



UNIVERSIDADE FEDERAL DA BAHIA
PRÓ-REITORIA DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS

RELATÓRIO DE GESTÃO – EXERCÍCIO 2022¹

¹ Parte integrante do Relatório de Gestão da UFBA (Exercício 2022), disponível em <https://transparencia.ufba.br/relatorio-de-gestao> e em <https://proplan.ufba.br/documentacao-legislacao/relatorios-gestao>.

1. APRESENTAÇÃO

O ano de 2022 ainda foi marcado pelos efeitos da pandemia do COVID-19 e, desde 2020, os desdobramentos das medidas de enfrentamento a esta crise de saúde pública repercutem intensamente em diversos serviços e atividades da Universidade Federal da Bahia. No âmbito da Pró-Reitoria de Desenvolvimento de Pessoas (PRODEP), estes três últimos anos foram desafiadores, na medida em que as equipes de trabalho necessitavam prosseguir com seus afazeres, adaptando-os a um contexto de digitalização e virtualização de tarefas, e de preparação para o retorno gradual às atividades presenciais, já sob os efeitos da modernização de diversas etapas de realização do trabalho técnico-administrativo na gestão de pessoas.

Neste cenário de intensas transformações das práticas de trabalho, incluem-se as constantes alterações no conjunto de normas que regulam a vida funcional de servidores, aposentados e pensionistas e as evoluções em procedimentos diversos na Administração Pública, a partir de ações conduzidas pelo Governo Federal. Todo esse contexto tem gerado um clima de instabilidade e insatisfação na força de trabalho institucional, já tão impactada pelo adoecimento físico e psicológico em decorrência do contexto de pandemia, o que requer atenção aos temas que envolvem o bem-estar do servidor na Universidade.

Em outros aspectos, vê-se a necessidade de imediata recomposição do Quadro de servidores da UFBA, tanto para cargos docentes, em função da expansão institucional, como para cargos técnico-administrativos, observando-se também que o último Concurso vigente para este segmento ficou vigente até o início do ano de 2022. Para esta categoria, além das necessidades decorrentes da expansão, a extinção e a vedação de determinados cargos impõem um achatamento constante da força de trabalho, o que já resulta no comprometimento da missão institucional. Também, a rotatividade de pessoal verificada no ano de 2022 representa alguma instabilidade na manutenção de serviços e tarefas em alguns Órgãos e Unidades Universitárias, e ações para reposição dos Quadros têm se mostrado cada vez mais necessárias.

Ultrapassada a fase mais crítica da pandemia, a realização de concursos públicos para docentes e técnico-administrativos, nos cargos passíveis de provimento, vem assegurar a

reposição de parte da força trabalho vacante nos últimos anos. Assim, os esforços da Pró-Reitoria para a efetivação de certames é um destaque importante a ser considerado no ano de 2022.

Por outro lado, as ações e iniciativas institucionais que visam propiciar melhora da qualidade de vida e maior satisfação do servidor com seu ambiente e com as relações de trabalho vêm sendo cuidadosamente concebidas. A este respeito, um planejamento estratégico elaborado com setores envolvidos com a temática segue em desenvolvimento, com início da execução para o ano de 2023. Também, a formulação do Programa de Desenvolvimento Continuado para Gestores, iniciada desde 2021, é um esforço importante para aprimorar e fortalecer os processos e instrumentos de governança institucional, com o fomento ao conhecimento, à integração e à articulação para a gestão universitária. No caso específico da Pró-Reitoria, a continuidade dos estudos da organização interna do trabalho, associados a aspectos científicos, tem se mostrado muito satisfatória e, em consonância com a abordagem centrada na qualidade de vida do servidor, trará ganhos à gestão institucional e à prestação de serviços na PRODEP. Ainda neste campo, vale destacar também a realização de estudos relacionados ao teletrabalho, no sentido de verificar a pertinência de sua eventual adoção na Universidade, incluindo os desdobramentos para a vida funcional do servidor e para a missão institucional da UFBA.

A área de gestão de pessoas na Universidade vem se fortalecendo a cada ano, a partir da ampliação da qualificação e da capacitação de seus agentes; da reorganização interna; da interação com outras instituições e coletivos, a exemplo do Fórum Nacional de Pró-Reitores de Gestão de Pessoas (FORGEPE), vinculado à Associação Nacional dos Dirigentes das Instituições Federais de Ensino Superior (ANDIFES). Também, uma maior apropriação das normas e procedimentos, aliada ao suporte advindo de estruturas como a Procuradoria Federal Junto à UFBA e de outros Órgãos, têm permitido a execução de tarefas de modo seguro e assertivo. Destaca-se também o diálogo frequente com as entidades sindicais que atuam na UFBA, com vistas a escuta e tratamento de demandas apresentadas. Todo esse conjunto de ações reflete, por exemplo, em resultados satisfatórios em auditorias internas e externas, o que evidencia a qualidade do trabalho dedicado pelas equipes aos temas da gestão de pessoas.

Os dados e informações apresentados neste Relatório referem-se ao ano de 2022, mas representam a culminância de esforços institucionais empreendidos em anos anteriores. A leitura do material permitirá ver, dentre outros resultados, a qualificação e capacitação crescente dos servidores docentes e técnico-administrativos; a maior diversidade étnico-racial e de gênero no Quadro de integrantes, inclusive com repercussão nos cargos de gestão da Universidade; a retomada dos afastamentos para qualificação no país e no exterior e a oferta de diversas ações de desenvolvimento para servidores, em temas demandados pela atualidade. Os resultados convergem, portanto, em grande medida, com os objetivos, diretrizes e metas delineados no Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) para o quadriênio 2018-2022.

2. CONFORMIDADE LEGAL

Nos aspectos mais centrais, a UFBA executa suas ações relativas à gestão do Quadro de pessoal em conformidade com os dispositivos legais abaixo:

- **Constituição da República Federativa do Brasil**, de 5 de outubro de 1988.

- **Lei n. 8.112, de 11 de dezembro de 1990**, que *Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais*

- **Lei n. 11.091, de 12 de janeiro de 2005**, que *Dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, no âmbito das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação, e dá outras providências*

- **Lei n. 12.772, de 28 de dezembro de 2012**, que *Dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal e dá outras providências*

- **Lei n. 8.745, de 9 de dezembro de 1993**, que *Dispõe sobre a contratação por tempo determinado para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público, nos termos do inciso IX do art. 37 da Constituição Federal, e dá outras providências*

– **Lei n. 9.784, de 29 de janeiro de 1999**, que *Regula o processo administrativo no âmbito da Administração Pública Federal*

– **Decreto n. 9.991, de 28 de agosto de 2019**, que *Dispõe sobre a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, e regulamenta dispositivos da Lei n. 8.112, de 11 de dezembro de 1990, quanto a licenças e afastamentos para ações de desenvolvimento*

– **Estatuto da Universidade Federal da Bahia**, de 23 de novembro de 2009

– **Regimento Geral da Universidade Federal da Bahia**, de 11 de março de 2010

Outros itens, a exemplo de decretos, portarias, resoluções, notas técnicas e instruções e orientações normativas também são observados, inclusive aqueles oriundos do Órgão Central do Sistema de Pessoal Civil (SIPEC).

3. COMPETÊNCIAS E ESTRUTURA DO ÓRGÃO DE GESTÃO DE PESSOAS

As atividades gerais relacionadas à gestão de pessoas na Universidade encontram-se sob competência da Pró-Reitoria de Desenvolvimento de Pessoas e estão previstas no Art. 2º, inciso X, do Estatuto da Universidade; nos Art. 21 e 98 do Regimento Geral e nos Art. 18 a 20 do Regimento Interno da Reitoria. A estrutura da Pró-Reitoria está prevista no Art. 2º, inciso VIII, do Regimento Interno da Reitoria, com atualização por meio da Portaria n. 114/2020 – UFBA. Atualmente, para a execução de suas competências, a PRODEP conta as seguintes Coordenações, Núcleos e Setores:

- Central de Atendimento
- Núcleo de Documentação e Informação
- Setor de Gestão Administrativa e Financeira
- Coordenação de Desenvolvimento Humano
 - Núcleo de Avaliação
 - Núcleo de Capacitação
 - Núcleo de Movimentação

- Núcleo de Qualidade de Vida no Trabalho
- Núcleo de Seleção
- Coordenação de Gestão de Pessoas
 - Comissão de Acumulação de Cargos
 - Núcleo de Admissão e Desligamento
 - Núcleo de Aposentadoria e Pensão
 - Núcleo de Ocorrências Gerais
 - Núcleo de Orçamento e Finanças

Com esta estrutura organizacional, a PRODEP executa as funções de gestão do Quadro de pessoal ativo e inativo, incluindo, dentre outras tarefas, a organização de concursos públicos, o provimento de cargos, a admissão de pessoal temporário, o desenvolvimento, movimentação e capacitação de servidores, a promoção de ações para a qualidade de vida no trabalho, a concessão de vantagens e benefícios, a efetivação de vacâncias, exonerações e desligamentos e o pagamento de remunerações e proventos.

4. FORÇA DE TRABALHO: ADMISSÃO, ALOCAÇÃO E PERFIL DOS SERVIDORES DA UNIVERSIDADE

A Universidade Federal da Bahia contou, no ano de 2022, com 6.043 agentes públicos para realizar suas atividades administrativas, técnicas e de ensino, pesquisa e extensão. Desse total, 5.520 pessoas correspondem a vínculos institucionais permanentes, sendo 2.918² servidores Técnico-Administrativos (52,9%) e 2.602³ (47,1%) servidores do Plano de Carreiras e Cargos do Magistério Federal, sobre os quais este Relatório passa a analisar as suas características. Os demais vínculos referem-se a contratos/admissões de natureza temporária, sendo Professores Substitutos (275) e Visitantes (50), Estagiários (161), Procuradores Federais em exercício na UFBA (2), Nomeados para Cargo em Comissão (12), Colaborações Técnicas (2),

² Em 31/12/2022, a Universidade registrou a existência de 281 vagas de cargos técnico-administrativos desocupadas, em virtude de vacâncias, das quais 185 eram passíveis de provimento, o que tem a perspectiva de ocorrer ao longo do ano de 2023, mediante o Concurso Público em andamento e a efetivação de Redistribuições.

³ Para Professores do Magistério Superior, em 31/12/2022, registrou-se a existência de 123 vagas desocupadas; para Professor Titular-Livre do Ensino Superior, uma vaga, também em função de vacâncias recentes. O preenchimento desses postos de trabalho deve ocorrer ao longo do ano de 2023, por meio de Concursos Públicos em andamento ou já realizados ou de Redistribuições.

Profissionais de nível superior especializados no atendimento a pessoas com deficiência (3), Exercício Provisório (13), Movimentação para Composição de Força de Trabalho (4) e Requisitado (1).

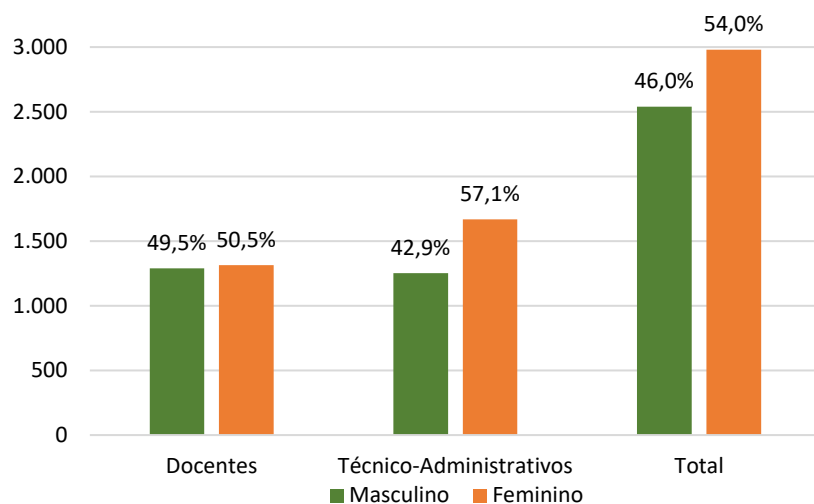
A força de trabalho técnico-administrativa da Universidade está alocada nas Unidades Universitárias (36,7%), nos Órgãos (38,2%) e nos Hospitais Universitários (25,1%). Por sua vez, os Professores do Magistério Superior estão lotados exclusivamente nas 34 Unidades Universitárias. Já os Professores do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico atuam preferencialmente na Pró-Reitoria de Ações Afirmativas e Assistência Estudantil e também nas Unidades Universitárias e em Órgãos, conforme sua área de formação.

A alocação de Professores do Magistério Superior, quando da disponibilidade de vagas por parte do Ministério da Educação, ocorre pelo Conselho Universitário, que leva em consideração aspectos como as demandas apresentadas pelos cursos de graduação e de pós-graduação existentes e as especificidades acadêmicas dos currículos desses cursos. A admissão ocorre por meio de Concurso Público, cujas fases consideram o desempenho docente do candidato em temas da Área de Conhecimento para a qual concorre, seu currículo e suas perspectivas de atuação universitária no ensino, pesquisa, extensão e gestão institucional. Para servidores técnico-administrativos, a admissão também ocorre por meio de Concurso Público, com conteúdos teóricos e/ou práticos, que guardam estrita relação com as atribuições dos cargos. A alocação de pessoal técnico-administrativo é feita por meio da Pró-Reitoria, que tem como critérios centrais as demandas formuladas por Dirigentes, o perfil dos ingressantes, a expansão institucional e as novas tarefas inseridas no cotidiano da Universidade, sem perder de vista o cenário de redução de postos de trabalho, em função da extinção e da vedação de provimento para determinados cargos.

Em relação ao perfil dos servidores, apresentamos a seguir alguns itens que demonstram como se apresenta a força de trabalho permanente da Universidade.

No que se refere à distribuição de servidores do Quadro Permanente por sexo⁴, tem-se o gráfico abaixo:

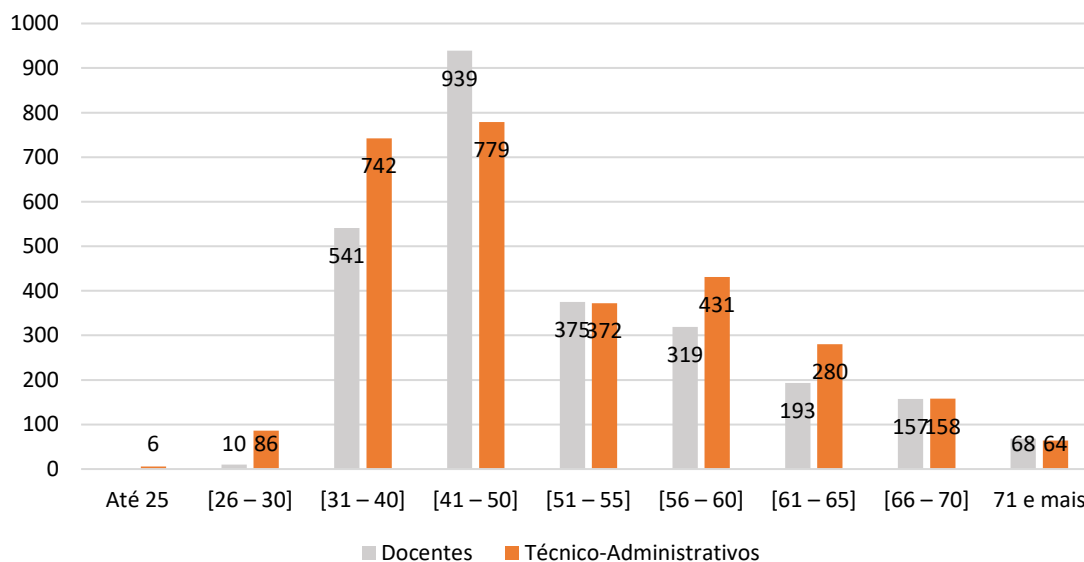
Gráfico 1 – Dados relativos a sexo (Quadro Permanente) – Ano 2022:



Fonte: SIAPE⁵/SIGRH⁶. Acesso em 3/jan/2023, com base nos dados da folha de pagamento de dez/2022.

Para a faixa etária, tem-se a seguinte disposição:

Gráfico 2 – Dados relativos à faixa etária⁷ (Quadro Permanente) – Ano 2022:



Fonte: SIAPE/SIGRH. Acesso em 3/jan/2023, com base nos dados da folha de pagamento de dez/2022.

⁴ Optou-se pelo uso do quesito “sexo” neste Relatório, uma vez que o Sistema Integrado de Administração de Recursos Humanos (SIAPE) considera este dado em seus registros, nos termos da informação constante no Registro Civil das Pessoas Naturais (RCPN).

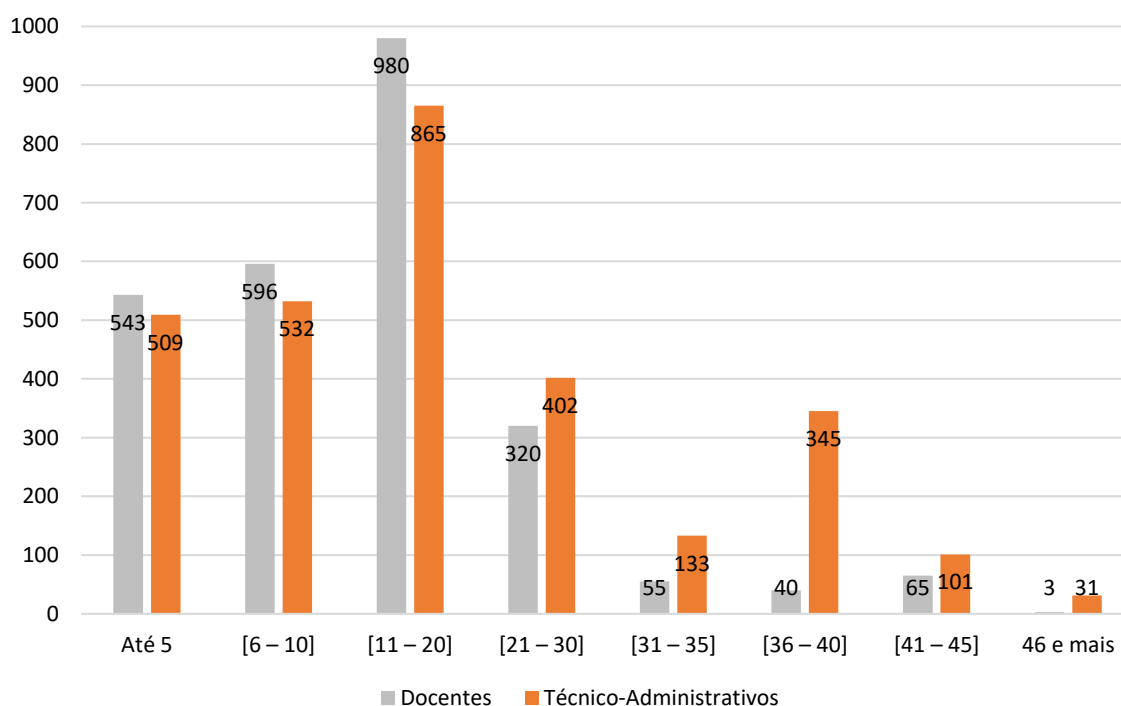
⁵ Sistema Integrado de Administração de Recursos Humanos

⁶ Sistema Integrado de Gestão de Recursos Humanos

⁷ Idade integralizada até 31/12/2022.

Da observação dos dados, nota-se, para as duas categorias, a predominância de servidoras do sexo feminino, com equilíbrio no percentual no caso de docentes e, para técnico-administrativos, uma maior participação de mulheres em atividade. Para a faixa etária, há servidores entre 24 e 74 anos; contudo, tem-se que 81,5% do Quadro possuem entre 31 e 59 anos de idade, “idade média” de 49 e idade mais frequente de 36 anos (184 pessoas). Estes últimos dados, aliados ao tempo de atuação na Universidade (Gráfico 3, abaixo), vêm demonstrar um quadro relativamente jovem de servidores na Instituição e que, observadas as atuais regras de aposentadoria, deve ainda permanecer com vínculo funcional durante algumas décadas.

Gráfico 3 – Tempo (em anos⁸) de atuação na UFBA (Quadro Permanente) – Ano 2022:



Fonte: SIAPE/SIGRH. Acesso em 3/jan/2023, com base nos dados da folha de pagamento de dez/2022.

Sobre o tempo de atuação de servidores do Quadro Permanente na Universidade, merece destaque que 72,9% têm até 20 anos de dedicação, sendo que no caso dos Docentes, esse percentual chega a 81,4%, o que revela a intensa renovação do corpo de professores nos últimos anos, notadamente a partir do Programa de Apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais (REUNI), em 2007. O tempo médio de atuação do

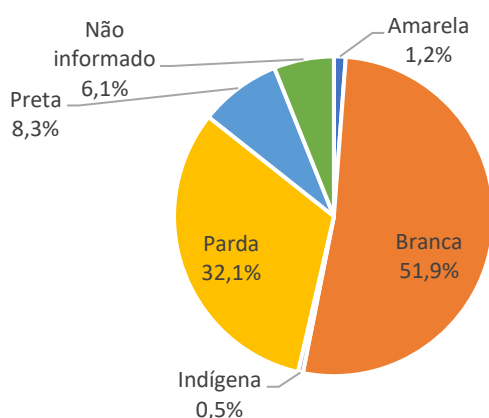
⁸ Integralizados até 31/12/2022.

Quadro de servidores é de 16 anos e, além disso, 9,1% dos professores estão em Abono de Permanência; para técnico-administrativos, a vantagem contempla 18,4% da categoria.

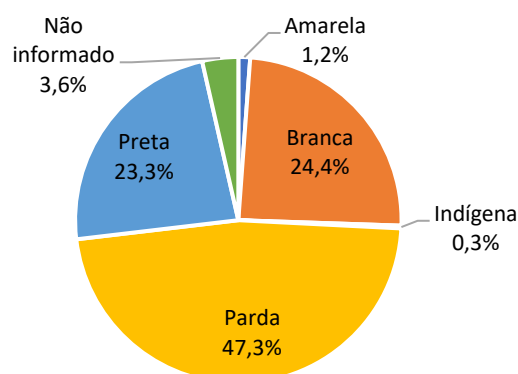
Em relação ao quesito cor/raça autodeclarada, nas categorias utilizadas pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), a Universidade conta atualmente com as distribuições a seguir para as categorias de docentes e técnico-administrativos do Quadro permanente:

Gráfico 4 – Cor/raça autodeclarada (Quadro Permanente) – Ano 2022:

a) Docentes:



b) Técnico-Administrativos:



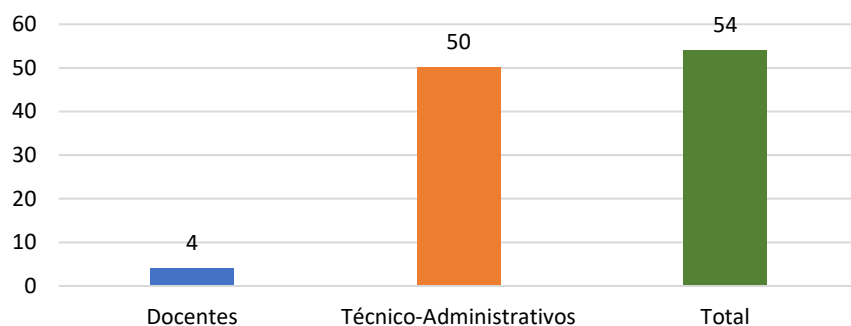
Fonte: SIAPE/SIGRH. Acesso em 3/jan/2023, com base nos dados da folha de pagamento de dez/2022.

Os dados revelam, considerando todo o Quadro, 37,4% de pessoas brancas; 56,3% de negros; 0,4% de indígenas; 1,1% da raça amarela e 4,7% de casos em que o servidor optou por não responder. Merece destaque a maior diversidade racial presente entre os servidores técnico-administrativos, com percentuais que representam bem a composição, em aspectos étnico-raciais, do Estado da Bahia segundo os dados mais atualizados do IBGE. Outro ponto fundamental a se notar é a importância do impacto da Lei n. 12.990/2014⁹ na formação do Quadro da Universidade, permitindo a promoção da igualdade racial no acesso a postos de trabalho efetivos.

No Gráfico 5, a seguir, tem-se a quantidade de Pessoas com Deficiência que integram o Quadro Permanente da Universidade:

⁹ Reserva aos negros 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública federal, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista controladas pela União.

Gráfico 5 – Pessoas com Deficiência (Quadro Permanente) – Ano 2022:

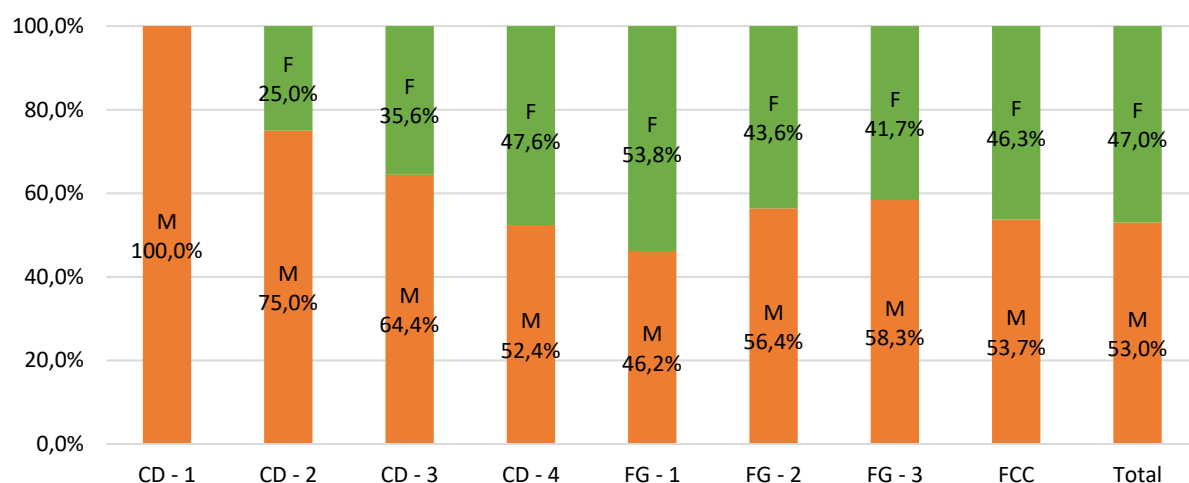


Fonte: SIAPE/SIGRH/SMURB¹⁰. Acesso em 3/jan/2023, com base nos dados da folha de pagamento de dez/2022.

A quantidade de Pessoas com Deficiência corresponde a 0,98% do Quadro, com maior participação de servidores técnico-administrativos neste item. Releva observar também o papel do Decreto n. 9.508/2018¹¹, no sentido de permitir a inclusão gradativa de pessoas com deficiência em cargos efetivos da Administração Pública Federal.

No que se refere à ocupação dos Cargos de Direção (CD), das Funções Gratificadas (FG) e das Funções Comissionadas de Coordenação de Curso (FCC)¹² por sexo, categoria, cor/raça e por pessoas com deficiência, apresentamos os gráficos a seguir.

Gráfico 6 – Ocupação de Cargos de Direção (CD), de Funções Gratificadas (FG) e de Função Comissionada de Coordenação de Curso (FCC) por sexo – Ano 2022:



Fonte: SIAPE/SIGRH. Acesso em 3/jan/2023, com base nos dados da folha de pagamento de dez/2022.

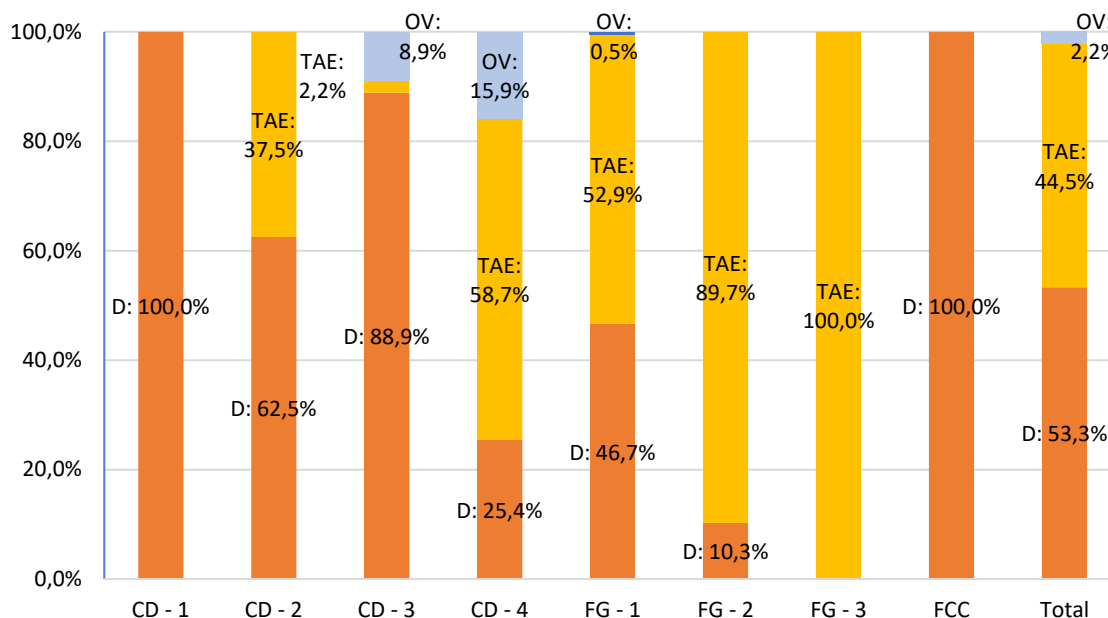
¹⁰ Serviço Médico Universitário Rubens Brasil.

¹¹ Reserva às pessoas com deficiência percentual de cargos e de empregos públicos ofertados em concursos públicos e em processos seletivos no âmbito da administração pública federal direta e indireta.

¹² A Universidade dispõe de 1 CD-1; 8 CD-2; 45 CD-3; 63 CD-4; 212 FG-1; 159 FG-2; 12 FG-3 e 195 FCC. Em 31/12/2022, estavam ocupados todos os CD; 210 FG-1; 156 FG-2; 12 FG-3 e 188 FCC, correspondendo a um total de 683 Cargos/Funções.

Neste quesito, tem-se a predominância de servidores do sexo masculino ocupando atividades da gestão universitária, notadamente nos Cargos de Direção.

Gráfico 7 – Ocupação de Cargos de Direção (CD), de Funções Gratificadas (FG) e de Função Comissionada de Coordenação de Curso (FCC) por categoria (Docentes (D), Técnico-Administrativos (TAE) e Outros Vínculos (OV))¹³ – Ano 2022:

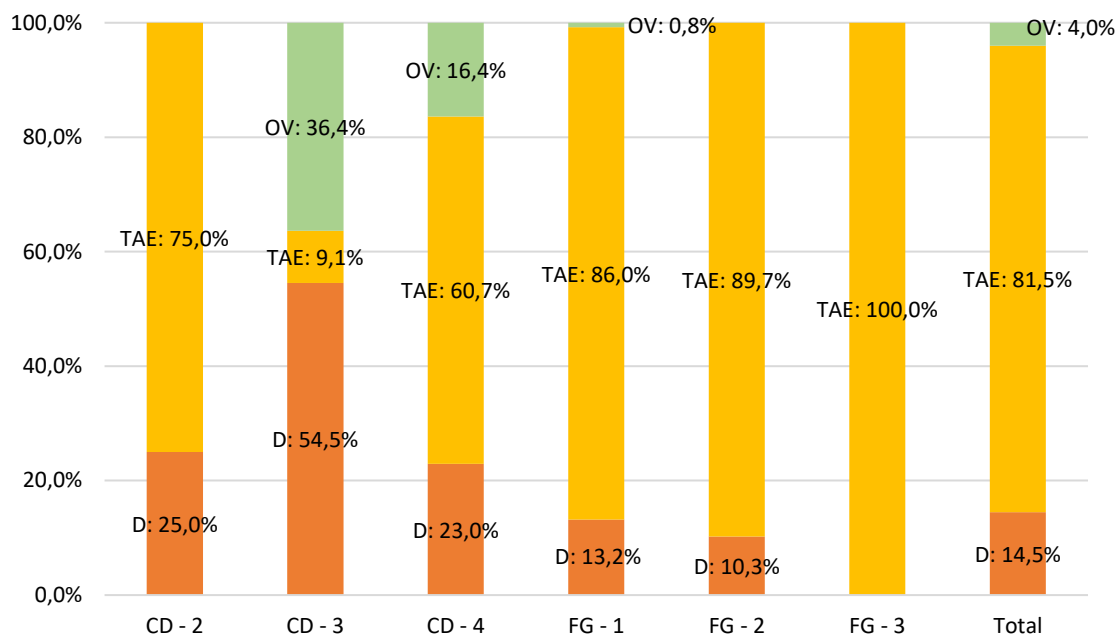


Fonte: SIAPE/SIGRH. Acesso em 3/jan/2023, com base nos dados da folha de pagamento de dez/2022.

Os dados revelam que, dos 683 Cargos/Funções ocupados na Universidade, 53,3% referem-se a servidores docentes; 44,5% a técnico-administrativos e 2,2% aos demais vínculos. Contudo, é necessário registrar que nem todos os Cargos/Funções são acessíveis a servidores técnico-administrativos. É o caso, por exemplo, das atividades de Reitor (CD-1), Vice-Reitor e Pró-Reitores de Ensino de Graduação, de Extensão e de Pesquisa e Pós-Graduação (CD-2); de Diretores de Unidades Universitárias (CD-3); de Chefe de Departamento/Coordenador Acadêmico (FG-1) e de Coordenador de Curso de Graduação e de Pós-Graduação (FCC). Suprimidos esses postos que são acessados exclusivamente por servidores docentes, tem-se a seguinte ocupação por categoria, em um total de 373 Cargos/Funções:

¹³ Outros Vínculos (OV) correspondem aos Nomeados para Cargo em Comissão, aos Requisitados e aos Procuradores Federais em exercício na Universidade e que não são técnico-administrativos nem docentes.

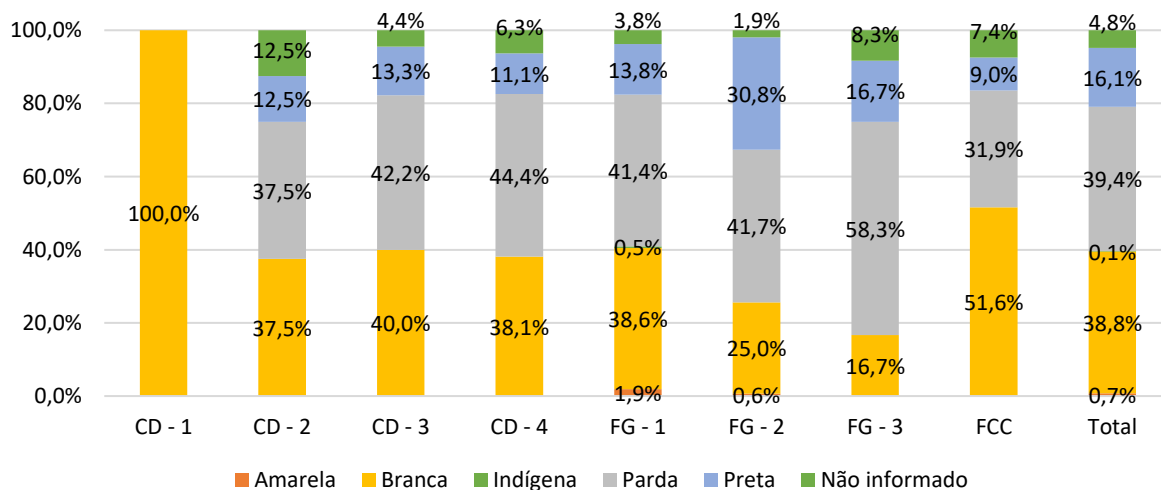
Gráfico 7.1 – Ocupação de Cargos de Direção (CD) e de Funções Gratificadas (FG) em Funções/Cargos comuns a todas as categorias (Docentes (D) Técnico-Administrativos (TAE) e Outros Vínculos (OV)) – Ano 2022:



Fonte: SIAPE/SIGRH. Acesso em 3/jan/2023, com base nos dados da folha de pagamento de dez/2022.

O extrato das informações expõe, portanto, que 81,5% dos Cargos/Funções na gestão universitária estão preenchidos por técnico-administrativos, enquanto servidores docentes ocupam 14,5% dos pontos. Fundamental notar que a participação dos servidores técnico-administrativos está presente de modo significativo inclusive nos Cargos de Direção, responsáveis pelas atividades da Administração Central da Universidade.

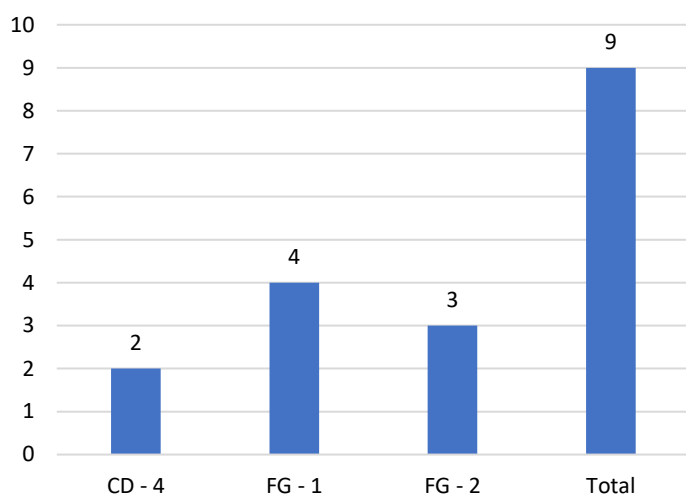
Gráfico 8 – Ocupação de Cargos de Direção (CD), de Funções Gratificadas (FG) e de Função Comissionada de Coordenação de Curso (FCC) por cor/raça autodeclarada – Ano 2022:



Fonte: SIAPE/SIGRH. Acesso em 3/jan/2023, com base nos dados da folha de pagamento de dez/2022.

Para este item, os dados revelam, no total, uma participação étnico-racial com fidelidade à composição do Quadro Permanente da Universidade apresentada no Gráfico 4. Para pessoas autodeclaradas negras, o percentual de ocupação dos Cargos/Funções está em 55,5%, enquanto para brancos, o valor é de 38,8%. Estratificando os dados para os Cargos de Direção, a participação continua a guardar a representatividade do Quadro Permanente e, para estas atividades da alta gestão institucional, o envolvimento de pessoas autodeclaradas negras é de 54,7%.

Gráfico 9 – Ocupação de Funções/Cargos por Pessoas com Deficiência:



Fonte: SIAPE/SIGRH. Acesso em 3/jan/2023, com base nos dados da folha de pagamento de dez/2022.

Neste quesito, a partir da observação conjunta com outros dados, tem-se que 16,7% das pessoas com deficiência estão em Funções/Cargos e 1,3% dos Cargos/Funções estão preenchidos por pessoas com deficiência.

Os atributos apresentados acima guardam estrita relação com o “Objetivo Estratégico n. 8¹⁴”, previsto no Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) 2018-2022, na medida em que demonstram uma diversidade na ocupação dos cargos de gestão na Universidade.

Por sua vez, a análise dos dados relativos ao país de origem dos servidores do Quadro Permanente permite concluir que 97,9% são brasileiros, enquanto 2,1% são provenientes de

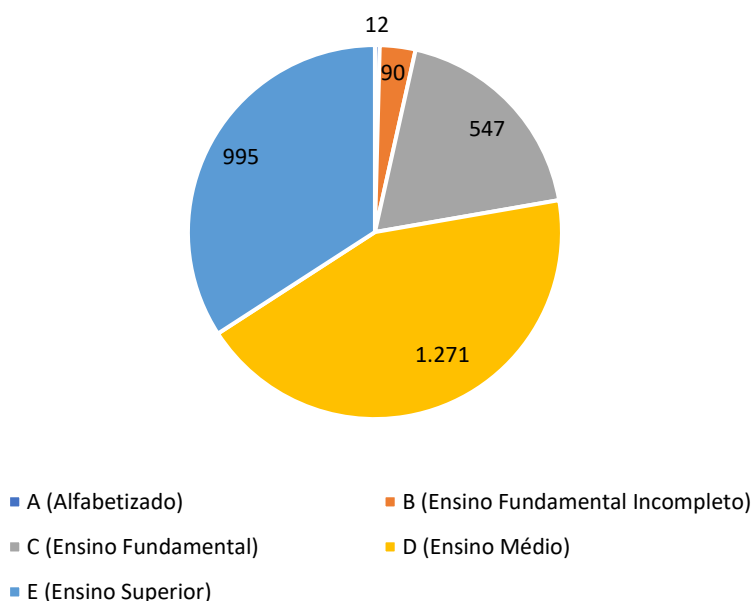
¹⁴ “Assegurar uma efetiva gestão estratégica de pessoas, visando à valorização do trabalhador e à qualidade dos serviços prestados.”

outros países. Estes outros países são da África, América do Norte, América Central, Ásia, América do Sul e Europa, com destaque para esses dois últimos continentes.

4.1 Servidores Técnico-Administrativos

Nesta subseção, passamos a analisar atributos específicos da categoria de servidores técnico-administrativos, a exemplo da titulação/escolaridade e da distribuição por nível de classificação no Plano de Carreira. Estes colaboradores respondem pelas atividades técnico-administrativas inerentes ao ensino, à pesquisa e à extensão, além da atuação em atividades-meio e que asseguram o plano funcionamento da Universidade.

Gráfico 10 – Quantitativo dos Servidores Técnico-Administrativos por Nível de Classificação no Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação¹⁵ – Ano 2022:



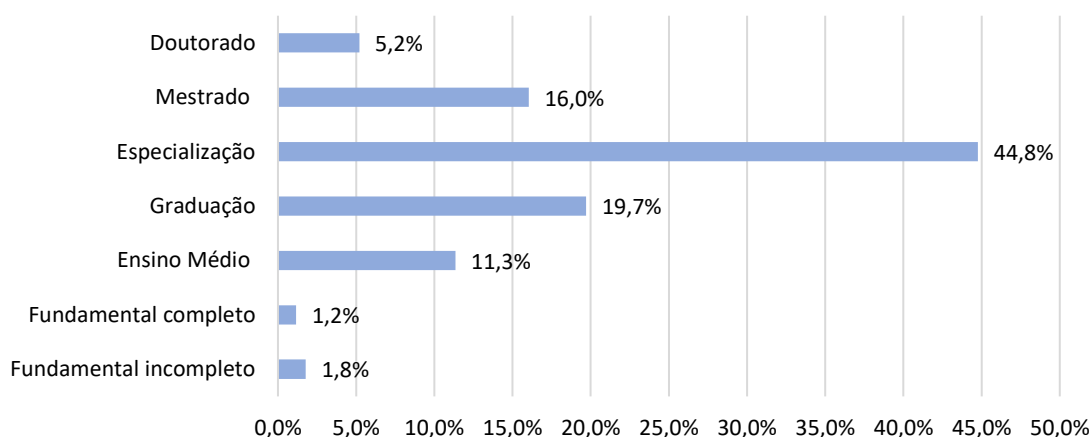
Fonte: SIAPE/SIGRH. Acesso em 3/jan/2023, com base nos dados da folha de pagamento de dez/2022.

Considerando então a classificação por nível, segundo a escolaridade exigida para ingresso nos cargos do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, a Universidade contou em 2022 com 43,6% dos servidores no nível D e 34,1% no nível E. Neste quesito, importa destacar que todos os cargos vinculados aos níveis A, B e C e alguns dos níveis D e E estão atualmente extintos ou com vedação para abertura de Concurso Público por força

¹⁵ A Universidade conta, também, com três servidores técnico-administrativos do Quadro Permanente vinculados a outros Planos de Carreira.

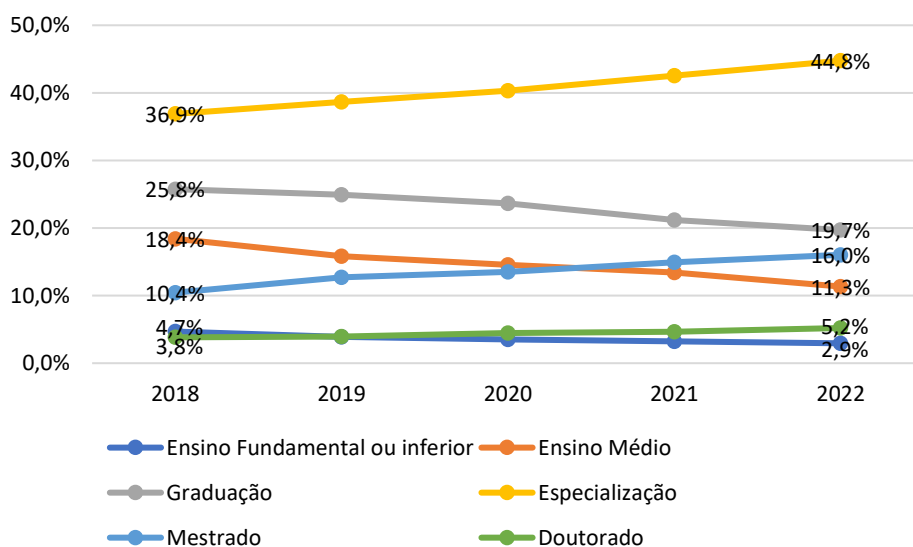
da Lei n. 9.632/1998 e dos Decretos n. 9.262/2018 e n. 10.185/2019. Esta última condição, quando articulada com a quantidade de vagas (3.194) ocupadas e desocupadas no Quadro de Referência dos Servidores Técnico-Administrativos (QRSTA) da Universidade, permite concluir que apenas 71,1% delas são passíveis de provimento futuro, o que denota um ponto de risco nos curto e médio prazos para a manutenção da força de trabalho técnico-administrativa da instituição.

Gráfico 11 – Servidores Técnico-Administrativos do Quadro Permanente por Titulação/Escolaridade – Ano 2022:



Fonte: SIAPE/SIGRH. Acesso em 3/jan/2023, com base nos dados da folha de pagamento de dez/2022.

Gráfico 12 – Evolução da Titulação/Escolaridade dos Servidores Técnico-Administrativos do Quadro Permanente:



Fonte: SIAPE/SIGRH. Acesso em 3/jan/2023, com base nos dados da folha de pagamento de dez/2022.

Quanto à titulação/escolaridade dos servidores técnico-administrativos, acima demonstrados, e a partir da comparação com os dados do Gráfico 10, podemos observar que 89,4% deles têm formação superior à exigida para ingresso no cargo. No caso específico da Classe E, em que o percentual é mais acentuado, a proporção é de 92,8%. Outros aspectos que merecem atenção: 86 servidores (3,0%) ainda têm até o Ensino Fundamental, enquanto 44,8% possuem Pós-Graduação *lato sensu* e outros 21,2% têm Mestrado ou Doutorado. Os atuais resultados convergem com o “Objetivo Estratégico n. 8¹⁶” e com metas correspondentes¹⁷, previstos no Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) 2018-2022. A comparação com anos anteriores (Gráfico 12) revela, portanto, que há uma elevação constante na titulação/escolaridade dos técnico-administrativos, seja pelo interesse pessoal na qualificação formal, seja pela aposentadoria de servidores em níveis iniciais de formação ou pelo estímulo institucional para o tema.

Quadro 1 – Concessões relacionadas ao desenvolvimento de servidores no Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação:

Tipo:	Quantidade:
Incentivo à Qualificação	175
Progressão por Capacitação	337
Progressão por Mérito	1.305
Total de concessões:	1.817

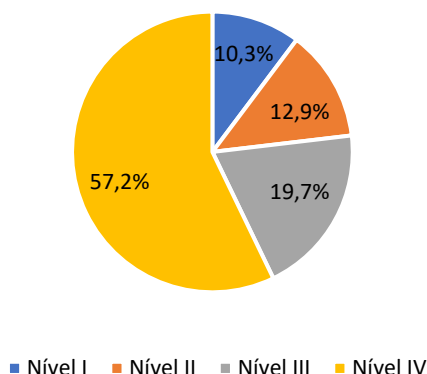
Fonte: SIAPE/SIGRH. Acesso em 3/jan/2023, com base nos dados da folha de pagamento de dez/2022.

O Quadro 1 demonstra que, em 2022, 6,0% dos servidores técnico-administrativos obtiveram a concessão de Incentivo à Qualificação, em virtude da conclusão de estudos superiores àqueles exigidos para ingresso no seu cargo. Também, 11,6% progrediram para novos níveis de capacitação em sua carreira, em função da realização de cursos relacionados à sua área de atuação na Universidade e, 44,8% obtiveram a concessão de progressão por mérito, em virtude de resultados satisfatórios nas avaliações de desempenho funcional.

¹⁶ “Assegurar uma efetiva gestão estratégica de pessoas, visando à valorização do trabalhador e à qualidade dos serviços prestados.”

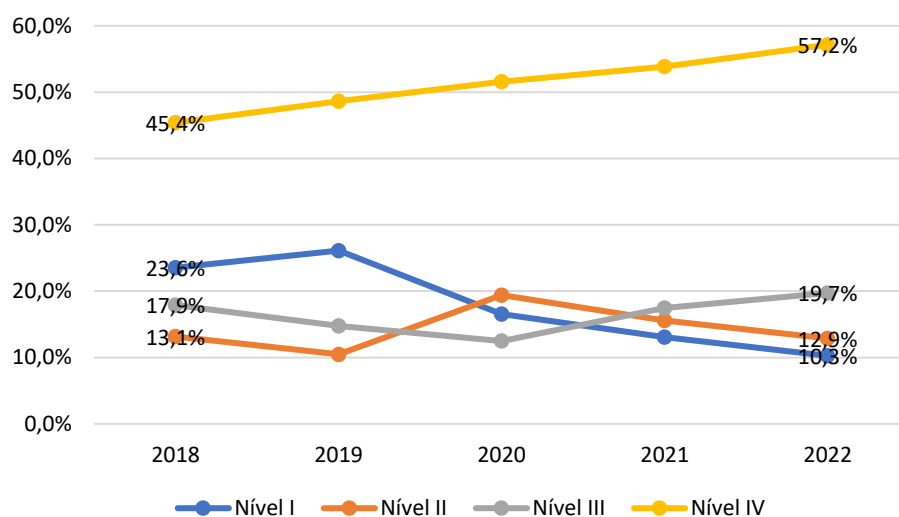
¹⁷ Expandir o Índice de Qualificação do Corpo Técnico Administrativo (IQCTA) em 10%.

Gráfico 13 – Distribuição dos Servidores Técnico-Administrativos por Nível de Capacitação no Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação – Ano 2022:



Fonte: SIAPE/SIGRH. Acesso em 3/jan/2023, com base nos dados da folha de pagamento de dez/2022.

Gráfico 14 – Evolução dos Servidores Técnico-Administrativos por Nível de Capacitação no Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação:



Fonte: SIAPE/SIGRH. Acesso em 3/jan/2023, com base nos dados da folha de pagamento de dez/2022.

O Gráfico 13 diz respeito à atual distribuição de servidores por nível de capacitação no Plano de Carreira da categoria. São quatro níveis, sendo o primeiro deles relativo ao ingresso do servidor e os demais acessíveis em decorrência de capacitação profissional para o exercício das atividades do cargo ocupado, realizada após o ingresso e de acordo com as cargas horárias previstas para a sua Classe. Observa-se, portanto, que 57,2% dos servidores já estão posicionados no último nível previsto, o que significa dizer que já realizaram diversas ações de capacitação com vistas ao desenvolvimento pleno na carreira. Outros 12,9% já evoluíram um nível na carreira; 19,7%, dois níveis e 10,3% ainda estão no mesmo nível de ingresso. A

verificação deste mesmo atributo em relação a anos anteriores (Gráfico 14) assegura o crescimento profissional dos servidores, uma vez que um número cada vez maior de técnico-administrativos está posicionado nos níveis de capacitação mais elevados da carreira. Os atuais resultados também mantêm sintonia com o “Objetivo Estratégico n. 8¹⁸” e com metas correspondentes¹⁹, previstos no Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) 2018-2022.

Em relação à conclusão de Estágio Probatório, segundo o SIGRH, 126 técnico-administrativos tiveram sua avaliação finalizada no ano de 2022, alcançado assim a estabilidade funcional no cargo em que ocupam na Universidade.

4.1 Servidores Docentes

Nesta subseção, consideraremos itens próprios dos cargos de Professor do Magistério Superior, do cargo isolado de Professor Titular-Livre do Magistério Superior e dos cargos de Professor do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico. Juntos, esses postos de trabalho atuam no ensino, pesquisa e extensão, além das atividades de direção, assessoramento, chefia, coordenação e assistência na Universidade.

Quadro 2 – Distribuição de Servidores Docentes por Cargo, Classe e Denominação – Ano 2022:

Cargo:	Classe:	Denominação:	Quantidade:
Professor do Magistério Superior	A	Adjunto A	182
		Assistente A	62
		Auxiliar	43
	B	Assistente	124
	C	Adjunto	945
	D	Associado	941
	E	Titular	288
Professor Titular-Livre do Magistério Superior	-	-	4
Professor do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico	D I	-	2
	D II	-	3
	D III	-	3
	D IV	-	5
Total:			2.602

¹⁸ “Assegurar uma efetiva gestão estratégica de pessoas, visando à valorização do trabalhador e à qualidade dos serviços prestados.”

¹⁹ Expandir o INVCAPTA (Índice de Investimento em Capacitação do Corpo Técnico-Administrativo) em 15%.

Fonte: SIAPE/SIGRH. Acesso em 3/jan/2023, com base nos dados da folha de pagamento de dez/2022.

Os dados apresentados asseguram a existência de 2.585 Professores do Magistério Superior, 4 Professores Titulares-Livres do Magistério Superior e 13 Professores do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico. No caso da Carreira de Magistério Superior, tem-se que 84,1% estão nas classes com denominação de Professor Adjunto, Associado ou Titular, o que, em sintonia com as informações do Gráfico 3 e da atual estrutura/desenvolvimento da carreira, demonstra uma ocupação expressiva das posições mais elevadas da carreira.

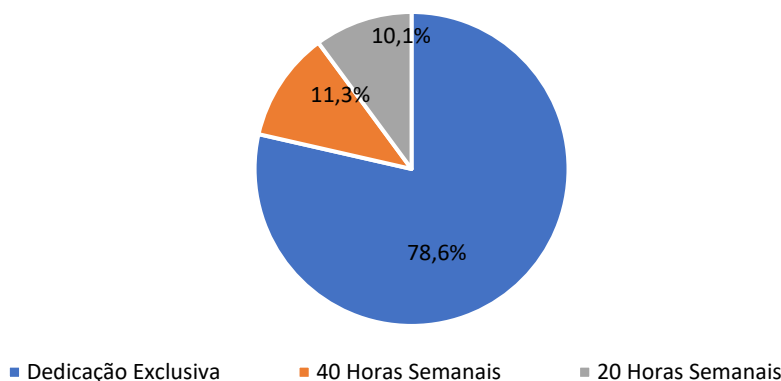
Quadro 3 – Concessões relacionadas ao Desenvolvimento Docente nas Carreiras do Magistério Federal – Ano 2022:

Tipo:	Quantidade:	
	Professor do Magistério Superior	Professor do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico
Aceleração da Promoção	148	-
Retribuição por Titulação	36	-
Progressão Funcional	1.029	3
Promoção Funcional	227	1
Total de concessões:	1.440	4

Fonte: SIAPE/SIGRH. Acesso em 3/jan/2023, com base nos dados da folha de pagamento de dez/2022.

O levantamento aponta que, no caso de Professores do Magistério Superior, 39,8% dos docentes contaram com elevação de nível na Classe que ocupam; 14,5% passaram a ocupar nova Classe na carreira e 1,4% tiveram suas novas titulações devidamente reconhecidas em aspectos financeiros.

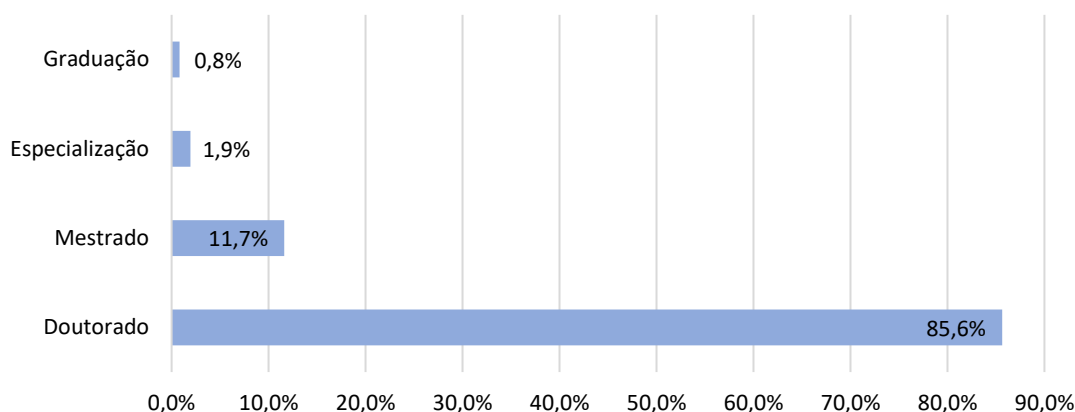
Gráfico 15 – Docentes do Quadro Permanente (Cargos de Professor do Magistério Superior e Professor Titular-Livre do Magistério Superior) por Regime de Trabalho²⁰ – Ano 2022:



Fonte: SIAPE/SIGRH. Acesso em 3/jan/2023, com base nos dados da folha de pagamento de dez/2022.

No quesito Regime de Trabalho, observa-se que 89,9% dos Professores do Magistério Superior e dos Professores Titulares-Livres do Magistério Superior estão em 40 Horas Semanais ou Dedicção Exclusiva, percentual este que supera o estabelecido pela Lei n. 9.394/1996²¹ para a composição do Quadro docente das universidades.

Gráfico 16 – Docentes do Quadro Permanente (Cargos de Professor do Magistério Superior e Professor Titular-Livre do Magistério Superior) por Titulação²² – Ano 2022:



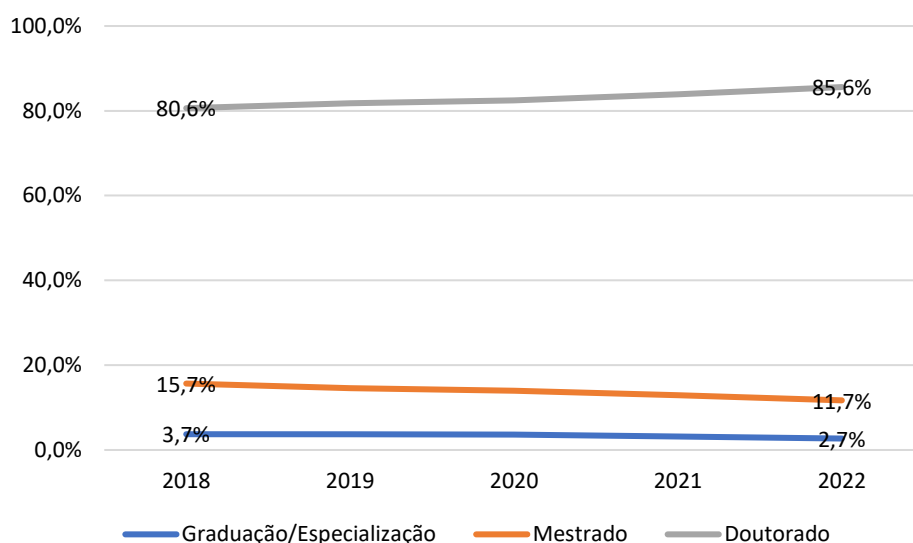
Fonte: SIAPE/SIGRH. Acesso em 3/jan/2023, com base nos dados da folha de pagamento de dez/2022.

²⁰ Todos os Professores do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico possuem Regime de Trabalho em Dedicção Exclusiva na Universidade.

²¹ Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional.

²² Os Professores do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico possuem a seguinte titulação: 38,5% Pós-Graduação *lato sensu* e 61,6% Mestrado ou Doutorado.

Gráfico 17 – Evolução dos Docentes do Quadro Permanente (Cargos de Professor do Magistério Superior e Professor Titular-Livre do Magistério Superior) por Titulação:



Fonte: SIAPE/SIGRH. Acesso em 3/jan/2023, com base nos dados da folha de pagamento de dez/2022.

Os dados revelam que 85,6% dos Professores do Magistério Superior e dos Professores Titulares-Livres do Magistério Superior possuem formação acadêmica no nível de Doutorado, o que também excede consideravelmente o estabelecido pela Lei n. 9.394/1996 para a composição do Quadro docente das universidades. Assim como ocorre para os servidores técnico-administrativos, a comparação com anos anteriores (Gráfico 17) atesta que os percentuais de titulação dos docentes vem aumentando gradativamente ao longo último quinquênio, seja pelo interesse pessoal na qualificação formal elevada, seja pelos incentivos institucionais para tanto, a exemplo da concessão de afastamentos para este fim, como também pela aposentadoria dos docentes graduados ou especialistas e pelo ingresso, cada vez mais recorrente, de professores portadores do título de Doutor.

Outro fato relevante, do cruzamento dos dados do Gráfico 15 com o Gráfico 16, é que dos 2.034 professores em Dedicção Exclusiva, 1.882 (92,5%) são Doutores, o que vem assegurar a sua plena dedicação às atividade-fim da Universidade.

Os dados apresentados acima, relacionados à titulação do Corpo Docente e ao seu Regime de Trabalho, satisfazem os “Objetivos Estratégicos n. 1, 2 e 3²³” e com metas associadas, previstos no Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) 2018-2022.

Com referência ao Estágio Probatório, segundo o SIGRH, 114 servidores docentes tiveram sua avaliação concluída no ano de 2022, alcançado assim a estabilidade funcional no cargo em que ocupam na Universidade.

Cumprir também, em relação ao Quadro de Professores Temporários, alguns aspectos. Para Professores Visitantes, tem-se, por sua própria característica de admissão, 100% de docentes em Dedicação Exclusiva, com Doutorado. Para Professores Substitutos, 56,7% possuem Regime de Trabalho de 40 Horas Semanais e, pelo menos, 46,5% já possuem Mestrado ou Doutorado.

5. ROTATIVIDADE E MOVIMENTAÇÃO DE PESSOAL

O Quadro 4, a seguir, apresenta as principais formas de rotatividade de pessoal na Universidade no ano de 2022, por categoria:

²³ 1 - “Ampliar as oportunidades e a qualidade da formação oferecida aos alunos dos cursos de graduação e pós-graduação. Com isso, atender a demanda social por profissionais, mestres e doutores competentes para atuarem considerando as contínuas transformações do mundo contemporâneo”; 2 – “Fortalecer a atividade de pesquisa, ampliando e qualificando a produção científica e os investimentos em produção tecnológica inovadora, de modo que a produção de conhecimento seja um eixo central da formação de estudantes e instrumento de transformação e inclusão social”; 3 – “Aprofundar os impactos sociais das atividades de ensino e pesquisa através de experiências extensionistas, modo privilegiado de cumprimento da dimensão pública da Universidade e da formação universitária socialmente referenciada”.

Quadro 4 – Rotatividade de pessoal – Ano 2022:

Tipo:		Docentes:	Técnico-Administrativos:
Admissões	Admissão via Concurso Público ²⁴	81	0
	Redistribuições para a UFBA	13	52
Desligamentos	Redistribuições da UFBA	4	27
	Falecimento	4	6
	Aposentadoria	38	81
	Exoneração/Posse em Cargo inacumulável	12	49
Admissão de Professor Substituto		188	
Admissão de Professor Visitante		27	

Fonte: SIAPE/SIGRH. Acesso em 3/jan/2023, com base nos dados da folha de pagamento de dez/2022.

Os dados apresentados permitem concluir que a intensa quantidade de desligamentos não tem sido acompanhada de modo correspondente pelas admissões, especialmente para técnico-administrativos, em virtude da finalização da validade do último Concurso realizado e também em função da impossibilidade de provimento para alguns cargos da categoria, conforme determinações da Lei n. 9.632/1998 e dos Decretos n. 9.262/2018 e n. 10.185/2019. No caso dos docentes, as limitações ainda associadas às dificuldades logísticas para realização de Concursos no ano devido à pandemia do COVID-19 também representaram alguns obstáculos para reposição dos postos de trabalho, assim como as vedações para provimento de cargos decorrentes das Eleições Gerais do ano de 2022.

²⁴ Em 2022, estiveram em validade oito Editais de Concurso Público para o cargo de Professor do Magistério Superior e um Edital para Cargos da Carreira de Técnico-Administrativos.

5.1 Movimentações de pessoal – Ano 2022:

Quadro 5 – Movimentações de pessoal – Ano 2022:

Tipo:		Quantidade:
Interna	Remoção	50
Externa à UFBA	Cessão para ocupar Cargo em outro Órgão/Entidade	18
	Exercício Provisório para acompanhar cônjuge/companheiro, com atuação em outro Órgão/Entidade	06
	Afastamento para prestar Colaboração Técnica a outra Instituição Federal de Ensino Superior	04
	Requisição para atuação em outro Órgão/Entidade	03
	Movimentação para Compor Força de Trabalho em outro Órgão/Entidade	04
Total:		85

Fonte: SIAPE/SIGRH. Acesso em 3/jan/2023, com base nos dados da folha de pagamento de dez/2022.

Nesta subseção, nota-se a efetivação de 50 remoções de servidores técnico-administrativos ou docentes entre Órgãos e Unidades Universitárias da UFBA. Também, houve disponibilização de 35 servidores para atuação em outros Órgãos ou entidades do Poder Público, com destaque para os casos de cessão.

6. VÍNCULOS ADMINISTRADOS PELA PRÓ-REITORIA DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS

O Quadro 6, a seguir, exhibe os vínculos mantidos pela PRODEP em folha de pagamento durante o ano de 2022:

Quadro 6 – Vínculos mantidos pela PRODEP (folha de pagamento) – Ano 2022:

Tipo de vínculo:	Quantidade:
Servidor Efetivo	5.520
Aposentado	4.459
Beneficiário de Pensão	1.726
Professor Substituto	275
Professor Visitante	50
Nomeado para Cargo em Comissão (ocupante sem vínculo efetivo com UFBA)	12
Estagiário	161
Exercício Descentralizado (Procuradores Federais em exercício na UFBA)	2

Tipo de vínculo:	Quantidade:
Médico-Residente	291
Residente Multiprofissional	131
Colaboração Técnica (técnicos ou docentes efetivos de outras IFES em exercício na UFBA)	2
Contrato Temporário (profissionais de nível superior, especializado no atendimento a pessoas com deficiência)	3
Exercício Provisório (servidores de outros Órgãos em exercício na UFBA, em acompanhamento de cônjuge/companheiro)	13
Movimentação para Composição de Força de Trabalho (servidores/empregados de outros Órgãos/Entidades em exercício na UFBA)	4
Requisitado (servidor de outro Órgão, em exercício na UFBA para assumir Função Gratificada)	1
Total:	12.650

Fonte: SIAPE/SIGRH. Acesso em 3/jan/2023, com base nos dados da folha de pagamento de dez/2022.

A observação do Quadro 6, para além dos dados já apresentados ao longo do Relatório, demonstra a existência de diversos vínculos mantidos pela Pró-Reitoria e que se constituem em parte significativa de sua atuação na área de gestão de pessoas cotidianamente. É o caso, por exemplo, dos 4.459 Aposentados e 1.726 Beneficiários de Pensão Civil²⁵, correspondentes a 48,9% dos 12.650 vínculos existentes na folha de pagamento e que demandam atenção permanente da Pró-Reitoria, seja na concessão/manutenção de benefícios, seja em auditorias e em indícios de irregularidades apontados por Órgãos de Controle. Há também 422 (3,3%) Médicos Residentes ou Residentes Multiprofissionais em Saúde com vínculo administrado pela PRODEP para a concessão, implantação e pagamento de suas bolsas, na duração do curso que frequentam na Universidade.

7. POLÍTICAS DE GESTÃO DE PESSOAS

7.1 Ações de desenvolvimento ofertadas pela Pró-Reitoria de Desenvolvimento de Pessoas e investimento dos recursos provenientes de verba para capacitação

Quadro 7 – Dados relativos às ações de desenvolvimento ofertadas por meio da PRODEP – Ano 2022:

Item (totais):	Quantidade:
Cursos Presenciais	15
Cursos à Distância	12
Turmas	37

²⁵ Apenas em 2022, foram 73 novos benefícios de Pensão Civil concedidos pela Universidade.

Item (totais):	Quantidade:
Horas	1.381
Concluintes	816

Fonte: SIGRH. Acesso em 3/jan/2023.

Como observado, o ano de 2022 ainda foi caracterizado pela persistência da pandemia do COVID-19; contudo, como houve uma redução no número de casos graves, foi possível realizar diversos cursos presenciais, em número maior do que aquele verificado no de 2021, atendendo assim ao disposto no Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP) 2022 da UFBA. Desse modo, a PRODEP deu continuidade à oferta de ações de capacitação na modalidade de ensino à distância (EAD) de forma síncrona e assíncrona e de forma presencial. Foi finalizado o Curso de Especialização em Gestão de Pessoas e o Programa de Língua Estrangeira teve continuidade com duas turmas de inglês e quatro de espanhol, capacitando 114 servidores. No Programa de Formação Pedagógica para os servidores docentes, houve a oferta de duas turmas de Jornada Pedagógica e duas turmas do Ateliê Didático, com envolvimento de 114 servidores. Destaca-se a oferta de duas Oficinas de Língua Brasileira de Sinais (LIBRAS), os cursos de Atendimento ao Público, de Redação Oficial e de Introdução aos Estudos Sobre Memória e Identidade Institucional. O curso de preparação para seleções de Mestrado e Doutorado teve sua continuidade em mais um ano e corresponde a um dos cursos mais demandados por parte dos servidores técnico-administrativos que buscam cada vez mais ampliar sua qualificação. Devido à publicação da nova Lei de Licitações e Contratos Administrativos (Lei n. 14.133/2021), foram ofertadas duas turmas do curso da “Nova Lei de Licitação” e uma turma do curso “Novo Modelo de Gestão e Fiscalização de Contratos de Terceirização”, capacitando 156 servidores. Uma necessidade recorrente levantada pelas Unidades e Órgãos foi de capacitação em planilhas eletrônicas; assim, foram ofertadas três turmas de Excel, no formato presencial e com aulas práticas e em laboratório, capacitando 32 servidores. Também, após três anos, foi possível ofertar o curso de Relações Humanas/Diversidade. Ademais, durante o ano de 2022, a Pró-Reitoria manteve a divulgação nos seus canais de comunicação das ações de desenvolvimento ofertadas pela Escola Nacional de Administração Pública (ENAP), visando aumentar o leque de oportunidades de capacitação

para os servidores da Universidade e atender ao disposto no Decreto n. 9.991/2019²⁶. Dessa maneira, atingiu-se o contingente de 1.810 servidores capacitados, sendo 816 certificados pela própria Universidade e 994 pela ENAP, atingindo assim as expectativas em relação às ações de capacitação do Quadro de servidores. O rol de capacitações fornecidas, voltadas para técnico-administrativos e docentes, vem demonstrar, portanto, sintonia com as demandas apresentadas pelos servidores e dirigentes durante a elaboração do PDP 2022 e revelam articulação com as atribuições dos cargos, na medida em que procuram atualizar esses profissionais com novos aspectos introduzidos pela legislação e com atributos contemporâneos das relações no mundo do trabalho. As ações também demonstram sintonia com os “Objetivos Estratégicos n. 8 e 9²⁷” e com metas associadas²⁸, previstos no Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) 2018-2022. Todas as ações de desenvolvimento realizadas em 2022 pela Universidade resultaram em um investimento de R\$ 507.998,03 da verba estabelecida na Lei Orçamentária Anual para capacitação, reforçando o compromisso desta Pró-Reitoria em cada vez mais qualificar o Quadro de pessoal para o desempenho de suas atividades laborais.

7.2. Concessão de afastamentos e licenças para missões/qualificação/capacitação

O Quadro a seguir apresenta a quantidade de afastamentos e licenças concedidos ao longo do ano de 2022 para docentes e técnico-administrativos com objetivo de ampliar a qualificação e a capacitação dos integrantes.

Quadro 8 – Afastamentos/Licenças para Missões/Qualificação/Capacitação – Ano 2022:

Tipo de Afastamento/Licença:	Docentes afastados:	Técnico-Administrativos afastados:	Total:
Afastamento para Estudo/Missão no Exterior (90 dias ou mais)	110	1	111
Afastamento para Mestrado no País	3	21	24
Afastamento para Doutorado no País	87	25	112

²⁶ Dispõe sobre a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, e regulamenta dispositivos da Lei n. 8.112, de 11 de dezembro de 1990, quanto a licenças e afastamentos para ações de desenvolvimento.

²⁷ 8 - “Assegurar uma efetiva gestão estratégica de pessoas, visando à valorização do trabalhador e à qualidade dos serviços prestados”; 9 – “Fomentar a convivência universitária em ambientes de aprendizagem e de trabalho saudáveis e inclusivos, que favoreçam a realização dos potenciais individuais e coletivos existentes na comunidade universitária”.

²⁸ Expandir o INVCAPTA (Índice de Investimento em Capacitação do Corpo Técnico-Administrativo) em 15%.

Tipo de Afastamento/Licença:	Docentes afastados:	Técnico-Administrativos afastados:	Total:
Afastamento para Doutorado no Exterior	9	4	13
Afastamento para Pós-Doutorado no País	59	0	59
Afastamento para Pós-Doutorado no Exterior	94	0	94
Licença para Capacitação	27	34	61
Total:	389	85	474

Fonte: SIGRH. Acesso em 3/jan/2023, com base nos dados da folha de pagamento de dez/2022.

Ultrapassadas as fases mais críticas da pandemia do COVID-19, retomou-se o fluxo regular dos pedidos de afastamento e de licenças com vistas à qualificação e a capacitação profissional, quando comparados aos anos de 2020 e 2021. Os dados do Quadro acima revelam, no ano de 2022, dentre outros aspectos, 153 concessões de afastamento de atividades para realização de estágios pós-doutorais por docentes, sendo 61,4% no Exterior, e 125 afastamentos para curso de Doutorado, sendo 23,2% para técnico-administrativos. Destaca-se também a quantidade de afastamentos para atividades fora do País, como resultado dos incentivos do Programa Institucional de Internacionalização (PrInt) da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES), com vistas à internacionalização das atividades acadêmicas da Universidade. Os dados mantêm forte sintonia com os objetivos e metas do PDI 2018-2022²⁹ e também asseguram um aumento, nos curto e médio prazos, do percentual de titulação de docentes e técnico-administrativos e a circulação de pesquisadores, no País e fora dele, o que promoverá futuros intercâmbios, com resultados exitosos para as atividades de ensino, pesquisa, extensão e gestão institucional.

²⁹ Por exemplo, os Objetivo Estratégicos n. 1 - “Ampliar as oportunidades e a qualidade da formação oferecida aos alunos dos cursos de graduação e pós-graduação. Com isso, atender a demanda social por profissionais, mestres e doutores competentes para atuarem considerando as contínuas transformações do mundo contemporâneo”; 2 - “Fortalecer a atividade de pesquisa, ampliando e qualificando a produção científica e os investimentos em produção tecnológica inovadora, de modo que a produção de conhecimento seja um eixo central da formação de estudantes e instrumento de transformação e inclusão social”; 4 - “Elevar o grau de internacionalização das relações institucionais e acadêmicas da Universidade, mediante ampliação das oportunidades de formação profissional e de intercâmbio, inclusive na produção de conhecimentos e produtos tecnológicos inovadores”; 8 - “Assegurar uma efetiva gestão estratégica de pessoas, visando à valorização do trabalhador e à qualidade dos serviços prestados” e 9 - “Fomentar a convivência universitária em ambientes de aprendizagem e de trabalho saudáveis e inclusivos, que favoreçam a realização dos potenciais individuais e coletivos existentes na comunidade universitária” e as Metas Expandir o INVCAPDOC (Investimento em Capacitação pelo Docente com Afastamento para Pós-Graduação) em 15%” e “Ampliar gradativamente o número de docentes em afastamento para pós-doutorado, atingindo 20% em cinco anos”.

7.3. Ações de qualidade de vida no trabalho

Considerando as mudanças ocorridas na gestão do Núcleo de Qualidade de Vida no Trabalho e as alterações relevantes que exigiram investimento da equipe relativo às modificações na estrutura do Programa Qualidade de Vida no Trabalho (PQVT) – documento de referência para as ações do setor, o desenvolvimento das atividades e tarefas foi direcionado à construção de um planejamento coletivo para modificações dos respectivos projetos que compõem o Programa. Procurou-se, assim, contemplar os “Objetivos Estratégicos n. 8 e 9³⁰” do PDI 2018-2022 e metas associadas³¹.

De outra parte, enquanto aguardava-se o cenário de controle da pandemia do COVID-19 e de retorno da Universidade às suas atividades acadêmicas e administrativas regulares dentro do *campus*, houve a suspensão de atividades presenciais até o fim do primeiro semestre do ano. Nesse período, a equipe do Núcleo de Qualidade de Vida no Trabalho concentrou-se nas atividades teóricas e de concepção do planejamento estratégico para suas atividades futuras.

Assim, as ações implementadas tiveram como norte e subsídio regulatório o que versa a Política Nacional de Atenção à Saúde do Servidor Público Federal, a Política Nacional de Saúde do Trabalhador e Trabalhadora, a Política Nacional de Segurança e Saúde do Trabalhador e a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas. No que se refere à qualidade de vida no trabalho, as referidas políticas retratam, em comum, a defesa de princípios, diretrizes e estratégias para a vigilância de fatores desenvolvidos no ambiente laboral e que repercutem na saúde e qualidade de vida dos servidores. Com o propósito de atender esses referenciais, as ações de qualidade de vida no trabalho foram desenvolvidas por meio de cinco grandes eixos:

³⁰ 8 - “Assegurar uma efetiva gestão estratégica de pessoas, visando à valorização do trabalhador e à qualidade dos serviços prestados”; 9 - “Fomentar a convivência universitária em ambientes de aprendizagem e de trabalho saudáveis e inclusivos, que favoreçam a realização dos potenciais individuais e coletivos existentes na comunidade universitária”.

³¹ Implantar um índice de saúde e qualidade de vida no trabalho, estabelecendo um padrão inicial e metas de melhoria para o futuro.

1) Ações para elaboração, apresentação e homologação do Planejamento Estratégico do Núcleo de Qualidade de Vida no Trabalho à PRODEP. O Planejamento apresentado à gestão foi resultado de uma construção coletiva, com reuniões iniciadas no ano de 2021, quando ocorreram encontros e oficinas para a discussão, a partir de pesquisas científicas e de experiências de outros campos sócio-ocupacionais e instituições, relativas ao conceito, concepção e compreensão acerca da qualidade de vida no trabalho.

2) Ações de articulação com os demais setores para reconfiguração do Programa de Qualidade de Vida no Trabalho. Foram realizadas reuniões internas com a própria equipe do Núcleo para reanálise dos respectivos projetos que integram o PQVT, reuniões com a Coordenação de Políticas de Saúde do Trabalhador do Sindicato dos Trabalhadores Técnico-Administrativos em Educação das Universidades Públicas Federais no Estado da Bahia (ASSUFBA) e diálogos com o SMURB para discussão sobre fluxos de trabalho e possíveis parcerias voltadas ao desenvolvimento das atividades em conjunto, em observância ao que estabelece as Políticas Nacionais da área. Assim, integrou-se a equipe da Rede de Proteção Psicossocial, realizando reuniões sequenciais para definições sobre a gestão do trabalho e fluxogramas de acompanhamento ao servidor da UFBA.

3) Ações para Sistematização de Atendimento e Acompanhamento dos Servidores pelo Serviço Social da Pró-Reitoria. As Assistentes Sociais do Núcleo de Qualidade de Vida no Trabalho realizaram o acompanhamento de 27 servidores da Universidade, desenvolvendo articulação e reuniões com outros setores e disponibilizando orientações aos gestores e respectivas equipes de trabalho, no que se refere aos direitos sociais e as ações de promoção à saúde dos servidores no ambiente laboral, cujas temáticas contemplaram o assédio moral e a sobrecarga de trabalho; saúde mental; dificuldades na relações no ambiente de trabalho; uso de substâncias psicoativas; acompanhamento de servidores em estágio probatório; ausências de servidores às atividades; desvio de função e condições de trabalho para servidor enquanto pessoa com deficiência.

4) Ações de Planejamento para a construção do Projeto Profissional do Serviço Social da Pró-Reitoria. Iniciou-se uma atividade de Supervisão de Estágio em Serviço Social, cuja parceria com o Instituto de Psicologia e Serviço Social da Universidade possibilitou a participação de

quatro estagiários, tanto para contribuir com as atividades do Programa Qualidade de Vida no Trabalho, quanto para a própria elaboração do Planejamento indicado no item 1). Assim, construiu-se o “I Ciclo de Seminários do Serviço Social da PRODEP”, com o objetivo de fomentar espaços de reflexão crítica e debate na equipe acerca das competências das Assistentes Sociais no campo sócio-ocupacional da Organização do Trabalho na UFBA.

5) Ações Coletivas. Das ações realizadas no ano de 2022, destacamos a “Semana do Servidor”, no período de 25 a 27 de outubro, cujo objetivo foi direcionado para a construção de espaços coletivos de diálogo e reflexão, por meio de estudos científicos que abordaram o trabalho, sua realidade, suas perspectivas e o cenário político contemporâneo no Brasil e as condições laborais dos servidores públicos como principais temáticas de análise.

8. PRINCIPAIS RESULTADOS E CONQUISTAS ALCANÇADOS

Além das significativas tarefas cotidianas da Pró-Reitoria, que envolvem a admissão e manutenção da força de trabalho da Universidade, a concessão de benefícios, vantagens e direitos, destacamos, dentre os principais resultados alcançados no ano de 2022 pela Pró-Reitoria, os seguintes itens, que estão articulados direta ou indiretamente com Objetivos Estratégicos e Metas do PDI 2018-2022:

– Continuidade dos Estudos da Organização do Trabalho na PRODEP, que ainda segue em curso e cujos resultados poderão servir de modelo para toda a Universidade, inclusive como metodologia para dimensionamento e alocação de pessoal técnico-administrativo.

– Realização do Concurso Público para provimento de cargos técnico-administrativos, de modo a suprir parte das vacâncias ocorridas nos últimos anos e em postos de trabalho passíveis de preenchimento. Neste mesmo sentido, também foram realizados diversos Concursos Públicos para cargos de Professor do Magistério Superior, de modo a prover vagas recentemente desocupadas.

– Concepção de Edital de Remoção Interna de Servidores Técnico-Administrativos, atendendo a uma demanda antiga da categoria e permitindo a mobilidade institucional, com vistas à

alocação de integrantes que atendam a um determinado perfil esperado para o desempenho de atribuições funcionais.

– Elaboração do Planejamento Estratégico do Núcleo de Qualidade de Vida no Trabalho, com ações a serem realizadas pelo Núcleo no curto, médio e longo prazos e em articulação com outros setores afeitos ao tema na Universidade e que percutirão em ganhos para a qualidade de vida do servidor na UFBA.

– Formação de equipe para tarefas exclusivas com ações judiciais relacionadas à gestão de pessoas, com gerenciamento de todas as etapas concernentes ao tema, visando à futura implantação do Núcleo de Ações Judiciais.

– Estruturação do Programa de Desenvolvimento Continuado para Gestores, cujo funcionamento deve ocorrer a partir do ano de 2023 e vai oferecer ações de desenvolvimento continuado para os atuais e futuros gestores da Universidade, com ênfase na realização de atividades de formação, qualificação, extensão e aperfeiçoamento.

– Atualização cadastral de agentes públicos em atividade na UFBA, a partir das determinações da Portaria n. 1.455/2022 – SGP/SEDGG/ME, o que assegurou melhor qualificação de dados cadastrais pessoais e funcionais de integrantes, com repercussão nas ações de comunicação e nos levantamentos de perfil das pessoas que compõem a força de trabalho institucional.

– Adesão ao Convênio firmado pela União com a Fundação Assistencial dos Servidores do Ministério da Fazenda (ASSEFAZ), com vistas à oferta de prestação de assistência à saúde suplementar para servidores, aposentados e pensionistas, por meio de planos de saúde, configurando-se como mais uma opção para contratação de assistência à saúde para integrantes da UFBA.

– Colaboração com outros Órgãos e Entidades Públicos, com apresentação da metodologia aplicada pela UFBA nos seus Concursos na execução da Lei n. 12.990/2014, em virtude da experiência acumulada no assunto e do êxito institucional na política de cotas para negros na admissão de pessoal.

– Apresentação à Comissão de Normas e Recursos do Conselho Universitário de proposta de resolução para regulamentar o afastamento de servidores técnico-administrativos para qualificação no nível de Mestrado e Doutorado.

– Recadastramento do Auxílio Saúde Suplementar, com vistas à automatização da comprovação da manutenção/pagamento de plano de saúde por servidores, aposentados e pensionistas, a partir de iniciativa do Órgão Central do Sistema de Pessoal Civil, desonerando as equipes de trabalho das atividades anuais de conferência da documentação relativa à regularidade da contratação do plano de saúde.

9. AUDITORIAS

No ano de 2022, a área de gestão de pessoas da UFBA foi acionada para realização de auditoria pela Controladoria-Geral da União (CGU), relacionada à percepção da gratificação de atividades de raios-x por servidores aposentados. Após consultas à Procuradoria Federal Junto à UFBA, verificou-se a pertinência das questões apontadas, providenciando-se, em seguida, a exclusão da vantagem dos proventos dos servidores impactados.

A Coordenadoria de Controle Interno da Universidade também auditou a execução do Plano de Desenvolvimento de Pessoas para o ano de 2022, com achados relacionados à necessidade de transparência dos custos envolvidos com ações ofertadas e com pagamento inadequado de gratificações para servidores afastados para qualificação. Os apontamentos foram sanados e a tarefa finalizada.

Também foram recebidos diversos indícios de irregularidades, provenientes da CGU e do Tribunal de Contas da União, acerca de acumulação de cargos e empregos públicos; da percepção concomitante de Auxílios e Benefícios e de participação de servidores na gerência ou administração de sociedade privada. Esses indícios vêm sendo analisados e, quando pertinentes, o servidor é notificado acerca das providências compatíveis com o saneamento da irregularidade encontrada.

Outras situações pontuais, com diligências abertas pelo então Ministério da Economia e pelo Tribunal de Contas da União foram devidamente solucionadas no decorrer do ano, e versaram sobre esclarecimentos de lançamentos em folha ou acerca de atos de pessoal (aposentadoria, admissão e pensão civil).

10. GESTÃO DE RISCOS

Diversos aspectos relacionados à gestão e ao desenvolvimento de pessoas na Universidade carecem de permanente atenção aos riscos que representam. Os itens abaixo, dentre outros, estão associados à riscos diversos, demandando atenção, monitoramento e planos de ação por parte da Administração. Dada a abrangência e a transversalidade dos temas e as perspectivas de solução, a integração com outros Órgãos da Reitoria revela-se como alternativa de gestão permanente desses elementos. Neste sentido, podemos listar, principalmente:

– Necessidade de reposição da força de trabalho técnico-administrativa. Por força da Lei n. 9.632/1998 e dos Decretos n. 9.262/2018 e n. 10.185/2019, que extinguiram e vedaram vários cargos para abertura de Concurso Público, diversas vagas decorrentes de vacâncias ou aposentadorias não têm sido providas. A ausência de novo ocupante resulta em limitações para o cumprimento de objetivos institucionais para o curto, médio e longo prazo. E como há muitos servidores em Abono de Permanência ou na iminência de cumprir requisitos de concessão de aposentadoria, a situação se reveste de preocupações diversas. Dentre os cargos técnico-administrativos extintos ou com vedação para abertura de Concurso Público, predominam aqueles com atuação nas áreas administrativas e de Alimentação, Infraestrutura/Manutenção/Obras/Reformas, Apoio a Espetáculos/Cenografia/Cultura/Artes, Almojarifado, Acessibilidade, Audiovisual, Laboratório, Saúde, Estudos/Pesquisas/Planejamento, Agropecuária/Zootecnia, Técnicas Gráficas, Biblioteca, Assistência ao estudante, Limpeza, Arquivo, Segurança, Serviços Gerais, Design, Comunicação, Segurança do Trabalho, Saúde/Bem-estar, Transporte e Telecomunicações. Considerando então a abrangência de cursos e serviços ofertados à sociedade pela Universidade, tem-se um cenário desafiador para a continuidade da prestação de atividades pela instituição. A alternativa criada pelo Governo Federal ante a este cenário – execução indireta de serviços da

Administração Pública Federal, mediante contratação/terceirização de postos de trabalho –, não atende as singularidades das instituições universitárias, devido ao alto grau de especialização de suas tarefas e, por outro lado, não tem sido acompanhada do correspondente custeio orçamentário suficiente para cobrir as despesas decorrentes destas contratações.

– Dimensionamento de Pessoal. a UFBA vem analisando e debatendo modelos de dimensionamento de pessoal, tendo como referência inicial a Portaria n. 477/2017 – MPDG, a partir de algumas experiências pontuais já desenvolvidas dentro da Universidade. Um próximo passo será a constituição de um grupo interdisciplinar com o propósito de construção de um modelo que possa oferecer parâmetros quantitativos e qualitativos que atendam em termos de preservação das características essenciais de uma Universidade Federal de grande porte. Contudo, a situação atual do Quadro de Referência dos Servidores Técnico-Administrativos, com cargos extintos ou com provimento vedado, aliada a ausência de procedimentos operacionais de referência para execução de tarefas idênticas nos diversos setores da Universidade, impedem a elaboração de modelos que venham atender as demandas de alocação sustentável de pessoal técnico-administrativo em todos os Órgãos e Unidades Universitárias da instituição.

– Movimentação de pessoal entre Órgãos e Entidades, em decorrência do Decreto n. 10.835/2021, no que se refere à alteração de exercício para composição da força de trabalho e às requisições. A força de trabalho técnico-administrativa da Universidade tem sido reduzida em função desses dispositivos, na medida em que integrantes passam a servir a outra instituição e mantém a vaga ocupada na UFBA, o que impede o provimento e impacta na prestação de serviços institucionais.

– Adoção de sistemas corporativos para o gerenciamento de rotinas. Dado o expressivo número de servidores, aposentados, pensionistas, estagiários, professores substitutos e visitantes, médicos-residentes e residentes multiprofissionais vinculados atualmente à Universidade, faz-se necessário investir cada vez mais em sistemas corporativos que automatizem rotinas e gerenciem procedimentos. A implantação do Sistema Integrado de Gestão de Recursos Humanos, representou um avanço nesse sentido. Novos módulos serão ativados assim que as interfaces próprias sejam desenvolvidas pela Superintendência de Tecnologia da Informação.

- Conclusão de processos relacionados à atualização do fundamento legal de aposentadorias. As atividades relacionadas a esse item encontram-se em andamento, mas enfrentando diversas dificuldades, principalmente relacionadas à obtenção/localização/atualização de documentos, em virtude do lapso tempo decorrido desde a confecção do processo físico referente às aposentadorias, no contexto do trabalho remoto.
- Adoção plena do Processo Eletrônico Nacional. Diante do volume de processos administrativos tramitados diariamente, relacionados à gestão de pessoas, faz-se necessário a implantação plena, já iniciada em 2020, das soluções eletrônicas para sua criação, tramitação e arquivamento. Esta providência, além de representar diminuição de custos institucionais e prejuízos ao meio ambiente, diz respeito à agilidade no tráfego das informações, à finalização de extravios e à acessibilidade ao material a qualquer tempo, dentre tantas outras virtudes.
- Reformulação do *site* da Pró-Reitoria e publicação/atualização de Procedimentos Operacionais. Com a permanente evolução da legislação, é também necessário dar visibilidade ao usuário da Pró-Reitoria quanto aos aspectos trazidos por estes normativos, como também orientá-lo quanto aos procedimentos para requerer determinado serviço. O *site* também se revela como um meio de comunicação potente, com a publicação permanente de comunicados e notas, reduzindo a demanda em outros canais de atendimento presencial. Os Procedimentos Operacionais também visam dar visibilidade aos fluxos relacionados a cada tipo de serviço prestado pela Pró-Reitoria.

11. PRINCIPAIS DESAFIOS E AÇÕES FUTURAS

Para o ano de 2023, destacamos as ações prioritárias a seguir. Algumas delas se desdobrarão durante os anos seguintes e, além disso, também estão articuladas com itens elencados como ponto de atenção na gestão de riscos e com Objetivos Estratégicos e Metas do PDI 2018-2022³²:

³² Cuja vigência foi prorrogada até 31/12/2023 pela Portaria n. 18/2023 – UFBA, de 26/01/2023.

- Indicação à Comissão de Normas e Recursos do Conselho Universitário para revisão/atualização das resoluções que regulamentam, no âmbito da Universidade, o ingresso, a progressão, a promoção e os afastamentos para qualificação na Carreira do Magistério Federal.
- Reformulação do *site* da Pró-Reitoria.
- Publicação de novos relatórios automatizados, a partir da base de dados do Sistema Integrado de Gestão de Recursos Humanos, contendo dados e indicadores do perfil de servidores da Universidade, com vistas à transparência e à tomada de decisões por parte de gestores.
- Reforma do espaço físico da Pró-Reitoria e ocupação de prédio anexo, ampliando os espaços para setores administrativos e desocupando ambientes inicialmente concebidos para realização de treinamentos, reuniões e acolhimento da comunidade.
- Promoção de cursos, treinamentos e atualizações para a equipe da Pró-Reitoria, com vistas ao melhor desempenho profissional na gestão de pessoas, conforme as novas legislações e práticas de trabalho vigentes.
- Prosseguimento dos estudos e, se pertinente, a regulamentação do Programa de Gestão e Desempenho na Universidade, para fins de adoção do teletrabalho em setores e atividades compatíveis com esta modalidade de trabalho.
- Criação de um setor com competências específicas ao acolhimento e tratamento das demandas de auditorias e de indícios de irregularidade apontados por Órgãos de Controle.
- Conclusão dos Estudos da Organização do Trabalho na PRODEP, com vistas à reorganização de atividades, realocação de pessoas e melhora dos índices de satisfação do servidor em relação aos seus afazeres na Pró-Reitoria.
- Revisão/elaboração de normatizações, via Portarias ou Resoluções, acerca do usufruto de direitos como férias por pessoal docente; delegação de competências na área de gestão de pessoas; concessão de afastamentos de curta duração e Licença para Capacitação, e de regulamentação da jornada do servidor técnico-administrativo.
- Retomada dos encontros sistemáticos de recepção dos novos servidores da Universidade.

- Implantação/aperfeiçoamento de funcionalidades no SIGRH, voltados ao servidor e aos gestores, como forma de acompanhamento de temas relacionados ao desenvolvimento da vida funcional.
- Retomada da publicação de editais de auxílios financeiros à participação em eventos e à qualificação para servidores técnico-administrativos.
- Prosseguimento das atividades de digitalização dos acervos de servidores, aposentados e pensionistas, de modo a compor o Assentamento Funcional Digital, nos termos da Portaria n. 9/2018 – SGP/MPDG.
- Maior concentração da equipe gestora da PRODEP na solução de questões internas da Pró-Reitoria, considerando que alguns itens perduram há alguns anos e impactam na dedicação das equipes de trabalho em temas novos e estruturantes para a gestão de pessoas e para a Universidade.