

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO ABC**  
**SUPERINTENDÊNCIA DE GESTÃO DE PESSOAS**

**Relatório de Gestão do ano de 2024 – SUGEPE**

**Santo André**  
**2024**

## Sumário

1. **Introdução**
2. **Projeto: Fortalecer o quadro de servidoras e servidores da UFABC**
  - 2.1. **Concursos e provimento de vagas para as carreiras de Docentes e Técnicos(as) Administrativos(as)**
  - 2.2. **Retorno de servidores(as) da UFABC com exercício em outros órgãos**
  - 2.3. **Utilização de redistribuição para preenchimento de vagas em aberto**
  - 2.4. **Parceria com outras IFEs paulistas para aproveitamento de habilitados(as) de concursos públicos dos quais a UFABC não possui concurso aberto**
3. **Projeto: Mapear as demandas institucionais prioritárias para alocação de cargos no quadro de servidores e servidoras da UFABC**
4. **Projeto: Estratégias de Gestão de Pessoas**
5. **Mobilidade Funcional**
6. **Carreiras e Desenvolvimento de Pessoal**
  - 6.1. **Capacitação e Qualificação de Servidores(as)**
7. **Saúde e Segurança do Trabalho**
8. **Folha de Pagamento e Benefícios**
  - 8.1. **Assistência à Saúde Suplementar**
  - 8.2. **Assistência Pré-Escolar**
  - 8.3. **Auxílio-Transporte**
  - 8.4. **Auxílio-Alimentação**
  - 8.5. **Auxílio Funeral**
  - 8.6. **Auxílio Natalidade**
9. **Folha de Pagamento de Pessoal**
  - 9.1. **Plataforma eSocial**
10. **Programa de Gestão e Desempenho – PGD**
11. **Acompanhamento Funcional**
12. **Informações Orcamentárias**

## 1. Introdução

O relatório a seguir traz os principais resultados alcançados pela SUGEPÉ no ano de 2024 e perspectivas para o ano de 2025, considerando o PDI 2024-2033 e tendo como base a Agenda Prioritária da Gestão 2022 – 2026.

## 2. Projeto: Fortalecer o quadro de servidoras e servidores da UFABC

Este projeto integra a Agenda Prioritária da Gestão para o período de 2022-2026, com a seguinte descrição: “**Fortalecer o quadro de servidoras e servidores da UFABC**” por meio de: (1) realização de concursos para docentes e técnicos(as) administrativos(as); (2) retorno de servidores(as) da UFABC em exercício em outros órgãos; (3) preenchimento de vagas em aberto por meio do instituto de redistribuição; e (4) parceria com outras Instituições Federais de Ensino (IFE) paulistas para aproveitamento de habilitados(as) em concursos públicos, quando a UFABC não possui concurso aberto.

Embora seja uma ação contínua de gestão de pessoas, a SUGEPÉ indicou o ano de 2026 para a finalização do balanço das ações realizadas entre 2022 e 2026. O objetivo é verificar os resultados alcançados nesse período e analisar se as estratégias adotadas estão cumprindo os objetivos institucionais previstos na Agenda Prioritária da Gestão da Universidade (2022-2026).

### 2.1. Concursos e provimento de vagas para as carreiras de Docentes e Técnicos(as) Administrativos(as)

Em 2024, foram realizados **10 (dez)** concursos públicos para cargos de docentes, com o objetivo de fortalecer o quadro da UFABC. Além disso, foram conduzidos **19 (dezenove)** processos seletivos para a contratação de docentes por tempo determinado, conforme a Lei nº 8.745/1993.

Sobre provimento, houve o ingresso de **18 (dezoito)** docentes regidos(as) pela Lei nº 8.112/1990 e **32 (trinta e dois)** docentes contratados(as) por tempo determinado, totalizando **50 (cinquenta)** novos(as) servidores(as) no quadro durante o ano de 2024.

Em 2024, **27 (vinte e sete)** novos(as) servidores(as), regidos(as) pela Lei nº 8.112/1990, ingressaram na carreira técnico-administrativa, contribuindo para o fortalecimento do quadro de servidores da Instituição.

Para o ano de 2025, há expectativa da continuidade dos concursos públicos e processos seletivos para contratação de docentes para preenchimento de vagas desocupadas ou que vierem a vagar durante o próximo exercício.

Sobre concursos para provimento de servidores e servidoras técnico-administrativos(as), houve a finalização de lista de habilitados(as) para cargos com alta rotatividade de ingresso na UFABC do último concurso realizado em 2023, especialmente no que tange ao cargo de Assistente em Administração, Técnico de TI e algumas áreas de Técnico de Laboratório. Importante destacar, também, outras necessidades institucionais mapeadas e que surgiram após o último concurso realizado que precisam ser providas.

Atualmente, três variáveis importantes dificultam o planejamento de concursos para o provimento de cargos técnico-administrativos.

Primeiramente, diversos cargos do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação (PCCTAE) estão extintos ou vedados para novas nomeações, conforme a legislação vigente do Governo Federal. Isso significa que, em caso de vacância desses cargos na UFABC, não é possível realizar novo provimento. Nesses casos, é necessário solicitar ao Ministério da Educação (MEC) a troca do cargo extinto ou vedado por outro que possa ser preenchido, mesmo que a UFABC ainda tenha demanda pelo cargo originalmente ocupado.

Além disso, o MEC atualmente disponibiliza uma lista restrita de cargos para troca, o que não atende a todas as necessidades da universidade.

Por fim, a legislação impõe uma limitação no número de habilitados por concurso. Por exemplo, em um concurso com 1 (uma) vaga, é permitido habilitar apenas 5 (cinco) candidatos(as). Assim, dependendo das demandas institucionais e de eventuais desistências, a lista de habilitados pode se esgotar antes mesmo do término do prazo de validade do concurso — inicialmente de dois anos, prorrogável por mais dois. Isso gera custos adicionais, pois a realização de um novo concurso antes do previsto demanda recursos, e também causa prejuízos institucionais, já que a SUGPEPE não consegue suprir as vagas conforme as necessidades da UFABC. Isso ocorre porque um concurso público exige tempo para a execução de todos os trâmites legais.

Essas três variáveis dificultam e impossibilitam o gerenciamento da gestão de pessoas dos cargos necessários para atingir os objetivos institucionais da UFABC.

Apesar das limitações e dificuldades supracitadas, a SUGPEPE pretende realizar um novo concurso para provimento de cargos da carreira técnico-administrativa para o ano de 2025 para encaminhar as demandas mapeadas e estratégicas para a Universidade.

O andamento dos concursos e processos seletivos da UFABC pode ser acompanhado pelo seguinte endereço: <https://www.ufabc.edu.br/concursos>.

## **2.2. Retorno de servidores(as) da UFABC com exercício em outros órgãos**

A SUGPEPE, em conjunto com a Reitoria, realizou reuniões ao decorrer do ano de 2024 com dirigentes de órgãos onde há servidores(as) do quadro técnico-administrativo da UFABC movimentados(as), com objetivo do retorno desses(as) servidores(as), sendo mais uma alternativa para a recomposição do quadro defasado da UFABC.

Como resultado, em 2024, 4 (quatro) servidores(as) retornaram ao quadro da UFABC, conforme detalhado a seguir: 2 (dois) servidores(as) que estavam em exercício na Superintendência do Patrimônio da União (SPU), 1 (um) servidor que havia se afastado para exercer mandato eletivo de vereador e retornou à UFABC devido à compatibilidade na acumulação de cargos, conforme a legislação vigente, e 1 (uma) servidora que atuava por força de trabalho no Instituto Federal de São Paulo (IFSP). Todos(as) voltaram a compor o quadro de servidores(as) técnico-administrativos(as) da UFABC no período mencionado.

Em 2025, o objetivo é a continuação dessa estratégia com os órgãos, visando recompor o nosso quadro técnico-administrativo de servidores(as).

## **2.3. Utilização de redistribuição para preenchimento de vagas em aberto**

Em 2024, o instituto da redistribuição também foi utilizado como estratégia para fortalecer o quadro de servidores(as) técnico-administrativos(as) e docentes da UFABC. No total, foram realizadas 14 (quatorze) redistribuições para o provimento de vagas desocupadas na Instituição, das quais 8 (oito) já foram concluídas e 6 (seis) estão com processos em andamento, com previsão de conclusão em 2025. Para o próximo ano, a SUGPEPE planeja manter essa estratégia como uma alternativa ágil e eficaz para o preenchimento de cargos estratégicos na UFABC.

## **2.4. Parceria com outras IFEs paulistas para aproveitamento de habilitados(as) de concursos públicos dos quais a UFABC não possui concurso aberto**

Em 2024, a SUGPEPE, em parceria com outras unidades de gestão de pessoas das IFEs do estado de São Paulo, conseguiu prover 2 (dois) cargos estratégicos para a UFABC, para os quais não havia concurso vigente. Um dos cargos foi o de Assistente Social, preenchido junto

ao IFSP (Instituto Federal de São Paulo), e o outro, de Médico Veterinário, preenchido junto à UFSCAR (Universidade Federal de São Carlos).

Para 2025, a estratégia será manter essa parceria com as IFEs para o provimento de cargos estratégicos para os quais a UFABC não possui concurso aberto.

### **3. Projeto: Mapear as demandas institucionais prioritárias para alocação de cargos no quadro de servidores e servidoras da UFABC**

A Agenda Prioritária da Gestão 2022/2026 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 repressada de vagas no quadro de servidoras e servidores da instituição. Essa ação inclui a atualização contínua do mapeamento da demanda reprimida da força de trabalho 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.

Durante o ano de 2024, encaminharam-se ao Ministério da Educação, como já ocorreu nos últimos anos, dois ofícios solicitando a ampliação do Banco de Professor Equivalente (BPEQ) e do Quadro de Referência de Servidores Técnico-Administrativos (QRSTA), conforme registrado no Quadro Fixo do Módulo PTA (Postos de Trabalho e Aprendizagem) do SIGEPE (Sistema de Gestão de Pessoas) do Governo Federal. As solicitações foram fundamentadas nas diretrizes do Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) vigente da UFABC, que estabelece a proporção de 18 (dezoito) alunos por docente nos cursos de graduação e pós-graduação, e de 15 (quinze) alunos por servidor(a) técnico-administrativo(a).

Em 2024, dirigentes da SUGEPE e da Reitoria da UFABC utilizaram as reuniões estratégicas bimestrais, além de outras reuniões ordinárias e extraordinárias, para dialogar e encaminhar o mapeamento e a priorização das demandas de pessoal nas diversas áreas da Universidade. Apesar das limitações de vagas, foi possível atender a demandas importantes, especialmente para cargos técnicos, como Médico Veterinário, Assistente Social, Arquiteto, Engenheiro de Segurança do Trabalho, Estatístico, entre outros.

### **4. Projeto: Estratégias de Gestão de Pessoas**

Este projeto foi incorporado recentemente na Agenda Prioritária da Gestão para o período de 2025-2026 com a seguinte descrição: “Criar um conjunto de princípios normativos e diretrizes para orientar as práticas em gestão de pessoas na UFABC”.

No exercício de 2024, foram realizadas as seguintes ações relacionadas a este projeto:

**Programa de Gestão e Desempenho (PGD):** a SUGPE publicou um conjunto de normas, regramentos manuais, procedimentos, vídeos tutoriais, perguntas frequentes em relação ao PGD para orientar boas práticas de gestão de pessoas aos(as) servidores(as) da UFABC. Esses materiais estão disponíveis no site do PGD: <https://www.ufabc.edu.br/pgd>. Alguns desses documentos foram elaborados em colaboração com outras áreas, como a Reitoria, a ACI e o NTI.

**Saúde do(a) servidor(a):** a SUGPE elaborou, por meio da Divisão de Saúde e Qualidade de Vida - DSQV, o relatório Análise de Afastamentos de Saúde 2022-2023. A DSQV tem se empenhado, desde 2020, em acompanhar as taxas de adoecimento dos servidores e das servidoras da UFABC como forma de direcionar suas ações e manter vigilância em saúde. Dois relatórios anteriores já foram publicados, englobando os biênios 2018-2019 e 2020-2021. No presente exercício, foi disponibilizado para a comunidade o relatório do biênio 2022-2023 Disponível em: <https://www.ufabc.edu.br/servidor/portal-do-servidor/analise-dos-afastamentos-de-saude>.

**Guias Práticos:** a SUGPE iniciou a criação de guias práticos para que o(a) servidor (a), possa ter acesso fácil e completo a todas as informações sobre seus direitos e deveres em diversas situações. O primeiro guia trata de assuntos de Licenças Gestante, Adotante, Paternidade, e Inclusão da criança no Cadastro de Dependentes. O guia está disponível em: <https://www.ufabc.edu.br/servidor/portal-do-servidor/manual-do-servidor-guias-praticos>.

## 5. Mobilidade Funcional

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. Uma dessas estratégias é a mobilidade funcional.

Durante o ano de 2024, **12 (doze)** servidores(as) técnico-administrativos(as) tiveram a oportunidade de se movimentarem e exercer atividades em outra grande área na UFABC e outros(as) **54 (cinquenta e quatro)** tiveram a oportunidade de realizar outras atividades

profissionais com a mudança apenas de exercício, ou seja, permaneceram na grande área e mudaram apenas a Divisão ou Seção de exercício na grande área em que estão lotados(as).

Sobre a mobilidade de Funções Gratificadas (FGs), Funções de Coordenação de Curso (FCCs) e Cargos de Direção (CDs), o consolidado de informações está disposto no Quadro a seguir, totalizando 390 (trezentos e noventa) movimentações para este fim durante o ano de 2024, conforme disposto no Quadro 1.

A mobilidade funcional na UFABC desempenha um papel fundamental na motivação dos(as) servidores(as), permitindo-lhes assumir novas atividades em outras áreas da UFABC, bem como, exercer 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.

Em 2025, o planejamento é iniciar a elaboração de normativo com diretrizes sobre a mobilidade funcional na UFABC para melhor transparência, clareza, e especialmente, oportunizar mais condições facilitadoras de mobilidade funcional na Instituição.

**Quadro 1:** Dispensas/designações de FGs ou FCCs e exonerações/nomeações de CDs no ano de 2024.

| <b>DISPENSAS/DESIGNAÇÕES DE FG OU FCC E<br/>EXONERAÇÕES/NOMEAÇÕES DE CD</b>     |                   |
|---------------------------------------------------------------------------------|-------------------|
| <b>DEMANDA</b>                                                                  | <b>QUANTIDADE</b> |
| Designação de titular ou substituto eventual de FG                              | 92                |
| Dispensa de titular ou substituto eventual de FG                                | 92                |
| Designação de FCC ou de encargo de Vice-Coordenador de curso                    | 41                |
| Dispensa de FCC ou de encargo Vice-Coordenador de curso                         | 39                |
| Nomeação de titular ou substituto eventual de CD                                | 23                |
| Exoneração de cargo de direção CD ou dispensa do encargo de substituto eventual | 22                |
| Designação de substituto temporário (CD, FCC ou FG)                             | 23                |



|                                               |    |
|-----------------------------------------------|----|
| Dispensas e designações do rodízio de FCCs    | 26 |
| Designação de coordenador de curso sem função | 2  |

Fonte: SIMP/SUGEPE

## 6. Carreiras e Desenvolvimento de Pessoal

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 e das servidoras da UFABC, considerando tanto as possibilidades internas quanto externas, promovendo o desenvolvimento contínuo e o reconhecimento do papel fundamental de cada categoria no sucesso institucional.

### 6.1. Capacitação e Qualificação de Servidores(as)

O Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP) 2024 validou **662 (seiscentos e sessenta e duas)** necessidades de desenvolvimento a serem trabalhadas ao longo do ano. Durante o ano de 2024, foram registradas 410 (quatrocentas e dez) participações concluídas em mais de 339 (trezentos e trinta e nove) ações de desenvolvimento de curta e média duração, abrangendo cerca de 258 (duzentos e cinquenta e oito) servidores(as).

Dentre essas iniciativas, 9 (nove) ações foram contratadas com recursos orçamentários de capacitação, no valor total de R\$ 119.710,50, totalizando 70 (setenta) participações de servidores(as).

Além disso, foram concedidos 169 (cento e sessenta e nove) afastamentos do cargo, incluindo licenças para capacitação e afastamentos para pós-graduação stricto sensu, 1(um) afastamento para pós-doutorado de técnico-administrativo e 4 (quatro) afastamentos para estudos no exterior destinados aos(as) servidores(as) técnico-administrativos(as).

Adicionalmente, 13 (treze) servidores(as) técnico-administrativos(as) participaram de programas de pós-graduação stricto sensu simultaneamente ao exercício de suas funções, como parte das ações de desenvolvimento em serviço.

a) PROEC - Projeto Pós-Graduar: Escola Preparatória para a Pós-Graduação em Humanidades

No Processo Seletivo de 2024, foram disponibilizadas 15 vagas destinadas a técnicos administrativos da UFABC, com o objetivo de preparar servidores graduados para o ingresso em programas de pós-graduação na área de Humanidades. Ao final de 2024, 04 servidores concluíram o projeto. Coube a SUGEPE/DCDP, após a publicação do Edital, divulgar as vagas ofertadas às servidoras e servidores técnico-administrativos. Também colaboramos com o Projeto divulgando a abertura do PROCESSO SELETIVO PARA TUTORES/AS – PÓS-GRADUAR 2024 - IDIOMAS E ELABORAÇÃO DE PROJETOS, com a finalidade de selecionar servidores voluntários para tutorias remotas de elaboração de projetos de pesquisa e de idiomas para fins específicos. Aos/às tutores/as de elaboração de projetos cabe acompanhar o/a aluno/a na construção de um pré-projeto, apto a participar de processos seletivos de pós-graduação ao final do período de aulas. Os/as tutores/as de idiomas, por sua vez, deverão oferecer os conteúdos mínimos que tornem o/a aluno/a apto/a a participar de provas de proficiência em processos seletivos de pós-graduação. Cumpridos os requisitos básicos esperados das tutorias, os/as tutores/as têm inteira autonomia para usar os recursos didáticos que considerarem mais convenientes. Os representantes da SUGEPE compareceram a aula inaugural 2024, cujo tema foi "A escolha do tema e o caos inicial: construindo perguntas de pesquisa", realizado no dia 13 de abril de 2024 tendo como Ministrante a Profa. Dra. Roberta Peres (UFABC) e a abertura realizada pela Profa. Dra. Mônica Schröder (Vice-Reitora UFABC).

b) PROGRAD - Formação para Coordenações de Curso

A PROGRAD, em parceria com as direções dos Centros e com a participação da Profa. Fernanda Graziela e do Prof. Marcelo Caetano, identificou a necessidade de qualificar servidores(as) docentes e técnicos(as) administrativos(as) que atuam junto aos cursos de graduação e às coordenações de curso. A primeira edição do evento contou com quatro encontros mensais, realizados entre fevereiro e maio de 2024, abordando temas relacionados à atuação e ao desempenho das coordenações de curso. Inicialmente, foram ofertadas 45 vagas, ampliadas para 60 devido à alta demanda. No total, 80 servidores(as) participaram da formação, sendo 61 docentes e 19 técnicos(as) administrativos(as).

A SUGPE/DCDP atuou em conjunto, prestando apoio quanto à formalização do evento, ficando responsável pela divulgação junto aos(às) servidores(as), promovendo as inscrições, acompanhando a presença e emitindo certificados a todos(as) os(as) participantes que obtiveram, no mínimo, 75% de presencialidade.

**Quadro 2:** Quantidade de ações de desenvolvimento ofertados e de servidores(as) capacitados(as), por mês e ano, em unidades - Fonte: DCDP/SUGPE.

| Mês          | 2024                                                  |                                       |
|--------------|-------------------------------------------------------|---------------------------------------|
|              | Quantidade de ações de desenvolvimento <sup>1 2</sup> | Quantidade de servidores <sup>3</sup> |
| Janeiro      | 63                                                    | 28                                    |
| Fevereiro    | 74                                                    | 42                                    |
| Março        | 80                                                    | 33                                    |
| Abril        | 65                                                    | 38                                    |
| Mai          | 81                                                    | 87                                    |
| Junho        | 63                                                    | 27                                    |
| Julho        | 38                                                    | 29                                    |
| Agosto       | 55                                                    | 31                                    |
| Setembro     | 55                                                    | 27                                    |
| Outubro      | 62                                                    | 36                                    |
| Novembro     | 37                                                    | 22                                    |
| Dezembro     | 16                                                    | 10                                    |
| <b>TOTAL</b> | <b>689</b>                                            | <b>410</b>                            |

<sup>1</sup> Há cursos que são oferecidos e viabilizados em mais de um mês no ano.

<sup>2</sup> Referência: mês de término do curso.

<sup>3</sup> Há servidores(as) que participam de mais de um curso no ano.

A tabela a seguir apresenta os dados referentes à concessão de progressões e promoções funcionais, bem como aos incentivos à qualificação concedidos em 2024, para as categorias de docentes e técnicos-administrativos.

**Quadro 3** – Progressões, promoções funcionais e incentivos à qualificação concedidos – 2024 - Fonte: DCDP/SUGPE

|         |                                    |    |
|---------|------------------------------------|----|
| Docente | Acumulação da Promoção na Carreira | 04 |
|---------|------------------------------------|----|

|                              |                            |     |
|------------------------------|----------------------------|-----|
| Docente                      | Progressão na Carreira     | 210 |
| Docente                      | Promoção na Carreira       | 22  |
| Técnico(a)-administrativo(a) | Incentivo à Qualificação   | 83  |
| Técnico(a)-administrativo(a) | Progressão por Capacitação | 30  |
| Técnico(a)-administrativo(a) | Progressão por Mérito      | 459 |
| TOTAL                        |                            | 806 |

O investimento em ações de desenvolvimento e qualificação para os(as) servidores(as) gera impactos significativos na qualidade do trabalho e no desenvolvimento profissional, com resultados diretamente ligados à eficiência, inovação e motivação no ambiente de trabalho, nos quais destacam-se:

#### **a) Incremento de Conhecimento nas Áreas de Atuação**

A qualificação continuada eleva o nível de conhecimento técnico e comportamental dos(as) servidores(as), permitindo melhor domínio das atividades desempenhadas e resolução de problemas. Isso reflete em maior produtividade, serviços mais bem executados e alinhados às demandas institucionais.

#### **b) Identificação de Talentos**

As ações de desenvolvimento também são uma importante ferramenta para identificar habilidades e competências específicas dos(as) servidores(as). Essa identificação facilita a alocação de talentos em posições estratégicas na Universidade, maximizando o aproveitamento de potencial humano e promovendo inovações dentro da instituição.

#### **c) Reconhecimento e Incentivos Funcionais**

A valorização do aprendizado é reconhecida por meio de incentivos salariais previstos na legislação, como o incentivo à qualificação, progressão por mérito e por capacitação. Esses mecanismos reforçam a importância do desenvolvimento contínuo, impactando diretamente na motivação do corpo de servidores e incentivando a busca por novos conhecimentos.

#### **d) Promoção de Progressões e Promoções Funcionais**

Para servidores(as) técnico-administrativos(as) e docentes, a participação em capacitações contribui para a obtenção de progressões e promoções funcionais, promovendo a ascensão profissional e recompensando os esforços dedicados ao aperfeiçoamento.

Ao sistematizar os impactos, percebe-se que o estímulo ao aprendizado não apenas fortalece as competências individuais, mas também potencializa os resultados institucionais, criando um ambiente dinâmico e focado no desenvolvimento humano e organizacional.

Com base nas principais necessidades identificadas no Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP), planeja-se implementar ações de desenvolvimento organizadas por meio do Programa de Multiplicadores, para o próximo exercício, no qual servidores e servidoras atuarão como disseminadores de conhecimento, fortalecendo a capacitação interna e a troca de experiências.

No exercício atual, foram identificados riscos significativos que impactam tanto a execução das ações planejadas quanto as perspectivas futuras de desenvolvimento. A seguir, apresentam-se os principais riscos enfrentados, suas implicações e estratégias de mitigação:

#### a) Disponibilidade Orçamentária

- **Descrição do Risco:** Limitações orçamentárias comprometem a execução plena das ações de desenvolvimento previstas no Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP), incluindo capacitações e projetos estruturantes.
- **Impactos:** Redução no alcance e na qualidade das capacitações oferecidas, adiamento de projetos estratégicos e dificuldade em cumprir metas institucionais.
- **Mitigação:**
  - Priorização de ações essenciais no PDP com base em impacto estratégico;
  - Monitoramento contínuo do orçamento e ajuste dinâmico das ações previstas.

#### b) Adesão dos Servidores e das Servidoras às Ações de Desenvolvimento Ofertadas

- **Descrição do Risco:** Baixa participação dos servidores e das servidoras nas ações de desenvolvimento ofertadas pode comprometer a eficácia das ações planejadas e os objetivos de desenvolvimento institucional.
- **Impactos:** Subutilização de recursos destinados à capacitação, manutenção de lacunas de conhecimento e menor impacto na produtividade organizacional.
- **Mitigação:**
  - Divulgação ampla e estratégica das capacitações, destacando sua relevância e benefícios diretos aos(as) servidores(as).

- Personalização das ofertas de capacitação com base em levantamentos de interesse e necessidades reais.
- Incentivos para participação, como reconhecimento institucional e progressões funcionais associadas às capacitações.

**c) Insuficiência de servidores(as) na Divisão de Carreiras e Desenvolvimento de Pessoal – DCDP/SUGEPE para Implementar as ações.**

- **Descrição do Risco:** Insuficiência de pessoal na Divisão responsável pela implementação dos projetos compromete prazos e qualidade das entregas previstas.
- **Impactos:** Sobrecarga da equipe existente, atraso na execução dos projetos e dificuldade em atender as demandas institucionais.
- **Mitigação:**
  - Automatização de processos e utilização de tecnologias para otimizar o trabalho da equipe;
  - Priorizar ações de maior impacto estratégico, garantindo que as pessoas da equipe disponíveis sejam alocadas de forma eficiente;
  - Reforço de servidores e servidoras na equipe.

A adoção dessas estratégias de mitigação é essencial para minimizar os riscos e assegurar que as realizações futuras sejam alcançadas, promovendo a continuidade do desenvolvimento institucional e o fortalecimento das capacidades organizacionais.

## **7. Saúde e Segurança do 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, alinha-se a essa proposta, enquanto a Diretriz 64 foca em garantir as condições necessárias para o exercício das atividades dos(as) servidores(as), abrangendo aspectos como ambiente, processos e relações de trabalho. Essas ações visam promover um ambiente mais favorável ao desempenho dos(as) servidores(as) e à continuidade do desenvolvimento institucional. Assim, a saúde e segurança do trabalho de servidores e servidoras enquadram-se neste tópico.

Durante o ano de 2024, foi finalizado o estudo a respeito de absenteísmo laboral, fatores de saúde e adoecimento no trabalho, que abrangem os anos de 2022 e 2023, consolidado por

meio do documento Análise dos afastamentos de saúde dos servidores da UFABC: biênio 2022-2023.

Em geral, quanto às causas de afastamento, as afecções respiratórias foram as mais prevalentes no período, seguidas pelos transtornos mentais, que, apesar de apresentarem quase a metade dos números de afastamentos em relação à causa mais prevalente (afecções respiratórias), resultaram no dobro de dias de trabalho de ausência das pessoas servidoras da UFABC. Verifica-se que os problemas de saúde mental são as principais causas de ausência no trabalho, além de estarem associados a diversas comorbidades e à redução da capacidade laborativa de servidores e servidoras.

Com o referido relatório, foi possível realizar um diagnóstico dos afastamentos de saúde dos servidores e das servidoras, para subsidiar ações futuras por parte da DSQV, de atenção à saúde física e mental, atuando sobre os determinantes mais significativos quanto ao adoecimento das pessoas trabalhadoras e sobre ações de promoção à saúde. Levantamentos e estudos como estes são fundamentais para subsidiar o estabelecimento de princípios, diretrizes e ações para promoção da saúde, tanto mental quanto física, de servidoras e servidores, conforme o Plano de Desenvolvimento Institucional da UFABC 2024-2033. Para o exercício de 2025, pretende-se iniciar a consolidação das informações de afastamentos de saúde do biênio 2024-2025 para um novo estudo.

No que tange à medicina do trabalho, foram retomados os procedimentos para contratação de empresa para a retomada do Programa de Exames Médicos Periódicos para os servidores e servidoras da UFABC. Além disso, realizou-se a contratação por concurso público de uma profissional médica do trabalho, que já tem atuado na realização de exames médicos admissionais, totalizando **67 (sessenta e sete)** atendimentos em 2024, bem como na análise para caracterização denexo técnico epidemiológico para doenças do trabalho e acidentes em **2 (duas)** situações. Os exames médicos periódicos são fundamentais para o acompanhamento da vida laboral dos servidores e servidoras e avaliação das medidas de segurança quanto à efetividade na prevenção de doenças e acidentes relacionados ao trabalho, podendo tornar-se importante ferramenta de subsídio para elaboração de uma Política de Segurança e Saúde no Trabalho e de Prevenção de Riscos Ocupacionais, em conjunto com outros setores como a SEST/SUGEPE (Seção de Engenharia de Segurança do Trabalho) e a PROAP, conforme prevê o PDI. Para 2025, o objetivo é a conclusão do processo de contratação da empresa e retomar efetivamente o Programa de Exames Médicos Periódicos na UFABC.

O programa de Parcerias está, até o momento, com **9 (nove)** instituições de ensino cadastradas com diferentes descontos para servidores(as) e seus dependentes conforme link: <https://www.ufabc.edu.br/servidor/portal-do-servidor/programa-de-parcerias>. As parcerias proporcionam capacitação nas diversas áreas do conhecimento, tanto para servidores(as) quanto aos seus dependentes. Em 2025, pretende-se continuar com o Programa.

O convênio de categoria MIS (Matrícula de Interesse Social) entre SESC (Serviço Social do Comércio) e UFABC, que foi renovado para o ano de 2024, proporcionou a adesão de **233 (duzentos e trinta e três)** servidores e servidoras, para usufruir dos serviços e atividades promovidas nas Unidades do SESC do 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 2024, foi instituído procedimento de aposentadoria especial para PcDs (Pessoas com Deficiência), cuja avaliação para caracterização da deficiência e o seu grau tem sido realizada por profissionais do Serviço Social e Perícia Médica da DSQV através do instrumental baseado no Índice de Funcionalidade Brasileiro – IFBRA. Durante o ano de 2024, foram realizados **4 (quatro)** processos e **8 (oito)** avaliações com a contribuição das assistentes sociais da Pró-reitora de Assuntos Comunitários e Políticas Afirmativas da Universidade Federal do ABC - PROAP. Ademais, foi realizada uma primeira capacitação entre profissionais médicos peritos e assistentes sociais da SUGEPE e PROAP, por iniciativa da DSQV, a fim de qualificar o processo de avaliação, buscando por mais uniformidade nas decisões.

Em 2024, a DSQV iniciou a estruturação de uma equipe multiprofissional de saúde com uma médica do trabalho, uma enfermeira e uma assistente social. Houve o início de atendimento da equipe multiprofissional com **53 (cinquenta e três)** atendimentos. Destacam-se os atendimentos realizados inicialmente pela enfermeira da DSQV, e depois, com o ingresso das demais pessoas na equipe, referem-se, especialmente, no acompanhamento de servidores e servidoras em processo de retorno ao trabalho após um longo período de afastamento por motivo de saúde. No total, foram atendidos (as) **17 (dezesete)** servidores e servidoras dos quais **08 (oito)** foram mantidos(as) em acompanhamento contínuo.

Com a contratação de uma médica do trabalho e de uma assistente social, que se unem à enfermeira já existente, a DSQV formou uma equipe multiprofissional para atender servidores e servidoras e acompanhar casos mais complexos. Para 2025, pretende-se estruturar o fluxo de trabalho dessa equipe, incluindo intervenções técnicas para o acompanhamento de servidores com longos períodos de afastamento, apoiando sua reintegração ao trabalho no momento

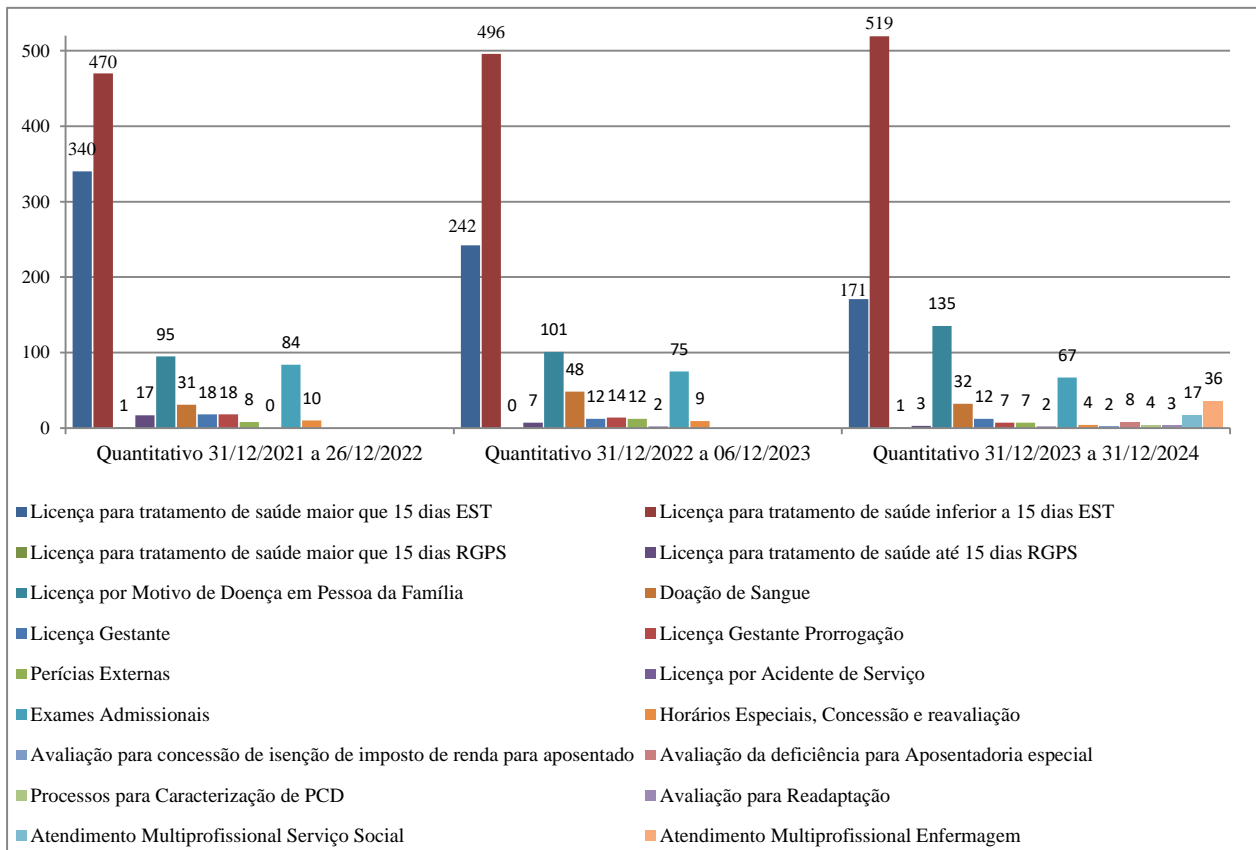


adequado e avaliando sua capacidade laborativa, quando necessário. Também estão previstos acompanhamentos de trabalhadores afastados por mais de 15 dias para cuidar de familiares, oferecendo suporte às suas demandas. Além disso, será iniciado um levantamento sobre o número e o perfil de servidores e servidoras PcD, de diferentes raças/etnias e LGBTQIAPN+, com o objetivo de identificar possíveis demandas de trabalho. Esse levantamento poderá ser realizado em parceria com a CoPA (Comissão Permanente de Acessibilidade) e a CPET (Comissão Especial para Pessoas Transgêneras, Transexuais e Travestis).

Durante o ano de 2024, foram realizadas juntas médicas dos servidores e das servidoras com recursos de tecnologia que permitem o atendimento à distância, quando necessário, na qual uma médica perita da DSQV atende presencialmente e o outro profissional perito, por videoconferência, a fim de viabilizar a realização de avaliações em cooperação com profissionais de outras universidades que compõe o SIASS (Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor Público Federal), ampliando as possibilidades de cooperação entre as diversas instituições, além de manter a realização de juntas periciais em caso de impedimento de uma das profissionais do quadro da DSQV ou em caso de análises recursais. Com resultado desta ação, a DSQV consegue analisar os casos que necessitam de avaliações periciais no tempo necessário e adequado.

Em 2024, a SUGPEPE iniciou a elaboração de guias práticos para servidores e servidoras, com o objetivo de facilitar o acesso a informações completas sobre direitos e deveres relacionados à gestão de pessoas. Nesse contexto, a DSQV publicou o Guia Prático sobre Licença Gestante, Licença Paternidade, Licença Adotante e inclusão de cadastro da criança como dependente. O material está disponível em: [https://www.ufabc.edu.br/images/servidor/cartilha\\_sugepe\\_gestante\\_adotante\\_paternidade.pdf](https://www.ufabc.edu.br/images/servidor/cartilha_sugepe_gestante_adotante_paternidade.pdf)

**Gráfico 1 - DSQV em números (2022, 2023 e 2024) – Fonte: DSQV/SUGEPE**



Em 2024, a Seção de Engenharia de Segurança do Trabalho (SEST) realizou treinamentos e palestras voltados à prevenção, saúde e segurança nas diversas atividades executadas na UFABC. Essas ações contribuíram para disseminar práticas seguras e aproximar a comunidade acadêmica da cultura de segurança, essencial para prevenir acidentes e eliminar ou minimizar riscos.

Com a implantação do Programa de Gestão de Desempenho (PGD) e a greve dos servidores, que durou quase quatro meses (de 13 de março a 2 de julho de 2024), a SEST enfrentou dificuldades, especialmente na realização dos treinamentos de reciclagem dos brigadistas.

Para incentivar a participação nos próximos treinamentos, a Seção tem mantido diálogo constante para implementar um sistema de reconhecimento aos servidores que colaborarem nessas atividades. Essa participação é fundamental tanto para a manutenção da equipe de brigadistas quanto para a obtenção de documentações importantes, como o Auto de Vistoria do Corpo de Bombeiros (AVCB) e o Seguro Predial.

Para 2025, a expectativa é realizar treinamentos da brigada de incêndio para cinco turmas, formando 100 brigadistas com atividades teóricas e práticas, preparados para atuar em

situações de emergência. Essas ações são fundamentais para garantir a segurança da comunidade acadêmica e a preservação do patrimônio público.

Durante o exercício, a SEST respondeu e atendeu a **99 (noventa e nove)** chamados de solicitações de análise de viabilidade técnica das áreas da UFABC. Todos os chamados foram devidamente respondidos com a realização de análises técnicas e avaliação de Segurança do Trabalho, desta forma, não há demanda reprimida em relação aos chamados de análise de viabilidade técnicas abertas na Central de Serviços. A perspectiva da SEST para 2025 é atender 100% dos chamados de análise de viabilidade técnica, considerando aspectos como a disponibilidade de recursos, capacidade tecnológica, requisitos técnicos, compatibilidade com normas e regulamentos, entre outros. Ao realizar o estudo de viabilidade técnica, é possível identificar antecipadamente possíveis obstáculos e desafios em relação à Segurança do Trabalho que podem surgir ao longo da atividade, permitindo a implementação de medidas preventivas e a adoção de soluções adequadas, visando à segurança da comunidade acadêmica.

Em 2024, a SEST respondeu e atendeu a **163 (cento e sessenta e três)** chamados de solicitações de EPI. Todas as solicitações de EPIs foram devidamente atendidas com o fornecimento dos equipamentos de segurança adequados ao risco, de acordo com as normas regulamentadoras vigentes e avaliação técnica da SEST; portanto, não há demanda reprimida em relação aos chamados de solicitação de EPI abertas na Central de Serviços. A perspectiva da SEST para 2025 é atender 100% dos chamados de fornecimento de EPIs, considerando aspectos relativos aos riscos ocupacionais como a disponibilidade de recursos, capacidade tecnológica, requisitos técnicos, compatibilidade com normas e regulamentos, entre outros. O fornecimento de Equipamentos de Proteção Individual (EPI) é fundamental para garantir a saúde e a segurança dos trabalhadores, evitando acidentes de trabalho e doenças ocupacionais.

Durante o ano de 2024, a SEST realizou apenas a investigação de **02 (dois)** acidentes do trabalho, sendo um configurado como acidente de trajeto e o outro como acidente típico. Todas as recomendações técnicas foram realizadas visando à proteção e segurança para que outros eventos desta natureza não voltem a ocorrer. A meta da SEST para 2025 é acidente zero, ou seja, trabalhar para que não ocorra nenhum tipo de acidente de trabalho nas dependências da Universidade e nem mesmo acidentes de trajeto, por meio de capacitações periódicas e diálogos de segurança para implantar uma cultura de prevenção na comunidade acadêmica.

Em 2024, a Seção de Engenharia de Segurança do Trabalho (SEST) realizou **06 (seis)** perícias técnico-administrativas para avaliar solicitações de adicional ocupacional de

insalubridade, com a elaboração dos respectivos laudos técnicos. Para 2025, a perspectiva é atender integralmente todas as demandas dessa natureza, garantindo a emissão dos laudos técnicos de insalubridade e periculosidade, elaborados por profissional legalmente habilitado.

## **8. Folha de Pagamento e Benefícios**

O aprofundamento das condições que facilitam as relações de trabalho na UFABC é um objetivo estratégico destacado no TG7 do Planejamento da Gestão, voltado à retenção de talentos na instituição. Alinhada a esse propósito, a meta Q29 define a necessidade de implementar estratégias eficazes para alcançá-lo. Entre as ações prioritárias, destaca-se a diretriz D64, que busca garantir condições adequadas para o pleno desempenho das atividades dos(as) servidores(as), considerando fatores relacionados ao ambiente, aos processos e às relações de trabalho. Uma das principais estratégias para cumprir essa diretriz é a oferta de remuneração e benefícios adequados ao corpo de servidores(as) da UFABC.

Em 2024, a SUGEPE, 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

### **8.1. Assistência à Saúde Suplementar**

Tal benefício é concedido em valor per capita ao(à) servidor(a), aposentado(a) ou pensionista titular de plano de saúde e/ou odontológico, variando de acordo com a remuneração da pessoa titular do plano, com a quantidade de dependentes cadastrados no mesmo plano e com as faixas etárias do(a) titular e de seus dependentes, conforme valores estabelecidos por meio das tabelas constantes na [Portaria MP Nº 8, de 13/01/2016](#) (vigente até abril/2024) e a [Portaria MGI Nº 2829, de 29/04/2024](#) (vigente a partir de maio/2024) e critérios estabelecidos pela [INSTRUÇÃO NORMATIVA SGP/SEDGG/ME Nº 97, DE 26 DE DEZEMBRO DE 2022](#).

Na UFABC, tal benefício foi concedido em 2024 por meio de Auxílio de Caráter Indenizatório para as pessoas que contrataram planos de saúde e/ou odontológicos diretamente no mercado, ou de forma indireta, para as pessoas 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 2024 com as seguintes Administradoras de Planos de Saúde, por intermédio do Ministério da Educação (MEC): Aliança – Grupo Qualicorp, AllCare, Benevix e Servix.

Contou, ainda em 2024, com os convênios estabelecidos com as operadoras de Autogestão ASSEFAZ e GEAP, por intermédio do Órgão Central (atual Ministério da Gestão e Inovação em Serviços Públicos).

Foram beneficiadas **1.596(mil quinhentas e noventa e seis)** pessoas no ano de 2024, sendo **863 (oitocentos e sessenta e três)** pessoas servidoras, aposentadas e pensionistas titulares de planos de saúde e **733 (setecentos e trinta e três)** dependentes de servidores(as), possibilitando o usufruto de serviços médicos e odontológicos por este público com um menor custo no valor das mensalidades.

A Divisão de Pagamentos e Benefícios tem a perspectiva de manter as parcerias e convênios vigentes para o próximo exercício.

O reajuste dado a partir de maio/2024 trouxe uma evolução significativa no impacto do benefício, entretanto, a defasagem dos valores per capita estabelecidos em relação aos valores das mensalidades dos planos de saúde praticados pelo mercado ainda continua sendo o principal risco identificado, uma vez que o reajuste da tabela não ocorre na mesma frequência e proporção das mensalidades dos planos de saúde ofertados 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 e planos de saúde e odontológicos pelo público alvo, porém, a atualização do valor do benefício depende de ações do Governo Federal.

Os procedimentos e legislação relacionada a este tópico podem ser consultados na página [Planos de Saúde – Assistência à Saúde Suplementar](#)

## 8.2. Assistência Pré-escolar

Este benefício foi concedido às pessoas servidoras que possuem dependentes de até 6 (seis) anos de idade, visando auxiliar nas despesas pré-escolares mediante o pagamento do valor unitário de R\$ 321,00 (até abril/2024) e R\$ 484,90 (a partir de maio/2024), conforme valor estabelecido por meio da [Portaria MP N° 10/2016](#) (em vigor até abril/2024), [Portaria MGI N° 2.897/2024](#) (em vigor a partir de maio/2024) e disposições do [Decreto N° 977/1993](#).

As pessoas beneficiadas também contribuem para o custeio da Assistência Pré-Escolar, mediante o desconto de cota-parte que varia de 5% a 25% do valor do benefício, de acordo com a remuneração.

Foram atendidas **254 (duzentos e cinquenta e quatro)** crianças por intermédio deste benefício no ano de 2024, dependentes de **217 (duzentos e dezessete)** pessoas beneficiadas

vinculadas ao regime estatutário (Lei nº 8112/1990) e, também, contratação pelo tempo determinado (Lei nº 8745/1993).

O reajuste do valor do benefício em 51% a partir de maio/2024, trouxe uma melhoria significativa para as pessoas beneficiadas, possibilitando uma cobertura mais ampla das despesas de seus dependentes, entretanto, o valor atual ainda se encontra defasado com relação aos valores das mensalidades praticados pelas instituições escolares particulares do mercado.

Na tentativa de mitigar tal impacto, a DSQV, mantém parceria com algumas escolas, que oferecem desconto para os servidores e as servidoras da UFABC, conforme informações constantes na página [Programa de Parcerias](#).

A atualização do valor do benefício depende de ações do Governo Federal, porém a DPB tem a perspectiva de manter, para o próximo ano, a concessão do Auxílio Pré-Escolar de acordo com as disposições legais vigentes e a DSQV tem a intenção de cultivar as parcerias com instituições escolares de ensino.

Os procedimentos e legislação relacionada a este tópico podem ser consultados na página [Auxílio Pré-Escolar](#).

### **8.3. Auxílio-Transporte**

Este benefício foi concedido às pessoas servidoras que declararam utilizar transporte coletivo no ano de 2024, para custeio parcial da despesa realizada nos deslocamentos residência-trabalho e vice-versa, variando em função dos gastos declarados e vencimento básico da pessoa.

No ano de 2024, **493 (quatrocentos e noventa e três)** pessoas vinculadas ao regime estatutário (Lei nº 8112/1990) e contratadas por tempo determinado (Lei nº 8745/1993) foram atendidas pela concessão deste benefício.

A Divisão de Pagamentos e Benefícios tem a perspectiva de manter a concessão do benefício para o próximo ano, garantindo a sua economicidade, conforme estabelece a legislação vigente.

O principal risco identificado no exercício é o aumento dos valores solicitados para a concessão do benefício de deslocamento a localidades mais distantes, devido ao novo modelo do Programa de Gestão de Desempenho (PGD), que, a partir de novembro de 2024, exigirá uma presença mínima semanal. Para evitar que a Administração enfrente custos excessivos nessas concessões, são adotados métodos de consulta disponíveis para verificar os meios de

transporte declarados pelos(as) solicitantes do benefício, assegurando que a concessão ocorra com foco na economicidade.

Os procedimentos e legislação relacionada a este tópico podem ser consultados na página [Auxílio Transporte](#).

#### **8.4. Auxílio-Alimentação**

Este benefício atendeu a **1.633 (mil, seiscentos e trinta e três)** pessoas servidoras vinculadas ao regime estatutário (Lei nº 8112/1990) e contratadas por tempo determinado (Lei nº 8745/1993) para custeio de despesas com alimentação.

O valor individual era de R\$ 658,00 até abril de 2024, conforme estabelecido por meio da [Portaria MGI Nº 977/2023](#), e passou para o valor individual de R\$ 1.000,00 a partir de maio/2024, conforme estabelecido por meio da [Portaria MGI Nº 2.797/2024](#), possibilitando uma melhoria de atendimento da finalidade a qual se destina.

A Divisão de Pagamentos e Benefícios tem a perspectiva de manter a concessão do Auxílio-Alimentação de acordo com as disposições legais vigentes para o próximo exercício.

O principal risco identificado no exercício é a dificuldade de detectar as pessoas que recebem mais de um benefício da mesma natureza por diferentes órgãos públicos, contrariando ao que dispõe a legislação vigente. Visando mitigar tal risco, é exigido o preenchimento de formulário de solicitação de concessão do benefício para os(as) servidores(as) ingressantes, onde estes declaram a não percepção de benefício semelhante por outro ente público ou a opção de percepção pelo benefício pago pela UFABC. 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 também quanto a este aspecto pela equipe da DPB.

Os procedimentos e legislação relacionada a este tópico podem ser consultados na página [Auxílio-Alimentação](#).

#### **8.5. Auxílio-Funeral**

Foram concedidos **4 (quatro)** auxílios-funerais no ano de 2024, decorrentes do falecimento de quatro servidores, às pessoas que comprovaram terem custeado as despesas com tais funerais.

A Divisão de Pagamentos e Benefícios tem a perspectiva de manter a concessão do Auxílio-Funeral para o próximo exercício de acordo com as disposições legais vigentes.

O principal risco identificado no exercício é a dificuldade de efetuar o pagamento de tal verba em 48 horas a partir do requerimento, conforme dispõe a legislação vigente. O pagamento ocorre em aproximadamente **3 (três)** semanas, em virtude dos procedimentos necessários para liberação orçamentária, empenho e efetivação do pagamento.

Os procedimentos e legislação relacionada a este tópico podem ser consultados na página [Auxílio Funeral](#).

## 8.6. Auxílio-Natalidade

Foram pagos Auxílios-Natalidade para **28 (vinte e oito)** pessoas no período de janeiro a dezembro de 2024, em virtude do nascimento/adoção de **29 (vinte e nove)** crianças, mediante o pagamento único no valor de R\$ 659,25 (valor unitário até abril/2023), ou R\$ 1.077,87 (nascimento de gêmeos a partir de maio/2023), ou R\$ 718,58 (valor unitário a partir de maio/2023), conforme valores estabelecidos por meio da [Portaria ME Nº 3.424/2019](#) e [Portaria MGI Nº 2.100/2023](#).

A Divisão de Pagamentos e Benefícios tem a perspectiva de manter a concessão do Auxílio-Natalidade de acordo com as disposições legais vigentes para o próximo exercício.

Não foram identificados riscos na concessão deste benefício. Os procedimentos e legislação relacionada a este tópico podem ser consultados na página [Auxílio Natalidade](#)

## 9. Folha de Pagamento de Pessoal

Entre 2023 e 2024 ocorreu um aumento de cerca de 6,5 % nos custos totais com pessoal ativo. Em 2023, a despesa com pessoal somou-se R\$ 253.614.501,07, enquanto para 2024 este valor totalizou R\$ 270.251.858,81.

Nas despesas com pessoal aposentado houve um aumento de cerca de 6,17% entre 2023 e 2024, passando de R\$ 5.426.689,93 para R\$ 5.761.477,70

Já para os pensionistas, a variação foi maior entre as categorias, sendo de 22,47% de 2023 para 2024 passando de R\$ 943.803,35 para R\$ 1.155.912,93.

Os custos com os(as) servidores(as) de carreira vinculados à UFABC tiveram uma **variação positiva de 6,5%, passando de R\$ 240.627.884,12 em 2023 para 256.369.064,69 em 2024.**

O quadro dos(as) servidores(as) de carreira manteve-se estável. Este quantitativo era de **1495 (mil, quatrocentos e noventa e cinco)** em dezembro/2023 e passou para **1492 (mil, quatrocentos e noventa e dois)** em dezembro/2024, porém, o reajuste dos benefícios de Auxílio-Alimentação, Assistência Pré-Escolar, Per Capita da Assistência à Saúde



Suplementar e Auxílio Natalidade a partir de maio/2024, impulsionou o aumento das despesas referentes a Indenizações e Benefícios Assistenciais e Previdenciários.

Além desses fatores, as progressões e concessões de incentivos que ocorreram em 2024, previstos na Carreira dos Servidores Técnico-Administrativos em Educação (Lei 11.091/2005) e na Carreira do Magistério Superior (Lei 12.772/2012), contribuíram para esta variação positiva, conforme concessões elencadas a seguir:

- 83 Incentivos à Qualificação para os(as) servidores(as) técnico-administrativos(as) que obtiveram título de educação formal superior ao exigido para o cargo que ocupam;
- 459 Progressões por Mérito para os(as) servidores(as) técnico-administrativos(as) aprovados(as) no programa de avaliação de desempenho da UFABC;
- 30 Progressões por Capacitação para os servidores(as) técnico-administrativos(as) decorrentes das capacitações realizadas;
- 4 Acelerações de Progressões para docentes;
- 210 Progressões de docentes, e
- 2 Promoções de docentes.

O custo com servidores(as) de carreira sem vínculo com a UFABC teve uma alteração positiva de 27,9% entre 2023 e 2024 passando de R\$91.642,63 em 2023 para 117.209,90 em 2024. Esta variação positiva deve-se à nomeação para ocupação de Cargo de Direção, código CD-4, de servidor nesta condição, o que impulsionou o aumento da despesa desta categoria, apesar do quantitativo de servidores nesta condição ter se mantido estável (eram de 4 servidores em dezembro de 2023 e permaneceram 4 servidores em dezembro de 2024).

O custo com servidores(as) cedidos(as) com ônus teve uma alteração positiva de 38,42 % entre 2023 e 2024 passando de R\$2.196.033,57 para R\$ 3.039.797,82 em 2024. Além do reajuste de benefícios que ocorreu a partir de maio/2024 também ter impactado este público, esta variação positiva deve-se também ao aumento do quantitativo de servidores(as) nesta condição, que era de 14 (quatorze) servidores(as) em dezembro de 2023 e passou a ser de 16 (dezesesseis) servidores(as) em dezembro de 2024.

O custo com servidores(as) com contrato temporário teve **uma alteração positiva de 0,25% entre 2023 e 2024 passando de R\$10.698.940,75 para 10.725.786,40**. Apesar de ter havido uma pequena redução no quantitativo de servidores(as) nesta condição, que era de 68 (sessenta e oito) servidores(as) em dezembro de 2023 e passou a ser de 66 (sessenta e seis) servidores(as) em dezembro de 2024, esta variação positiva deve-se ao reajuste do valor do auxílio-alimentação a partir de maio/2024 e também ao aumento do valor do Teto

Constitucional a partir de fevereiro de 2024, o que acarretou na diminuição do desconto do abate-teto para servidor(a) nesta condição.

### 9.1. Plataforma eSocial

No ano de 2024, a equipe da Divisão de Pagamentos e Benefícios atuou na transmissão e cadastro de dados no e-Social - Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas (eSocial).

A atuação se deu prioritariamente no acompanhamento e tratamento de eventos rejeitados e retidos no Gerenciador Integrador do eSocial, sistema gerenciado pelo Órgão Central (atual MGI) que efetua a transmissão das informações constantes da base do SIAPE (Sistema de Administração de Pessoal).

Para compreender tais sistemas, integrantes da equipe participaram de três capacitações com foco neste assunto, além de participarem mensalmente dos plantões de dúvida a respeito, que são promovidos pelo Órgão Central.

A correta alimentação das informações no eSocial ainda continua sendo um grande desafio para a equipe, visto que, dos eventos periódicos de 2024 (informações da folha de pagamento), **ainda há um percentual de 2,85% de eventos retidos e 2,68% de eventos rejeitados que precisam ser tratados.**

Ressaltamos que a correta escrituração de informações no eSocial é primordial para o correto recolhimento tributário, para concessão de benefícios previdenciários, e também para a correta transmissão de informações a respeito do Imposto de Renda para a Receita Federal do Brasil.

## 10. Programa de Gestão e Desempenho – PGD

Considerando o TG7: Aprofundar as condições facilitadoras das relações de trabalho na UFABC, o Q28: Assegurar relações de trabalho saudáveis e livres de assédios e a D63: Promover a reflexão, regulamentação e acompanhamento da flexibilização das jornadas e modalidades de trabalho, incluímos neste tópico a regulamentação do PGD-UFABC.

O Programa de Gestão e Desempenho (PGD) da UFABC, no ano de 2024, foi remodelado em conformidade com as novas diretrizes estabelecidas pelos normativos publicados pelo MGI, com a necessidade das adequações previstas nestes normativos até o prazo de 31/10/2024.

Esses normativos, especialmente a Instrução Normativa nº 24/2023 e suas atualizações, estabeleceram que as instituições públicas têm até 31/12/2024 — prazo máximo de 15 meses,

sem possibilidade de nova prorrogação — para se adequarem às novas regras de implementação do Programa.

No âmbito do ConsUni, foi discutida e aprovada a Resolução ConsUni nº 236/2024 [Resolução ConsUni nº 236/2024](#), que regulamentou o PGD na UFABC, em substituição à Resolução ConsUni nº 221/2022. Essa Resolução se adequou com as obrigatoriedades dos novos normativos, e, além disso, definiu as modalidades de trabalho, os critérios de participação e os mecanismos de gestão e acompanhamento do PGD na Instituição.

Complementando a Resolução, foram publicadas as seguintes portarias: a [Portaria nº 4343/2024](#), que estabeleceu diretrizes para a elaboração dos Planos de Entregas e do Plano de Trabalho; a [Portaria SUGEPE nº 4498/2024](#), que detalhou as regras de execução do PGD; e a [Portaria nº 4584/2024 - REIT](#), que autorizou a prorrogação dos prazos de execução dos planos do 1º Ciclo do PGD.

Importante destacar que a partir de 01/11/2024, a gestão do PGD na UFABC, antes sob responsabilidade da CART (Comissão de Acompanhamento e Realização do Teletrabalho), passou a ser da SUGEPE.

Ao longo de 2024, o PGD alcançou resultados significativos, com a autorização de **139 (cento e trinta e nove) unidades administrativas** e a participação de **571 (quinhentos e setenta e um) servidores(as) e estagiários(as) no Programa**. O gerenciamento do PGD, a partir de 01/11/2024, passou a ser realizado pelo sistema informacional Polare. A implementação desse sistema representou um avanço significativo no cumprimento dos normativos do Governo Federal, viabilizando o acompanhamento eficiente das metas e entregas do Programa.

Para apoiar a transição e promover a adesão das unidades administrativas ao Programa, a Coordenação da Gestão Estratégica da SUGEPE disponibilizou materiais de suporte, como Perguntas Frequentes, manuais técnicos e vídeos explicativos, acessíveis na página do [PGD](#). Esses recursos desempenharam um papel fundamental ao simplificar o uso do sistema Polare e esclarecer dúvidas sobre os processos do PGD, contribuindo para a eficiência e a transparência das atividades.

A conformidade com o cronograma e o atendimento às datas limites impostas pelos normativos do MGI demonstraram a capacidade da UFABC em cumprir com as exigências legais, garantindo a regularidade das suas atividades administrativas. Esse alinhamento não só assegura a conformidade com as políticas públicas vigentes, mas também fortalece a

credibilidade institucional perante os órgãos competentes e de controle, evidenciando o compromisso da Universidade com a legislação e as diretrizes externas.

A participação ativa da comunidade acadêmica na construção da [Resolução ConsUni nº 236/2024](#) representou um avanço significativo para o processo decisório da Universidade. A inclusão das diversas perspectivas dos membros da comunidade acadêmica fortaleceu a democracia interna, contribuindo para o engajamento coletivo na construção da Resolução.

A publicação da Resolução e dos normativos internos complementares para a regularização do PGD trouxe ganhos administrativos notáveis para a UFABC. A clareza e objetividade desses documentos facilitaram a gestão dos processos internos, otimizando o processo de tomada de decisões e ampliando a transparência institucional.

O aprimoramento tecnológico representa uma das principais perspectivas para o avanço do Programa de Gestão e Desempenho (PGD) para o próximo ano. Entre as iniciativas previstas, destaca-se a integração do sistema Polare com outras plataformas institucionais, como SIGRH e SIPAC, o que permitirá a automação de etapas e a consequente redução de retrabalhos, otimizando os fluxos administrativos.

Além disso, a capacitação contínua é uma estratégia essencial para assegurar o sucesso do Programa para o próximo exercício. Planeja-se a realização de treinamentos, tanto presenciais quanto *online*, voltados para novos(as) participantes e chefias, com foco no uso eficiente do sistema e na gestão de metas, garantindo alinhamento às diretrizes institucionais.

Entre os principais riscos enfrentados pelo Programa de Gestão e Desempenho (PGD) em 2024, destacam-se o elevado volume de demandas. O registro de 139 processos administrativos gerou uma pressão significativa sobre a equipe CGE, responsável pelo Programa, evidenciando a necessidade de otimizar os fluxos de trabalho. Paralelamente, algumas unidades administrativas encontraram dificuldades em se adequar às novas normativas, o que limitou a adesão plena ao Programa no início de sua implementação.

Para mitigar esses desafios, foram adotadas estratégias como a padronização do processo e a ampliação da comunicação e do suporte técnico. A utilização do mapeamento de processos, aliado às funcionalidades do sistema Polare, permitiu reduzir significativamente a carga manual de trabalho, otimizando as operações administrativas. Além disso, a disponibilização de materiais de apoio e guias no portal da SUGEPE desempenhou um papel crucial ao facilitar o processo de adaptação das unidades administrativas às novas diretrizes, promovendo maior integração e eficiência.

## 11. Acompanhamento Funcional

Considerando a Agenda de Gestão, especialmente o TG7: Aprofundar as condições facilitadoras das relações de trabalho na UFABC, o Q29: Viabilizar estratégias de retenção de talentos na UFABC e a diretriz D64: Assegurar as condições necessárias para o pleno exercício das atividades dos(as) servidores(as), abrangendo aspectos do ambiente, processos e relações de trabalho, destaca-se a importância do acompanhamento funcional dos servidores e servidoras da UFABC.

Em 2024, a Divisão de Acompanhamento Funcional da SUGEPE (DAF) direcionou seus esforços para aprimorar fluxos e procedimentos, fortalecer mecanismos de controle de riscos com base em situações identificadas no exercício anterior e apoiar a implementação das novas diretrizes do PGD. Diante da necessidade de gerenciar as atividades diárias durante a greve de servidores e servidoras ocorrida entre março e junho de 2024, a DAF buscou identificar demandas, implantar e consolidar conceitos, além de promover melhorias nos fluxos e procedimentos. Também houve foco no suporte à conformidade e na adoção de boas práticas administrativas, com destaque para as seguintes ações:

**a) Afastamentos Docentes e Técnico Administrativos: abrangendo afastamentos para serviço e para participação em atividades de desenvolvimento profissional.**

Considerando a identificação de riscos aos quais este instituto é exposto, em 2023, foram publicadas a nova portaria regulamentar e as atualizações dos fluxos e procedimentos relacionados ao tema. A partir dessas inovações, foi detectado um aumento de 39% (trinta e nove por cento) no número total de afastamentos realizados na UFABC, passando de 527 (quinhentos e vinte e sete) em 2023 para 730 (setecentos e trinta) em 2024. Nesse contexto, a DAF identificou a necessidade de aprimoramentos e da criação de novas modalidades de afastamentos, como o estabelecimento de um fluxo específico para dirigentes, ajustes nos afastamentos de curtíssimo prazo e a implementação de procedimentos para afastamentos intermitentes e intermediários entre os de curto e longo prazo.

Essas melhorias resultaram no aprimoramento dos fluxos eletrônicos homologados no SIPAC, na criação de novas modalidades de afastamentos e na disponibilização de manuais no Portal do Servidor. Esse avanço pode ser observado a partir de fatores que motivaram o aumento dos afastamentos, como o melhor acesso de servidores(as) às normas e procedimentos, o controle administrativo da participação em eventos — que antes ocorria de forma informal — e a transparência proporcionada pelas normativas quanto às possibilidades de afastamento disponíveis para a comunidade. A expectativa é concluir a implementação dos fluxos eletrônicos e a finalização dos manuais ainda no primeiro semestre de 2025.

Fonte: SCDP, SIGRH, DAF.

**b) Registro Eletrônico de Frequência – aprimoramento da aplicação e de customizações às necessidades da UFABC e ao PGD.**

Em 2024, o Registro Eletrônico de Frequência (SIGRH) passou por diversas adequações para atender às demandas decorrentes da greve dos(as) servidores(as) técnico-administrativos, das atualizações do Programa de Gestão e Desempenho (PGD) da UFABC e de seus novos paradigmas, além das orientações do órgão central SIPEC sobre o controle de frequência. Entre as mudanças, destaca-se a incorporação do conceito de “entregas” introduzido pelo PGD, que relaciona a jornada de trabalho e a carga horária laboral com a legislação de pessoal vigente e com os registros de frequência nos sistemas governamentais.

Essas adaptações resultaram em melhorias no SIGRH, permitindo o registro adequado da frequência tanto de servidores(as) não participantes do PGD quanto das diferentes modalidades de trabalho dos(as) participantes. O sistema foi customizado e complementado por normas, conceitos e diretrizes atualizados, como portarias e orientações específicas para sua utilização.

Para o futuro, prevê-se o contínuo aprimoramento do SIGRH, com foco na otimização do sistema e no fortalecimento dos mecanismos de conscientização da comunidade acadêmica sobre a importância do registro correto de frequência no contexto do PGD.

**c) Férias– mecanismos de gestão e mitigação de perdas de férias e outros.**

Em 2023, além dos registros regulares de férias dentro dos prazos e sistemas estabelecidos, foram contabilizadas **259 (duzentas e cinquenta e nove)** solicitações de alterações ou remarcações fora do prazo previsto no cronograma de frequência e folha de pagamento (via SIPAC). A maioria desses pedidos ocorreu em caráter de urgência, resultando em prejuízos financeiros aos(às) servidores(as). Em 2024, esse número aumentou para **(trezentas e onze)** solicitações, representando um crescimento de 20%. O processamento dessas demandas exigiu grande parte da força de trabalho e do tempo da Divisão de Acompanhamento Funcional (DAF), impactando negativamente a execução de outras atividades essenciais. Muitas dessas ações de gestão, que deveriam ser realizadas pelos(as) próprios(as) servidores(as) e suas chefias, foram assumidas pela DAF, contrariando o princípio de conveniência e oportunidade na gestão de marcações de férias e no cumprimento dos prazos.

Para enfrentar essa situação, foi elaborada uma Instrução Normativa sobre férias, com foco na conceituação do processo, além da realização de uma campanha de conscientização. A DAF emitiu comunicados e alertas direcionados a toda a comunidade acadêmica, com avisos específicos aos(às) servidores(as) em risco de perder o direito às férias. Todos os

retornos foram devidamente processados nos sistemas internos e governamentais, mesmo diante de prazos reduzidos. Contudo, identificou-se a necessidade de implementar, em 2025, um programa mais intensivo de orientação e conscientização voltado aos(as) servidores(as), chefias e dirigentes.

Para os próximos anos, busca-se mitigar os impactos sobre a força de trabalho, evitar a perda de férias, reduzir prejuízos financeiros e prevenir judicializações. Além disso, pretende-se reforçar a conscientização e o apoio aos(as) servidores(as) e chefias na gestão de suas férias, garantindo o pleno usufruto desse direito, essencial para a preservação da saúde física e mental de toda a comunidade.

Fonte: SIAPE, SIGRH, DAF

#### **d) Gestão de contratos de professores visitantes.**

Em 2024, foram realizados **66 (sessenta e seis)** procedimentos relacionados ao término ou à prorrogação de contratos de professores visitantes na UFABC, sendo **35 (trinta e cinco)** referentes a prorrogações. Essas prorrogações estão vinculadas a aditivos contratuais devido à vigência dos contratos adotados pela universidade, o que impacta diretamente o controle de vistos legais para professores estrangeiros contratados. A continuidade ou extinção do vínculo desses docentes com a UFABC é regulamentada por manuais e instruções específicas.

Para aprimorar esse processo, foram realizados ajustes nos contratos, incluindo a definição de prazo máximo de vigência para estrangeiros, a implementação de prorrogação automática dos contratos — salvo manifestação contrária da unidade responsável — e a vinculação da remuneração ao nível e à classe do docente. Além disso, a DAF/SUGEPE orientou os Centros e demais unidades acadêmicas quanto à autogestão dos contratos, o que contribuiu para a manutenção eficiente dessa modalidade de força de trabalho.

Até o momento, o principal resultado dessas ações foi a alteração nos prazos de vigência dos contratos. Para os próximos períodos, prevê-se a aplicação completa dos ajustes realizados, consolidando as melhorias no gerenciamento dos contratos de professores visitantes.

Fonte: DAF, Centros.

#### **e) Acumulação Vínculos Públicos e Privados – possíveis situações de irregularidades em acúmulos ou violação de regime de Dedicção Exclusiva.**

Em 2024, a UFABC, considerando as auditorias realizadas por órgãos de controle interno (CGU) e externo (TCU), além das consultas feitas no Sistema Eletrônico de Prevenção de Conflito de Interesses (Seci), solicitações de atestados para comprovação de compatibilidade de horários e consultas por e-mails, detectou **4 (quatro)** situações concretas de acúmulo de

cargo e 4(quatro) situações de intenção de acúmulo. Esse resultado representa uma **redução de mais de 70% em comparação com o ano de 2023**.

Para alcançar essa melhoria, foi realizado o aprimoramento do Manual sobre Acúmulo de Cargo na UFABC, com foco em cargos com vínculos externos, proporcionando maior clareza e gestão sobre essas situações. Como resultado, a universidade obteve uma significativa redução nas situações de acúmulo e aumentou o controle sobre as intenções de acúmulo.

Para o futuro, todas as acumulações de vínculos serão analisadas de forma prévia e contínua pela SUGEPE, garantindo uma gestão mais rigorosa e eficiente.

Fontes: E-pessoal, Seci, e-CGU, DAF

#### **f) Redução / Reversão de jornada de trabalho com remuneração proporcional.**

Atualmente, não existe um instrumento de apoio à discricionariedade administrativa, o que resulta na concessão do instituto sem uma análise de risco adequada pela unidade de lotação ou exercício do(a) servidor(a). Isso contribui para a redução da força de trabalho, sobrecarga das equipes e prejudica os resultados. Portanto, é essencial criar um instrumento de apoio para as áreas na gestão desse instituto.

Como produto dessa ação, está em desenvolvimento uma instrução normativa sobre redução/reversão. Até o momento, os resultados incluem a identificação e qualificação da situação de risco, além da idealização de uma nova disciplina para o instituto, que apontam para a necessidade de ações de grande porte e com caráter de urgência.

Para o futuro, espera-se que, com a implementação da nova norma, haja melhorias na gestão da força de trabalho, apoio às chefias na análise dos pedidos, racionalização de gastos públicos e maior conformidade.

Fonte: DAF, SIGRH, DPB

## **12. Informações Orçamentárias**

Ao longo de 2024, constatou-se que a maioria das ações previstas no planejamento orçamentário foi efetivamente executada ou empenhada. Embora o montante integral solicitado durante a elaboração do planejamento não tenha sido aprovado, a equipe da SUGEPE conseguiu ajustar as despesas de maneira eficaz, priorizando as necessidades essenciais. Essa flexibilidade na gestão financeira permitiu a continuidade das atividades fundamentais, assegurando o cumprimento de grande parte das metas previamente estabelecidas.

Entre as metas não totalmente atingidas, destacam-se a realização do concurso para Técnicos(as) Administrativos(as) (TAs) e a implementação do Programa de Exames Médicos



Periódicos. Outro fator que impactou o andamento dos projetos foi o período de greve dos(as) TAs, que causou atrasos no trâmite de processos administrativos essenciais.

Para os próximos exercícios, busca-se viabilizar projetos de maior impacto, especialmente aqueles que demandam um orçamento mais expressivo. A área também planeja investir em cursos e capacitações para o aprimoramento das competências dos servidores, atendendo assim às expectativas institucionais da UFABC.

Uma das principais dificuldades enfrentadas foi a insuficiência do orçamento destinado a despesas comuns, como passagens aéreas. O valor alocado foi incompatível com a demanda da SUGepe, resultando em consequências significativas, como o cancelamento da participação em eventos estratégicos para a Universidade. Essa situação também afetou diretamente a aquisição de passagens para docentes que integram bancas de concursos públicos, uma necessidade institucional dependente desse orçamento.

Para mitigar essas dificuldades, foram adotadas medidas de racionalização e priorização de despesas, com foco em assegurar a execução das atividades essenciais. Contudo, reconhece-se a necessidade de um planejamento mais eficaz e de uma alocação orçamentária mais adequada nos próximos exercícios, a fim de evitar prejuízos às iniciativas institucionais e garantir maior previsibilidade na execução das ações planejadas.