

Rubrica Investimento
R\$ 10.578,00

Aquisição de fones de ouvido, caixa de som e microfone para atender a demanda do Serviço de Tradução e Interpretação em Libras e Núcleo de Acessibilidade e Inclusão;

Aquisição de notebook e aparelhos telefônicos para atender a demanda do Serviço de Tradução e Interpretação em Libras e Núcleo de Acessibilidade e Inclusão.

Avaliação dos resultados das ações e principais desafios e ações futuras:

Com a advento da pandemia, a Proace conseguiu implementar o Auxílio-Emergencial Especial e o Auxílio-Inclusão Digital, vinculados ao Programa de Assistência Estudantil (PAE), possibilitando aos discentes em situação de vulnerabilidade socioeconômica melhores condições de permanência e acesso ao Ensino Superior.

No final do ano de 2021, a Proace publicou novos editais do PAE, por meio da apresentação de documentação e análise do Índice de Vulnerabilidade Socioeconômica (IVS), haja vista que os editais dos anos de 2020 e 2021, em decorrência da pandemia da covid-19, foram simplificados mediante apresentação do Cadastro Único do governo federal (CadÚnico) e histórico escolar.

Em 2021, a Proace publicou também editais para retorno dos estudantes que possuem atividades práticas presenciais à Moradia Estudantil Universitária, seguindo todos os protocolos e recomendações da Comissão Permanente de Biossegurança (CPBio) da UFMG, bem como os órgãos de Vigilância Sanitária da Prefeitura Municipal de Diamantina.

Outra ação com impacto positivo foi a implantação da internet gratuita, mediante convênio com a Rede Nacional de Ensino e Pesquisa (RNP). Ademais, por meio da adesão à RNP, foram disponibilizados aos discentes chips com

acesso à internet.

Diante do exposto, avalia-se com um resultado positivo as ações da Proace que, com a execução do orçamento PNAES, possibilitou aos discentes atendidos pelo PAE melhores condições de acesso e permanência.

Avalia-se como desafio e ação futura do PAE a implantação do Restaurante Universitário (RU) de forma a atender aos discentes classificados, conforme preceitua o Decreto nº 7.234/2010, que dispõe sobre o Programa Nacional de Assistência Estudantil (PNAES), em seu art. 3º, § 1º, II - alimentação.

3.4.3 Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas

Conformidade Legal

A Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (Progep) coordena ações diversas com o balizamento normativo realizado pela Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas do Ministério da Educação, pelo Ministério da Economia e demais normas internas institucionais. Nessa direção, no decorrer do ano de 2021 foi observado o seguinte quadro normativo referente à área de gestão de pessoas:

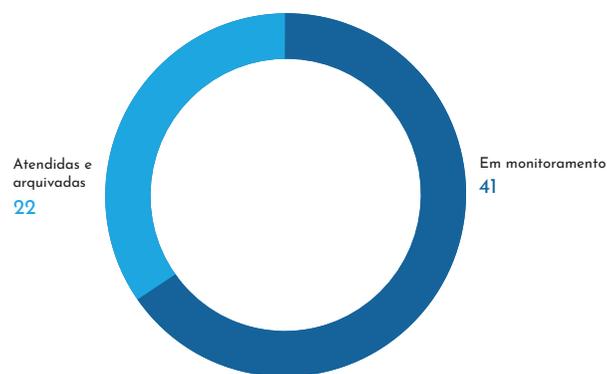
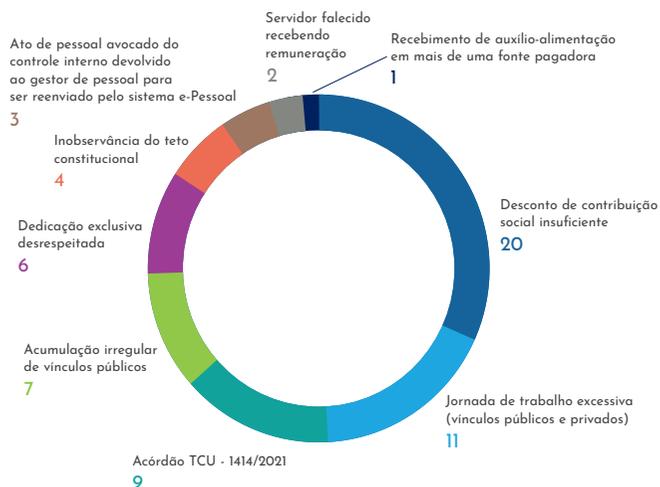
Atos	Quantidade
Decretos	10
Medidas Provisórias	4
Leis	5
Notas Técnicas	44
Portarias	120
Resoluções	4
Instrução Normativa	30
Nota Informativa	10
Portarias Expedidas Pela Reitoria/Progep	2781

Fonte: Divisão de Legislação e Normas/Dezembro de 2021

Apontamentos dos Órgãos de Controle e Indicadores de conformidade

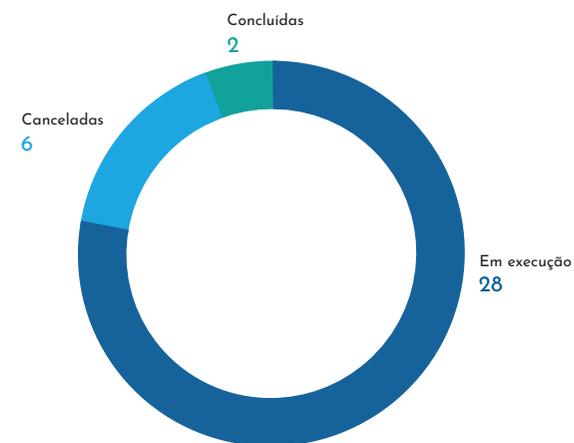
Para a adoção das boas práticas de Gestão e Governança de Pessoas, acompanhamos os apontamentos e recomendações da Auditoria Interna da UFVJM, da Controladoria-Geral da União (CGU) e do Tribunal de Contas (TCU), discriminados a seguir:

Diligências e indícios recebidos pelo TCU e CGU



Fonte: Divisão de Legislação e Normas/2021

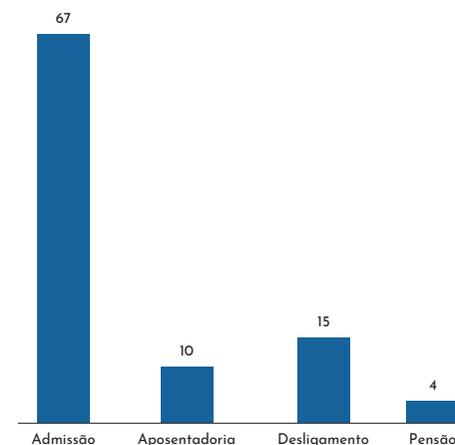
Recomendações da Auditoria Interna da UFVJM



Fonte: Auditoria Interna UFVJM/2021

A conformidade nos processos de gestão de pessoas é realizada por meio de indicadores que devem ser observados pelos órgãos e unidades pagadoras, dentre os quais destacam-se:

- Controle e Acompanhamento dos Registro dos Atos de Admissão e Concessões do Tribunal de Contas da União - e-Pessoal



Fonte: Divisão de Legislação e Normas/Divisão de Pensão e Aposentadoria/2021

- Acompanhamento dos processos instruídos a título de Reposição ao Erário
Efetuou-se o pagamento de **R\$ 68.048,79** em despesas de exercícios anteriores com pessoal.

Cabe citar o crescimento considerável do Índice de Governança de Pessoas (IGovPessoas) e Índice de Capacidade em Gestão de Pessoas (IGestPessoas), avaliados pelo TCU - ciclo 2021, da UFVJM. Tal avaliação buscou identificar os pontos mais vulneráveis da área de gestão de pessoas, a fim de induzir melhorias, bem como subsidiar melhor sua atuação institucional. [Consulte os resultados.](#)

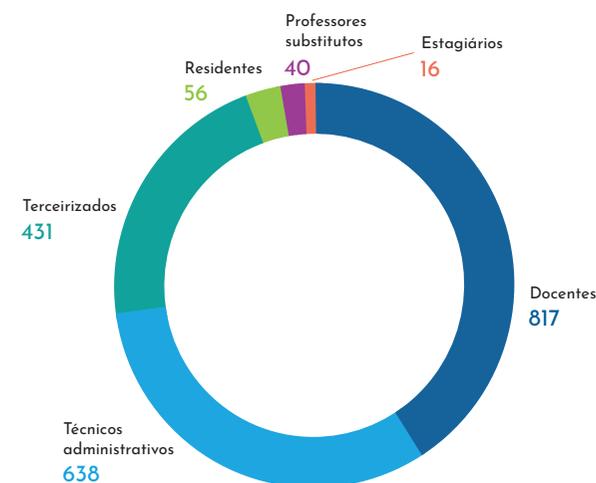
- Atendimento de solicitações realizadas na Ouvidoria e no Serviço de Informação ao Cidadão (SIC), nos termos da Lei nº 12.527, de 18/11/2011.

Foram contabilizados 30 pedidos por meio do SIC e 14 via Ouvidoria.

Avaliação da força de trabalho

O quadro de pessoal efetivo da UFVJM é composto por duas carreiras - Magistério Superior e Técnica-Administrativa - complementado por servidores públicos de outras instituições, docentes contratados (substitutos), estagiários e colaboradores terceirizados, esses últimos gerenciados pela Pró-Reitoria de Administração (Proad).

Visão geral da força de trabalho



Fonte: Divisão de Cadastros da Progep/Proad/Dezembro de 2021

Distribuição do quadro de pessoal por situação funcional (Dezembro - 2021)

Situação Funcional	N.º
Ativo permanente	1455
Aposentado	91
Ativo em outro órgão	3
Empregado Público	1
Exercício descentralizado da carreira	2
Exercício provisório	1
Professor substituto	40
Estagiário	16
Beneficiários de pensão	45
Cedido à UFVJM	1
Residência Multiprofissional/Residência Médica	56

Fonte: Divisão de Cadastros/Dezembro de 2021

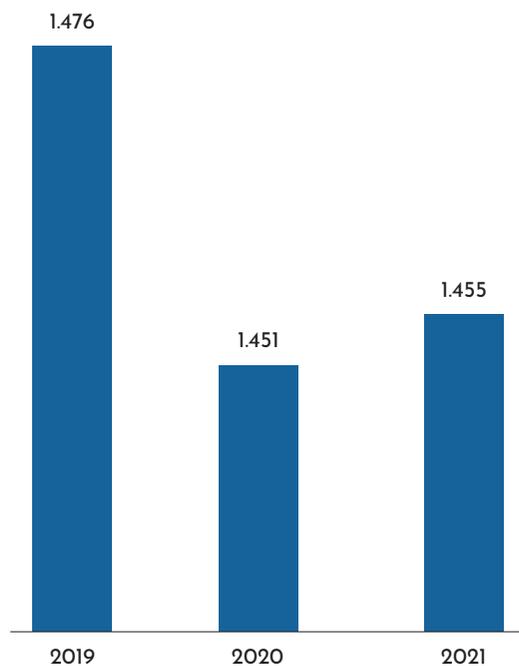
Dentro da força de trabalho de servidores técnico-administrativos(TAE's), 51% são do sexo masculino. No corpo docente, há também a prevalência do sexo masculino (55%).

Distribuição dos servidores por campi (TAE's, docentes efetivos)

Campus	Diamantina	Mucuri	Janaúba	Unai
TA'S	460	108	30	40
Docentes	531	179	45	62
Total	991	287	75	102

Fonte: Divisão de Cadastro/Dezembro de 2021

Evolução do Quadro de Pessoal Efetivo (2019 - 2021)



Fonte: Divisão de Cadastro/Dezembro de 2021

Conforme o gráfico acima, nota-se que houve um pequeno acréscimo de 4 servidores em relação ao ano de 2020, em razão das movimentações realizadas no período.

Estratégia de recrutamento e alocação de pessoas, situação de servidores com condições de aposentadoria

Recrutamento e Seleção

O recrutamento e a seleção para provimento de cargos efetivos na UFVJM ocorre por meio de concurso público para a Carreira Técnico-Administrativa em Educação (TAE) e para a carreira de Professor do Magistério Superior. Além disso, são previstas a contratação por tempo determinado de professores substitutos, decorrente de afastamentos amparados pela legislação, e a contratação de estagiários. Nesses casos, a seleção ocorre por meio de processos seletivos.

Carreira de Magistério Superior

6 editais de concurso público publicados
14 nomeações

Carreira Técnico-Administrativa

10 nomeações via aproveitamento

Contratação de professor substituto

17 editais de processos seletivos publicados
51 processos de contratação

Estagiários

8 editais de processo seletivo publicados
9 editais de heteroidentificação
34 processos de redistribuição

Movimentação de Pessoas

Os servidores possuem a possibilidade de movimentação interna, observado o interesse da administração.

Dentre os principais tipos de movimentações, destacam-se:

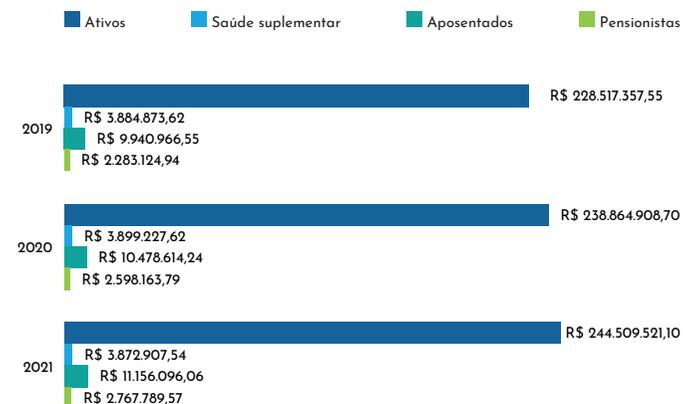
- 102 remoções
- 19 redistribuições



Situação de servidores com condições de aposentadoria

No ano de 2021 foram realizadas 25 simulações de aposentadorias e 5 concessões de aposentadoria. Os processos de aposentadoria são encaminhados à Controladoria-Geral da União e Tribunal de Contas da União por meio do sistema e-Pessoal para análise e emissão de parecer. Em dezembro de 2021 tínhamos um total de 24 servidores que recebiam o Abono de Permanência. O benefício é um incentivo em pecúnia que corresponde ao valor da sua contribuição previdenciária, concedido ao servidor que optou por permanecer em atividade após preencher todos os requisitos para aposentadoria. Salientamos que há uma expectativa de que esses servidores possam se aposentar a qualquer tempo, antes de completar os 75 anos de idade.

Detalhamento da despesa de pessoal



Fonte: Divisão de Cadastro/Dezembro de 2021

Em 2021, a despesa total com folha de pessoal e assistência médica dos servidores efetivos, ativos, estagiários, aposentados e pensionistas, bem como dos professores substitutos e visitantes, atingiu o total de **R\$ R\$ 262.306.314,27** (duzentos e sessenta e dois milhões, trezentos e seis mil, trezentos e quatorze reais e vinte e sete centavos).

O acréscimo registrado no ano de 2021 em relação ao ano de 2020, correspondente a R\$ 6.465.399,87 (seis milhões, quatrocentos e sessenta e cinco mil, trezentos e noventa e nove centavos e oitenta e sete centavos), deve -se aos seguintes fatores:

Ativos

- Progressões na carreira de servidores docentes e técnico-administrativos;
- Reconhecimento de titulação de docentes;
- Incentivo à qualificação de técnicos administrativos;
- Contratações de professores substitutos;
- Nomeações de servidores docentes e técnico-administrativos.

Aposentados

- Aumento do número de aposentados e reajuste de aposentadoria.

Pensionistas

- Aumento do número de pensionistas e reajuste de pensão.

Saúde Suplementar

- A redução do valor da per capita de Saúde Suplementar deve-se à:
- Suspensão de ressarcimento de alguns servidores em virtude da ausência de comprovação de pagamento;
- Aumento da remuneração dos servidores. O valor da per capita está relacionado diretamente com faixa etária e remuneração dos servidores, em que, quanto maior a remuneração, menor é o subsídio de saúde suplementar concedido.

Estratégia de valorização por desempenho e levantamento de necessidades de treinamento; estratégias para alavancar o desempenho e a eficiência, sistemas/ferramentas de apoio, trabalho remoto, valorização do ambiente e das condições de trabalho

Estágio probatório e avaliação de desempenho

O desempenho dos servidores da UFVJM é avaliado regularmente conforme legislação específica de cada carreira. Sua aptidão e capacidade são objeto de avaliação para o desempenho do cargo, observados os fatores previstos nos termos da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990.

Em 2021, foram homologados **62** estágios probatórios de servidores da carreira técnico-administrativa e **35** da carreira de magistério superior.

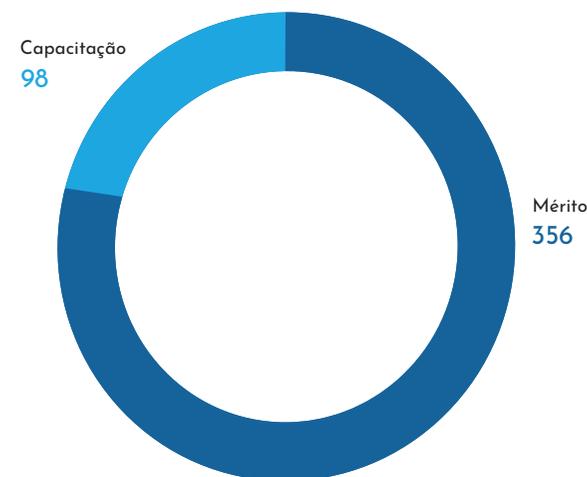
A progressão por mérito dos servidores técnico-administrativos é vinculada à avaliação de desempenho. Para progredir, os servidores devem

cumprir interstício de 18 meses e obter nota favorável na avaliação.

A carreira do magistério superior estrutura-se em cinco classes subsequentes, assim como as progressões se dão por meio de aprovação em avaliação de desempenho, nos termos da Lei nº 12.772/2012 e de outros dispositivos legais. As promoções também ocorrem por meio de aprovação em avaliação de desempenho e, nas classes finais da carreira, por critérios adicionais.

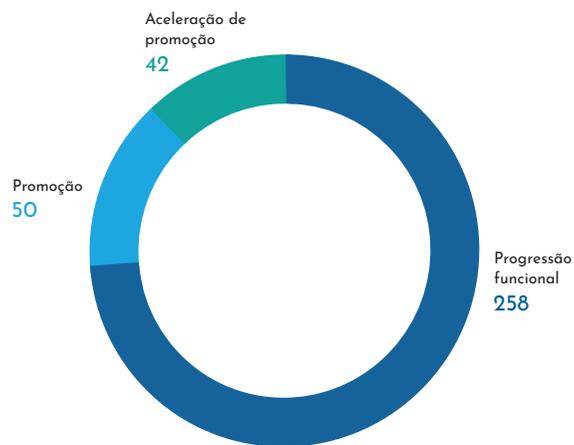
Em 2021, foram concedidas:

Progressão - Carreira técnico-administrativa em educação



Fonte: Divisão de Capacitação e Desenvolvimento da Progep/2021

Progressão, promoção e aceleração por promoção carreira do magistério superior



Fonte: Divisão de Capacitação e Desenvolvimento da Progep/2021

Desenvolvimentos dos Servidores

As ações de desenvolvimento dos servidores efetivos da UFVJM são realizadas com base na Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal (PNDP), estabelecida pelo Decreto nº 9.991, de 28 de agosto de 2019, acrescida de orientações pela Instrução Normativa nº. 21, de 1º de fevereiro de 2021. O decreto possibilita que os órgãos e entidades otimizem seus investimentos para a execução das ações de desenvolvimento previstas em seus PDP, uma vez que contratarão fornecedores externos apenas para a realização daquelas ações que não sejam atendidas pelas escolas de governo ou outras instituições externas à UFVJM.

Ações de desenvolvimento ofertadas no âmbito da UFVJM em 2021:

Curso	A Nova Lei de Licitações e Contratos	25h 30 vagas 29 concluintes
Webnário	Gestão e Competências: transformando necessidades em desempenho	215 visualizações 80 certificados emitidos

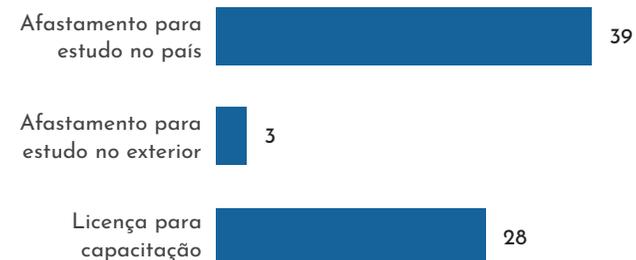
[Confira o Plano de Desenvolvimento de Pessoas e a Prestação de Contas do ano de 2021.](#)

Em 2021 tiveram vigências os seguintes editais:

Edital	N.º de servidores inscritos no edital	N.º de servidores afastados
Edital Progep nº 003, de 03 de fevereiro de 2020 (vigência até 21/02/2021)	26	8
Edital Progep n.º 006, de 19 de março de 2021	12	8

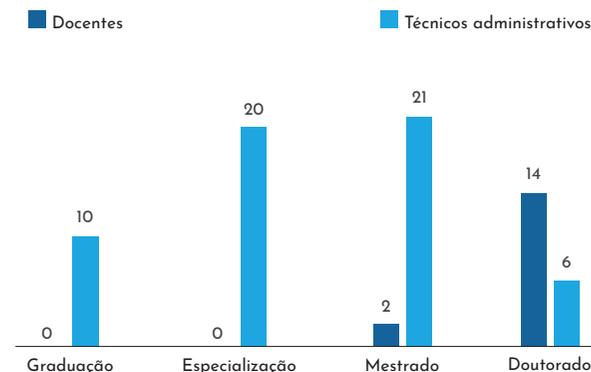
Fonte: Divisão de Capacitação e Desenvolvimento da Progep/2021

Afastamentos concedidos para participação em ações de desenvolvimento



Fonte: Divisão de Cadastros da Progep/2021

Titulação obtida pelos servidores



Fonte: Divisão de Cadastro/2021

Em decorrência da revogação da Resolução Consu n.º 27, de 7 de novembro de 2014, que instituiu o Plano de Apoio à Qualificação da UFMG, grande parte do recurso da ação orçamentária destinada às ações de capacitação e qualificação foi remanejado pela Pró-Reitoria de Planejamento e Orçamento (Proplan) para outras finalidades.

Cumulativamente, o recurso da ação orçamentária foi repassado para a responsabilidade da Progep a partir de março de 2021. Anteriormente, o recurso era gerido pela Comissão Interna de Supervisão (CIS). O setor passou por mudança de gestão, e os novos ocupantes dos cargos de direção da unidade tiveram apenas um mês para planejar como o recurso deveria ser utilizado, não existindo um planejamento prévio que pudesse ser seguido.

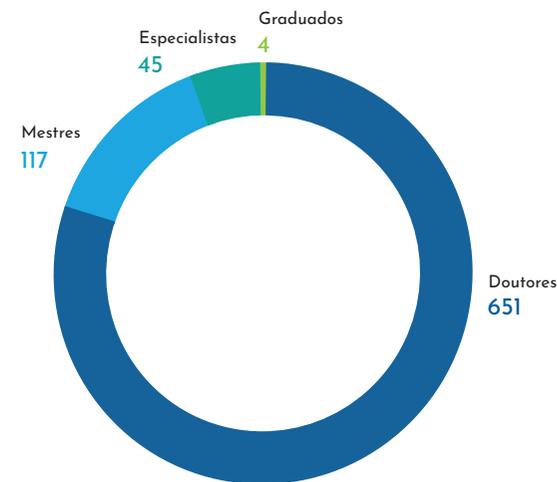
Foram realizadas tentativas para aplicação do recurso, mas em virtude do curto prazo, foi necessário solicitar o remanejamento do recurso para que ele pudesse ser utilizado em outras necessidades da instituição. O recurso restante foi utilizado para a capacitação de 29 servidores da Proad, sendo realizado o pagamento por meio de GECC.

Nesse sentido, em 2021 foi investido um total de R\$ 1.484,75 em capacitação direta coordenada pela Progep para servidores técnico-administrativos em educação. A Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas conta com plano concreto para investimento direto em capacitação e qualificação em 2022.

Nível de Escolaridade dos Servidores

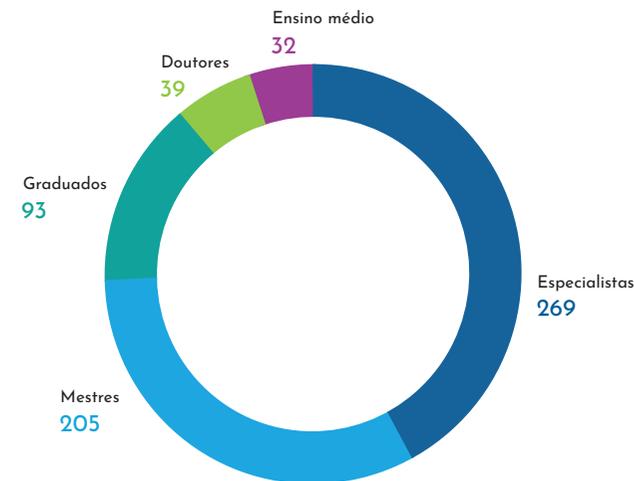
Em relação à escolaridade dos servidores da UFMG, considerando a natureza da atividade finalística desempenhada, observa-se que os números tendem a se inverter à medida que o nível de escolaridade cresce entre os dois segmentos de servidores.

Carreira de magistério superior



Fonte: DWSiape/Dezembro 2021

Carreira técnico-administrativa



Fonte: DWSiape/Dezembro 2021

Percentual de cargos gerenciais ocupados

Distribuição numérica e percentual de ocupação das funções e cargos comissionados

Quantitativo geral de funções	Distribuição numérica e percentual das funções	
	Docentes*	TAE**
CD-1	1	-
CD-2	7	1
CD-3	11	0
CD-4	13	19
FG-1	35	16
FG-2	-	28
FG- 3: 18	0	18
FUC: 69	69	0
Total 218 (100%)	136 (62%)	82 (38%)

Fonte: Divisão de Cadastros da Progep/2021

Ações de qualidade de vida no trabalho/trabalho remoto

- Semana do Servidor Público 2021 - A programação contou com lives que buscaram trazer conteúdos relevantes sobre o desafio de adaptação às transformações trazidas pela pandemia de covid -19.

- Sobre o privilégio de voltar: como retornar às atividades de forma saudável após uma pandemia;
- Saúde mental;
- Relações interpessoais no trabalho em tempos de pandemia;
- Saúde e prevenção;
- Saúde e bem-estar.

[Os vídeos estão disponíveis no canal do YouTube da Diretoria de Seleção e Desenvolvimento de Pessoas.](#)

- Sistematização de processos visando à adequação digital e a excelência na prestação dos serviços;

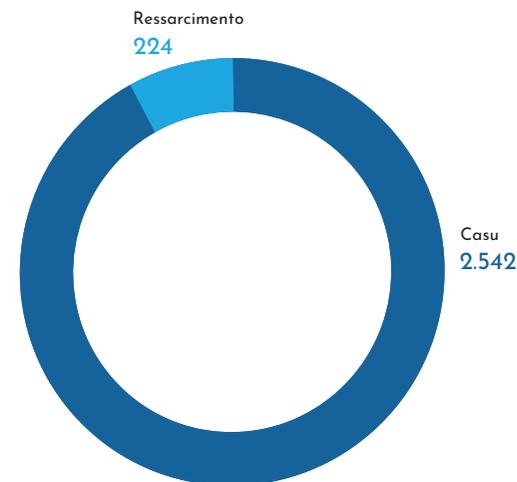
- Envio de certificados de reconhecimento aos servidores aposentados no período.

As ações de promoção de bem-estar, equidade e assistência à saúde da comunidade acadêmica são desenvolvidas em grande parte pela Pró-Reitoria de Assuntos Comunitários e Estudantis (Proace).

Saúde Suplementar

Os servidores da UFVJM fazem jus a per capita de assistência à saúde suplementar por adesão ao plano Caixa de Assistência à Saúde da Universidade (Casu), ou mediante ressarcimento, via contrato particular de plano de saúde.

Gerenciamento e informações da saúde: servidores ativos, inativos e seus dependentes e pensionistas



Saúde Ocupacional

Quantitativo total de concessão de adicionais ocupacionais

Insalubridade



9

Periculosidade



2

Divisão de Gerenciamento da Informação e Assistência à Saúde, 2020

Principais ações realizadas

Destacam-se, além do exposto nos tópicos anteriores, as seguintes ações prioritárias construídas no ano de 2021:

- Implementação do módulo Férias Web do Sigepe;
- Levantamento dos processos críticos e início de mapeamento com a orientação e supervisão do Escritório de Processos da UFVJM;
- Elaboração do [Painel da Força de Trabalho da UFVJM](#) em parceria com a Diretoria de Tecnologia da Informação;
- Adesão ao Sistema de Registro Eletrônico de Frequência (Sisref), visando cumprir com o estabelecido na Instrução Normativa SGP/SEDGG/ME nº 125 de 2020;
- Início do processo de centralização gradual, no INSS, das atividades de concessão e de manutenção das aposentadorias e pensões quanto às autarquias e fundações públicas federais, em razão do Decreto nº 10.620, de 5 de fevereiro de 2021;
- Condução dos trabalhos da Resolução Consu nº 10, de 18 de outubro de 2021, que estabeleceu critérios temporários para a política de alocação de 10

vagas para docentes do quadro do Magistério Superior da UFVJM,

- Adoção do Formulário do Postulante em atendimento ao Decreto nº 9.727, de 15 de março de 2019;
- Implantação do módulo de Estrutura Organizacional (EORG) do Sistema de Gestão de Pessoas (Sigepe);
- Implementação do [Calendário Anual da Progep](#).

Principais desafios

Dentre os diversos desafios enfrentados no exercício de 2021, destacam-se:

- Dificuldade de acesso a dados estruturados de gestão de pessoas e acesso aos sistemas de informação de pessoal em razão da reestruturação organizacional da instituição em andamento;
- Força de trabalho não dimensionada para atendimento das atividades administrativas;
- Ausência de regulamentação dos procedimentos de movimentação de pessoal;
- Inovação da cultura e métodos de gestão ágeis e digitais, visando adaptação ao contexto atual de gestão de pessoas;
- Dificuldade de entendimento claro sobre a necessidade de força de trabalho e a movimentação interna dos servidores.

Ações e perspectivas para os próximos exercícios

Para os próximos anos, a Progep inicia diversas ações prioritárias voltadas para o desenvolvimento dos servidores da UFVJM e a reestruturação organizacional e dos serviços.

Dentre os diversos projetos previstos, destacam-se:

- Dimensionamento da Força de Trabalho Técnico-Administrativa;
- Implantação do projeto piloto do Programa de Gestão da UFVJM, em acordo com a IN 65 /2020 SGP/ME;
- Revisão do Plano de Desenvolvimento de Pessoas de modo a promover sua integração ao planejamento estratégico e aos resultados da avaliação de desempenho individual;
- Promoção da digitalização, certificação e inserção dos documentos funcionais em meio digital, no SIGEPE-AFD, referentes aos inativos e pensionistas, conforme orientações definidas na Portaria Normativa nº 9, de 1º de agosto de 2019, SGP/MPDG;
- Implementação do Sistema de Registro de Frequência (Sisref);
- Adoção dos módulos do Sigepe - Mensagens, Requerimento, Boletim de Gestão de Pessoas, Gestão de Vínculo, e adoção integral dos serviços do SouGov, visando ao aprimoramento do atendimento aos usuários;
- Implementação do Canal de Atendimento da Progep com o objetivo de ampliar a comunicação entre a comunidade interna e a pró-reitoria;
- Continuidade do mapeamento dos processos críticos de trabalho.

3.4.4 Pró-Reitoria de Planejamento e Orçamento

A Pró Reitoria de Planejamento e Orçamento (Proplan) tem por finalidade o assessoramento da política global de planejamento, assessorando a administração superior, promovendo a análise sistemática das condições operacionais da universidade no tocante aos aspectos de produtividade, custos, financiamento, expansão, dimensionamento acadêmico, físico e econômico, bem como a coordenação da elaboração e consolidação das propostas do orçamento da UFVJM, assessorando as demais unidades no âmbito de sua competência, buscando a eficácia na aplicação dos recursos institucionais.

Diretoria de Planejamento das Contratações

A Diretoria de Planejamento das Contratações (Diplac) foi criada por meio da Portaria nº 1562, de 16/07/2021, com as seguintes atribuições: elaborar o cronograma de compras e contratações da instituição, elaborar o Plano Anual de Contratação, atuar no planejamento de todas as contratações de serviços da instituição, promover o acompanhamento dos registros de projetos de investimento junto ao Cadastro Integrado de Projetos de Investimento (CIPI) e promover o acompanhamento dos registros de projetos de investimento junto ao Sistema Integrado de Monitoramento Execução e Controle (Simec) Obras contando com a atuação das áreas afins da UFVJM.

A criação da Diplac tem como função aperfeiçoar as contratações de serviços no âmbito da UFVJM através de mão de obra qualificada, além de promover a segregação de funções nas etapas de planejamento com relação às etapas de planejamento/licitação/contratação.

Objetivos, indicadores e metas de desempenho definidos

- Estabelecer políticas e diretrizes para a gestão da organização e o alcance dos resultados previstos.
- Otimizar a gestão orçamentária e financeira.

Principais ações, projetos e programas da Diplac em 2021

- Realizar o planejamento das contratações.
- Promover licitações com antecedência evitando o fracionamento da despesa - vedação legal: art. 23, § 5º da Lei nº 8.666/93.
- Planejar as despesas para todo o exercício financeiro, a fim de estabelecer a modalidade de licitação adequada.
- Atentar para os prazos finais dos contratos e evitar descontinuidade dos serviços e contratações emergenciais.