca de 10% (dez por cento) nos custos totais com pessoal. Os custos com os(as) servidores(as) de carreira vinculados(as) à UFABC tiveram uma variação positiva de 9% (nove por cento).

O aumento no quadro dos(as) servidores(as) de carreira foi o que contribuiu para este acréscimo. Este quantitativo era de 1.486 (mil quatrocentos e oitenta e seis) em dezembro/2022 e passou para 1.495 (mil quatrocentos e noventa e cinco) em dezembro/2023. Ocorreu também um reajuste remuneratório de 9% (nove por cento) para todos os(as) servidores(as) de carreira a partir da folha de pagamento de maio/2023, dado pela Medida Provisória 1.170/2023, o que impulsionou este aumento. Além desses fatores, as progressões e concessões de incentivos que ocorreram em 2023, previstos na Carreira dos(as) Servidores(as) Técnico-Administrativos(as) em Educação (Lei 11.091/2005) e na Carreira do Magistério Superior (Lei 12.772/2012), contribuíram para esta variação positiva.

Houve uma redução nos custos relacionados às Decisões Judiciais para os(as) servidores(as) de carreira, devido à alteração na forma de cadastro e pagamento das Funções Gratificadas (FG-4 e FG-5). Essas funções foram mantidas na UFABC desde 2019 por força de Decisão Judicial. No entanto, o Órgão Central, atualmente o Ministério da Gestão e Inovação (MGI), reinseriu 46 (quarenta e seis) dessas funções nos sistemas governamentais. Isso possibilitou que parte dos pagamentos fosse retomada via cadastro no SIAPE, a partir da folha de agosto de 2023, abrangendo 19 (dezenove) FG-4 e 23 (vinte e três) FG-5. Apenas 3 (três) FG-5 permaneceram cadastradas e pagas pelo módulo de ações judiciais do Portal SIGEPE.

O custo com servidores(as) de carreira sem vínculo direto com a UFABC apresentou um aumento de 11,20% entre 2022 e 2023. Essa variação positiva é atribuída, em parte, ao reajuste salarial implementado a partir de maio de 2023, conforme a Medida Provisória 1.170/2023. Além disso, houve um acréscimo no número de servidores(as) nessa condição, que passou de 4 (quatro) em dezembro de 2022 para 6 (seis) em dezembro de 2023.

O custo com servidores(as) cedidos(as) com ônus teve uma alteração positiva de 130% entre 2022 e 2023. Além do reajuste remuneratório que ocorreu a partir de maio/2023, dado pela Medida Provisória 1.170/2023, esta variação positiva deve-se, também, ao aumento do quantitativo de servidores(as) nesta condição, que era de 8 (oito) servidores(as) em dezembro de 2022 e passou a ser de 14 (quatorze) servidores(as) em dezembro de 2023.

O custo com servidores(as) contratados(as) temporariamente apresentou um aumento de 16,68% entre 2022 e 2023. Esse crescimento é atribuído ao reajuste salarial implementado a partir de maio de 2023, conforme previsto na Medida Provisória 1.170/2023, e ao aumento no número de servidores(as) nessa modalidade, que passou de 65 (sessenta e cinco) em dezembro de 2022 para 68 (sessenta e oito) em dezembro de 2023.

8. Acompanhamento funcional

Em 2023, a Divisão de Acompanhamento Funcional (DAF) não apenas executou suas atividades rotineiras, mas também se dedicou à análise de riscos relacionados aos diversos institutos funcionais sob sua gestão. O objetivo foi identificar metodologias que garantissem a conformidade e a adoção de boas práticas administrativas. Esse esforço resultou em conquistas concretas e perspectivas para o futuro, que serão detalhadas nos próximos tópicos.

8.1 Risco identificado: Acumulação ilegal de vínculos públicos e privados, Irregularidades em acúmulos legais, violação de regime de Dedicção Exclusiva

Em 2023, foram identificadas 12 (doze) situações concretas e 15 (quinze) situações de intenção de acúmulo de cargos, com base em auditorias realizadas por órgãos de controle interno (CGU) e externo (TCU), consultas no Sistema Eletrônico de Prevenção de Conflito de Interesses (Seci), solicitações de atestados para comprovação de compatibilidade de horários e consultas por e-mail. Essa quantidade representa uma redução de mais de 41% em comparação com o ano de 2022.

Como resultado, foi produzido um Manual sobre Acúmulo de Cargos na UFABC com Outro Vínculo Externo, que contribuiu significativamente para essa diminuição. O manual trouxe maior transparência sobre o tema, ajudando a mitigar os riscos de práticas ilegais de acúmulo e ainda estabeleceu regras claras sobre as possibilidades permitidas.

Em relação às perspectivas futuras, todas as situações de acumulação de vínculos serão analisadas de forma contínua e prévia pela DAF/SUGEPE.

As informações foram obtidas por meio dos sistemas E-pessoal, Seci e DAF/SUGEPE.

8.2 Risco identificado: Ilegalidade / irregularidade em Afastamentos, perda de prazos, prejuízos às atividades fim e meio, desvio de finalidade, inviabilização da segregação de funções, representações disciplinares

Em 2023, a DAF/SUGEPE processou 527 (quinhentos e vinte e sete) afastamentos, tanto nacionais quanto internacionais, com diferentes durações e encargos. Este número representa o segundo maior volume de ocorrências e atividades da DAF/SUGEPE, envolvendo diversas áreas da Universidade. O processo de afastamento possui desdobramentos de controle social e exige atenção tanto nos sistemas internos quanto externos da instituição.

O produto desse trabalho foi a criação da Portaria sobre Afastamentos da Sede e do Cargo, que estabelece os fluxos eletrônicos no SIPAC e os manuais no Portal do Servidor, ambos homologados. O objetivo dessa norma interna é promover uma organização mais eficiente dos conceitos e processos relacionados aos afastamentos. A partir de 2024, espera-se que essa norma traga maior disciplina nas solicitações de afastamento, transparência nas informações,

mitigação de redundâncias nos sistemas, e celeridade no processo. Além disso, estabelecerá diretrizes para normas complementares, garantindo a responsabilização dos envolvidos e proporcionando maior segurança jurídica no manejo do instituto.

As fontes utilizadas para esse acompanhamento e análise incluem os sistemas SCDP, SIGRH, e a própria SUGEPE/DAF.

8.3 Risco identificado: Inviabilização do Registro Eletrônico de Frequência, violação de normas, conflitos internos entre pares e chefias, prejuízos ao trabalho, prejuízos financeiros ao (à) servidor (a)

Em auditorias realizadas pela própria DAF nos registros de frequência, foram detectadas diversas situações irregulares, como o uso incorreto de ocorrências, como "erro/ausência" e "abono chefia", a falta de registro de refeição, a marcação do ponto via VPN ou internet sem fio, além de concessões e permissões não previstas legalmente. Tais irregularidades promovem indisciplina nas rotinas das áreas, interpretação equivocada das normas e disparidade de direitos entre servidores(as), além de ingerência por parte das chefias, o que causa prejuízos claros à administração.

Como produto dessa análise, foi elaborado um Boletim de Frequência e diretrizes para a criação de uma nova norma sobre frequência. A implementação dessas diretrizes visa garantir o uso correto do sistema, assegurar a conformidade, realizar ajustes finos no sistema de registros, mitigar perdas financeiras para os servidores(as) e reduzir conflitos entre colegas de trabalho. Além disso, o apoio às chefias na gestão da frequência e o levantamento de diretrizes para a nova norma sobre o tema são fundamentais para melhorar a administração.

As perspectivas para o futuro incluem a conscientização dos servidores sobre seus direitos e deveres em relação ao controle de frequência, bem como a necessária apropriação adequada do sistema.

As fontes utilizadas para a análise e implementação dessas medidas foram o Sistema SIGRH e a SUGEPE/DAF.