



**UNIVERSIDADE FEDERAL DA BAHIA**  
**PRÓ-REITORIA DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS**

**RELATÓRIO DE GESTÃO – EXERCÍCIO 2023<sup>1</sup>**

---

<sup>1</sup> Parte integrante do Relatório de Gestão da UFBA (Exercício 2023), disponível em <https://transparencia.ufba.br/relatorio-de-gestao> e em <https://proplan.ufba.br/documentacao-legislacao/relatorios-gestao>.

## **1. APRESENTAÇÃO**

Superados os momentos mais agudos da pandemia do COVID-19 e os desdobramentos das medidas de enfrentamento a esta crise de saúde pública, a Pró-Reitoria de Desenvolvimento de Pessoas (PRODEP) pôde realizar suas atividades integralmente no formato presencial, com a potencialidade que esta modalidade de atuação oferece. Neste sentido, este Relatório vem apresentar, de modo breve, os principais resultados alcançados no ano de 2023 e desafios futuros para a gestão de pessoas na Universidade, comparando, sempre que possível alguns atributos ao longo dos últimos cinco anos.

Em um cenário de intensas transformações das práticas de trabalho, advindas particularmente após a pandemia, verifica-se, ainda, 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. Para um Órgão com as dimensões da UFBA, com cerca de 12.800 vínculos em folha de pagamento, todas essas evoluções são conduzidas com algum grau de dificuldade, na medida em que impactam públicos diversos, com realidades bem distintas, cabendo frequentemente à Pró-Reitoria dedicar atenção especial a situações individuais apresentadas por seus usuários.

Em outros aspectos, vê-se a necessidade de imediata recomposição do Quadro de servidores da UFBA, especialmente para cargos técnico-administrativos. Para esta categoria, além das necessidades decorrentes da expansão institucional, a extinção e a vedação de determinados cargos impõem um achatamento constante da força de trabalho, o que já resulta no comprometimento da missão da Universidade. Também, a rotatividade de pessoal verificada nos últimos anos 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. No ano de 2023, no entanto, iniciou-se a posse de candidatos aprovados em Concursos para cargos técnico-administrativos, em vagas de reposição ainda passíveis de provimento e desocupadas a partir de vacâncias, o que permitiu um maior equilíbrio na realização das atividades institucionais.

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 concebidas, em parceria com outros Órgãos da Universidade e com a representação dos

servidores. A este respeito, foi criado um de Grupo de Trabalho, formalizado posteriormente por meio de Portaria do Reitor, com o objetivo de discutir e propor a elaboração de uma política de saúde e de qualidade de vida voltada aos trabalhadores. Esta iniciativa, resultado da contribuição de gestões anteriores da Pró-Reitoria, tem a expectativa de trazer melhorias para a permanência dos trabalhadores na Instituição.

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, tem 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 2023, 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 expressiva quantidade 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 2018-2023.

## **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 (PCCTAE), 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 delineada 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, o pagamento de remunerações e proventos e manutenção de assentamentos funcionais.

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

A Universidade Federal da Bahia contou, no ano de 2023, com 6.259 agentes públicos para realizar suas atividades administrativas, técnicas e de ensino, pesquisa e extensão. Desse total,

5.564 pessoas correspondem a vínculos institucionais permanentes, sendo 2.966<sup>2</sup> servidores técnico-administrativos (53,3%) e 2.598<sup>3</sup> (46,7%) 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 (318) e Visitantes (45), Estagiários (292), Procuradores Federais em exercício na UFBA (3), Nomeados para Cargo em Comissão (10), Colaborações Técnicas (6), Profissionais de nível superior especializados no atendimento a pessoas com deficiência (3), Exercício Provisório (12), Movimentação para Composição de Força de Trabalho (3) e Requisitado (3).

A força de trabalho técnico-administrativa da Universidade está alocada nas Unidades Universitárias (39,1%), nos Órgãos (36,9%) e nos Hospitais Universitários (24,0%). 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 cargos de Professor 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

---

<sup>2</sup> Em 31/12/2023, a Universidade registrou a existência de 220 vagas de cargos técnico-administrativos desocupadas, em virtude de vacâncias, das quais 105 eram passíveis de provimento, o que tem a perspectiva de ocorrer ao longo do ano de 2024 e seguintes, mediante o Concurso Público já realizado e a efetivação de Redistribuições.

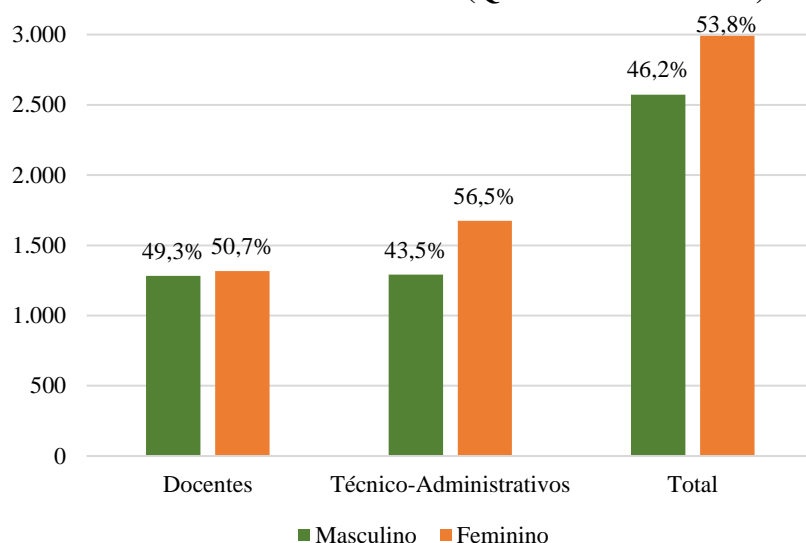
<sup>3</sup> Para Professores do Magistério Superior, em 31/12/2023, registrou-se a existência de 167 vagas desocupadas; para Professores do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico, 2 vagas, e para Professor Titular-Livre do Ensino Superior, uma vaga, também em função de vacâncias recentes e de ampliação por parte do Ministério da Educação. O preenchimento desses postos de trabalho deve ocorrer ao longo do ano de 2024, por meio de Concursos Públicos em andamento ou já realizados ou de Redistribuições.

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 sexo<sup>4</sup>, tem-se o gráfico abaixo:

**Gráfico 1 – Dados relativos a sexo (Quadro Permanente) – Ano 2023:**



Fonte: SIAPE<sup>5</sup>/SIGRH<sup>6</sup>. Acesso em 3/jan/2024, com base nos dados da folha de pagamento de dez/2023.

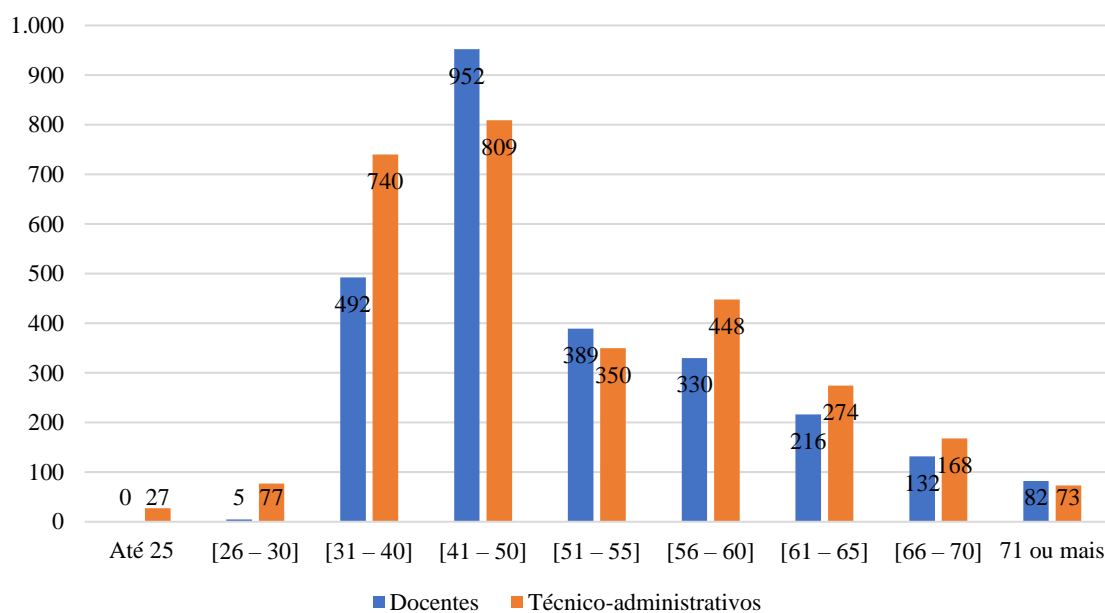
Para a faixa etária, tem-se a seguinte disposição:

<sup>4</sup> 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).

<sup>5</sup> Sistema Integrado de Administração de Recursos Humanos

<sup>6</sup> Sistema Integrado de Gestão de Recursos Humanos

**Gráfico 2 – Dados relativos à faixa etária<sup>7</sup> (em anos) (Quadro Permanente) – Ano 2023:**



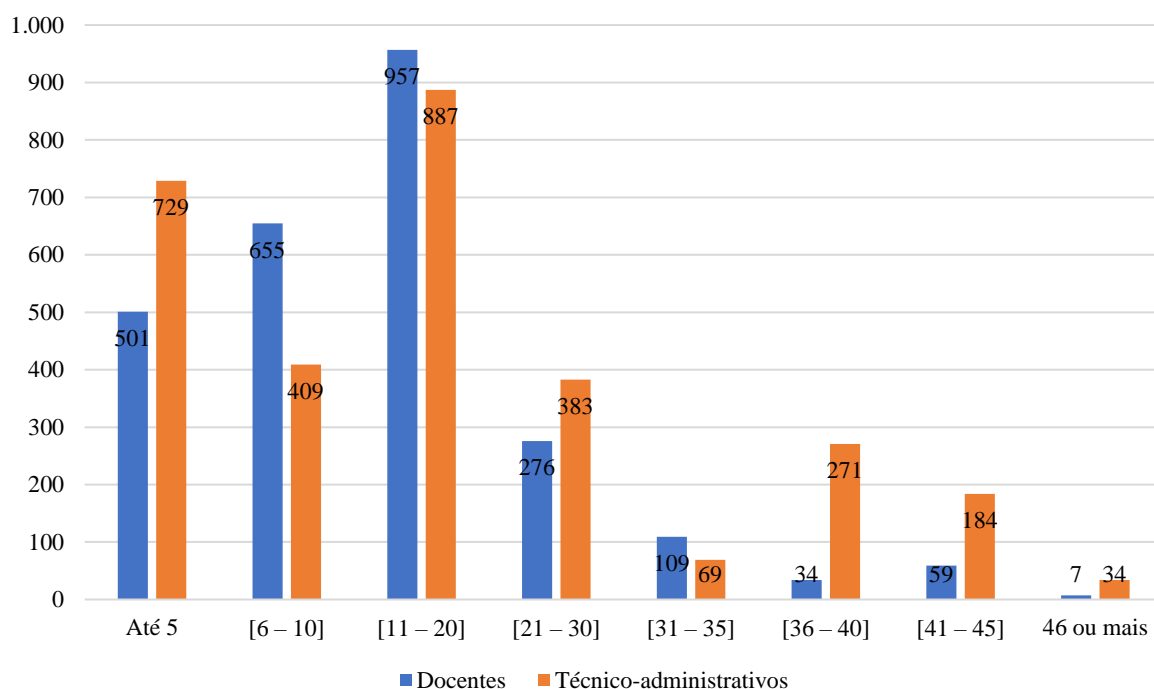
Fonte: SIAPE/SIGRH. Acesso em 3/jan/2024, com base nos dados da folha de pagamento de dez/2023.

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 20 e 74 anos; contudo, tem-se que 78,5% do Quadro possuem entre 31 e 59 anos de idade, “idade média” de 49 e idade mais frequente de 37 anos (189 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.

<sup>7</sup> Idade integralizada até 31/12/2023.



**Gráfico 3 – Tempo (em anos<sup>8</sup>) de atuação na UFBA (Quadro Permanente) – Ano 2023:**



Fonte: SIAPE/SIGRH. Acesso em 3/jan/2024, com base nos dados da folha de pagamento de dez/2023.

Sobre o tempo de atuação de servidores do Quadro Permanente na Universidade, merece destaque que 74,4% têm até 20 anos de dedicação, sendo que no caso dos Docentes, esse percentual chega a 81,3%, 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 Quadro de servidores é de 15,6 anos e, além disso, 9,0% dos professores estão em Abono de Permanência; para técnico-administrativos, a vantagem contempla 18,0% da categoria.

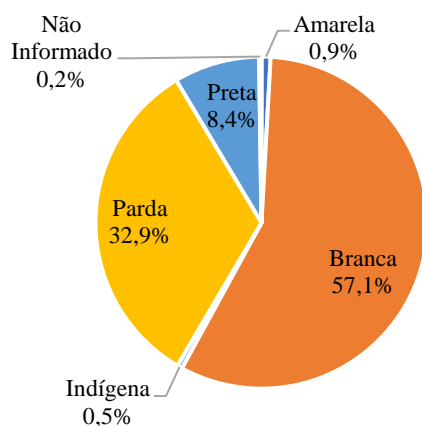
Em relação ao quesito cor/raça autodeclarada, nas categorias utilizadas pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), a Universidade conta atualmente com as distribuições a seguir para as categorias de docentes e técnico-administrativos do Quadro permanente:

---

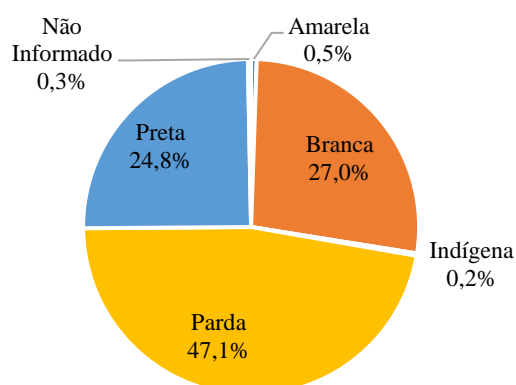
<sup>8</sup> Integralizados até 31/12/2023.

#### Gráfico 4 – Cor/raça autodeclarada<sup>9</sup> (Quadro Permanente) – Ano 2023:

##### a) Docentes:



##### b) Técnico-Administrativos:



Fonte: SIAPE/SIGRH. Acesso em 3/jan/2024, com base nos dados da folha de pagamento de dez/2023.

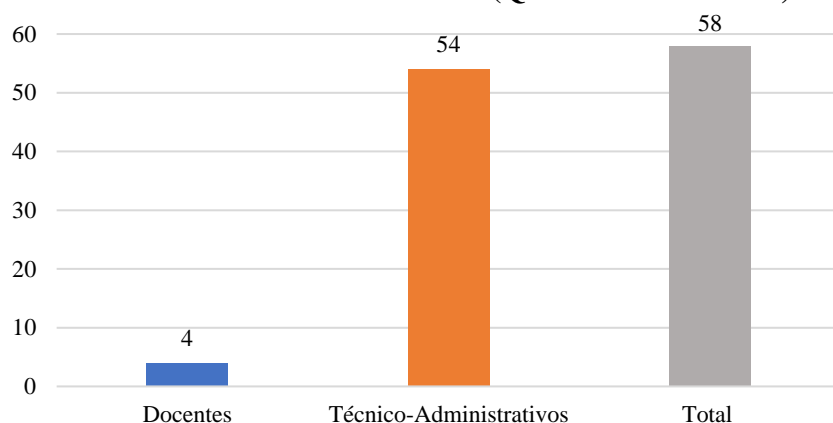
Os dados revelam, considerando todo o Quadro, 41,0% de pessoas brancas; 57,6% de negros; 0,4% de indígenas; 0,7% da raça amarela e 0,3% de casos em que o servidor não respondeu ao item. Merece destaque a maior diversidade racial presente entre os servidores técnico-administrativos, com percentuais que 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. 12.990/2014<sup>10</sup> 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:

<sup>9</sup> Convém destacar que, com a publicação da Portaria n. 1.455/2022 - SGP/SEDGG/ME, tornou-se obrigatória a atualização periódica de dados cadastrais por parte dos servidores, via plataforma “Sou.Gov”. Dentre os dados a serem atualizados anualmente, está a cor/raça autodeclarada e, a partir do ano de 2023, a opção “Não informado” deixou de existir. A partir desta mudança, passamos a contar com uma evolução dos dados em relação ao apurado no ano de 2022.

<sup>10</sup> 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 2023:**



Fonte: SIAPE/SIGRH/SMURB<sup>11</sup>. Acesso em 3/jan/2024, com base nos dados da folha de pagamento de dez/2023.

A quantidade de Pessoas com Deficiência corresponde a 1,0% do Quadro, com maior participação de servidores técnico-administrativos neste item. Releva observar também o papel do Decreto n. 9.508/2018<sup>12</sup>, no sentido de permitir a inclusão gradativa de pessoas com deficiência em cargos efetivos da Administração Pública Federal.

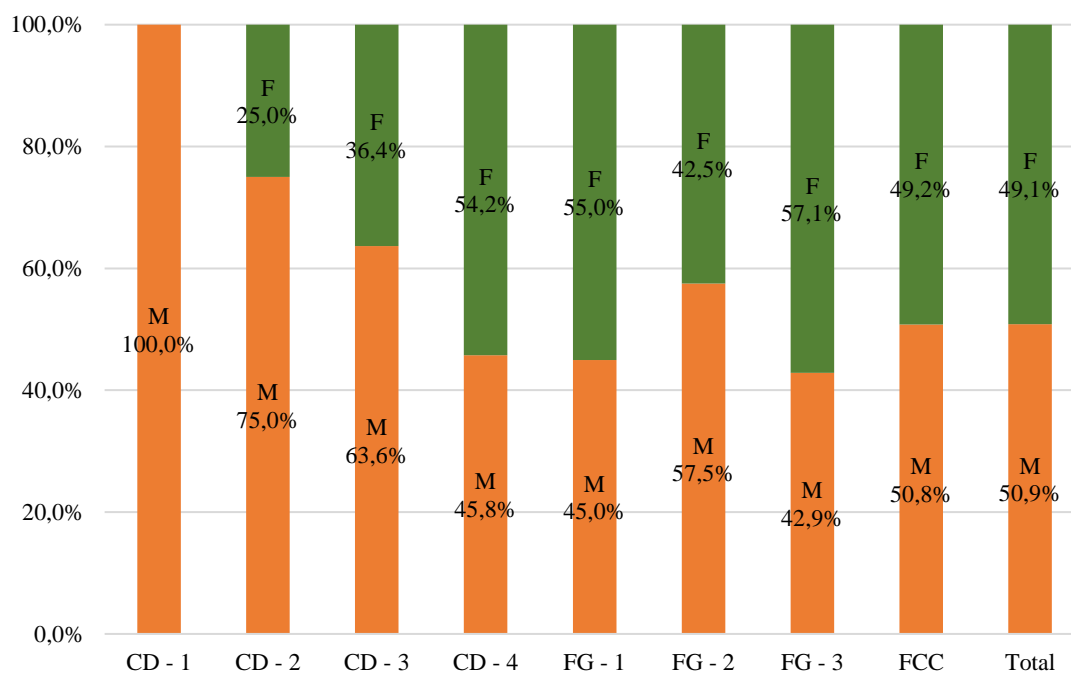
No que se refere à ocupação dos Cargos de Direção (CD), das Funções Gratificadas (FG) e das Funções Comissionadas de Coordenação de Curso (FCC)<sup>13</sup> por sexo, categoria, cor/raça e por pessoas com deficiência, apresentamos os gráficos a seguir.

<sup>11</sup> Serviço Médico Universitário Rubens Brasil.

<sup>12</sup> 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.

<sup>13</sup> 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 31/12/2023, estavam ocupados todos os CD 1 e 2; 44 CD-3; 62 CD-4; 211 FG-1; 157 FG-2; 11 FG-3 e 188 FCC, correspondendo a um total de 682 Cargos/Funções.

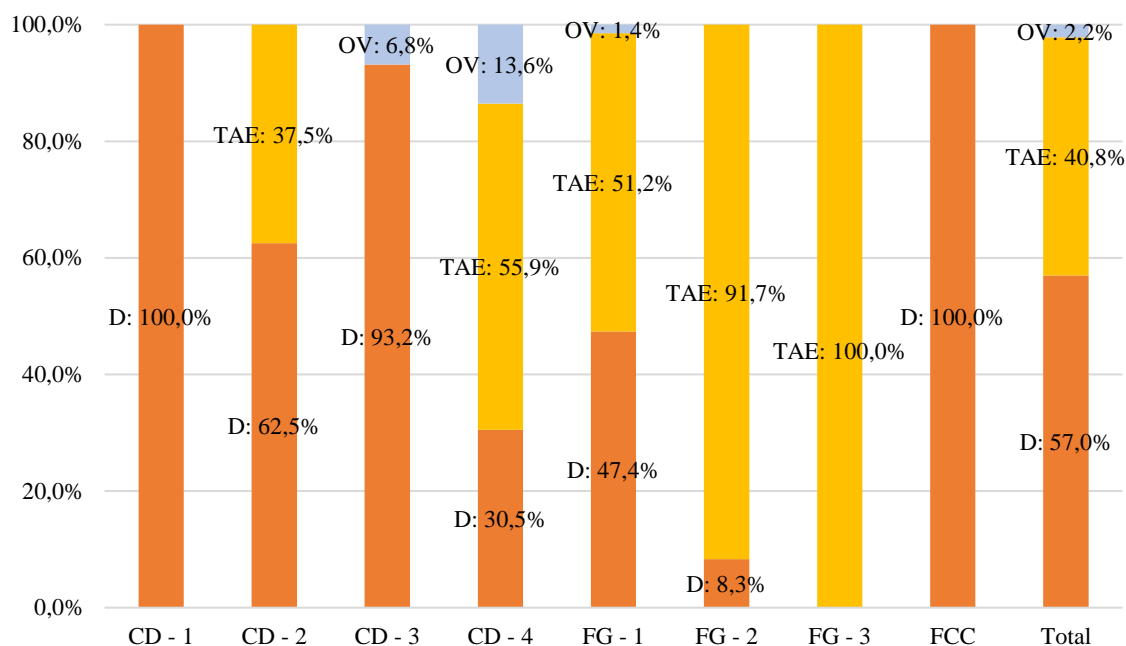
**Gráfico 6 – Ocupação de Cargos de Direção (CD), de Funções Gratificadas (FG) e de Função Comissionada de Coordenação de Curso (FCC) por sexo – Ano 2023:**



Fonte: SIAPE/SIGRH. Acesso em 3/jan/2024, com base nos dados da folha de pagamento de dez/2023.

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)<sup>14</sup> – Ano 2023:**

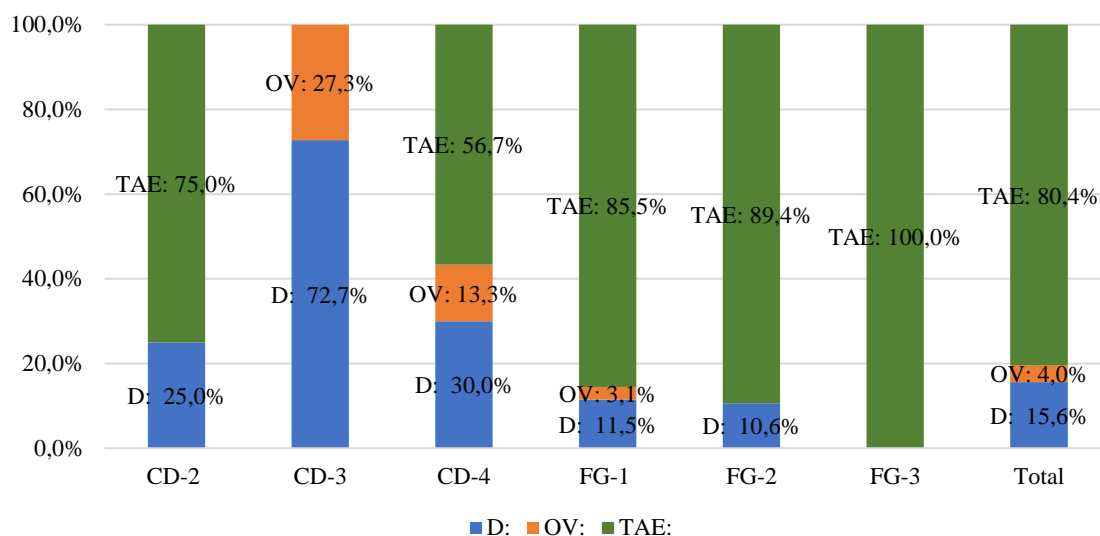


Fonte: SIAPE/SIGRH. Acesso em 3/jan/2024, com base nos dados da folha de pagamento de dez/2023.

Os dados revelam que, dos 682 Cargos/Funções ocupados na Universidade, 57,0% referem-se a servidores docentes; 40,8% 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 378 Cargos/Funções:

<sup>14</sup> Outros Vínculos (OV) correspondem aos Nomeados para Cargo em Comissão, aos Requisitados e aos Procuradores Federais em exercício na Universidade e que não necessariamente são técnico-administrativos nem docentes.

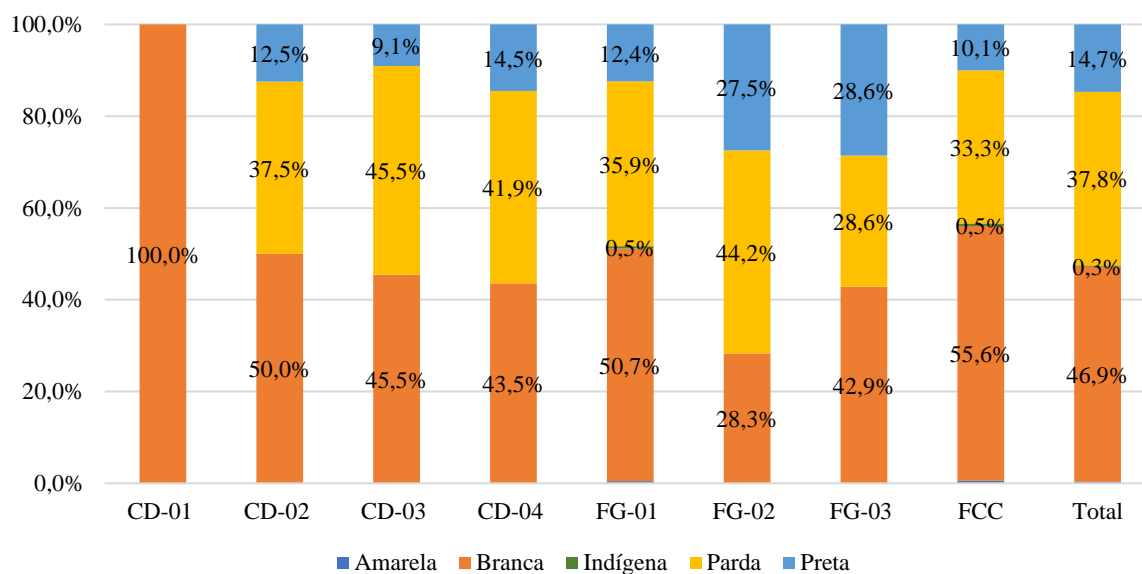
**Gráfico 7.1 – Ocupação de Cargos de Direção (CD) e de Funções Gratificadas (FG) em Funções/Cargos comuns a todas as categorias (Docentes (D) Técnico-Administrativos (TAE) e Outros Vínculos (OV)) – Ano 2023:**



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

O extrato das informações expõe, portanto, que 80,4% dos Cargos/Funções na gestão universitária estão preenchidos por técnico-administrativos, enquanto servidores docentes ocupam 15,6% dos postos. 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.

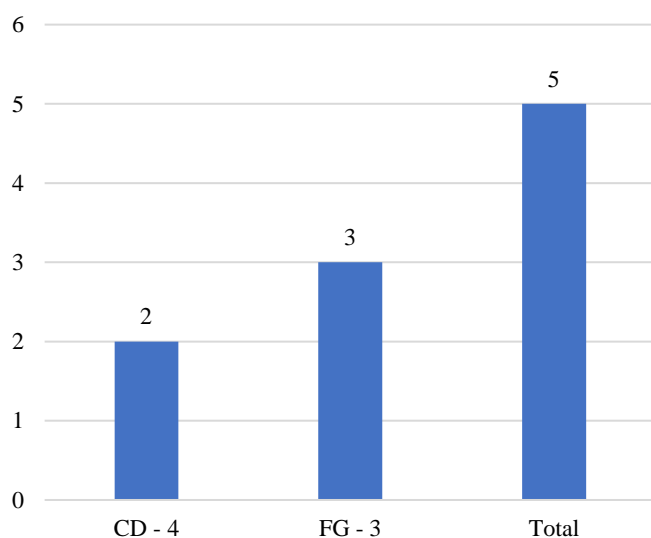
**Gráfico 8 – Ocupação de Cargos de Direção (CD), de Funções Gratificadas (FG) e de Função Comissionada de Coordenação de Curso (FCC) por cor/raça autodeclarada – Ano 2023:**



Fonte: SIAPE/SIGRH. Acesso em 3/jan/2024, com base nos dados da folha de pagamento de dez/2023.

Para pessoas autodeclaradas negras, o percentual de ocupação dos Cargos/Funções está em 52,5%, enquanto para brancos, o valor é de 46,9%. 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 55,7%. O levantamento aponta para o cumprimento antecipado do disposto no Art. 3º do Decreto n. 11.443/2023<sup>15</sup>, que prevê o preenchimento percentual de, no mínimo, 30% dos Cargos Comissionados Executivos (CCE) e Funções Comissionadas Executivas (FCE) (ou equivalentes) por pessoas autodeclaradas negras até 31 de dezembro de 2025.

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



Fonte: SIAPE/SIGRH. Acesso em 3/jan/2024, com base nos dados da folha de pagamento de dez/2023.

Neste quesito, a partir da observação conjunta com outros dados, tem-se que 8,6% das pessoas com deficiência estão em Funções/Cargos e 0,7% dos Cargos/Funções estão preenchidos por pessoas com deficiência.

Os atributos apresentados acima guardam estrita relação com o “Objetivo Estratégico n. 8”<sup>16</sup>, previsto no Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) 2018-2023, na medida em que demonstram uma diversidade na ocupação dos cargos de gestão na Universidade.

<sup>15</sup> Dispõe sobre o preenchimento por pessoas negras de percentual mínimo de cargos em comissão e funções de confiança no âmbito da Administração Pública Federal.

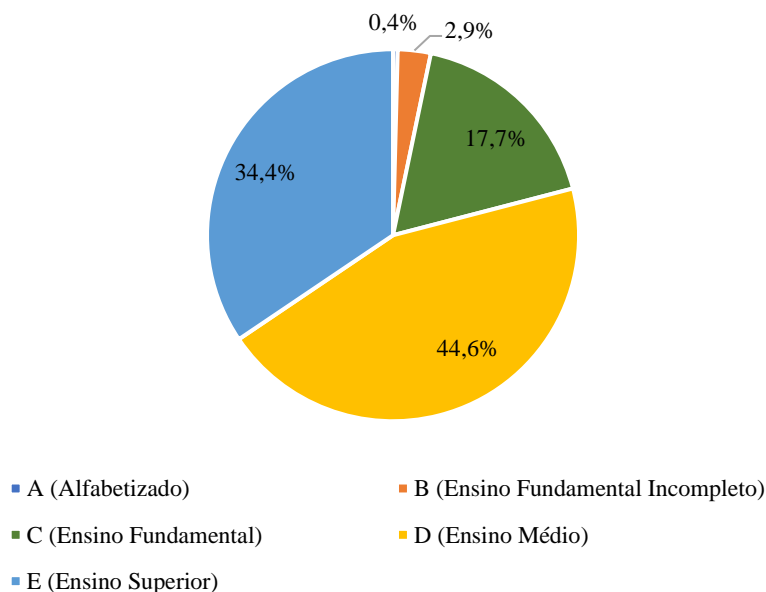
<sup>16</sup> “Assegurar uma efetiva gestão estratégica de pessoas, visando à valorização do trabalhador e à qualidade dos serviços prestados.”

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 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 – Percentual dos Servidores Técnico-Administrativos por Nível de Classificação no Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação<sup>17</sup> – Ano 2023:**



Fonte: SIAPE/SIGRH. Acesso em 3/jan/2024, com base nos dados da folha de pagamento de dez/2023.

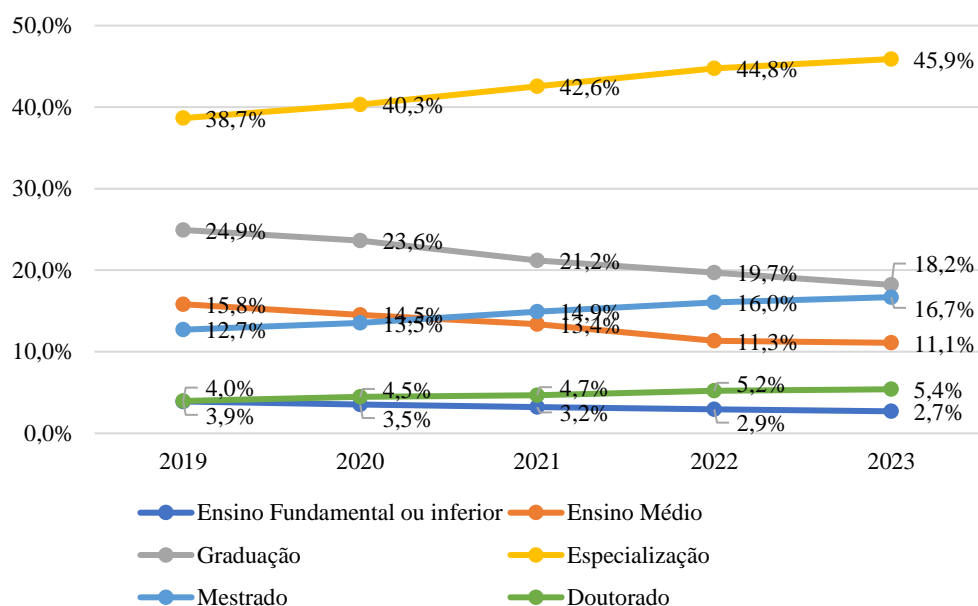
Considerando a classificação por nível, segundo a escolaridade exigida para ingresso nos cargos do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, a Universidade contou em 2023 com 44,6% dos servidores no nível D e 34,4% no nível E. Neste quesito, importa destacar que todos os cargos vinculados aos níveis A, B e C e alguns dos níveis D e E estão

<sup>17</sup> A Universidade conta, também, com dois servidores técnico-administrativos do seu Quadro Permanente vinculados a outros Planos de Carreira.



atualmente extintos ou com vedação para abertura de Concurso Público por força 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 (3.179) ocupadas e desocupadas no Quadro de Referência dos Servidores Técnico-Administrativos (QRSTA) da Universidade, permite concluir que apenas 71,4% 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 – Evolução da Titulação/Escolaridade dos Servidores Técnico-Administrativos do Quadro Permanente (2019 – 2023):**



Fonte: SIAPE/SIGRH. Acesso em 3/jan/2024, com base nos dados da folha de pagamento de dez/2023.

Quanto à titulação/escolaridade dos servidores técnico-administrativos, acima demonstrados, e a partir da comparação com os dados do Gráfico 10, podemos observar que 88,8% 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: 79 servidores (2,7%) ainda têm até o Ensino Fundamental, enquanto 45,9% possuem Pós-Graduação *lato sensu* e outros 22,1% têm Mestrado ou Doutorado. Os atuais resultados convergem com o “Objetivo Estratégico n. 8<sup>18</sup>” e com metas correspondentes<sup>19</sup>, previstos no

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

<sup>19</sup> Expandir o Índice de Qualificação do Corpo Técnico Administrativo (IQCTA) em 10%.

Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) 2018-2023. A comparação com anos anteriores 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.

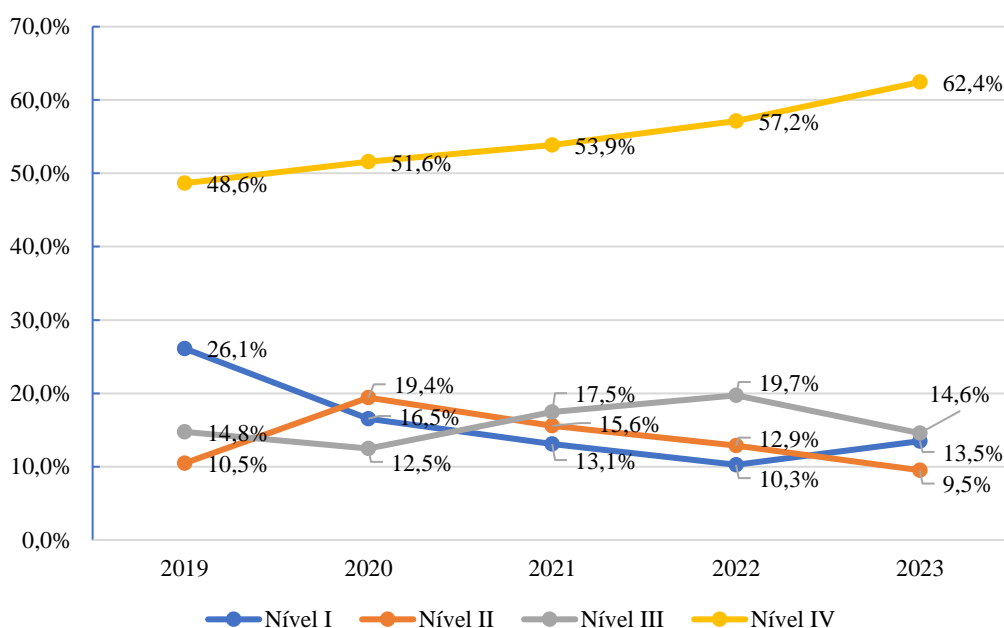
**Quadro 1 – Concessões relacionadas ao desenvolvimento de servidores no Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação:**

Tipo:	Quantidade:
Incentivo à Qualificação	269
Progressão por Capacitação	438
Progressão por Mérito	1.461
<b>Total de concessões:</b>	<b>2.168</b>

Fonte: SIAPE/SIGRH. Acesso em 3/jan/2024, com base nos dados da folha de pagamento de dez/2023.

O Quadro 1 demonstra que, em 2023, 9,1% 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, 14,8% progrediram para novos níveis de capacitação em sua carreira, em função da realização de cursos relacionados à sua área de atuação na Universidade e, 49,2% obtiveram a concessão de progressão por mérito, em virtude de resultados satisfatórios nas avaliações de desempenho funcional.

**Gráfico 12 – Evolução dos Servidores Técnico-Administrativos por Nível de Capacitação no Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação (2019 – 2023):**



Fonte: SIAPE/SIGRH. Acesso em 3/jan/2024, com base nos dados da folha de pagamento de dez/2023.

São quatro os níveis de capacitação no Plano de Carreira da categoria, 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 atualmente 62,4% 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 9,5% já evoluíram um nível na carreira; 14,6%, dois níveis e 13,5% ainda estão no mesmo nível de ingresso<sup>20</sup>. A verificação deste mesmo atributo em relação a anos anteriores 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. 8<sup>21</sup>” e com metas correspondentes<sup>22</sup>, previstos no Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) 2018-2023.

Em relação à conclusão de Estágio Probatório, segundo o SIGRH, 57 técnico-administrativos tiveram sua avaliação finalizada no ano de 2023, alcançando 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 na Universidade.

#### Quadro 2 – Distribuição de Servidores Docentes por Cargo, Classe e Denominação – Ano 2023:

Cargo:	Classe:	Denominação:	Quantidade:
Professor do Magistério Superior	A	Adjunto A	162
		Assistente A	44
		Auxiliar	35
	B	Assistente	123
	C	Adjunto	962

<sup>20</sup> Convém notar o expressivo número (175) de ingressantes até 31/12/2023 via Concurso Público, com posicionamento obrigatório no Nível I.

<sup>21</sup> “Assegurar uma efetiva gestão estratégica de pessoas, visando à valorização do trabalhador e à qualidade dos serviços prestados.”

<sup>22</sup> Expandir o INVCAPTA (Índice de Investimento em Capacitação do Corpo Técnico-Administrativo) em 15%.

Cargo:	Classe:	Denominação:	Quantidade:
	D	Associado	952
	E	Titular	304
<b>Professor Titular-Livre do Magistério Superior</b>	-	-	4
<b>Professor do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico</b>	D I	-	2
	D II	-	2
	D III	-	2
	D IV	-	4
	Titular	-	2
<b>Total:</b>			2.598

Fonte: SIAPE/SIGRH. Acesso em 3/jan/2024, com base nos dados da folha de pagamento de dez/2023.

Os dados apresentados asseguram a existência de 2.586 Professores do Magistério Superior, 4 Professores Titulares-Livres do Magistério Superior e 12 Professores do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico. No caso da Carreira de Magistério Superior, tem-se que 85,9% 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.

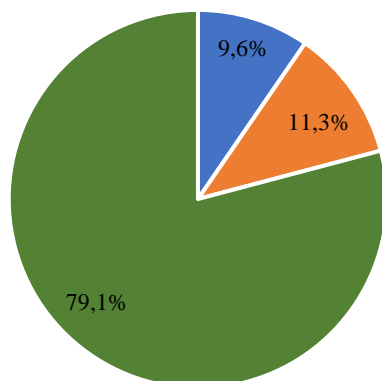
### **Quadro 3 – Concessões relacionadas ao Desenvolvimento Docente nas Carreiras do Magistério Federal – Ano 2023:**

Tipo:	Quantidade:	
	Professor do Magistério Superior	Professor do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico
Aceleração da Promoção	97	-
Retribuição por Titulação	23	0
Progressão Funcional	749	2
Promoção Funcional	133	3
<b>Total de concessões:</b>	<b>1.002</b>	<b>5</b>

Fonte: SIAPE/SIGRH. Acesso em 3/jan/2024, com base nos dados da folha de pagamento de dez/2023.

O levantamento aponta que, no caso de Professores do Magistério Superior, 29,0% dos docentes contaram com elevação de nível na Classe que ocupam; 8,9% passaram a ocupar nova Classe na carreira e 0,9% tiveram suas novas titulações devidamente reconhecidas em aspectos financeiros.

**Gráfico 13 – Docentes do Quadro Permanente (Cargos de Professor do Magistério Superior e Professor Titular-Livre do Magistério Superior) por Regime de Trabalho<sup>23</sup> – Ano 2023:**



■ 20 horas semanais      ■ 40 horas semanais      ■ Dedicção exclusiva

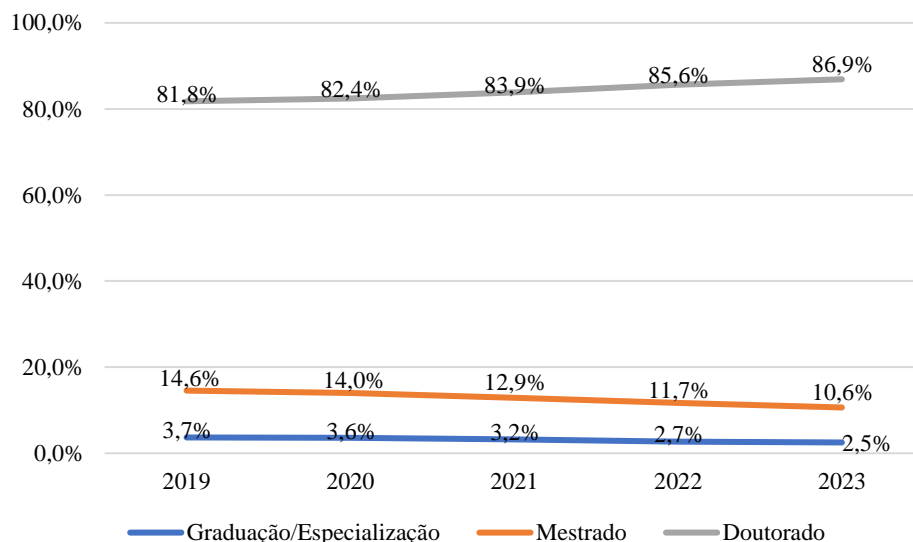
Fonte: SIAPE/SIGRH. Acesso em 3/jan/2024, com base nos dados da folha de pagamento de dez/2023.

No quesito Regime de Trabalho, observa-se que 90,4% 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. 9.394/1996<sup>24</sup> para a composição do Quadro docente das universidades. Em comparação com o ano de 2022, tem-se um ligeiro aumento na quantidade de docentes em 40 Horas Semanais ou em Dedicção Exclusiva, em função da redistribuição do Banco de Professor-Equivalente do Magistério Superior da UFBA pelo Conselho Universitário, ação esta iniciada pela Pró-Reitoria de Ensino de Graduação, com apoio técnico da PRODEP.

<sup>23</sup> Todos os Professores do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico possuem Regime de Trabalho em Dedicção Exclusiva na Universidade.

<sup>24</sup> Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional.

**Gráfico 14 – Evolução dos Docentes do Quadro Permanente (Cargos de Professor do Magistério Superior e Professor Titular-Livre do Magistério Superior) por Titulação<sup>25</sup> (2019 – 2023):**



Fonte: SIAPE/SIGRH. Acesso em 3/jan/2024, com base nos dados da folha de pagamento de dez/2023.

Os dados revelam que atualmente 86,9% 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 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 que subsidiam a construção do Gráfico 14 com o Gráfico 13, é que dos 2.034 professores em Dedicção Exclusiva, 1.882 (93,7%) são Doutores, o que vem assegurar a sua plena dedicação às atividade-fim da Universidade.

<sup>25</sup> Os Professores do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico possuem a seguinte titulação: 33,3% Pós-Graduação *lato sensu* e 66,7% Mestrado ou Doutorado.

Os dados apresentados acima, relacionados à titulação do Corpo Docente e ao seu Regime de Trabalho, satisfazem os “Objetivos Estratégicos n. 1, 2 e 3<sup>26</sup>” e com metas associadas, previstos no Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) 2018-2023.

Com referência ao Estágio Probatório, segundo o SIGRH, 56 servidores docentes tiveram sua avaliação concluída no ano de 2023, alcançando 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 Dedicção Exclusiva, com Doutorado (44) e um com Graduação<sup>27</sup>. Para Professores Substitutos, 57,5% possuem Regime de Trabalho de 40 Horas Semanais e, pelo menos, 39,9% 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 2023, por categoria:

**Quadro 4 – Rotatividade de pessoal – Ano 2023:**

Tipo:		Docentes:	Técnico-Administrativos:
Admissões	Admissão via Concurso Público <sup>28</sup>	60	175
	Redistribuições para a UFBA	8	4
	Remoção Judicial	2	0
Desligamentos	Redistribuições da UFBA	6	4
	Remoção Judicial	1	1
	Falecimento	3	5

<sup>26</sup> 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”.

<sup>27</sup> Dentre os 45 Professores Visitantes, três foram admitidos com base em Reconhecido de Notório Saber.

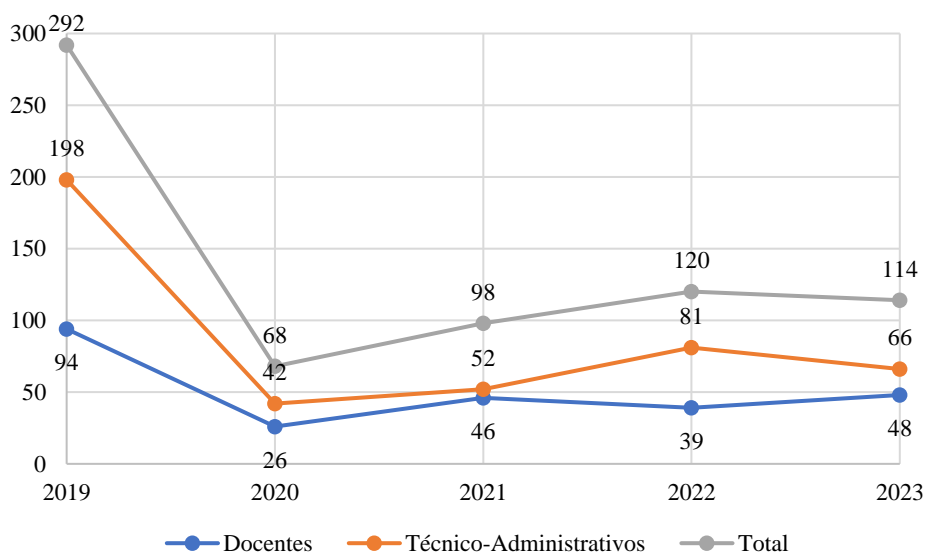
<sup>28</sup> Em 2023, estiveram em validade sete Editais de Concurso Público para o cargo de Professor do Magistério Superior; um para Professor Titular-Livre do Magistério Superior; um para Professor do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico e três Editais para Cargos da Carreira de Técnico-Administrativos.

	<b>Tipo:</b>	<b>Docentes:</b>	<b>Técnico-Administrativos:</b>
	Aposentadoria	48	66
	Exoneração	9	8
	Posse em Cargo inacumulável	5	45
	Demissão	2	7
Admissão de Professor Substituto		251	
Admissão de Professor Visitante		16	

Fonte: SIAPE/SIGRH. Acesso em 3/jan/2024, com base nos dados da folha de pagamento de dez/2023.

Os dados apresentados, analisados conjuntamente com anos anteriores, permitem concluir que a intensa quantidade de desligamentos não tem sido acompanhada de modo correspondente pelas admissões, especialmente para técnico-administrativos, 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.

#### Gráfico 15 – Evolução das concessões de Aposentadorias (2019 – 2023):



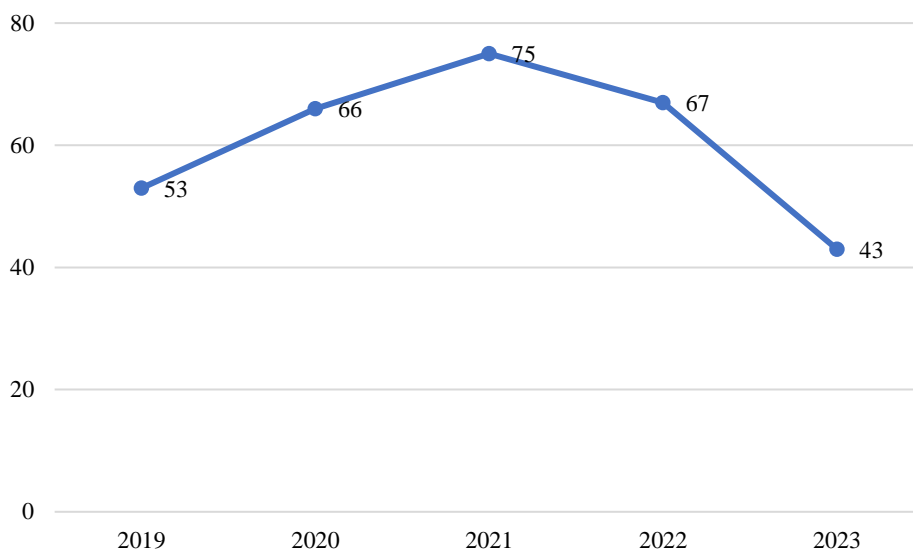
Fonte: SIAPE/SIGRH. Acesso em 3/jan/2024, com base nos dados da folha de pagamento de dez/2023.

Neste segmento, releva destacar a expressiva quantidade de aposentadorias concedidas no ano de 2019, momento em que foi promulgada a Emenda Constitucional n. 103/2019, que alterou substancialmente as regras de concessão de benefícios previdenciários para servidores públicos. Nos anos seguintes, verifica-se uma queda na quantidade de benefícios concedidos, acompanhada de leve crescimento e estabilidade entre 2022 e 2023. Importante considerar, também, o número de servidores técnico-administrativos aposentados nos últimos 5 anos (439), frente às limitações para provimento impostas desde 2018 para alguns cargos do PCCTAE por meio dos Decretos n. 9.262/2018 e n. 10.185/2019. Outra variável relevante corresponde aos



efeitos da Lei Complementar n. 152/2015, que fixou, a partir de 2015, a aposentadoria compulsória por idade aos 75 (setenta e cinco) anos de idade. Considerando que, até o ano de 2015, esta modalidade de aposentadoria ocorria aos 70 anos, foi somente a partir do ano de 2021 que novas concessões do tipo voltaram a ser efetivadas, o que vem contribuir com algum aumento partir daquele ano, em virtude de não existir servidores aptos à concessão entre 2016 e 2020.

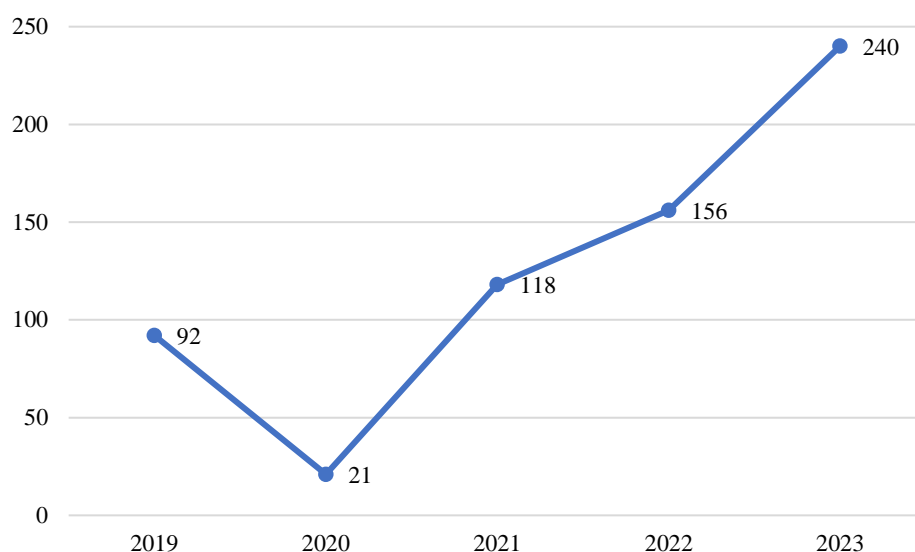
**Gráfico 16 – Evolução das concessões de Pensões Civis (2019 – 2023):**



Fonte: SIAPE/SIGRH. Acesso em 3/jan/2024, com base nos dados da folha de pagamento de dez/2023.

Da análise do gráfico, nota-se um crescimento significativo das concessões nos anos de 2020, 2021 e 2022, quando comparadas em relação 2019 e 2023. A este aspecto, atribui-se os efeitos da pandemia da COVID-19 em seus momentos mais agudos, a qual gerou um número elevado de óbitos, seguido do aumento gradativo da cobertura vacinal contra aquela doença, especificamente a partir do ano de 2021.

**Gráfico 17 – Evolução da quantidade de Estagiários admitidos (Estágio não-obrigatório) (2019 – 2023):**



Fonte: SIAPE/SIGRH. Acesso em 3/jan/2024, com base nos dados da folha de pagamento de dez/2023.

Os dados do Gráfico demonstram uma quantidade expressiva de estagiários em estágios não-obrigatórios, especialmente quando comparada com o ano de 2019. Para o ano de 2020, a diminuição está relacionada às ausências de atividades presenciais para boa parte dos segmentos de atuação da UFBA, em função da pandemia da COVID-19. O número crescente verificado a partir de 2021 pode ser atribuído à expansão da UFBA desde então, associada à diminuição da quantidade de servidores técnico-administrativos por extinção de cargos/vedação para provimento, bem como ao conjunto de formações que a Universidade oferta em cursos de graduação e que podem ser úteis às atividades institucionais nas mais diversas frentes de atuação.

### 5.1 Movimentações de pessoal – Ano 2023:

**Quadro 5 – Movimentações de pessoal – Ano 2023:**

Tipo:		Quantidade:
Interna	Remoção	78
Externa à UFBA	Cessão para ocupar Cargo em outro Órgão/Entidade	66
	Exercício Provisório para acompanhar cônjuge/companheiro, com atuação em outro Órgão/Entidade	13
	Afastamento para prestar Colaboração Técnica a outra Instituição Federal de Ensino Superior	9
	Requisição para atuação em outro Órgão/Entidade	9

<b>Tipo:</b>	<b>Quantidade:</b>
Movimentação para Compor Força de Trabalho em outro Órgão/Entidade	25
<b>Total:</b>	<b>200</b>

Fonte: SIAPE/SIGRH. Acesso em 3/jan/2024, com base nos dados da folha de pagamento de dez/2023.

Nesta subseção, nota-se a efetivação de 78 remoções de servidores técnico-administrativos ou docentes entre Órgãos e Unidades Universitárias da UFBA. Também, houve disponibilização de 122 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 2023:

### **Quadro 6 – Vínculos mantidos pela PRODEP (folha de pagamento) – Ano 2023:**

<b>Tipo de vínculo:</b>	<b>Quantidade:</b>
Servidor Efetivo	5.564
Aposentado	4.443
Beneficiário de Pensão	1.722
Professor Substituto	318
Professor Visitante	45
Nomeado para Cargo em Comissão (ocupante sem vínculo efetivo com UFBA)	10
Estagiário	292
Exercício Descentralizado (Procuradores Federais em exercício na UFBA)	3
Médico-Residente	292
Residente Multiprofissional	129
Colaboração Técnica (técnicos ou docentes efetivos de outras IFES em exercício na UFBA)	6
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)	12
Movimentação para Composição de Força de Trabalho (servidores/empregados de outros Órgãos/Entidades em exercício na UFBA)	3
Requisitado (servidor de outro Órgão, em exercício na UFBA para assumir Função Gratificada)	3
<b>Total</b>	<b>12.845</b>

Fonte: SIAPE/SIGRH. Acesso em 3/jan/2024, com base nos dados da folha de pagamento de dez/2023.

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 4.443 Aposentados e 1.722 Beneficiários de Pensão Civil, correspondentes a 48,0% dos 12.845 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 421 (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**

Na PRODEP, as ações de desenvolvimento são conduzidas pelo Núcleo de Capacitação (NUCAP), vinculado à Coordenação de Desenvolvimento Humano. O Núcleo tem o compromisso de disponibilizar aos servidores, técnico-administrativos e docentes, uma gama diversificada de oportunidades de ações de desenvolvimento de competências, a atualização contínua de conhecimentos e o aprimoramento de habilidades dos servidores.

O ano de 2023 representou a retomada das ações de desenvolvimento na sua integralidade após o período mais agudo da pandemia de COVID-19. Atendendo ao Plano de Desenvolvimento de Pessoas de 2023, bem como às demandas espontâneas e às necessidades identificadas, houve a oferta de 44 ações na modalidade curso/palestra, totalizando 740 servidores certificados, além de dois editais de fomento à participação em eventos e educação formal com 34 servidores contemplados, que se somam à concessão afastamentos para pós-graduação (mestrado, doutorado e pós-doutorado) e licenças para capacitação indicados no item 7.2.

Em se tratando de ações de desenvolvimento, as seguintes atividades foram ofertadas: quatro turmas do Curso de Excel Básico; Curso de Introdução aos estudos sobre Memória e Identidade Institucional; Oficinas da Jornada Pedagógica, dividida nos seguintes eixos: Práticas acolhedoras e anticapacitistas na sala de aula universitária; Jogos digitais: desafios e possibilidades na área de Exatas; Planejamento de ensino-aprendizagem; Como abordar as questões étnico-raciais na prática docente; Práticas contemplativas na sala de aula universitária - um breve passeio; Currículo e extensão: tessituras no cotidiano universitário; Portfólios como

dispositivos avaliativos; ChatGPT e Educação: usos, implicações e teorizações; Curso Ateliê Didático; Curso de Políticas de Inclusão e Acessibilidade; O Público Alvo da Educação Especial; Duas turmas do Curso de Capacitação Decolonialidade do saber, novas epistememes e ciência na Universidade, dividida em dois eixos: Educação e Direitos Humanos e Ciência e Saúde; Curso Introdução à Educação Financeira e Investimentos; Duas turmas do Curso de Elaboração de Anteprojatos Científicos em Ciências Sociais Aplicadas e Humanas (Mestrado e Doutorado); Curso de Espanhol Preparatório para o “DELE”; Curso de Redação Oficial, três turmas de Formação Ações Afirmativas por meio de cotas raciais, bancas de heteroidentificação e fraudes, sendo uma oferta para o *Campus* de Camaçari, outra para o *Campus* de Vitória da Conquista e outra para Salvador; Curso de Escrita e Revisão Textual; Curso Espanhol Básico; Curso de Direito Previdenciário; Curso A Diversidade Humana – Conhecer e Agir em Complexidade - Módulo 2: Um debate interseccional na construção da cidadania global; Quatro turmas do curso de Noções básicas de Prevenção e Combate a Incêndio; Curso Comunicação e Oratória; Curso de Gerenciamento de Risco em Arquivos aplicado à Conservação Preventiva, e Palestra Corpos-Textos em Luta: alguns letramentos de uma educação para as relações raciais, étnicas, de gênero e de classe no Brasil. A seguir, podemos observar os dados quantitativos acerca das atividades:

#### **Quadro 7 – Descrição quantitativa das ações de capacitação por modalidade – Ano 2023:**

<b>Modalidade da Ação de Capacitação:</b>	<b>Ações:</b>	<b>Carga Horária (em horas):</b>	<b>Vagas:</b>	<b>Inscritos:</b>	<b>Concluintes:</b>
Presencial	28	567	865	643	437
Educação a Distância	14	265	530	504	283
Híbrida	2	51	50	46	20
<b>Total do Ano:</b>	<b>44</b>	<b>883</b>	<b>1445</b>	<b>1193</b>	<b>740</b>

Fonte: Registros do Núcleo de Capacitação.

Quando analisada a média de investimento por servidor, encontra-se uma variação considerável entre os cursos, variando de valores mais baixos, como R\$ 21,76 em determinadas formações, até valores mais altos, como R\$ 1.588,24 em outros cursos, totalizando R\$ 166.768,61. Essa amplitude indica uma diversidade significativa nos custos de capacitação por participante, sugerindo que os cursos com maiores investimentos podem envolver recursos mais robustos, materiais específicos ou métodos de ensino mais sofisticados, impactando diretamente no custo por servidor capacitado.

Quanto ao público-alvo, pode-se observar uma distribuição relativamente equitativa entre docentes e técnicos-administrativos capacitados nas ações de capacitação do NUCAP. O quadro

demonstra que 374 docentes, representando 50,5% do total, e 366 técnicos-administrativos, correspondendo a 49,5%, participaram e foram aprovados nas atividades de capacitação.

Além dos cursos e palestras, o NUCAP também possibilitou o apoio a servidores técnico-administrativos para participação em eventos técnico-científicos por meio de Edital, conforme apresentado a seguir:

#### **Quadro 8 – Descrição quantitativa do apoio à participação de Servidores Técnico-Administrativos em eventos técnico-científicos – Ano 2023:**

<b>Chamada:</b>	<b>Valor disponibilizado:</b>	<b>Servidores contemplados:</b>	<b>Investimento efetivo*:</b>
1ª Chamada	R\$ 28.200,00	16	R\$ 24.500,00
2ª Chamada	R\$ 19.700,00	13	R\$ 15.360,00
<b>Total do ano:</b>	<b>R\$ 47.900,00</b>	<b>29</b>	<b>R\$ 39.860,00</b>

Fonte: Registros do Núcleo de Capacitação.

\*Valores atualizados até 07/12/2023.

Quanto ao Auxílio à Qualificação de servidores técnico-administrativos em cursos de educação formal, mediante Edital, além de cinco beneficiados em editais anteriores, foram contemplados 10 novos servidores, sendo quatro Auxílios à Graduação; quatro Auxílios à Pós-Graduação *lato sensu*; um Auxílio à Pós-Graduação *stricto sensu* no nível de Mestrado e um Auxílio à Pós-Graduação *stricto sensu* no nível de Doutorado. O quadro a seguir destaca o número de servidores contemplados e o investimento efetivo realizado ao longo do ano:

#### **Quadro 9 – Descrição quantitativa de Auxílio à Qualificação a Servidores Técnico-Administrativos – Ano 2023:**

<b>Edital/Ano:</b>	<b>Servidores contemplados:</b>	<b>Investimento efetivo*:</b>
Editais anteriores	5	R\$ 17.600,62
Edital/2023	10	R\$ 24.936,10
<b>Total do ano:</b>	<b>15</b>	<b>R\$ 42.536,72</b>

Os dados apresentados nesta seção são reflexos do trabalho desenvolvido no ano de 2023. Com base nas informações, pode ser possível a observação do êxito da maioria das ações desenvolvidas, mas também da necessidade de investimento na divulgação, no apoio e promoção de ações destinadas aos servidores, técnico-administrativos e docentes, para que o número de pessoas atendidas pelas políticas da PRODEP seja crescente. Partindo das análises, é possível ter boas expectativas ao saber quais as fragilidades e os potenciais das demandas e seu atendimento efetivo, que é o objetivo da política de capacitação do Núcleo competente.

### **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 2023 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 2023:**

<b>Tipo de Afastamento/Licença:</b>	<b>Concessões para Docentes:</b>	<b>Concessões para Técnico-Administrativos:</b>	<b>Total:</b>
Afastamento para Estudo/Missão no Exterior (90 dias ou mais)	57	4	61
Afastamento para Estudo/Missão no País (90 dias ou mais)	41	2	43
Afastamento para Mestrado no País	2	47	49
Afastamento para Mestrado no Exterior	0	1	1
Afastamento para Doutorado no País	81	32	113
Afastamento para Doutorado no Exterior	9	6	15
Afastamento para Pós-Doutorado no País	80	0	80
Afastamento para Pós-Doutorado no Exterior	138	0	138
Licença para Capacitação	27	82	109
<b>Total:</b>	<b>435</b>	<b>174</b>	<b>609</b>

Fonte: SIGRH. Acesso em 3/jan/2024, com base nos dados da folha de pagamento de dez/2023.

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, 2021 e 2023. Os dados do Quadro acima revelam, no ano de 2023, dentre outros aspectos, 218 concessões de afastamento de atividades para realização de estágios pós-doutorais por docentes, sendo 63,3% no Exterior, e 128 afastamentos para curso de Doutorado, sendo 29,7% 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 2018-2023<sup>29</sup> e também asseguram um aumento, nos curto e médio prazos, do percentual de

<sup>29</sup> 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

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.

### **7.3. Ações de qualidade de vida no trabalho**

No âmbito da PRODEP, as ações de qualidade de vida no trabalho são promovidas pelo Núcleo de Qualidade de Vida no Trabalho (NQVT). Em 2023, prosseguiu-se com o planejamento estratégico elaborado em momento anterior, com enfoque nas prioridades do universo operacional do setor, tendo por base, dentre outros elementos, a viabilidade de implementação no ano. Desse modo, destaca-se as seguintes atividades:

a) Reuniões da equipe do NQVT para análise das dificuldades enfrentadas em 2022 e construção do plano de ação de 2023. As reuniões exigiram uma reanálise e discussão sobre a viabilidade das ações e, com tal propósito, deliberou-se pela realização de ações com maior efetividade (impacto) no ambiente universitário e com um escopo menor de variedades ou número de ações. Em outras palavras, o foco foi direcionado para a concentração de esforços nos temas mais relevantes, tendo por base as temáticas dos atendimentos demandados pelos setores da Universidade ao NQVT e ao SMURB, bem como os resultados dos estudos científicos atuais publicados sobre o contexto de trabalho no âmbito do serviço público. Essas demandas apontaram para determinados riscos psicossociais da organização do trabalho que exigiam prioridade das ações. Entre os temas observados, as manifestações de violência integravam, direta ou indiretamente, a maioria das situações acompanhadas pelo Núcleo.

b) Coordenação das atividades de Estágio Supervisionado em Serviço Social para apoio às atividades do Núcleo. As Assistentes Sociais do NQVT supervisionaram quatro estagiários vinculados ao Instituto de Psicologia da UFBA, com o objetivo de fomentar uma aproximação entre o campo de trabalho e o processo formativo da profissão, de modo a contribuir com uma qualificação crítica continuada da equipe e alcançar apoio de pessoal nas atividades do Núcleo. Estes estagiários desenvolveram projetos de intervenção articulados aos propósitos do Núcleo, nas seguintes linhas: Planejamento do Projeto Profissional do Serviço Social da PRODEP; Inclusão da Temática da Diversidade Humana no NQVT; e Socialização das Competências do NQVT na Universidade.

c) Ações relativas à recomposição e integração das novas servidoras na equipe do NQVT. Considerando as vulnerabilidades identificadas no Planejamento Estratégico do setor, constatou-se a necessidade de recomposição da equipe, de modo a possibilitar um grupo mínimo de servidores para a execução das tarefas. Constatou-se que profissionais de Serviço Social ou Psicologia seriam apropriados e

---

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”.



especializados para o cumprimento do que versa o conteúdo das políticas que são executadas pelo Núcleo. Como resultado, a equipe foi reestruturada com mais duas profissionais de Serviço Social.

d) Atividades de Assessoria à gestão de Unidades Universitárias e Órgãos. O Núcleo desenvolveu atendimentos a gestores para orientação acerca do desenvolvimento de equipe, de forma a atender o que estabelecem as políticas de enfrentamento dos riscos psicossociais da organização do trabalho. Desse modo, o modelo de comunicação intraequipe, o impacto nas subjetividades e a orientação de direitos sociais foram focos de atenção e diálogo para facilitar o desenvolvimento das tarefas, com respeito à diversidade, às limitações individuais e à participação dos servidores nas deliberações do setor. Ao total, foram atendidas 15 (quize) Unidades Universitárias e Órgãos.

e) Ações de estudo e articulação com o SMURB e o Sistema Universitário de Saúde (SIUNIS) para apoio intersetorial às atividades do NQVT. Com a perspectiva de alcançar parceiros na elaboração de ações intersetoriais, de modo a atender aos objetivos de políticas já mencionadas, foram realizadas reuniões com o SMURB e com a representação do SIUNIS com a finalidade de construir ações conjuntas de promoção e prevenção à saúde dos servidores. Muito embora os produtos dessa parceria estivessem em fase de construção e elaboração até o final de 2023, já foi possível instituir uma aliança e concordância dessas instâncias acerca da construção de uma Política de Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho e de espaços específicos de discussão multiprofissional sobre os casos (servidores em processo de adoecimento) acompanhados por esses setores. Tal ação responde ao intuito de elaborar, em médio prazo, fluxogramas de atendimento aos servidores.

f) Ações de articulação com o Sindicato dos Trabalhadores Técnico-Administrativos em Educação das Universidades Públicas Federais no Estado da Bahia (ASSUFBA), o Sindicato dos Professores das Instituições Federais de Ensino Superior da Bahia (APUB) e o SMURB para a construção da Comissão de Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho. A partir do mês de julho de 2023, foram iniciados contatos e reuniões com a ASSUFBA, a APUB e o SMURB para a construção de uma Comissão de Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho, com o objetivo de organizar a Semana do Servidor e elaborar uma Política de Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho da UFBA. Um dos principais pilares acordados na Comissão foi o respeito ao rito democrático, por meio do qual a comunidade universitária participasse do processo de construção da política, através do instrumental de fóruns de debate e consulta aos próprios servidores. Dessa construção, resultou a publicação da Portaria n. 526/2023, instituindo a respectiva Comissão e suas finalidades.

g) Ações relativas ao atendimento e acompanhamento aos servidores. A equipe de assistentes sociais do Núcleo realizou o atendimento e/ou acompanhamento de 33 (trinta e três) servidores, totalizando 22 Unidades Universitárias e Órgãos. Os atendimentos e acompanhamentos contemplaram orientação aos servidores e gestores no que se refere à: saúde mental, dificuldade para o retorno ao trabalho presencial, solicitação de informação/orientação sobre acesso à serviços de saúde, ausência de servidores ao

trabalho, dificuldade e conflitos nas relações de trabalho, condições de trabalho não adequadas, orientação sobre direitos sociais, trabalhistas e previdenciários, conduta de servidor em desacordo à legislação vigente, conflitos decorrentes de mudança em processos de trabalho, saúde e condições inadequadas de trabalho e desvio de função de servidor em estágio probatório, além da atuação intersetorial e multiprofissional com equipes do Núcleo de Movimentação e do Núcleo de Saúde do Trabalhador e do Estudantes.

h) Ações coletivas vinculadas ao Programa de Qualidade de Vida no Trabalho. No bojo do processo de revisão do Programa de Qualidade de Vida no Trabalho, que tem permitido reflexões para o seu aprimoramento contínuo, à luz das diretrizes do Planejamento Estratégico construído a partir de 2022, foram ofertadas ações coletivas organizadas pelo Núcleo: a) mesa de debate “O papel das mulheres na defesa e constituição da democracia”; b) “Semana do Servidor e da Servidora da UFBA 2023” com uma boa participação dos servidores, abrangendo atividades em locais descentralizados, para alcançar o seu público-alvo, a exemplo da Maternidade Climério de Oliveira e o Complexo Hospitalar Universitário Professor Edgard Santos; e c) “Seminários de Integração para novos servidores”. No caso dos Seminários para novos servidores, enfatiza-se que houve a participação de 183 integrantes, entre docentes e técnico-administrativos, admitidos desde 2020 até novembro/2023.

## **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 2023 pela Pró-Reitoria, os seguintes itens, que estão articulados direta ou indiretamente com Objetivos Estratégicos e Metas do PDI 2018-2023:

– Retomada dos Seminários de Recepção e Acolhimento para os novos servidores docentes e técnico-administrativos, oportunidade em que são apresentadas informações sobre a Universidade (estrutura, funcionamento, serviços, dentre outros aspectos) e acerca da vida funcional (direitos e deveres).

– Convocação e posse (mais de 170 pessoas) de aprovados no 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 Concursos Públicos para cargos de Professor do Magistério Superior, de modo a prover vagas recentemente desocupadas.

– Publicação de Edital de Remoção Interna de Servidores Técnico-Administrativos, com efetivação de movimentações, 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.

– Instalação de Grupo de Trabalho, formalizado posteriormente por meio de Portaria do Reitor, sob a coordenação do Núcleo de Qualidade de Vida no Trabalho da Coordenação de Desenvolvimento Humano e do Serviço Médico Universitário Rubens Brasil, com o objetivo de discutir e propor a elaboração de uma política de saúde e de qualidade de vida voltada aos/às servidores/as em atividade funcional e aqueles integrantes do quadro de aposentados/as; construir parcerias e articular ações institucionais voltadas à implementação da política de saúde e qualidade de vida para servidores/as em atividade e para servidores/as aposentados/as, e organizar anualmente a realização da “Semana do/a Servidor e da Servidora”.

– Atualização cadastral de agentes públicos em atividade na UFBA, a partir das determinações da Portaria n. 1.455/2022 – SGP/SEDGG/ME e atualizações posteriores, 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.

– Sistematização de material (relatórios, informações, documentações) relativo à gestão de pessoas na Universidade para fins de avaliação pelo Ministério da Educação, com vistas ao Recredenciamento Institucional da UFBA, o que culminou, posteriormente, com a obtenção de nota máxima no procedimento avaliativo.

– Discussão, junto à Superintendência de Tecnologia da Informação e a outros Órgãos institucionais, acerca da retomada do “UFBACard” para servidores da Universidade, atendendo a demandas de dirigentes quanto à necessidade de identificação de integrantes e de outros serviços associados ao documento.

- Elaboração de subsídios iniciais relacionados às diretrizes e objetivos gerais para a gestão de pessoas na Universidade, no PDI 2024-2029.
- Retomada dos Editais de apoio à participação em eventos técnico-científicos e de Auxílio à Qualificação para Servidores Técnico-Administrativos.
- Reabertura de prazo para regularização de progressões e promoções funcionais em atraso para integrantes do Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal.
- Ampliação de funcionalidades no SIGRH, a exemplo de ferramentas de acompanhamento, pelo próprio servidor e pela sua Chefia, do cronograma de suas progressões funcionais, e de cadastro de dados de familiares para situações de emergência.
- Discussões junto à Superintendência de Administração Acadêmica para migração de tarefas relacionadas à seleção e contratação de Professores Substitutos para o Núcleo de Seleção da Pró-Reitoria.
- Subsídios técnicos à Pró-Reitoria de Ensino de Graduação nos estudos que fundamentaram a redistribuição do Banco de Professor-Equivalente da Universidade, o que culminou na Resolução n. 14/2023 - CONSUNI, com a possibilidade de várias Unidades Universitárias ampliarem o regime de trabalho de integrantes do seu corpo docente.
- Orientação conclusiva à gestão dos Hospitais Universitários quanto à jornada de trabalho mensal dos servidores quando há ponto facultativo oficial, tema este pendente de tratamento há alguns anos.
- Recomposição da Comissão de Ajuste de Jornada, instituída pela Resolução n. 13/2013 – CONSUNI, para análise dos pedidos de flexibilização da jornada de trabalho dos servidores técnico-administrativos, prevista no Decreto n. 1.590/1995, com expressiva quantidade de processos analisados e deferidos.
- Prosseguimento das discussões acerca do Programa de Gestão e Desempenho instituído pelo Decreto n. 11.072/2022, por meio de Grupo de Trabalho da Reitoria, a partir de novas regulamentações oriundas do Sistema de Pessoal Civil.

– Início das discussões relacionadas à instalação da Comissão Interna de Supervisão do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação (CIS), mediante solicitação à ASSUFBA de representantes para a Comissão Eleitoral.

## **9. AUDITORIAS**

No ano de 2023, a área de gestão de pessoas da UFBA foi acionada para realização de auditoria pela Controladoria-Geral da União (CGU), relacionada à percepção de Abono de Permanência, com análise, por amostra, de determinados processos/requerimentos. Também houve demandas da CGU em relação à concessão de gratificações, a exemplo de Retribuição por Titulação e Incentivo à Qualificação e à avaliação da gestão de pessoas nos Hospitais Universitários administrados pela Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares (EBSERH). Ainda não houve desfecho da requerente na análise do material solicitado.

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 Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos 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 a 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 se resolver, a integração com outros Órgãos da Reitoria revela-se como alternativa de gestão permanente desses elementos. Neste sentido, podemos listar, principalmente:

– Necessidade de se repor a 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 com 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, Almoxarifado, 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 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 construir 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 à ausência de procedimentos operacionais de referência para executar 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 mudança 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 no SIAPE. As atividades relacionadas a esse item se encontram em andamento, mas enfrentando diversas dificuldades, principalmente relacionadas à obtenção/localização/atualização de documentos, em virtude do lapso temporal decorrido desde a confecção do processo físico referente às aposentadorias.

– Conclusão dos trabalhos referentes ao recadastramento das ações judiciais do antigo SICAJ/SIAPE no novo módulo de Ações Judiciais do SIGEPE, os quais também passaram por dificuldades de obtenção das peças judiciais; desligamentos de membros da equipe designada, por aposentadorias e vacância; pandemia da COVID-19; dentre outros motivos. Vale, contudo, acrescentar que se estima finalizá-los em 2024, uma vez que a PRODEP, segundo exposto no

Relatório Final do Projeto de Estudos da Reorganização do Trabalho, em atendimento ao Relatório nº 201902478, da Controladoria -Geral da União, formou uma equipe permanente para tratar com demandas judiciais da área de gestão de pessoas, em virtude do progressivo número de judicializações e das dificuldades dos servidores dos Núcleos envolvidos em lidar com o assunto e com os prazos. À aludida equipe são atribuídas principalmente os trabalhos de oferta de subsídios à Procuradoria Federal do contencioso e de cumprimento de decisões judiciais, o que melhorou substancialmente a gestão dos prazos. Ainda, existe a pretensão de tornar futuramente tal equipe em núcleo administrativo.

– 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 2024, 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 2018-2023<sup>30</sup>:

– Formação de equipe para tarefas exclusivas com auditorias relacionadas à gestão de pessoas, com gerenciamento de todas as etapas concernentes ao tema, visando à futura implantação do Núcleo de Acompanhamento e Tratamento de Auditoras.

– Indicação às Comissões Permanente de Pessoal Docente e 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.

---

<sup>30</sup> Cujá vigência foi prorrogada até 31/12/2023 pela Portaria n. 18/2023 – UFBA, de 26/01/2023.



- 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.
- 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.
- 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.
- Implantação/aperfeiçoamento de funcionalidades no SIGRH, voltados ao servidor e aos gestores, como forma de acompanhamento de temas relacionados ao desenvolvimento da vida funcional.
- Publicação de novos 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.

- Oferta de cursos e ações, em parceria com outras instituições, para reconhecimento de saberes de servidores técnico-administrativos com escolaridade inferior ao Ensino Médio, de modo a certificá-los formalmente em níveis mais elevados de qualificação.
- Prosseguimento de discussões e ações, por meio do Grupo de Trabalho já criado com a finalidade atender demandas relacionadas às políticas de saúde e de qualidade de vida para os servidores, incluindo a abordagem de temas como assédio moral e sexual.