



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

**RELATÓRIO DE GESTÃO – EXERCÍCIO 2024<sup>1</sup>**

---

<sup>1</sup> Parte integrante do Relatório de Gestão da UFBA (Exercício 2024), disponível em <https://transparencia.ufba.br/relatorio-de-gestao> e em <https://proplan.ufba.br/documentacao-legislacao/relatorios-gestao>.

## **1. APRESENTAÇÃO**

Este Relatório vem apresentar, de modo breve, um perfil do conjunto de servidores docentes e técnico-administrativos e os principais resultados alcançados no ano de 2024 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, verificam-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, ainda, atenção especial a situações individuais apresentadas por seus usuários.

Cabe destacar o impacto da greve conduzida por servidores docentes e técnico-administrativos no primeiro semestre do ano de 2024, com desdobramentos imediatos para a realização de tarefas relacionadas à gestão de pessoas na UFBA e alteração de diversos cronogramas de trabalho. Por outro lado, as reivindicações das categorias junto ao Governo Federal produziram a edição da Medida Provisória n. 1.286/2024, com recomposições remuneratórias, reestruturação de carreiras, criação e transformação de cargos e outros aspectos, o que vem trazer novas perspectivas para o funcionamento da UFBA. Alguns dos itens contemplados na medida, a exemplo da reestruturação de carreiras e da transformação de cargos, trarão afazeres significativos para a Pró-Reitoria, especialmente no primeiro semestre de 2025, o que exigirá a concentração de diversos esforços de setores internos e diálogos com as categorias.

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 2024, no entanto, prosseguiu-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. Contudo, o esgotamento precoce da lista de aprovados para determinados cargos reacendeu as dificuldades de preenchimento de postos de trabalho, com impactos para a missão institucional.

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 realizadas, em parceria com outros Órgãos da Universidade e com a representação dos servidores.

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 se referem ao ano de 2024, 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<sup>2</sup>) para o período 2018-2024.

## 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

---

<sup>2</sup> Cuja vigência foi prorrogada até 31/12/2024 pela Portaria n. 18/2023 – UFBA, de 26/01/2023.

– **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 com 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 2024, com 6.334 agentes públicos para realizar suas atividades administrativas, técnicas e de ensino, pesquisa e extensão. Desse total, 5.604 pessoas correspondem a vínculos institucionais permanentes, sendo 2.970<sup>3</sup> servidores técnico-administrativos (53,0%) e 2.634<sup>4</sup> (47,0%) 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 (339) e Visitantes (45), Estagiários (302), Procuradores Federais em exercício na UFBA (3), Nomeados para Cargo em Comissão (12), Colaborações Técnicas (6), Profissionais de nível superior especializados no atendimento a pessoas com deficiência (3), Exercício Provisório (14), Movimentação para Composição de Força de Trabalho (3) e Requisitado (2).

A força de trabalho técnico-administrativa da Universidade está alocada nas Unidades Universitárias (38,3%), nos Órgãos (38,5%) e nos Hospitais Universitários (23,2%). 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.

---

<sup>3</sup> Em 31/12/2024, a Universidade registrou a existência de 84 vagas de cargos técnico-administrativos desocupadas, em virtude de vacâncias, das quais 74 eram passíveis de provimento, o que tem a perspectiva de ocorrer ao longo do ano de 2025 e seguintes, mediante o Concurso Público já realizado e a efetivação de Redistribuições. Registre-se que, por meio da Portaria n. 1.084/2024 - MEC, foram remanejadas da UFBA para o Ministério da Educação parte das vagas de cargos cuja abertura de Concurso Público foi vedada pelo Decretos n. 9.262/2018 e n. 10.185/2019, com vistas à transformação posterior de cargos permitidas pela Medida Provisória n. 1.286/2024.

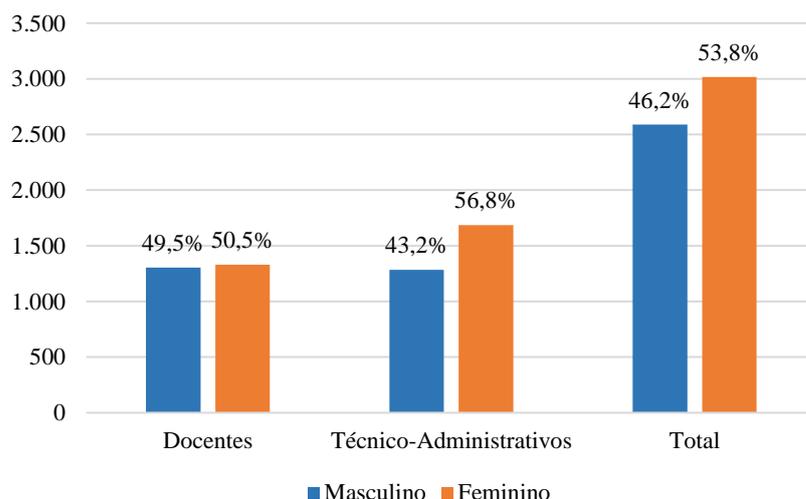
<sup>4</sup> Para Professores do Magistério Superior, em 31/12/2024, registrou-se a existência de 132 vagas desocupadas; para Professores do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico, uma vaga, e para Professor Titular-Livre do Ensino Superior, uma vaga, também em função de vacâncias recentes e de ampliação por parte do Ministério da Educação. O preenchimento desses postos de trabalho deve ocorrer ao longo do ano de 2025, por meio de Concursos Públicos em andamento ou já realizados ou de Redistribuições.

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 vista o cenário de redução de postos de trabalho, em virtude 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>5</sup>, tem-se o gráfico abaixo:

**Gráfico 1 – Dados relativos a sexo (Quadro Permanente) – Ano 2024:**



Fonte: SIAPE<sup>6</sup>/SIGRH<sup>7</sup>. Acesso em 6/jan/2025, com base nos dados da folha de pagamento de dez/2024.

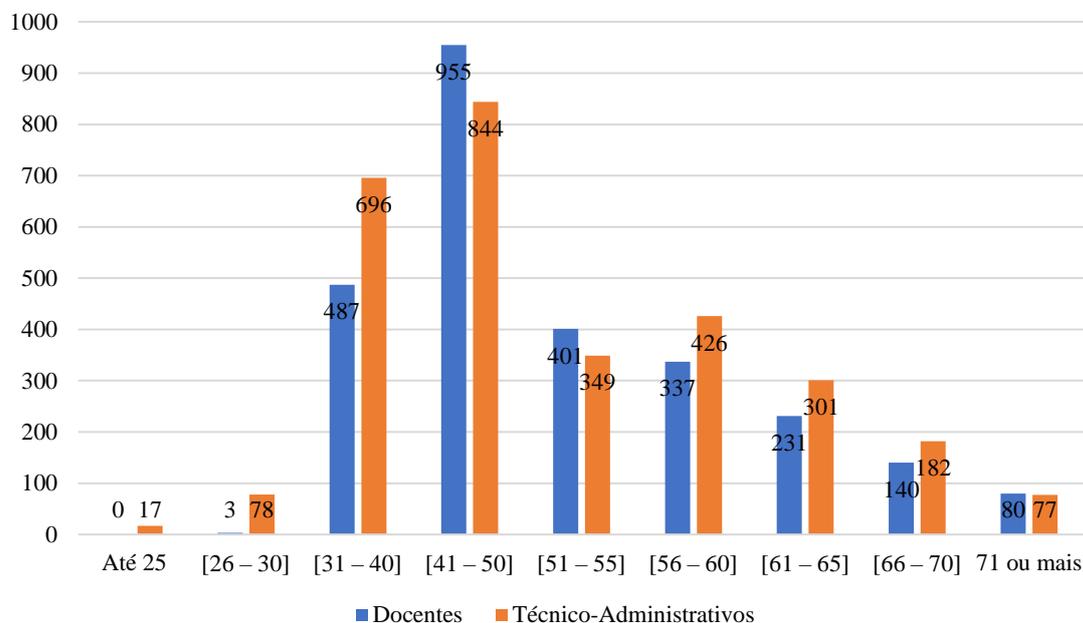
<sup>5</sup> Optou-se pelo uso do quesito “sexo” neste Relatório, uma vez que o Sistema Integrado de Administração de Recursos Humanos (SIAPE) considera este dado em seus registros, nos termos da informação constante no Registro Civil das Pessoas Naturais (RCPN).

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

<sup>7</sup> Sistema Integrado de Gestão de Recursos Humanos

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

**Gráfico 2 – Dados relativos à faixa etária<sup>8</sup> (em anos) (Quadro Permanente) – Ano 2024:**

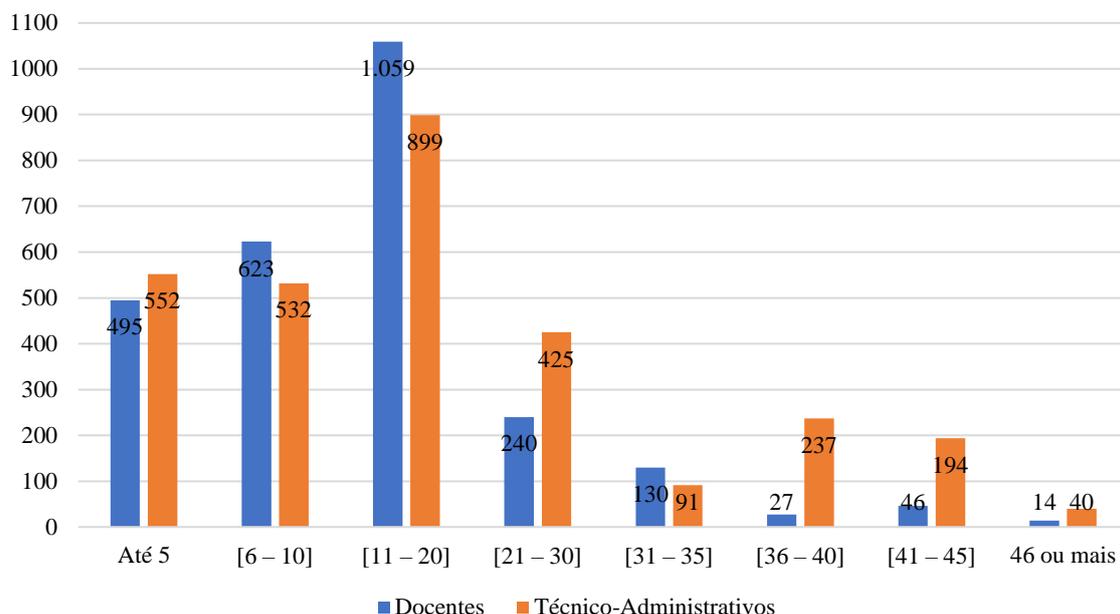


Fonte: SIAPE/SIGRH. Acesso em 6/jan/2025, com base nos dados da folha de pagamento de dez/2024.

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 80,7% do Quadro possuem entre 30 e 60 anos de idade, “idade média” de 49 e idade mais frequente de 38 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>8</sup> Idade integralizada até 31/12/2024.

**Gráfico 3 – Tempo (em anos<sup>9</sup>) de atuação na UFBA (Quadro Permanente) – Ano 2024:**



Fonte: SIAPE/SIGRH. Acesso em 6/jan/2025, com base nos dados da folha de pagamento de dez/2024.

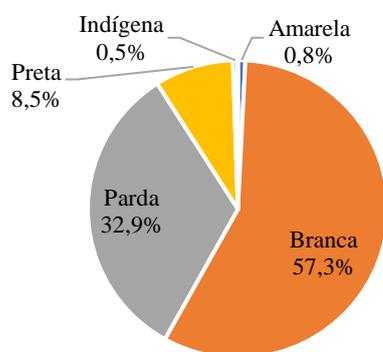
Sobre o tempo de atuação de servidores do Quadro Permanente na Universidade, merece destaque que 74,2% têm até 20 anos de dedicação, sendo que no caso dos Docentes, esse percentual chega a 82,6%, o que revela a intensa renovação do corpo de professores nos últimos anos, notadamente a partir do Programa 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 15,8 anos e, além disso, 9,7% dos professores estão com Abono de Permanência; para técnico-administrativos, a vantagem contempla 18,7% 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:

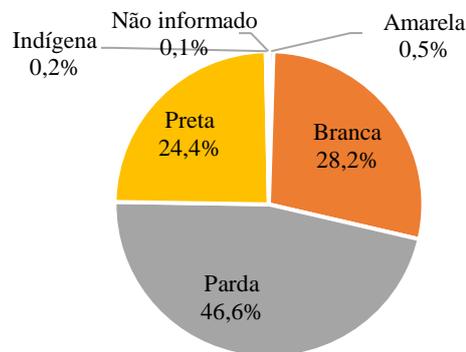
<sup>9</sup> Integralizados até 31/12/2024.

#### Gráfico 4 – Cor/raça autodeclarada<sup>10</sup> (Quadro Permanente) – Ano 2024:

##### a) Docentes:



##### b) Técnico-Administrativos:



Fonte: SIAPE/SIGRH. Acesso em 6/jan/2025, com base nos dados da folha de pagamento de dez/2024.

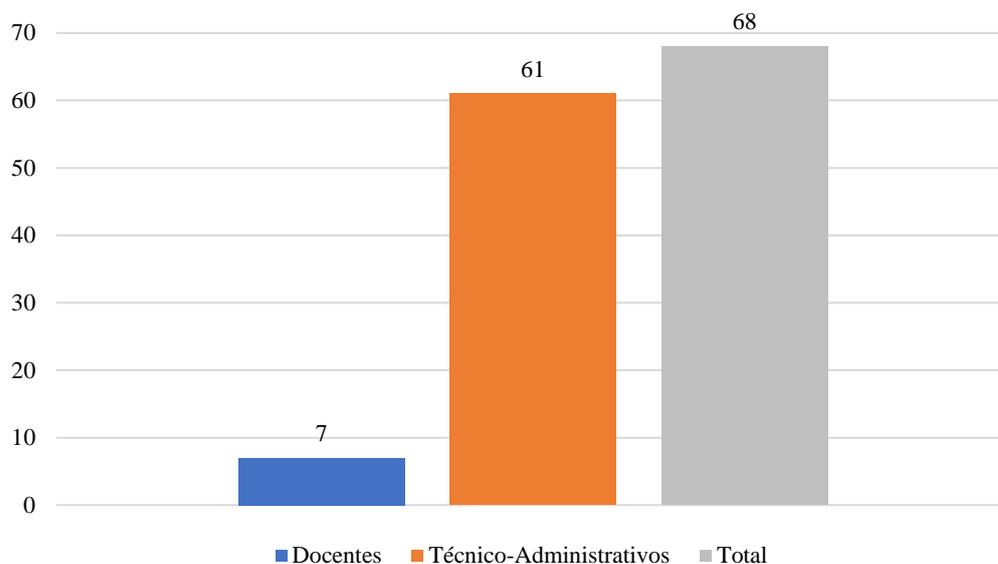
Os dados revelam, considerando todo o Quadro, 41,9% de pessoas brancas; 57,1% de negros; 0,4% de indígenas; 0,6% da raça amarela e 0,1% de casos em que o servidor não respondeu ao item. Merece destaque a maior diversidade racial presente entre os servidores técnico-administrativos, com percentuais que 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>11</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>10</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>11</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 2024:**



Fonte: SIAPE/SIGRH/SMURB<sup>12</sup>. Acesso em 6/jan/2025, com base nos dados da folha de pagamento de dez/2024.

A quantidade de Pessoas com Deficiência corresponde a 1,2% do Quadro, com maior participação de servidores técnico-administrativos neste item. Releva observar também o papel do Decreto n. 9.508/2018<sup>13</sup>, no sentido de permitir a inclusão gradativa de pessoas com deficiência em cargos efetivos da Administração Pública Federal.

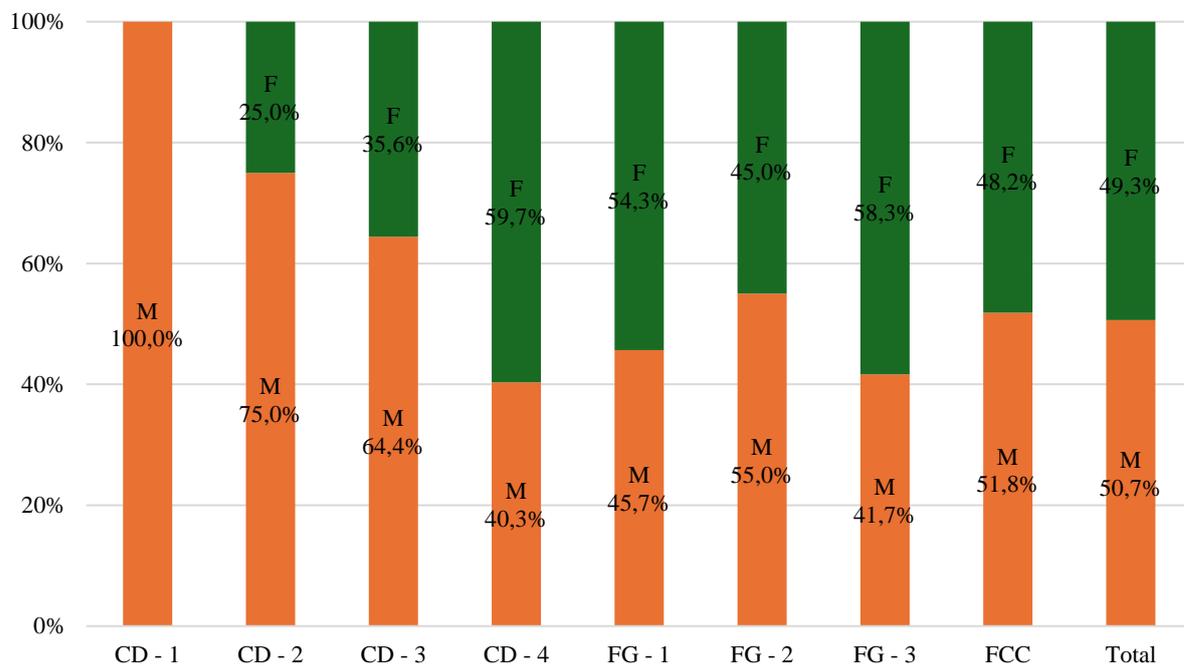
No que se refere à ocupação dos Cargos de Direção (CD), das Funções Gratificadas (FG) e das Funções Comissionadas de Coordenação de Curso (FCC)<sup>14</sup> por sexo, categoria, cor/raça e por pessoas com deficiência, apresentamos os gráficos a seguir.

<sup>12</sup> Serviço Médico Universitário Rubens Brasil.

<sup>13</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>14</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 31/12/2024, estavam ocupados todos os CD 1 e 2; 45 CD-3; 62 CD-4; 208 FG-1; 157 FG-2; 12 FG-3 e 191 FCC, correspondendo a um total de 684 Cargos/Funções.

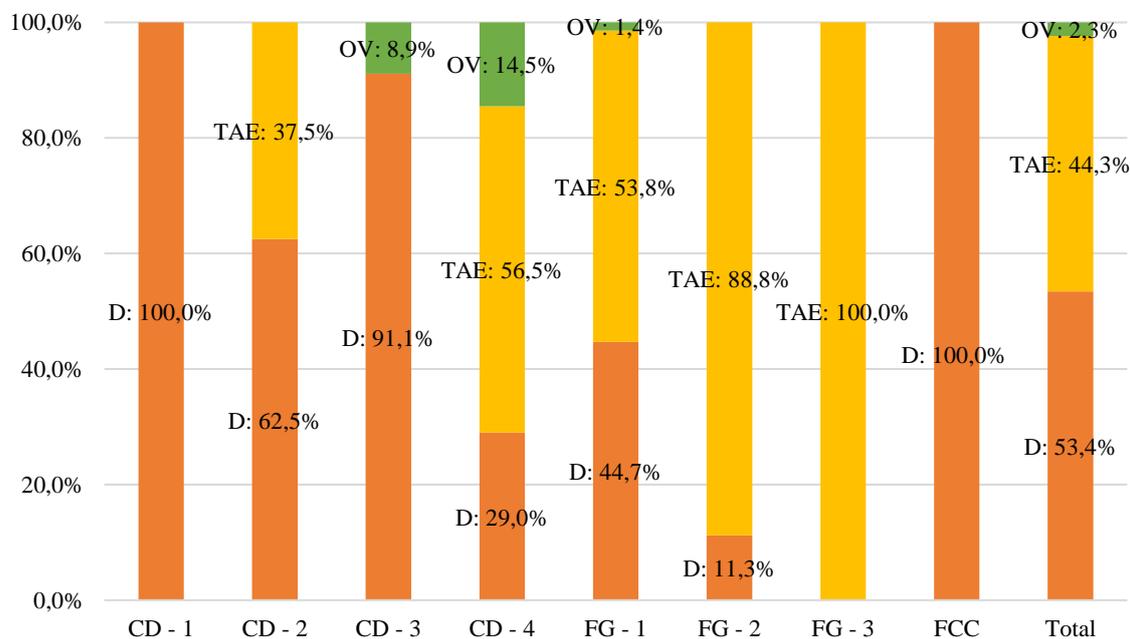
**Gráfico 6 – Ocupação de Cargos de Direção (CD), de Funções Gratificadas (FG) e de Função Comissionada de Coordenação de Curso (FCC) por sexo – Ano 2024:**



Fonte: SIAPE/SIGRH. Acesso em 6/jan/2025, com base nos dados da folha de pagamento de dez/2024.

Neste quesito, nota-se um equilíbrio na quantidade de servidores do sexo masculino e feminino ocupantes de Cargos e Funções, de modo geral; contudo, para os Cargos de Direção, há a predominância de servidores do sexo masculino.

**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>15</sup> – Ano 2024:**

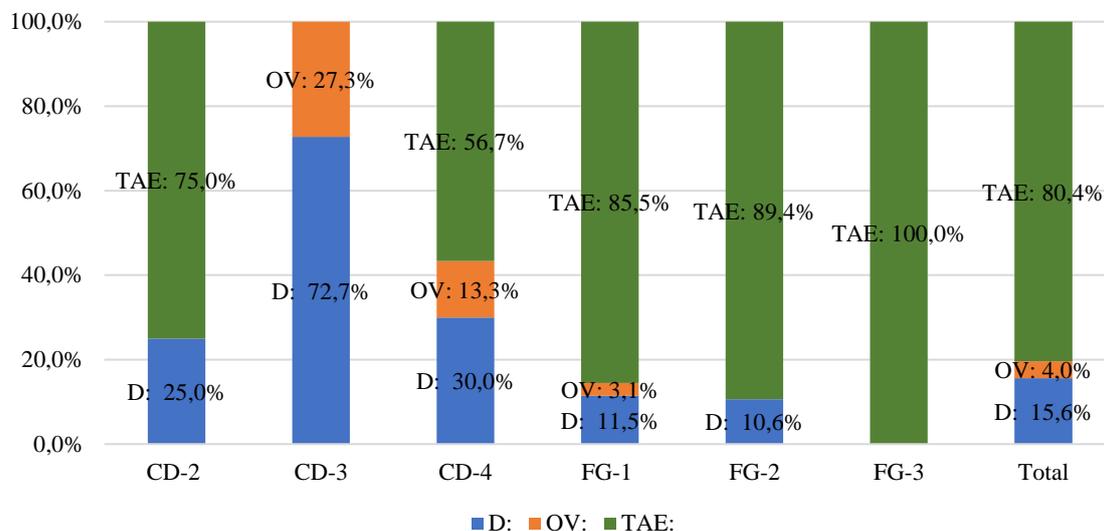


Fonte: SIAPE/SIGRH. Acesso em 6/jan/2025, com base nos dados da folha de pagamento de dez/2024.

Os dados revelam que, dos 684 Cargos/Funções ocupados na Universidade, 53,4% referem-se a servidores docentes; 44,3% a técnico-administrativos e 2,3% 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>15</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.

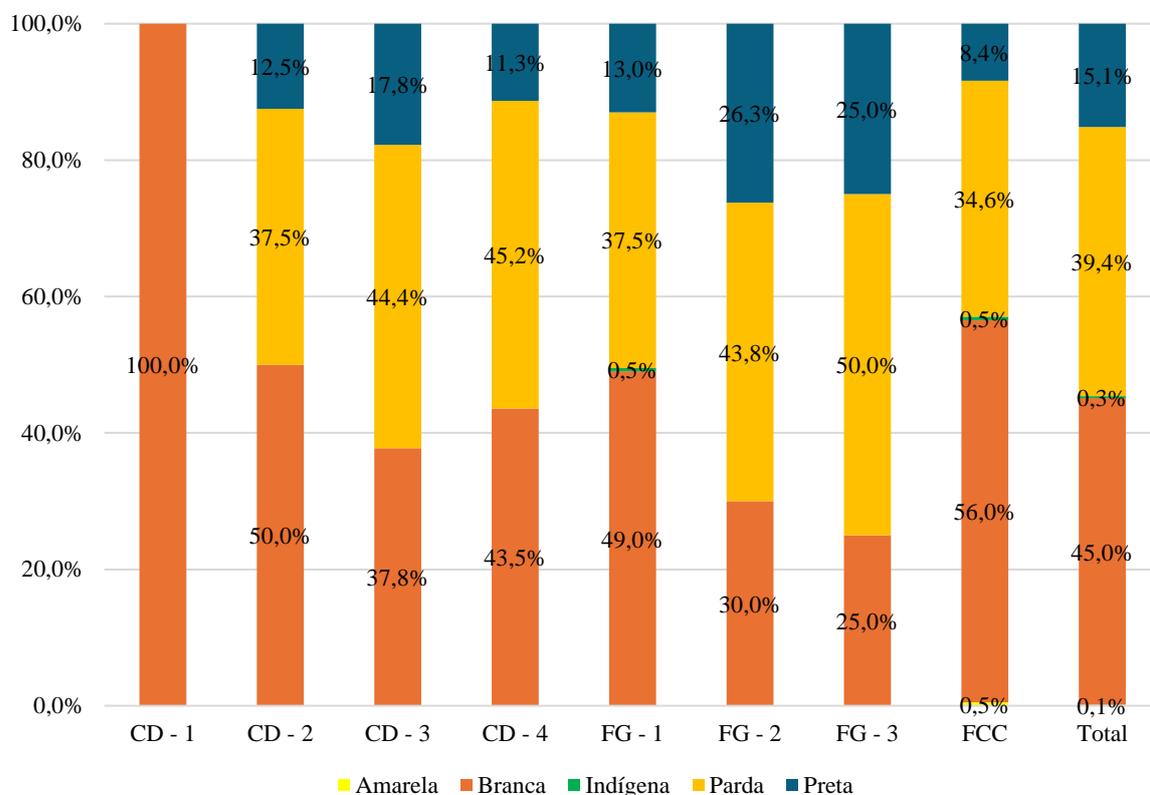
**Gráfico 7.1 – Ocupação de Cargos de Direção (CD) e de Funções Gratificadas (FG) em Funções/Cargos comuns a todas as categorias (Docentes (D) Técnico-Administrativos (TAE) e Outros Vínculos (OV)) – Ano 2024:**



Fonte: SIAPE/SIGRH. Acesso em 6/jan/2025, com base nos dados da folha de pagamento de dez/2024.

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 2024:**

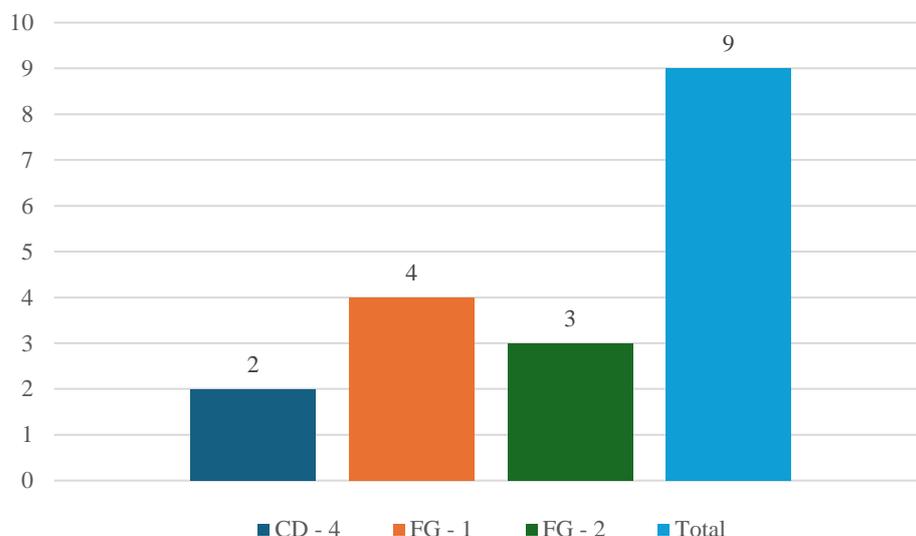


Fonte: SIAPE/SIGRH. Acesso em 6/jan/2025, com base nos dados da folha de pagamento de dez/2024.

Para pessoas autodeclaradas negras, o percentual de ocupação dos Cargos/Funções está em 54,5%, enquanto para brancos, o valor é de 45,0%. 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 57,8%. O levantamento aponta para o cumprimento antecipado do disposto no Art. 3º do Decreto n. 11.443/2023<sup>16</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.

<sup>16</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.

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



Fonte: SIAPE/SIGRH. Acesso em 6/jan/2025, com base nos dados da folha de pagamento de dez/2024.

Neste quesito, a partir da observação conjunta com outros dados, tem-se que 13,2% 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. 8”<sup>17</sup>, previsto no PDI 2018-2024, 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 96,1% são brasileiros, enquanto 3,9% 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.

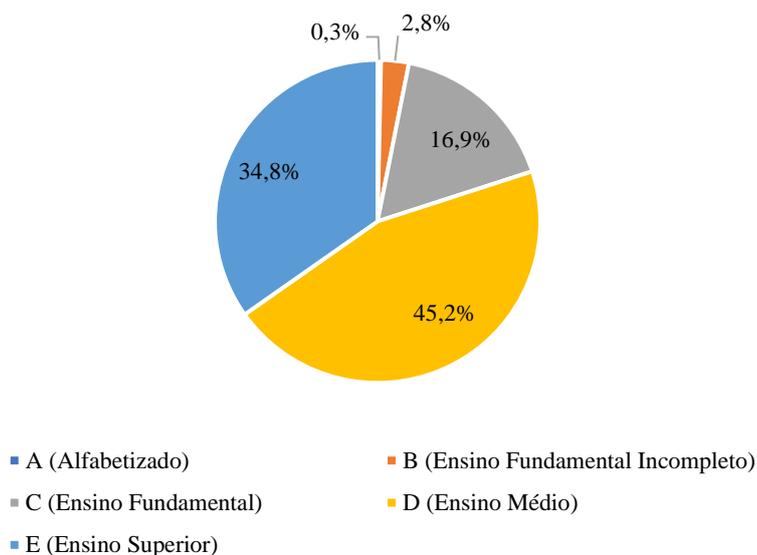
#### 4.1 Servidores Técnico-Administrativos

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

<sup>17</sup> “Assegurar uma efetiva gestão estratégica de pessoas, visando à valorização do trabalhador e à qualidade dos serviços prestados.”

inerentes ao ensino, à pesquisa e à extensão, além da atuação em atividades-meio e que asseguram o pleno 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>18</sup> – Ano 2024:**



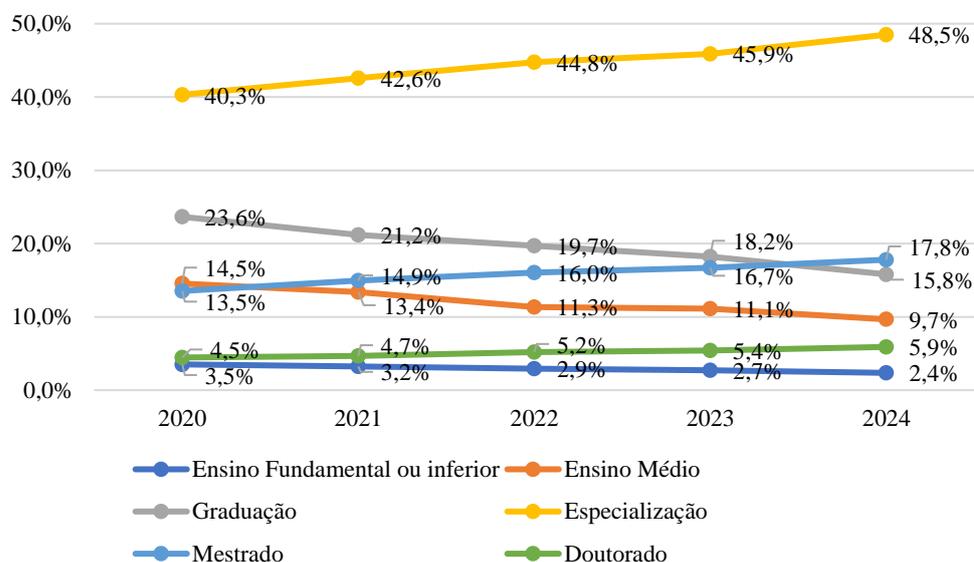
Fonte: SIAPE/SIGRH. Acesso em 6/jan/2025, com base nos dados da folha de pagamento de dez/2024.

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 2024 com 45,2% dos servidores no nível D e 34,8% 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 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 (2.955) ocupadas e desocupadas no Quadro de Referência dos Servidores Técnico-Administrativos (QRSTA) da Universidade, permite concluir que apenas 76,9% 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.

---

<sup>18</sup> A Universidade conta, também, com dois servidores técnico-administrativos do seu Quadro Permanente vinculados a outros Planos de Carreira.

**Gráfico 11 – Evolução da Titulação/Escolaridade dos Servidores Técnico-Administrativos do Quadro Permanente (2020 – 2024):**



Fonte: SIAPE/SIGRH. Acesso em 6/jan/2025, com base nos dados da folha de pagamento de dez/2024.

Quanto à titulação/escolaridade dos servidores técnico-administrativos, acima demonstrados, e a partir da comparação com os dados do Gráfico 10, podemos observar que 90,9% 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 94,1%. Outros aspectos que merecem atenção: 70 servidores (2,4%) ainda têm até o Ensino Fundamental, enquanto 48,5% possuem Pós-Graduação *lato sensu* e outros 23,8% têm Mestrado ou Doutorado. Os atuais resultados convergem com o “Objetivo Estratégico n. 8<sup>19</sup>” e com metas correspondentes<sup>20</sup>, previstos no PDI 2018-2024. 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.

<sup>19</sup> “Assegurar uma efetiva gestão estratégica de pessoas, visando à valorização do trabalhador e à qualidade dos serviços prestados.”

<sup>20</sup> Expandir o Índice de Qualificação do Corpo Técnico Administrativo (IQCTA) em 10%.

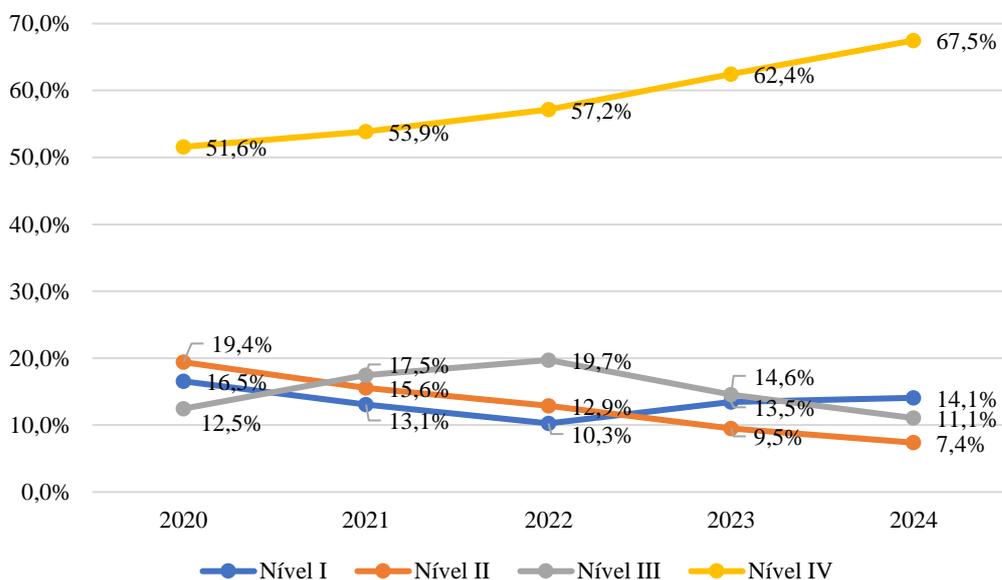
### Quadro 1 – Concessões relacionadas ao desenvolvimento de servidores no Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação:

Tipo:	Quantidade:
Incentivo à Qualificação	241
Progressão por Capacitação	310
Progressão por Mérito	1.080
<b>Total de concessões:</b>	<b>1.631</b>

Fonte: SIAPE/SIGRH. Acesso em 6/jan/2025, com base nos dados da folha de pagamento de dez/2024.

O Quadro 1 demonstra que, em 2024, 8,1% 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, 10,4% progrediram para novos níveis de capacitação em sua carreira, em face da realização de cursos relacionados à sua área de atuação na Universidade e, 36,4% 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 (2020 – 2024):



Fonte: SIAPE/SIGRH. Acesso em 6/jan/2025, com base nos dados da folha de pagamento de dez/2024.

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 67,5% 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 7,4% já evoluíram um nível na carreira; 11,1%, dois níveis e 14,1% ainda estão no mesmo nível de ingresso<sup>21</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>22</sup>” e com metas correspondentes<sup>23</sup>, previstos no PDI 2018-2024.

Em relação à conclusão de Estágio Probatório, segundo o SIGRH, 18 técnico-administrativos tiveram sua avaliação finalizada no ano de 2024, alcançando assim a estabilidade funcional no cargo em que ocupam na Universidade.

#### **4.2 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.

---

<sup>21</sup> Convém notar o expressivo número (76) de ingressantes no ano de 2024 via Concurso Público, com posicionamento obrigatório no Nível I.

<sup>22</sup> “Assegurar uma efetiva gestão estratégica de pessoas, visando à valorização do trabalhador e à qualidade dos serviços prestados.”

<sup>23</sup> Expandir o INVCAPTA (Índice de Investimento em Capacitação do Corpo Técnico-Administrativo) em 15%.

**Quadro 2 – Distribuição de Servidores Docentes por Cargo, Classe e Denominação – Ano 2024:**

Cargo:	Classe:	Denominação:	Quantidade:
Professor do Magistério Superior	A	Adjunto A	222
		Assistente A	44
		Auxiliar	33
	B	Assistente	97
	C	Adjunto	915
	D	Associado	980
	E	Titular	326
Professor Titular-Livre do Magistério Superior	-	-	4
Professor do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico	D I	-	3
	D II	-	2
	D III	-	2
	D IV	-	4
	Titular	-	2
<b>Total:</b>			2.634

Fonte: SIAPE/SIGRH. Acesso em 6/jan/2025, com base nos dados da folha de pagamento de dez/2024.

Os dados apresentados asseguram a existência de 2.621 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 84,7% 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.

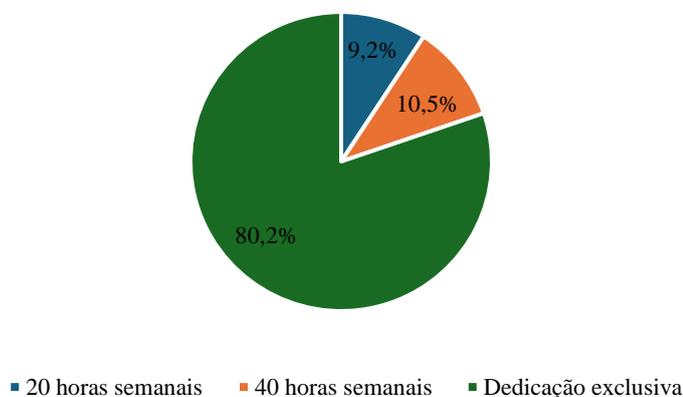
**Quadro 3 – Concessões relacionadas ao Desenvolvimento Docente nas Carreiras do Magistério Federal – Ano 2024:**

Tipo:	Quantidade:	
	Professor do Magistério Superior	Professor do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico
Aceleração da Promoção	25	-
Retribuição por Titulação	37	-
Progressão Funcional	805	1
Promoção Funcional	176	-
<b>Total de concessões:</b>	<b>1.043</b>	<b>1</b>

Fonte: SIAPE/SIGRH. Acesso em 6/jan/2025, com base nos dados da folha de pagamento de dez/2024.

O levantamento aponta que, no caso de Professores do Magistério Superior, 30,7% dos docentes contaram com elevação de nível na Classe que ocupam; 7,7% passaram a ocupar nova Classe na carreira e 1,4% 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>24</sup> – Ano 2024:**



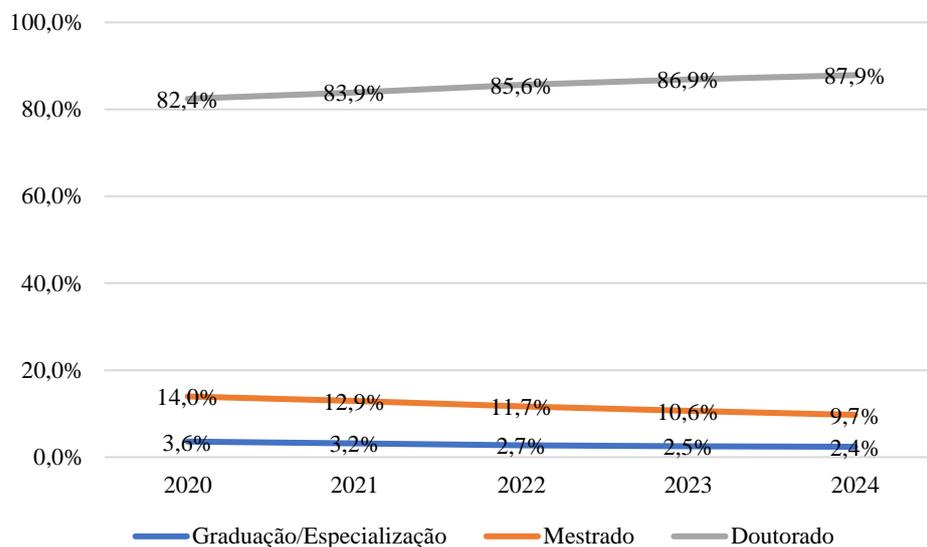
Fonte: SIAPE/SIGRH. Acesso em 6/jan/2025, com base nos dados da folha de pagamento de dez/2024.

No quesito Regime de Trabalho, observa-se que 90,7% 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>25</sup> para a composição do Quadro docente das universidades. Em comparação com o ano de 2023, 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.

<sup>24</sup> Todos os Professores do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico possuem Regime de Trabalho em Dedicção Exclusiva na Universidade.

<sup>25</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>26</sup> (2020 – 2024):**



Fonte: SIAPE/SIGRH. Acesso em 6/jan/2025, com base nos dados da folha de pagamento de dez/2024.

Os dados revelam que atualmente 87,9% 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 2.116 professores em Dedicção Exclusiva, 1.988 (94,0%) são Doutores, o que vem assegurar a sua plena dedicação às atividade-fim da Universidade.

<sup>26</sup> Os Professores do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico possuem a seguinte titulação: 30,8% Pós-Graduação *lato sensu* e 69,2% 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>27</sup>” e com metas associadas, previstos no PDI 2018-2024.

Com referência ao Estágio Probatório, segundo o SIGRH, 19 servidores docentes tiveram sua avaliação concluída no ano de 2024, 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<sup>28</sup>. Para Professores Substitutos, 64,9% possuem Regime de Trabalho de 40 Horas Semanais e, pelo menos, 47,2% 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 2024, por categoria:

---

<sup>27</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>28</sup> Dentre os 45 Professores Visitantes, seis foram admitidos com base em Reconhecido de Notório Saber.

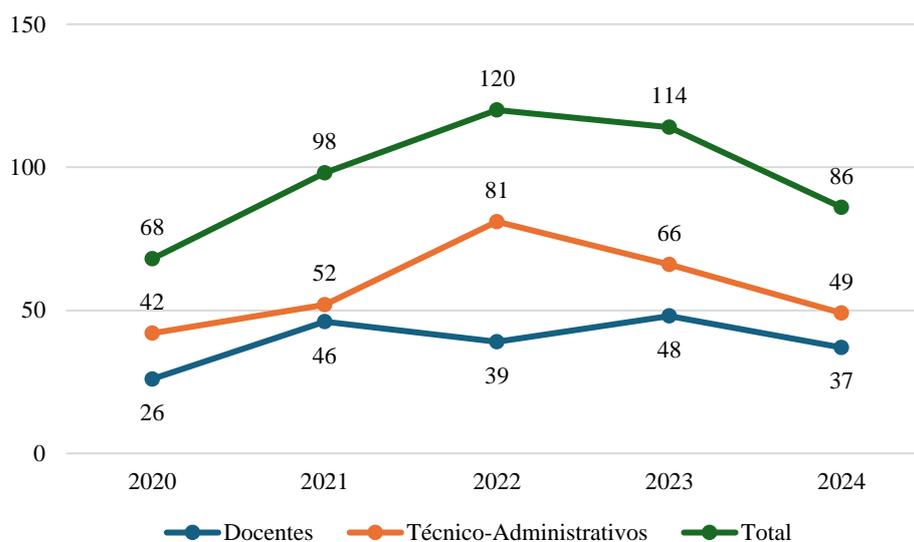
**Quadro 4 – Rotatividade de pessoal – Ano 2024:**

Tipo:		Docentes:	Técnico-Administrativos:
Admissões	Admissão via Concurso Público <sup>29</sup>	91	76
	Redistribuições para a UFBA	7	17
	Remoção Judicial	4	0
Desligamentos	Redistribuições da UFBA	2	2
	Remoção Judicial	2	1
	Falecimento	4	5
	Aposentadoria	37	49
	Exoneração	8	11
	Posse em Cargo inacumulável	6	25
	Demissão	0	2
Admissão de Professor Substituto		183	
Admissão de Professor Visitante		17	

Fonte: SIAPE/SIGRH. Acesso em 6/jan/2025, com base nos dados da folha de pagamento de dez/2024.

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 (2020 – 2025):**

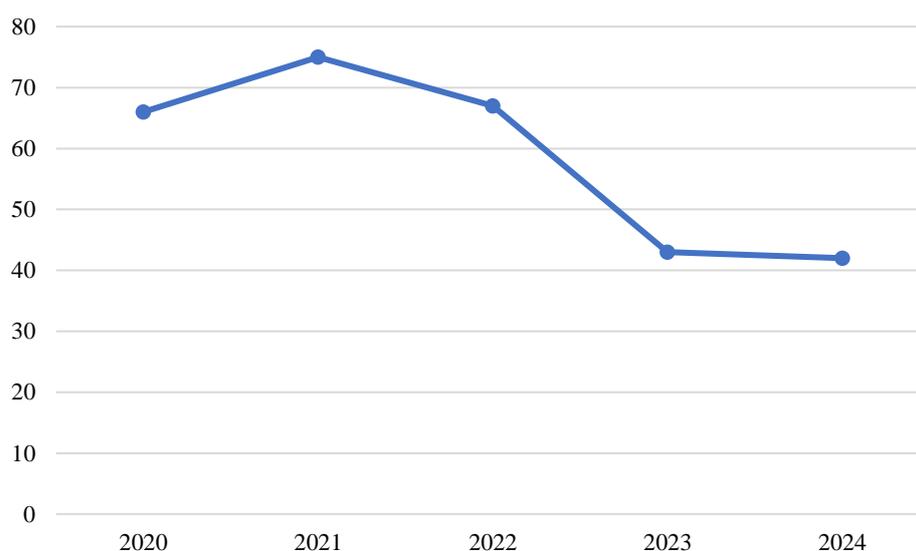


Fonte: SIAPE/SIGRH. Acesso em 6/jan/2025, com base nos dados da folha de pagamento de dez/2024.

<sup>29</sup> Em 2024, estiveram em validade nove 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.

Neste segmento, releva destacar o aumento das concessões de aposentadorias após o período da pandemia de COVID-19, especialmente no ano de 2022. Nos anos seguintes, verifica-se uma queda na quantidade de benefícios concedidos. Importante considerar, também, o número de servidores técnico-administrativos aposentados nos últimos 5 anos (290), 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.

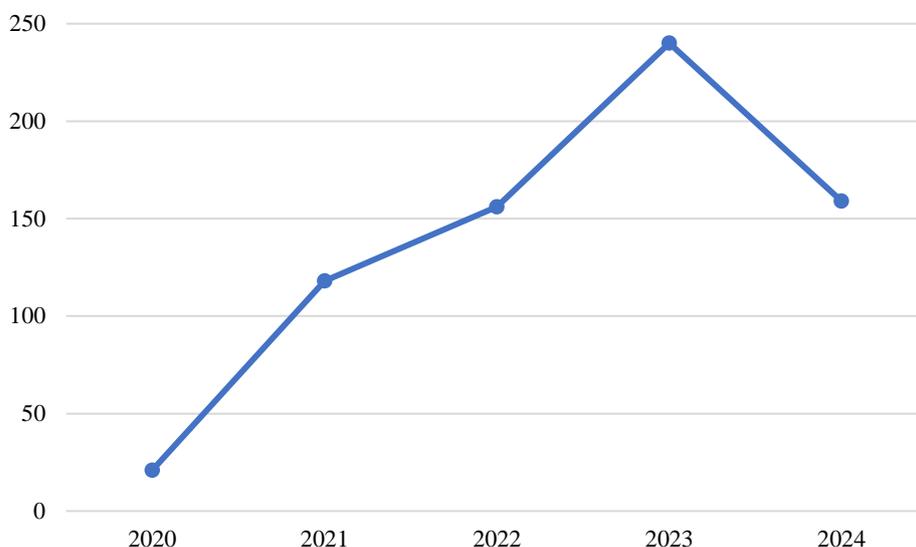
#### **Gráfico 16 – Evolução das concessões de Pensões Civis (2020-2024):**



Fonte: SIAPE/SIGRH. Acesso em 6/jan/2025, com base nos dados da folha de pagamento de dez/2024.

Da análise do gráfico, nota-se um pico de concessões nos anos de 2020, 2021 e 2022, quando comparadas aos anos de 2023 e 2024. 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) (2020 – 2024):**



Fonte: SIAPE/SIGRH. Acesso em 6/jan/2025, com base nos dados da folha de pagamento de dez/2024.

Os dados do Gráfico demonstram uma quantidade expressiva de estagiários em estágios não-obrigatórios, especialmente quando comparada com o ano de 2020. 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 2024:

**Quadro 5 – Movimentações de pessoal – Ano 2024:**

Tipo:		Quantidade:
Interna	Remoção	45
Externa à UFBA	Cessão para ocupar Cargo em outro Órgão/Entidade	11
	Exercício Provisório para acompanhar cônjuge/companheiro, com atuação em outro Órgão/Entidade	3
	Afastamento para prestar Colaboração Técnica a outra Instituição Federal de Ensino Superior	4
	Requisição para atuação em outro Órgão/Entidade	2
	Movimentação para Compor Força de Trabalho em outro Órgão/Entidade	5
<b>Total:</b>		<b>70</b>

Fonte: SIAPE/SIGRH. Acesso em 6/jan/2025, com base nos dados da folha de pagamento de dez/2024.

Nesta subseção, nota-se a efetivação de 45 remoções de servidores técnico-administrativos ou docentes entre Órgãos e Unidades Universitárias da UFBA. Também, houve disponibilização de 25 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 2024:

**Quadro 6 – Vínculos mantidos pela PRODEP (folha de pagamento) – Ano 2024:**

<b>Tipo de vínculo:</b>	<b>Quantidade:</b>
Servidor Efetivo	5.604
Aposentado	4.443
Beneficiário de Pensão	1.692
Professor Substituto	339
Professor Visitante	45
Nomeado para Cargo em Comissão (ocupante sem vínculo efetivo com UFBA)	12
Estagiário	302
Exercício Descentralizado (Procuradores Federais em exercício na UFBA)	3
Médico-Residente	294
Residente Multiprofissional	125
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)	14
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)	2
<b>Total</b>	<b>12.887</b>

Fonte: SIAPE/SIGRH. Acesso em 6/jan/2025, com base nos dados da folha de pagamento de dez/2024.

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 1.692 Beneficiários de Pensão Civil, correspondentes a 47,6% dos 12.887 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 419 (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.

Em 2024, as ações de capacitação atenderam um total de 915 servidores, conforme detalha o Quadro a seguir:

#### Quadro 7 – Descrição quantitativa das ações de capacitação/investimento – Ano 2024:

<b>Tipo:</b>	<b>Servidores impactados:</b>	<b>Investimento efetivo:</b>	<b>Valor médio investido por servidor:</b>
Ações de Capacitação Internas	743	R\$ 104.751,34	R\$ 140,98
Ações de Capacitação Externas	143	R\$ 230.075,00	R\$ 1.608,92
Concessão de Auxílio à Qualificação	29	R\$ 81.660,14	R\$ 2.815,87
<b>Total:</b>	<b>915</b>	<b>R\$ 416.486,48</b>	<b>R\$ 455,18</b>

Fonte: Registros do Núcleo de Capacitação.

Mesmo considerando a greve dos servidores técnico-administrativos, os dados apresentados evidenciam o alcance significativo das ações promovidas pelo NUCAP em 2024, demonstrando a efetividade das estratégias impostas para atender diferentes demandas de formação e qualificação dos servidores.

Como destaque do ano de 2024, foi iniciada uma importante parceria com o Serviço Social da Indústria (SESI) Bahia, para viabilizar uma ação de qualificação destinada aos servidores técnico-administrativos da instituição. A Educação de Jovens e Adultos (EJA) – direcionado aos níveis de Ensino Fundamental e Médio – teve como objetivo proporcionar uma oportunidade para os servidores que ainda não possuem a educação básica completa. Esta iniciativa, inserida no âmbito do Programa de Desenvolvimento para Qualificação Acadêmica

de Servidores e das Servidoras da UFBA (PROPEQ), visa promover avanços significativos na carreira profissional dos servidores, uma vez que tal qualificação gera incentivos remuneratórios, conforme o PCCTAE.

A metodologia adotada pelo SESI para a EJA foca na flexibilidade e no reconhecimento de saberes, empregando um formato híbrido com 80% das atividades realizadas a distância e 20% de forma presencial, em um período estimado de 12 meses.

Em 2024, uma turma já foi iniciada, com 23 servidores que se envolveram ativamente nesse programa inovador. A ação, que continua em 2025, se propõe a integrar servidores técnico-administrativos ao processo educacional, focando nos conhecimentos adquiridos ao longo da vida e na trajetória profissional dos participantes, promovendo uma educação contextualizada e prática, alinhada às demandas do mundo do trabalho.

Ainda, atendendo ao Plano de Desenvolvimento de Pessoas de 2024, bem como às demandas espontâneas e às necessidades identificadas, houve a oferta de ações internas e externas, além de edital de incentivo à qualificação.

**Ações Internas:** As capacitações internas desempenham um papel fundamental no alinhamento das práticas institucionais às demandas contemporâneas, contribuindo para a qualificação contínua dos servidores e para o aprimoramento das funções desempenhadas no âmbito da UFBA. Foram realizadas 45 ações de capacitação, as quais resultaram em uma carga horária de 647 horas ministradas. No total, foram oferecidas 1.545 vagas, das quais 743 servidores foram capacitados com êxito. As ações foram distribuídas em três modalidades distintas: Educação à Distância (EAD), presencial, e híbrida, que combina aspectos das duas primeiras. Essas iniciativas demonstram o compromisso institucional da UFBA em atender a diversas demandas de capacitação, com o objetivo de maximizar o desenvolvimento profissional dos servidores.

A abordagem adotada visa a formação do maior número possível de servidores, utilizando eficientemente os recursos financeiros alocados. Esse empenho busca otimizar os benefícios dos investimentos no desenvolvimento profissional e na excelência do corpo funcional da instituição.

#### **Quadro 8 – Descrição quantitativa das ações de capacitação por modalidade – Ano 2024:**

<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	33	472	1060	763	562
Educação a Distância	11	135	445	281	158
Híbrida	1	40	40	40	23
<b>Total do Ano:</b>	<b>45</b>	<b>647</b>	<b>1545</b>	<b>1084</b>	<b>743</b>

Fonte: Registros do Núcleo de Capacitação.

Das ações realizadas, há uma distribuição predominante de técnicos-administrativos entre os capacitados. Conforme o Quadro a seguir, houve participação de 225 docentes, representando 30,28% do total, e 518 técnicos-administrativos, correspondendo a 69,72%, com aprovação nas atividades.

**Quadro 9 – Servidores aprovados nas ações de capacitação por categoria funcional – Ano 2024:**

<b>Categoria:</b>	<b>Capacitados:</b>	<b>%</b>
Docentes	225	30,28%
Técnicos-administrativos	518	69,72%
<b>Total:</b>	<b>743</b>	<b>100,0%</b>

Fonte: Registros do Núcleo de Capacitação.

Essa predominância pode ser reflexo de um esforço direcionado para capacitar uma maior proporção de técnicos-administrativos, possivelmente visando atender demandas específicas dessa categoria, como é o caso de cursos como Leitura e Conversação em Língua Inglesa, Oficina de escrita para trabalhos acadêmicos e Curso preparatório para o Exame Nacional do Ensino Médio (ENEM).

**Ações Externas:** As ações externas de capacitação são atividades formativas realizadas fora da instituição, onde os servidores têm a oportunidade de participar de congressos, encontros, cursos e seminários em diferentes locais e contextos. Essas atividades abrangem uma ampla gama de temas relevantes para a atuação profissional, desde a gestão estratégica até a atualização em normas e procedimentos específicos. O objetivo principal das ações externas é proporcionar aos servidores uma imersão em ambientes de aprendizado diversificados, promovendo a troca de experiências e o acesso a novas perspectivas e conhecimento especializados. Foram realizadas 13 ações de capacitação externas. Essas atividades envolveram a participação de 143 servidores e beneficiaram 13 Órgãos distintos na Universidade.

**Auxílio à Qualificação:** No ano de 2024 foi publicado um Edital de Auxílio à Qualificação para servidores técnico-administrativos em cursos de educação formal. Além de 11 beneficiados em editais anteriores, 18 novos servidores foram contemplados neste período. Entre esses novos beneficiados, destacam-se 8 auxílios à graduação, 4 Auxílios à pós-graduação *lato sensu*, 4 auxílios à pós-graduação *stricto sensu* no nível de mestrado e 2 auxílios à pós-graduação *stricto sensu* no nível de doutorado.

### Quadro 10 – Descrição quantitativa de Auxílio à Qualificação a Servidores Técnico-Administrativos – Ano 2024:

Edital:	Servidores contemplados:	Investimento efetivo*:
Anos anteriores, em vigência	11	R\$ 28.775,97
Ano 2024	18	R\$ 52.884,17
<b>Total:</b>	<b>29</b>	<b>R\$ 81.660,14</b>

Fonte: Registros do Núcleo de Capacitação.

\*Valores atualizados até 31/12/2024.

Comparando esses dados com aqueles do ano de 2023, verifica-se um aumento significativo tanto no número de servidores contemplados quanto no investimento total. O crescimento no número de auxílios, de 15 em 2023 para 29 em 2024, demonstra um esforço contínuo da Universidade em promover a qualificação dos servidores técnico-administrativos. Esse incremento pode ser atribuído a uma estratégia mais eficaz na identificação e atendimento das necessidades de formação dos servidores.

### 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 2024 para docentes e técnico-administrativos com objetivo de ampliar a qualificação e a capacitação dos integrantes.

### Quadro 11 – Afastamentos/Licenças para Missões/Qualificação/Capacitação – Ano 2024:

Tipo de Afastamento/Licença:	Concessões para Docentes:	Concessões para Técnico-Administrativos:	Total:
Afastamento para Estudo/Missão no Exterior (90 dias ou mais)	37	3	40
Afastamento para Estudo/Missão no País (90 dias ou mais)	64	6	70
Afastamento para Mestrado no País	0	50	50
Afastamento para Mestrado no Exterior	0	4	4
Afastamento para Doutorado no País	60	38	98
Afastamento para Doutorado no Exterior	13	2	15
Afastamento para Pós-Doutorado no País	94	0	94
Afastamento para Pós-Doutorado no Exterior	102	0	102
Licença para Capacitação	27	155	182
<b>Total:</b>	<b>397</b>	<b>258</b>	<b>655</b>

Fonte: SIGRH. Acesso em 6/jan/2025, com base nos dados da folha de pagamento de dez/2024.

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 2024, dentre outros aspectos, 196 concessões de afastamento de atividades para realização de estágios pós-doutorais por docentes, sendo 52,0% no Exterior, e 113 afastamentos para curso de Doutorado, sendo 35,4% 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 2018-2024<sup>30</sup> 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.

### **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). As atividades desenvolvidas estão detalhadas a seguir:

a) Estudo das abordagens e concepções de qualidade de vida no trabalho (QVT): Essa ação teve o propósito de atualizar o conhecimento da legislação sobre QVT, com a finalidade de subsidiar o projeto de pesquisa acerca da concepção de servidores sobre qualidade de vida no trabalho. Para tanto, iniciou-se o mapeamento e registro em planilha das referências bibliográficas utilizadas no Programa de Qualidade de Vida no Trabalho e seus projetos, bem como da

---

<sup>30</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 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”.

produção acadêmica dos servidores do Núcleo, iniciando os estudos a partir desses referenciais. Assim, constituiu-se um Grupo de estudos interno, para leitura e discussão sobre QVT.

b) Ações coletivas vinculadas ao programa de qualidade de vida no trabalho – Projeto Bem Viver:

### **Semana do Servidor e da Servidora da UFBA 2024**

A edição de 2024 teve como tema “Saúde e Trabalho na UFBA: caminhos para o cuidado e a construção da política de saúde e qualidade de vida no trabalho”, tendo em vista que, no âmbito da Universidade, essa temática encontra-se em debate na Comissão de Saúde e Qualidade de Vida, instituída em 18 de novembro de 2023, com a finalidade de elaborar política específica nessa área. Essa programação contemplou a realização da oficina de dança de salão; práticas integrativas e complementares em saúde; aula de vôlei; visita ao Planetário da UFBA; rodas de conversa sobre saúde mental e trabalho e oferta de atividades culturais.

### **Seminários de Integração para Novos Servidores**

Os seminários têm o objetivo de construir espaços de socialização das políticas institucionais da UFBA e os respectivos marcos regulatórios que disciplinam direitos e deveres dos servidores, propiciando ambiente de aprendizagem básica sobre a organização do trabalho de nossa Universidade.

No que concerne à programação e ao conteúdo, o Seminário de Integração abordou a organização da Universidade e da PRODEP, serviços e funcionamento do SMURB, da Pró-Reitoria de Ações Afirmativas e Assistência Estudantil (PROAE), da Superintendência de Tecnologia da Informação (STI), da Ouvidoria e orientação de direitos relativos à vida funcional, tais como: informações sobre remuneração, os benefícios, as regras básicas de aposentadoria, a capacitação institucional e incentivo à qualificação, as licenças e os afastamentos, os processos de movimentação interna e externa à Universidade, estágio probatório, a avaliação de desempenho, de progressão e promoção dos servidores e ações de qualidade de vida no trabalho. No total, houve a participação de 63 técnicos administrativos e 18 docentes.

E, na busca de aprimorar a recepção desse público, o Núcleo elaborou material de orientação para a direção das Unidades Universitárias e Órgãos, de modo a atingir outros atores importantes no processo de inserção dos novos servidores, com foco na necessidade de articular as ações do Núcleo com demandas observadas nos atendimentos das Assistentes Sociais relativas à organização do trabalho, adoecimento, condições e relações de trabalho.

c) Diálogo intersetorial e atuação em espaços coletivos com temáticas afins à QVT: Com o propósito de subsidiar e fortalecer suas ações, a equipe do Núcleo tem buscado o diálogo intersetorial e contribuído com os trabalhos desenvolvidos em espaços coletivos institucionais que versam sobre temáticas diretamente relacionadas à sua natureza e atribuições.

Em 2024, o Núcleo integrou quatro espaços coletivos institucionais com representações junto à:

- Rede de Proteção Psicossocial UFBA, com participação em 5 reuniões;
- Comissão de Saúde e Qualidade de Vida, instituída pela Portaria nº 526, de 16 de novembro de 2023, do Gabinete da Reitoria, com participação em 11 reuniões;
- Câmara Permanente de Prevenção, Acolhimento e Enfrentamento às Situações de Assédio Moral, Sexual e todas as Formas de Discriminação, instituída pela Portaria nº 144, de 11 de abril de 2024, do Gabinete da Reitoria, com 5 reuniões realizadas;
- Representação da PRODEP, através de integrante do NQVT, na Comissão de Estudos para análise do Programa de Gestão e Desempenho (PGD), reestabelecida pela Portaria nº 398, de 19 de novembro de 2024, do Gabinete da Reitoria. A partir do início das atividades, foram realizadas 2 reuniões.

Quanto ao diálogo intersetorial, manteve e aproximou a articulação entre a PRODEP e o SMURB para a) construção da Política de Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho do Servidor da UFBA; b) estabelecimento de fluxos e procedimentos compartilhados; c) manutenção das discussões de casos atendidos por suas equipes, de modo a qualificar o serviço prestado e reduzir os impactos para os) usuários; d) construção de ações coletivas que impactam na saúde e qualidade de vida no trabalho.

Realizou contatos e reunião com a Corregedoria da UFBA, de modo a aproximar esses setores, tendo em vista que o Núcleo acolhe demandas e presta orientações sobre direitos e deveres e atende situações de violências laborais. Na oportunidade, foi possível conhecer o funcionamento e procedimentos realizados pela Corregedoria, esforços realizados no enfrentamento das violências e assédios, e pactuações para ações em parceria. Além disso, procurou estimular as parcerias internas nesta Pró-Reitoria com demais Núcleos e Coordenações.

d) Ações relativas ao atendimento e/ou acompanhamento de servidores e assessoria à gestão de Unidades/Órgãos da UFBA – Projeto Bem Viver: a equipe de assistentes sociais do Núcleo

realizou atendimentos sociais aos servidores da UFBA relacionados aos aspectos da organização do trabalho (condições e relações de trabalho) com potenciais fatores de riscos psicossociais do trabalho, que afetam sua saúde e/ou restringem o acesso aos direitos trabalhistas.

Também realizou a atividade de assessoria à gestão de Unidades Universitárias e Órgãos, com o objetivo de contribuir com práticas democráticas e participativas de gestão do trabalho. A atividade tem caráter perene e foco na orientação quanto aos direitos e deveres dos servidores, relacionados à organização do trabalho e riscos psicossociais do trabalho, de modo a contribuir com a garantia dos direitos, da saúde dos trabalhadores e do bom funcionamento institucional.

Ambas as atividades são realizadas através de atendimentos presenciais, contatos telefônicos, orientações por e-mail e visitas técnicas *in loco*. Em 2024, totalizaram-se 28 casos sob acompanhamento de Assistentes Sociais (21 iniciados em 2024 e 7 em 2023), abrangendo 20 Unidades e Órgãos da UFBA.

Os atendimentos e/ou acompanhamentos contemplaram orientação de servidores e gestores, no que se refere às seguintes demandas: Relato de violência laboral/Assédio; Assessoria em organização do processo de trabalho, direitos sociais, trabalhistas e previdenciários para gestores e servidores; Saúde Mental; Adicção (Saúde Mental); Avaliação de estágio probatório; dificuldades e conflitos relacionados à organização do trabalho (condições, relações e processos de trabalho).

## **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 2024 pela Pró-Reitoria, os seguintes itens, que estão articulados direta ou indiretamente com Objetivos Estratégicos e Metas do PDI 2018-2024:

– Continuidade 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 (70 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.
  
- 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 dados relativos à gestão de pessoas na Universidade para fins de uso público, por meio da ferramenta *Business Intelligence* (BI), com atualização automática das informações, com periodicidade mensal, juntamente com a Superintendência de Tecnologia da Informação (STI), via <https://paineis.ufba.br/>.
  
- 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.
  
- 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.
  
- Migração de tarefas relacionadas à seleção de Professores Substitutos da Superintendência de Administração Acadêmica para o Núcleo de Seleção da Pró-Reitoria.
  
- Oferta, em parceria com o Serviço Social da Indústria (SESI/Bahia), de turma de Educação de Jovens e Adultos, voltada aos servidores técnico-administrativo com escolarização inferior a Ensino Médio, o que representa um passo pessoal importante para os participantes e uma conquista institucional significativa.

- Participação permanente na “Câmara Permanente de Prevenção, Acolhimento e Enfrentamento às Situações de Assédio Moral, Sexual e todas as Formas de Discriminação dirigidas aos servidores, discentes e terceirizados, no âmbito da UFBA”, instituída pela Gabinete da Reitoria.
- Solicitação ao Ministério da Educação, com atendimento, para que seja possível a contratação de Professor Substituto em virtude do exercício do cargo de Diretor de Unidade Universitária, o que vem garantir a oferta de planejamento acadêmico compatível com as necessidades dos cursos de graduação.
- Identificação de servidores técnico-administrativos com progressão por capacitação profissional ou por mérito em atraso, com estímulo à comunidade para que seja promovida a regularização, considerando as mudanças anunciadas pelo Governo Federal para o Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação a partir do ano de 2025.
- Adoção dos entendimentos formulados pela Advocacia-Geral da União quanto as progressões e promoções funcionais para integrantes do Plano de Carreiras e Cargos do Magistério Federal, com novos marcos financeiros e possibilidade de revisão de concessões efetivadas nos últimos cinco anos.
- Oferta de curso voltado ao Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas (e-Social), a fim de preparar os servidores que lidam com a folha de pagamento para o manuseio e compreensão desse sistema.
- Consulta à Procuradoria Federal junto à UFBA, com resposta favorável e aplicação imediata, no sentido de permitir a contratação de Professores Substitutos e Visitantes que tenham mantido contrato com base na Lei n. 8.745/1993 com órgão distinto da UFBA em prazo inferior a 24 meses, o que evitou novas ações judiciais para este tipo de ocorrência.
- Proposição ao Conselho Universitário para que colaboradores terceirizados possam ser condecorados com as dignidades universitárias a que se refere o Art. 96 do Regimento Geral, e de aperfeiçoamento da Resolução n. 02/2016, para que servidores técnico-administrativos

lotados em órgãos distintos de Unidades Universitárias possam ser agraciados com a Medalha de Mérito Funcional.

– Solicitação ao Ministério da Educação de análise relativa à concessão do Reconhecimento de Saberes e Competências (RSC) para integrantes da carreira de Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico, que formularam seus pedidos com base na Resolução n. 08/2016 – CONSUNI e não tiveram desfecho, em face da ausência de homologação da referida resolução pelo Ministério. Neste mesmo assunto, também foi requerido à Comissão Permanente de Pessoal Docente da UFBA a revisão da Resolução n. 08/2016, para contemplar eventuais novas solicitações para o RSC.

– Sistematização de orientações às Unidades Universitárias quanto ao uso do nome social e reconhecimento da identidade de gênero de pessoas travestis, transexuais ou transgêneras nos Concursos Públicos/Processos Seletivos Simplificados, em atendimento à Instrução Normativa Conjunta n. 54/2024 – MGI/MDHC.

– Aprovação no Conselho Universitário, da Resolução n. 09/2024, que regulamenta o afastamento de servidores integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação para participação em Programas de Pós-Graduação stricto sensu, em atividades de Pós-Doutoramento, ou para Licença para Capacitação, no País ou no exterior.

– 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.

## **9. AUDITORIAS**

No ano de 2024, a área de gestão de pessoas da UFBA foi acionada para realização de auditoria pela Controladoria-Geral da União (CGU), relacionada, de modo geral, à percepção de Abono de Permanência; Auxílio Saúde Suplementar; participação de servidor como gerente ou administrador de pessoa jurídica e eventual descumprimento do regime de trabalho em dedicação exclusiva, 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.

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. O tema requer atenção, em virtude da quantidade de indícios com pendências de solução, mas encontra desafios na solução, considerando a ausência de pessoal dedicado ao tratamento e monitoramento dos indícios.

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, inclusive com reposições ao erário, quando pertinentes, 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, 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 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 SIGRH 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 cadastramento 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; greve nacional dos servidores técnico-administrativos, dentre outros motivos. Vale, contudo, acrescentar que se estima finalizá-los em 2025, 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 2025, 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 2018-2024:

– 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, notadamente após a publicação da Medida Provisória n. 1.286/2024, com a reestruturação de carreiras.

– Elaboração de minuta de resolução com vistas à regulamentação da gestão do Banco de Professor-Equivalente do Magistério Superior na Universidade, incluindo os temas associados, a exemplo da mudança de regime de trabalho e movimentação docente.

– Elaboração de minuta de resolução com vistas à regulamentação da progressão por mérito profissional para integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação.

– Atualização da Resolução n. 05/2015 – CONSUNI, alterada pela Resolução n. 05/2019 – CONSUNI, a fim de contemplar as tarefas da Pró-Reitoria na seleção de Professores Substitutos, incluindo a análise da viabilidade de processos seletivos semestrais para cadastro reserva.

– Revisão da Resolução n. 03/2004 – CONSUNI, que regulamenta a avaliação de estágio probatório para integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação.

– Reformulação do *site* da Pró-Reitoria.

- 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 de delegação de competências na área de gestão de pessoas e usufruto de direitos como férias e concessão de afastamentos de curta duração e Licença para Capacitação por pessoal docente.
- 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.
- Retomada das discussões de implantação do Programa de Formação de Gestores.
- 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.