



**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RECÔNCAVO DA BAHIA**  
**PRÓ-REITORIA DE GESTÃO DE PESSOAL**



**RELATÓRIO DE GESTÃO**  
**ANO 2008**

*Janeiro/2009*



**Reitor**  
**Prof. Paulo Gabriel Soledade Nacif**

**Vice-Reitor**  
**Prof. Silvio Luiz de Oliveira Soglia**

**Pró-Reitora de Gestão de Pessoal**  
**Maria Inês Almeida de Oliveira Pinto**

**Assessora para Desenvolvimento de Pessoal**  
**Jesusa Rita Fidalgo Sanches**

**Coordenadora de Administração de Pessoal**  
**Rita Cleomendes dos Santos**

**Coordenador de Desenvolvimento de Pessoal**  
**Neilton Paixão de Jesus**

## APRESENTAÇÃO

O Relatório da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoal/PROGEP para o exercício de 2008 está estruturado de modo a atender, conforme solicitação da Pró-Reitoria de Planejamento desta Universidade, às exigências da Instrução Normativa TCU nº 47, de 27 de outubro de 2004, e as normas daquele órgão que dispõem sobre a elaboração e apresentação do processo anual de contas dos gestores dos órgãos e entidades sujeitos ao controle interno no âmbito do Poder Executivo Federal. Pretende, também, registrar as principais ações implementadas no ano e o resultado dessas ações para a área de recursos humanos.

Dessa forma, visando ao conhecimento da ambiência das realizações, encontram-se demonstradas neste documento a estrutura da PROGEP, suas competências, composição organizacional e a conjuntura que permeou o exercício de 2008 e que orientou e conduziu a atuação da área de pessoal.

Em seguida discorre-se sobre as ações a cargo desta Pró-Reitoria, previstas no Programa 0750 – Apoio Administrativo.

Os demais resultados obtidos pela PROGEP estão organizados em ações por área: administração de pessoal e desenvolvimento de pessoal.

Uma análise crítica da atuação da Pró-Reitoria no ano de 2008, considerando as circunstâncias que o caracterizaram, conclui este relatório, que pretende ser fundamento para o planejamento estratégico do exercício de 2009.

## I. ESTRUTURA, COMPETÊNCIA E COMPOSIÇÃO DO QUADRO DE PESSOAL

A PROGEP é um órgão auxiliar da administração superior da UFRB, que tem como competências planejar, coordenar, orientar, promover a execução, acompanhar e avaliar as políticas de gestão e de desenvolvimento de pessoal, assim como os processos de trabalho relativos a essas atividades.

Os principais macroprocessos que materializam as competências da Pró-Reitoria são:

- concursos públicos e processos seletivos;
- dimensionamento e distribuição de pessoal;
- controle da movimentação de pessoal;
- qualificação, capacitação e treinamento;
- avaliação de desempenho e progressão funcional;
- promoção da saúde e segurança do trabalhador;
- administração da folha de pagamento.

Para dar cumprimento a esses macroprocessos, a PROGEP está estruturada em duas Coordenadorias organizadas em núcleos que congregam atividades afins.

Devido às dificuldades de admissão de pessoal, ainda não foi possível a constituição de todas as equipes de trabalho na Pró-Reitoria, isto é, a maior dos seus núcleos componentes possui apenas um servidor, aquele que é o responsável pela chefia.

Em 31 de dezembro de 2008 a estrutura e a composição de pessoal estavam conforme demonstra o Quadro 1.

Quadro 1

Coordenadoria	Núcleos de Gestão Subordinados	Servidores Lotados
Administração de Pessoal Resp. Rita Cleomendes	Admissão e Desligamento	Railda G. de Jesus
	Acompanhamento e Controle de Ativos	Wagner T. da Silva
	Aposentadoria e Pensão	M <sup>a</sup> Bárbara Silva
Desenvolvimento de Pessoal Resp. Neilton P. de Jesus	Seleção e Ingressos	Cristiane Souza Maia
	Aprimoramento	Rildo Conceição
	Avaliação de Desempenho	Cláudia Godoy Elias Libório Júnior

Duas servidoras da PROGEP, Genilza Sena Cunha Carvalho e Patrícia dos Santos Caldas Silva, foram redistribuídas para a Universidade Federal da Bahia/UFBA e para o Centro Federal de Educação Tecnológica/CEFET, respectivamente. Em contrapartida ingressaram no Órgão as servidoras Cristiane Souza Maia, que passou a trabalhar com seleção e ingressos e Cláudia Telles Godoy, que viabilizou ações nas áreas de aprimoramento e de avaliação de desempenho.

Em 04 de setembro de 2008 foi admitido o técnico Elias Libório Pardo Casa Neto Júnior que está atuando na área de Saúde e Segurança do Trabalho e no dia 02 de outubro foi removida para a Pró-Reitoria a servidora Josefa de Jesus Oliveira, responsável pelo provimento de todo apoio administrativo ao órgão de pessoal.

Por fim, em novembro, a Reitoria instituiu a Assessoria para Desenvolvimento de Pessoal/ASDEP, que embora subordinada administrativamente a aquela estrutura, vincula-se tecnicamente aos objetivos de desenvolvimento de pessoal da PROGEP. Para ocupá-la foi nomeada a servidora Jesusa Rita Fidalgo Sanchez Lopez. Essa assessoria foi fundamental para a realização de diversos projetos importantes para a UFRB/PROGEP.

## II. CONJUNTURA NO EXERCÍCIO

As condições de trabalho para a PROGEP até agosto de 2008 foram as mesmas de anos anteriores. Isto é, número reduzido de servidores, espaço físico insuficiente e inadequado. A partir de 01 de setembro, com o aluguel do prédio situado a Rua Prof. Mata Pereira, 210, onde a Pró-Reitoria passou a funcionar, houve substancial melhoria na infraestrutura, o que possibilitou o desenvolvimento de várias atividades, sobretudo no que se refere à capacitação, pois o órgão passou a contar com uma sala de treinamento.

Entretanto, no âmbito da UFRB, a carência de pessoal técnico-administrativo foi, em 2008, uma realidade em todas as suas instâncias, e a PROGEP não fugiu a este contexto. Apesar dos esforços da Reitoria e da Pró-Reitoria na busca de soluções junto ao Ministério da Educação/MEC, as autorizações para a realização de concursos públicos ainda estão muito aquém das necessidades da Instituição.

Embora pareça um paradoxo, com as insuficientes admissões autorizadas pelo MEC, o quadro de pessoal técnico-administrativo da Universidade, que contava inicialmente com 92 servidores, passou a ser constituído em sua maioria por servidores recém-admitidos e, portanto, com pouca experiência no trato da administração universitária.

O desempenho dos servidores é sempre crucial para o desenvolvimento de qualquer organização. No caso específico da UFRB, uma instituição em fase de implantação e expansão, esse desempenho assume importância estratégica. Assim sendo, a gestão de recursos humanos tinha como desafio superar as consequências da restrição e da pouca experiência do pessoal e construir alternativas capazes de manter níveis adequados de qualidade da atividade universitária. Esse foi um dos principais eixos a nortear a atuação da Pró-Reitoria.

A situação em relação ao corpo docente foi mais confortável para a PROGEP, pois foram realizados concursos públicos para admissão desses servidores em quantidade razoável. Entretanto, a política de pessoal docente precisa ainda ser definida em alguns aspectos, como em relação à capacitação e avaliação de desempenho, e melhor acompanhada para que se possa gerenciar as ações relativas à carreira docente.

## III. PROGRAMA 075 – APOIO ADMINISTRATIVO

São seis as ações do Programa 075 – Apoio Administrativo que estão sob a responsabilidade da PROGEP.

## Ação

### Assistência Médica e Odontológica aos Servidores, Empregados e Seus Dependentes

Tendo por fundamento o Artigo 12 da Lei de Diretrizes Orçamentárias, essa ação tem a finalidade de proporcionar aos servidores, empregados, seus dependentes e pensionistas condições para a manutenção da saúde física e mental.

Tabela 1 – Metas e Execução da Ação

Benefício	Meta					
	Física			Financeira(R\$)		
	Prevista	Executada	%	Prevista	Executada	%
Assistência Médica e Odontológica aos Servidores , Empregados e Seus Dependentes	353	73	20,68	95.748,00	70.246,00	73,37

Gráfico 1 – Execução Financeira

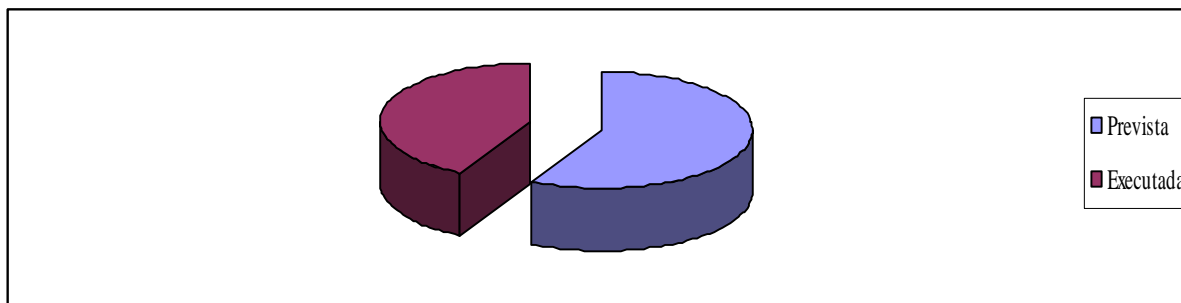
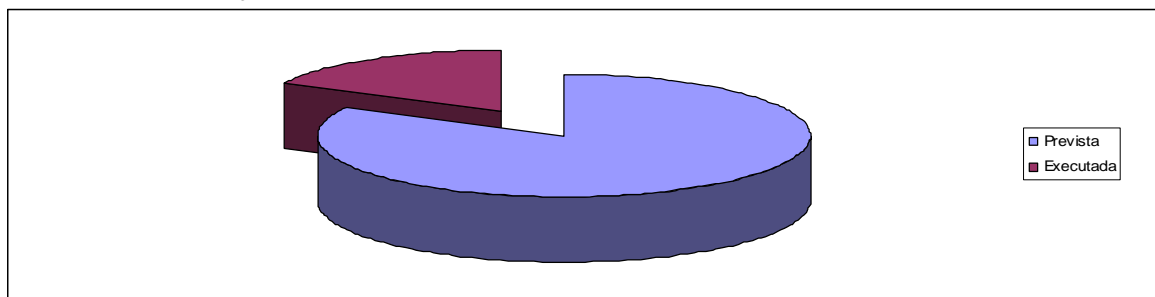


Gráfico 2 – Execução Física



A Secretaria de Recursos Humanos do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão restringiu o pagamento do ressarcimento apenas aos servidores técnico-administrativos, excluindo desse rol, os servidores docentes. Ainda assim, através de ampla divulgação, foi possível realizar o ressarcimento a todos os servidores técnico-administrativos detentores de plano de saúde cujos contratos atendiam aos requisitos previstos na Portaria nº 001/2007, que regulamenta o assunto.

## Ação

### Assistência Pré-Escolar aos Dependentes dos Servidores e Empregados

Objetiva oferecer aos servidores, durante a jornada de trabalho, condições adequadas de atendimento aos seus dependentes, com base no artigo 3º do decreto 977, de 10 de novembro de 1993.

Tabela 2 – Metas e Execução da Ação

Benefício	Meta					
	Física			Financeira(R\$)		
	Prevista	Executada	%	Prevista	Executada	%
Assistência Pré-Escolar aos Dependentes de Servidores e Empregados	53	75	141,51	53.223,00	51.515,10	96,79

Gráfico 3 – Execução Financeira

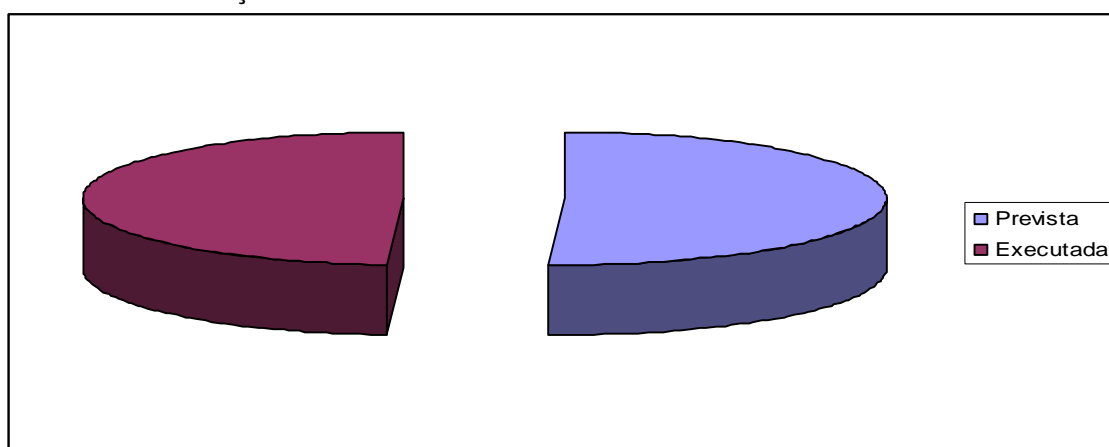
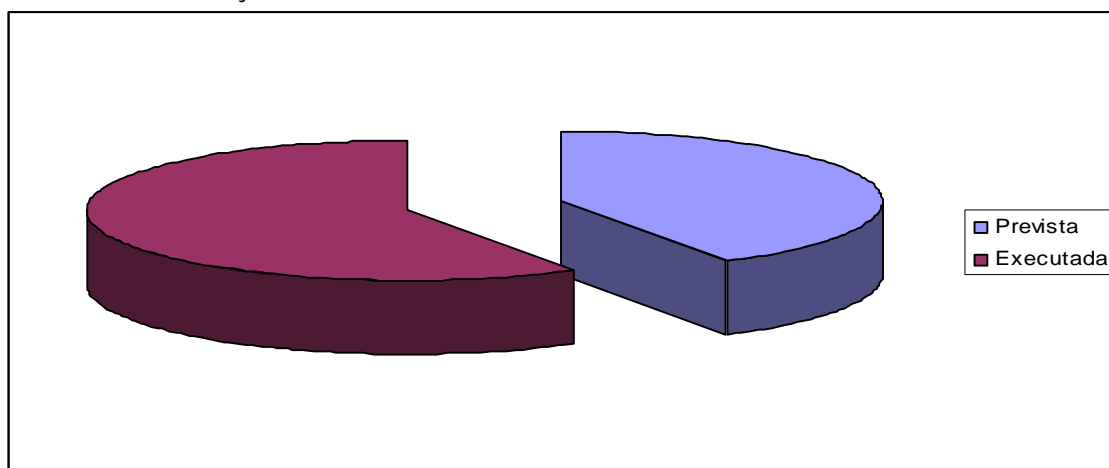


Gráfico 4 – Execução Física



Todos os servidores com dependentes em idade que necessite de atenção pré-escolar estão recebendo o Auxílio. A quantidade de beneficiados com essa ação superou em 41,51% a meta física estabelecida. A execução financeira ficou aquém do previsto (96,79%) em razão da aplicação da tabela de concessão, pois a faixa salarial dos beneficiários permitiu um aumento da alíquota de participação do servidor, reduzindo assim o dispêndio do Governo Federal em recursos, pelo retorno de parte do valor do benefício, descontado em contracheque.

## Ação Auxílio-Transporte aos Servidores e Empregados

Visa efetivar o pagamento de auxílio-transporte em pecúnia, pela União, de natureza indenizatória, destinado ao custeio parcial das despesas realizadas com transporte coletivo municipal, intermunicipal ou interestadual pelos militares, servidores e empregados públicos da Administração Federal direta, autárquica e fundacional da União, bem como aquisição de vale-transporte para os empregados das empresas públicas e sociedades de economia mista integrantes do orçamento fiscal e da seguridade social, nos deslocamentos de suas residências para os locais de trabalho e vice-versa, de acordo com a Lei 7.418/85 e alterações, e Medida Provisória nº 2.165-36, de 23 de agosto de 2001.

Tabela 3 – Metas e Execução da Ação

Benefício	Meta					
	Física			Financeira(R\$)		
	Prevista	Executada	%	Prevista	Executada	%
Auxílio-Transporte aos Servidores e Empregados	126	169	134,13	426.738,00	274.248,23	64,27

Gráfico 5 – Execução Financeira

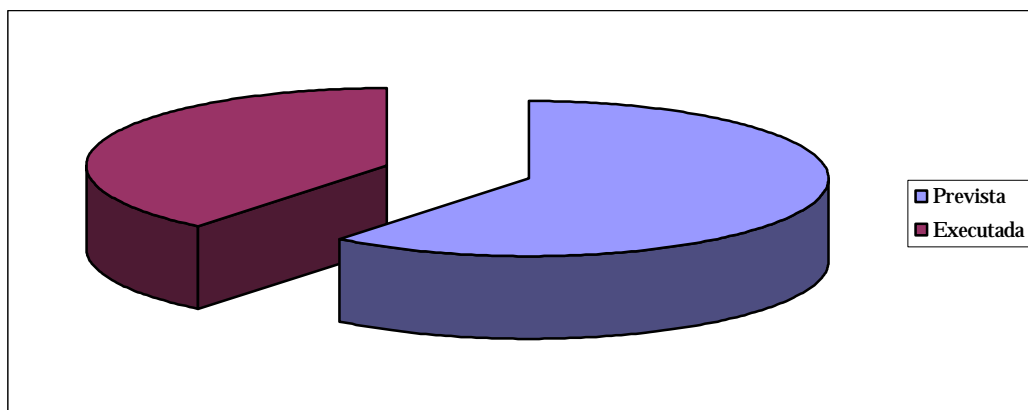
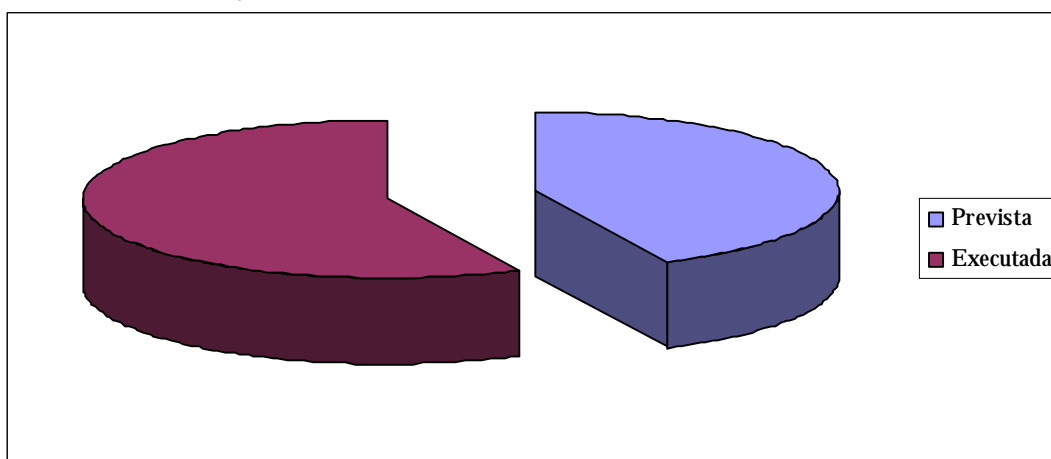


Gráfico 6 – Execução Física



A execução superou em 34,13% a meta física estabelecida. A utilização dos recursos financeiros foi da ordem de 64% da previsão, pelas mesmas razões de aplicação da tabela de concessão e faixa salarial dos beneficiários citadas em relação ao Auxílio Pré-Escolar.



## Ação

### Auxílio-Alimentação aos Servidores e Empregados

Propõe a concessão do auxílio-alimentação, em caráter indenizatório e sob a forma de pecúnia, pago na proporção dos dias trabalhados e custeado com recursos do órgão ou entidade de lotação ou exercício do servidor ou empregado, aquisição de vale ou ticket-alimentação ou refeição ou manutenção de refeitório.

Tabela 4 – Metas e Execução da Ação

Benefício	Meta					
	Física			Financeira(R\$)		
	Prevista	Executada	%	Prevista	Executada	%
Auxílio-Alimentação aos Servidores e Empregados	316	457	144,62	642.958,00	634.845,68	98,74

Gráfico 7 – Execução Financeira

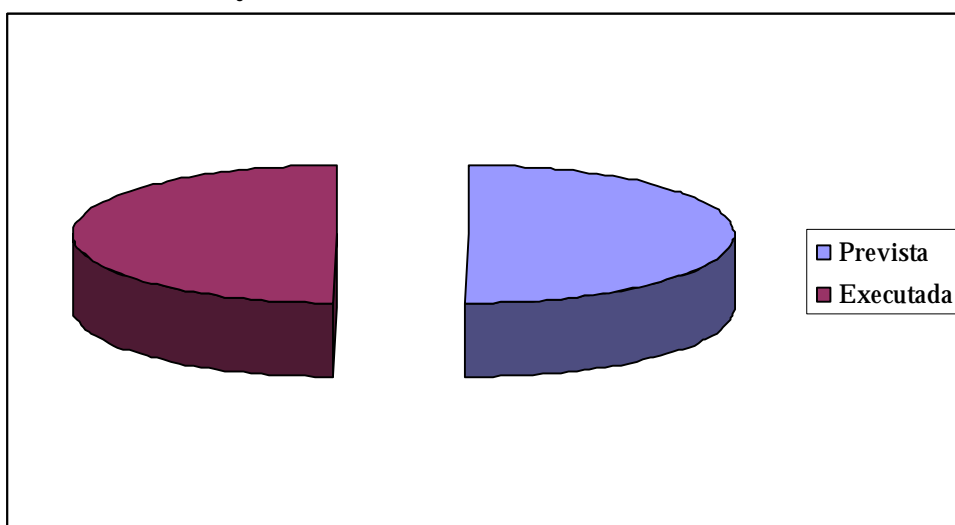
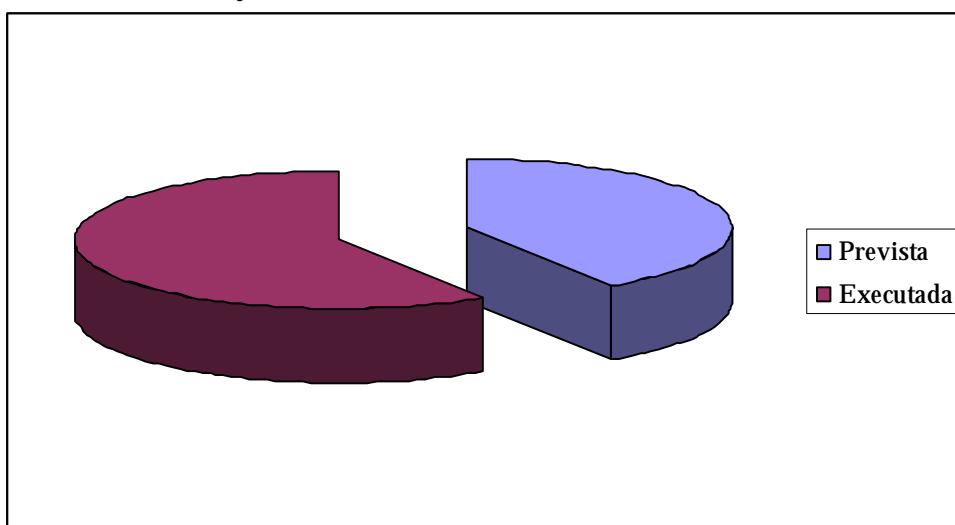


Gráfico 8 – Execução Física



Todos os servidores da UFRB, sem exceção, usufruem do benefício do Auxílio-Alimentação. A meta foi suplantada em termos físicos em 44,62%.

## Ação

### Capacitação de Servidores Públicos Federais em Processo de Qualificação e Requalificação

Objetiva promover a qualificação e requalificação de pessoal com vistas à melhoria continuada dos processos de trabalho, dos índices de satisfação pelos serviços prestados à sociedade e do crescimento profissional.

Tabela 5 – Metas e Execução da Ação

Benefício	Meta					
	Física			Financeira(R\$)		
	Prevista	Executada	%	Prevista	Executada	%
Capacitação de Servidores Públicos Federais em Processo de Qualificação e Requalificação	200	548	274,00	72.044,00	72.040,00	99,99

Gráfico 9 – Execução Financeira

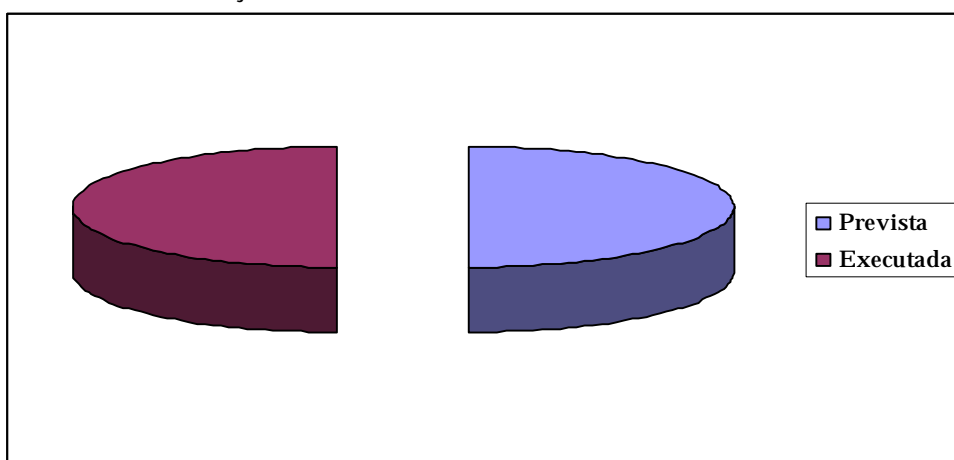
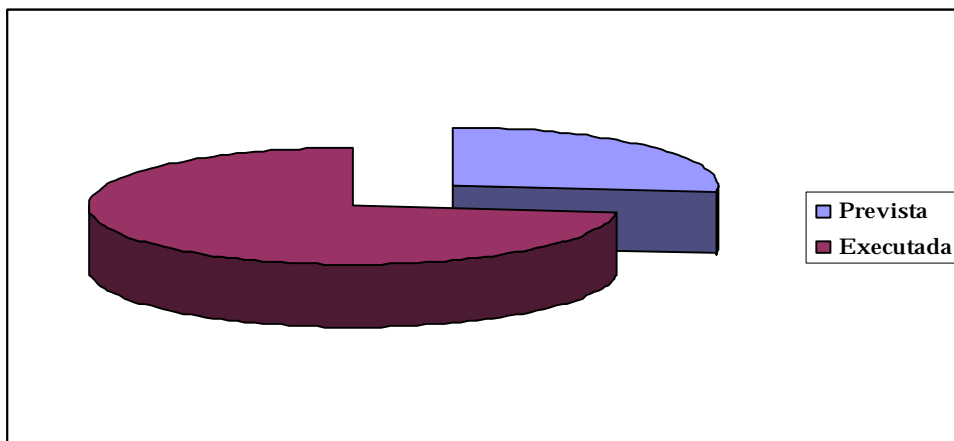


Gráfico 10 – Execução Física



Foram qualificados e requalificados 548 servidores, quantitativo superior em 174% em relação à meta física prevista. Essa ação será detalhada mais adiante neste Relatório, quando tratados os assuntos relativos a desenvolvimento de pessoal.

## Ação

### Pagamento de Aposentadorias e Pensões – Servidores Civis

Promove o pagamento de proventos oriundos de direito previdenciário próprio dos servidores públicos civis do Poder Executivo ou dos seus pensionistas, incluídas as aposentadorias/pensões mensais, a gratificação natalina e as eventuais despesas de exercícios anteriores.

Tabela 6 – Metas e Execução da Ação

Benefício	Meta					
	Física			Financeira(R\$)		
	Prevista	Executada	%	Prevista	Executada	%
Pagamento de Aposentadorias e Pensões - Servidores Civis	1	5	500,00	53.000,00	28.517,66	53,81

Gráfico 11 – Execução Financeira

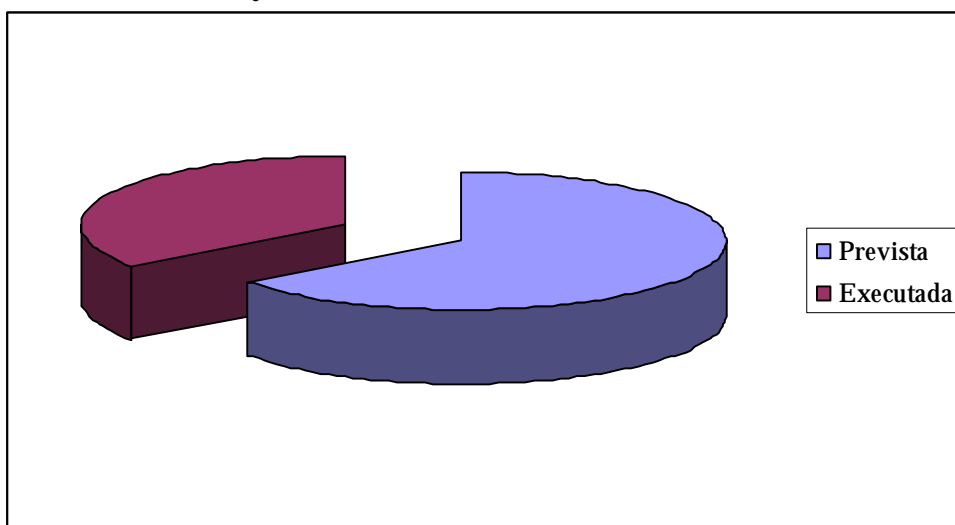
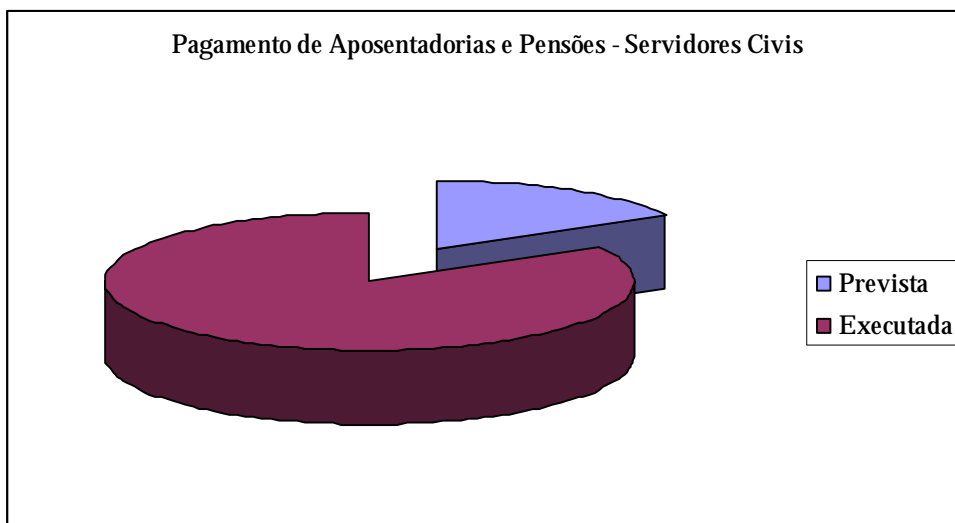


Gráfico 12 - Execução Física



Foram viabilizadas cinco aposentadorias, 500% a mais que o quantitativo fixado na meta física. Como a maior parte das aposentadorias deu-se a partir de julho de 2008 somente foi necessário comprometer 53,81% dos valores financeiros disponibilizados.

## **Ação**

### **Contribuição da União, de suas Autarquias e Fundações para o Custeio do Regime de Previdência dos Servidores Públicos Federais**

Almeja assegurar o pagamento da contribuição da União, de suas Autarquias e Fundações para o custeio do regime de previdência dos servidores públicos federais na forma do artigo 8º da Lei 10.887, de 18 de junho de 2004.

Essa ação é de execução automatizada. Uma vez registrada a admissão, os dados de vencimento e variações deste em folha, são geradas as informações e relatórios necessários ao pagamento da contribuição.

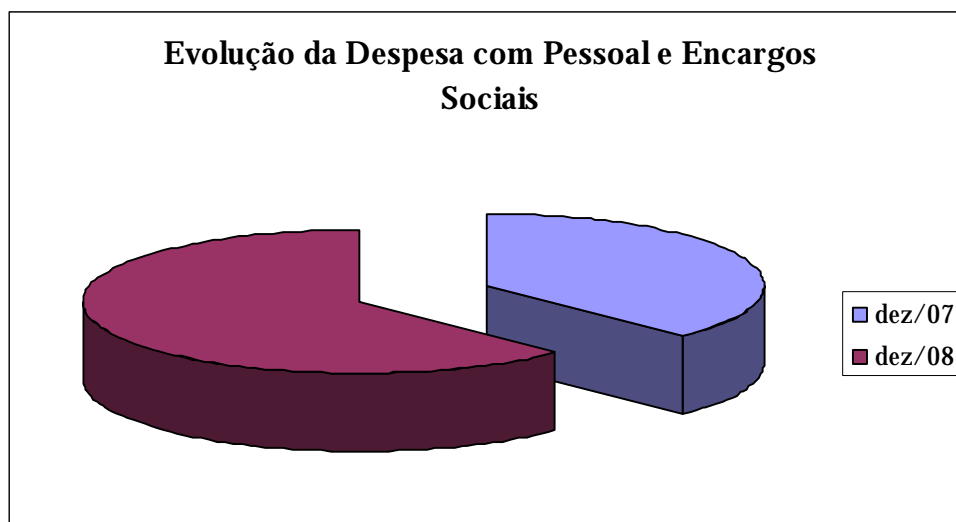
#### IV. ATUAÇÃO DA COORDENADORIA DE ADMINISTRAÇÃO DE PESSOAL/CAD

A CAD é a estrutura da PROGEP responsável por administrar a vida funcional dos servidores, organizando e mantendo os respectivos dados cadastrais, e por viabilizar a folha de pagamento de pessoal. No trato dessas atribuições, a Coordenadoria, que conta com três servidores, desenvolve 98 (noventa e oito) tipos de procedimentos, a exemplo de adicional de insalubridade, frequência, férias, averbação de tempo de serviço, aposentadoria, dentre outros.

Com o objetivo de melhor atender aos docentes e aos técnico-administrativos clientes da PROGEP, foi instituída, em 2008, a CAD Itinerante que, consistiu na realização de plantões mensais nos Centros para recepcionar as solicitações dos servidores lotados na unidade, orientá-los, formar os devidos processos com os possíveis requerimentos e trazê-los para tratamento na sede da Pró-Reitoria. No ano de 2008, tramitaram na CAD 1.835 (um mil oitocentos e trinta e cinco) processos, ou seja, cerca de 150 (cento e cinquenta) por mês, ou, ainda, 50 (cinquenta) por servidor/mês.

A folha de pessoal aumentou em 67,40%, no comparativo de dezembro de 2007 com dezembro de 2008, conforme demonstra o Gráfico a seguir.

Gráfico 13



Tal acréscimo deve-se ao quantitativo de admissões no ano e, em escala bem menor, ao movimento de incentivo à qualificação e às progressões funcionais. Além dos servidores efetivos, foram recepcionados na Instituição 50 (cinquenta) estagiários.

Em dezembro de 2008, a composição do contingente de pessoal a disposição da UFRB era a seguinte:

**Quadro 2**

<b>Servidor por Situação</b>	<b>Quantidade</b>
Ativo Permanente	445
Aposentado	6
Requisitado	1
Nomeado	6
Excedente à Lotação	1
Contrato Temporário	13
Exercício Descentraizado de Carreira	1
Exercício Provisório	1
Colaborador PCCTAE	1
Estagiário	49
<b>TOTAL</b>	<b>524</b>

O quadro docente no exercício foi composto de 269 (duzentos e sessenta e nove) servidores, sendo que 35,4% estavam lotados no CCAAB, 13,2% no CETEC, 19,1% no CCS, 17,1% no CAHL e 15,2 no CFP.

**Tabela 7 - Docente por Centro e Classe**

<b>Centro</b>	<b>Classe</b>					<b>Total</b>
	<b>Auxiliar</b>	<b>Assistente</b>	<b>Adjunto</b>	<b>Associado</b>	<b>Titular</b>	
CCAAB		14	70	6	5	95
CETEC	1	14	20			35
CCS		40	12			52
CAHL		26	19		1	46
CFP		32	9			41
<b>TOTAL</b>	<b>1</b>	<b>126</b>	<b>130</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>269</b>

A maioria dos professores compunha as classes de Adjunto (48,32%) ou Assistente (46,84%), sendo que, 50% possuía a titulação de mestre e 46% de doutor.

**Tabela 8 - Titulação Docente**

<b>Titulação</b>	<b>Quantidade</b>	<b>%</b>
Graduação	7	2,60
Especialização	1	0,37
Mestrado	136	50,56
Doutorado	125	46,47
<b>Total</b>	<b>269</b>	<b>100,00</b>

A análise dos Centros em relação aos docentes neles lotados, permite concluir que fizeram parte do quadro do CCAAB, 56% dos docentes com Doutorado. No CCS a maior concentração foi de Mestres, 29,4%.

**Tabela 9 - Docente por Centro e Titulação**

Centro	Titulação				Total
	Graduação	Especialização	Mestrado	Doutorado	
CCAAB	4		21	70	95
CETEC	3	1	16	15	35
CCS			40	12	52
CAHL			27	19	46
CFP			32	9	41
TOTAL	7	1	136	125	269

Quanto aos servidores técnico-administrativos, 86% possuíam nível médio ou superior.

**Tabela 10 – Servidor Técnico-Administrativo por Escolaridade**

Escolaridade	Quantidade
Alfabetizado Sem Cursos Regulares	9
Ensino Fundamental Incompleto	9
Ensino Fundamental	7
Ensino Médio	72
Ensino Superior	79
Total	176

Em relação à distribuição por Classes, há uma maior número de servidores nas classes D e E, mas percebe-se, cruzando esses dados com os de escolaridade que 12,5% dos servidores com nível médio e esse mesmo percentual de servidores com nível superior não estão situados nas classes correspondentes, D e E, respectivamente.

**Tabela 11 – Servidores Técnico-Administrativos por Nível de Classificação**

Classe	Quantidade
A	1
B	18
C	25
D	63
E	69
Total	176

As estruturas responsáveis pela execução das atividades fins da UFRB contaram com a colaboração de 53,49% dos servidores técnico-administrativos da Instituição, sendo

que este percentual foi constituído por 57% daqueles que tinham escolaridade de nível médio e 52% dos que possuíam nível superior.

**Tabela 12 – Servidores Técnico-Administrativos por Área e Escolaridade**

Área	Escolaridade					Total
	Alfabetização Sem Cursos Regulares	Ensino Fundamental Incompleto	Ensino Fundamental	Ensino Médio	Ensino Superior	
Meio	5	4	4	31	38	82
Fim	4	5	3	41	41	94
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>9</b>	<b>7</b>	<b>72</b>	<b>79</b>	<b>176</b>

Ingressaram na UFRB 86 (oitenta e seis) docentes, sendo 81 (oitenta e um) nomeados, 01 (um) por decisão judicial e 04 (quatro) redistribuídos. Foram admitidos, também 35 (trinta e cinco) servidores técnico-administrativos, 33 (trinta e três) nomeados e 02 (dois) redistribuídos.

O Centro que recebeu maior número de docentes foi o Centro de Formação de Professores, seguido do Centro de Ciências Agrárias, Ambientais e Biológicas e do Centro de Ciências da Saúde.

**Tabela 13 – Distribuição de Servidores Docentes Admitidos**

Lotação	Quantidade
CCAAB	21
CETEC	5
CCS	20
CAHL	18
CFP	22
<b>Total</b>	<b>86</b>

Houve, ainda, a admissão de 02 (dois) professores substitutos no CCAAB, 01 (um) no CETEC e 03 (três) no CCS.

Saíram da Instituição 07 (sete) servidores: 03 (três) docentes e 04 (quatro) técnico-administrativos, sendo que 03 (três) foram redistribuídos, 01 (um) exonerado e 03 (três) tomaram posse em outro cargo inacumulável.

Todos os quatro servidores técnico-administrativos que se desligaram da Instituição estavam lotados em estruturas componentes da sua área meio.



Tabela 14 – Desligamento de Pessoal por Lotação e Carreira

Lotação	Carreira	
	Docente	Técnico
CCAAB	1	0
CETEC	1	0
CFP	1	0
PROAD	0	1
PROGEP	0	2
PROEXT	0	1
Total	3	4

Por fim, 05 (cinco) servidores foram aposentados, 03 (três) técnico-administrativos e 02 (dois) docentes, sendo estes últimos, um de lotação no CCAAB e o outro no CETEC.

## V. ATUAÇÃO DA COORDENADORIA DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAL/CDP

A CDP coordena as atividades de seleção, desenvolvimento, acompanhamento, avaliação e adequação institucional de pessoal. Para tanto, realiza concursos públicos e seleções, treinamentos, capacitações, progressões e busca promover a saúde e segurança dos servidores, dentre outras ações de sua responsabilidade.

As performance dessa Coordenadoria é tão mais eficiente e eficaz quanto mais se tem conhecimento da composição e do perfil do quadro de pessoal a ela vinculado. Com esse intuito e visando, também, dar cumprimento à legislação pertinente, isto é, a Lei 11.091/05, foi concluído, em 2008, o Projeto de Dimensionamento das Necessidades de Pessoal que definiu a matriz de alocação de vagas para contemplar a diversidade da UFRB e o seu modelo multicampi. Esse projeto tem fundamentado várias outras ações da CDP, sobretudo nas áreas de alocação e movimentação de pessoal, capacitação e avaliação de desempenho.

No que se refere à saúde do trabalhador, firmou-se o Termo de Cooperação Administrativa com o Serviço Médico Universitário Rubens Brasil da Universidade Federal da Bahia, o que permitiu a disponibilização de um profissional médico, clínico geral, que prestou atendimento na sede, e de especialistas daquele Serviço a quem foram encaminhados os servidores da UFRB que dessa atenção necessitaram, por indicação do supracitado clínico.

A Segurança do Trabalhador foi preocupação da CDP no exercício de 2008, de modo que realizou-se, em todos os ambientes da UFRB, o levantamento dos Equipamentos de Proteção Individual (EPI) e dos Equipamentos de Proteção Coletiva (EPC) necessários à segurança dos servidores. A aquisição desses equipamentos está sendo viabilizada.

Concluiu-se, ainda, o Programa de Prevenção de Riscos Ambientais nas unidades de Cruz das Almas e de Santo Antônio de Jesus.

Foram promovidos Concursos Públicos para provimento de 39 vagas de cargos técnico-administrativos, e publicou-se Edital para preenchimento de 67 (sessenta e sete) vagas do cargo de professor de magistério superior.

Tabela 15 – Concursos Públicos Realizados Para Pessoal Técnico-Administrativo

<b>CARGO/ESPECIALIDADE</b>	<b>Nº DE VAGAS</b>
Arquiteto e Urbanista	02
Assistente Social	01
Auditor	01
Bibliotecário - Documentalista	01
Biólogo/Botânica	01
Biólogo/Zoologia	01
Biomédico	01
Contador	01
Diretor de Programa	01
Diretor de Som	01
Engenheiro Civil	03
Engenheiro Eletricista	01
Farmacêutico Bioquímico	01
Médico Veterinário	01
Museólogo	01
Programador Visual	01
Psicólogo/Clinica	02
Químico	02
Redator	01
Restaurador/Papel	01
Secretário Executivo	01
Técnico em Assuntos Educacionais	02
Operador de Câmera de Cinema e	01
Técnico de Laboratório/Anatomia	01
Técnico de Laboratório/Biotério	01
Técnico de Laboratório/Física	02
Técnico de Laboratório/Química	01
Técnico de Tecnologia da	02
Técnico em Agropecuária	01
Técnico em Contabilidade	01
Técnico em Segurança do	01

Foi instituído, em julho de 2008, novo Programa da Avaliação de Desempenho por Competência. As normas do Programa foram aplicadas na avaliação de 138 (cento e trinta e oito) servidores técnico-administrativos. Destes, 115 (cento e quinze) obtiveram progressão funcional, ou seja, 83% dos avaliados e 65,34% do total dos servidores da carreira.

A Capacitação de pessoal em 2008, foi viabilizada através das ações implementadas pela Assessoria Especial de Desenvolvimento de Pessoal e pela Coordenadoria de Desenvolvimento de Pessoal através do Núcleo de Gestão de Aprimoramento de Pessoal.

Para melhor compreensão, as informações sobre capacitação estão organizadas conforme abaixo.

- A) Capacitações Realizadas.
- B) Progressões por Capacitação Concedidas.
- C) Avaliação dos Treinamentos Realizados.

#### **A) Capacitações Realizadas**

O ano de 2008 foi um marco na história da UFRB, pois o Programa de Capacitação aprovado foi totalmente executado com sucesso, como demonstram os dados e informações apresentados neste relatório.

A partir de julho/2008 a PROGEP/CDP iniciou um levantamento da situação de cada servidor técnico-administrativo em relação à Progressão por Capacitação e outro em relação aos treinamentos já realizados. Comparando esses dados, verificou-se a impossibilidade de continuar executando o Programa de Capacitação aprovado em 2007, e a necessidade de se elaborar e implantar um novo programa que possibilitasse capacitar os servidores para atender as necessidades da Universidade e, também, conceder as progressões a aqueles que tinham direito.

Foi aprovado em agosto o Programa de Capacitação dos Servidores Técnico-administrativos para o ano de 2008, constituído de 04 (quatro) cursos (Tabela 18) e de 22 (vinte e dois) módulos/treinamentos (Tabela 16).

Em março de 2008 foram executados os módulos/treinamentos em Elaboração de Prestação de Contas de Convênios e em Compras e Licitações, que haviam sido contratados/empenhados em dezembro de 2007. Em julho/2008 o Módulo/treinamento em Relações Interpessoais foi executado. Nesse mesmo mês a CDP passou a ter mais um servidor e foi implantado o Núcleo de Gestão de Aprimoramento.

Conforme demonstrado nas tabelas e gráficos apresentados a seguir, a execução do Programa de Capacitação dos Servidores Técnico-Administrativos 2008 ocorreu efetivamente em 03 (três) meses. Existiram dificuldades mas o saldo foi um grande sucesso, e a UFRB investiu quase o dobro do que havia previsto no orçamento de 2008 para Capacitação.

TABELA 16 – Módulos de Treinamento Realizados Internamente Pela PROGEP/UFRB

<b>Módulos Realizados</b>	<b>Carga Horária por Módulo</b>	<b>C. Horária Total de Treinamento</b>	<b>Nº de Turmas</b>	<b>Nº de Partici-pantes</b>
Informática Básica	40	40	01	5
Informática Avançada	60	60	---	0
Comunicação e Redação	60	60	01	35
Relações Interpessoais	16	80	05	76
Seminário de Ética	04	04	01	33
Estrutura e Funcionamento das IFE	16	16	01	16
Conhecendo o Serviço Público	40	80	02	37
Compras e Licitações	24	48	02	29
Planejamento, Gestão e Avaliação de Processos de Trabalho	40	40	01	29
Qualidade no Atendimento	24	24	01	15
Saúde e Qualidade de Vida	12	12	01	14
Ética no Serviço Público	16	16	01	13
Trabalho em Equipe	12	12	01	18
DGOS – Sensibilização	04	04	01	24
DGOS – Ciclo de Gestão	32	32	01	25
DGOS – Grupos Aprendizagem	20	20	01	23
DGOS – Gestão de Pessoas	28	28	01	23
DGOS – Gestão Processos Org.	20	20	01	25
DGOS – Gestão Rec. Orç. e Fin.	16	16	01	25
DGOS – Gestão Conhecimento e Aprendizagem Organizacional	16	16	01	26
DGOS Contexto Adm. Pública	16	16	01	28
Elaboração de Prestação de Contas de Convênios	16	16	01	29
<b>TOTAL</b>	<b>532</b>	<b>730</b>	<b>28</b>	<b>548</b>

O número de servidores inscritos foi diferente do número de servidores capacitados, por ter havido dois tipos de inscrição: por curso e por módulo. Muitos servidores se inscreveram em um curso e vários outros módulos, mas não conseguiram comparecer, devido principalmente ao volume de trabalho dos setores.

A UFRB priorizou as capacitações realizadas internamente, executando 730 horas de treinamento presencial. Entretanto em relação a conteúdos específicos foi necessária a participação de servidores em eventos de capacitação externos. Também foi considerada fundamental para a Universidade a participação de servidores em encontros, seminários e congressos, especialmente os realizados por órgãos do governo federal, que visam a melhoria dos serviços e a troca de experiências.

Os módulos do Desenvolvimento de Gerentes Operacionais e Supervisores/DGOS foram realizados por professores do ENAP, seguindo orientações e estrutura curricular dessa Instituição, porém ocorreram nas dependências da UFRB/PROGEP, o que possibilitou a participação de um grande número de gestores.

TABELA 17 – Participação de Servidores em Eventos de Capacitação Externos

Evento de Capacitação	Carga Horária	Nº de Participantes	Instituição Promotora	Período
Curso de Comunicação Escrita: Gramática, Redação Empresarial e Oficial	40h	01	Sindicato das Secretarias do Estado da Bahia	De 01 a 05 de dezembro de 2008
XV Seminário Nacional de Bibliotecas Universitárias (SNUB)	40h	03	UNICAMP/FUNCAMP	De 10 a 14 de novembro de 2008
Auditoria Governamental	30h	01	CONSULTRE Consultoria e Treinamento Ltda	De 01 a 05 de setembro de 2008
IV Congresso Brasileiro de Licitações, Contratos e Compras Governamentais	24h	03	Instituto Brasileiro do Direito Público - ibdp	De 13 a 15 de agosto de 2008
Cursos na área de TI: Segurança de Redes e Sistemas; Roteamento Avanç. Gerência de Redes de Computadores	40h	03	Escola Superior de Redes - RNP	De 18/08/08 a 28/11/08 (03 turmas)
Reforma Previdenciária: Procedimentos e Rotinas para Cálculos de Aposentadorias e Pensões	24h	01	CONSULTRE Consultoria e Treinamento Ltda	De 03 a 05 de abril de 2008
<b>Total</b>	<b>198 h</b>	<b>12</b>		

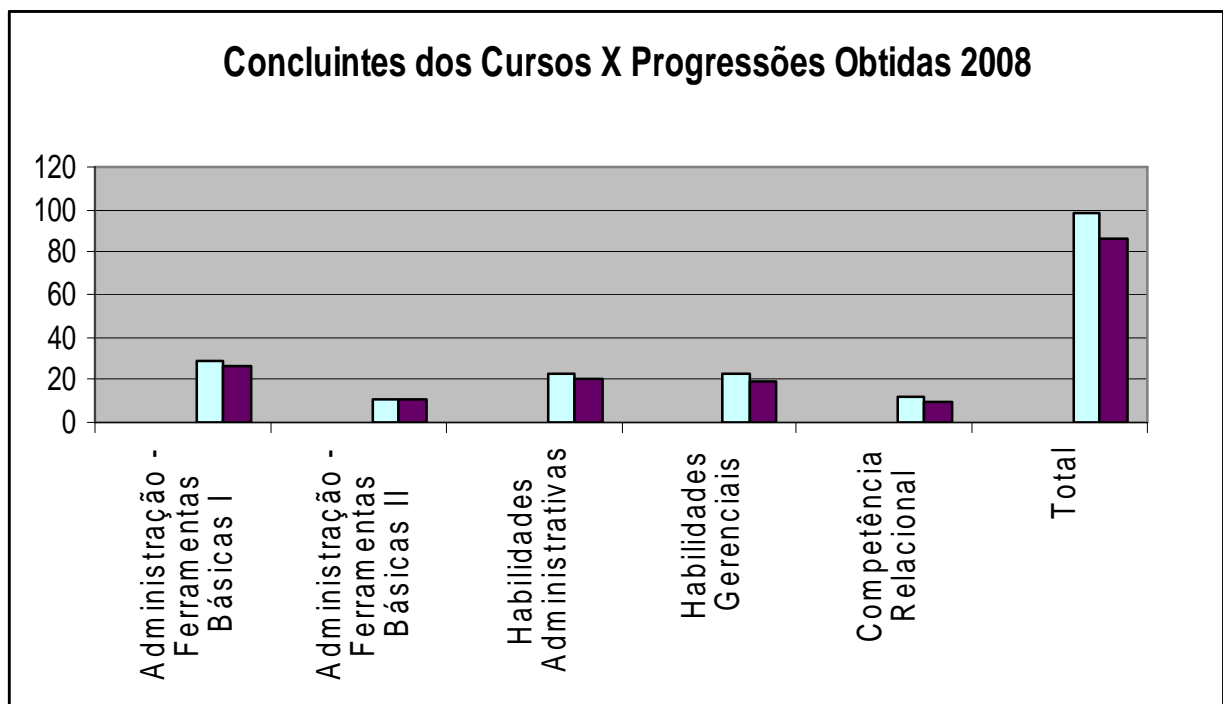
TABELA 18 – Conclusão dos Cursos pelos Servidores Técnico-Administrativos

Curso realizado	Estrutura do Curso - Módulos	Carga Horária	Nº de Concluintes	Nº de Progressões p/Capacitação 2008
Administração - Ferramentas Básicas I	Informática Básica Comunicação e Redação Relações Interpessoais Ética no Serviço Público	120 h	29	27
Administração - Ferramentas Básicas II	Informática Avançada Comunicação e Redação Relações Interpessoais Estrutura e Funcionamento das IFE's	152 h	11	11
Habilidades Administrativas	Compras e Licitações Conhecendo o Serviço Público Planejamento, Gerenciamento e Avaliação dos Processos de Trabalho Relações Interpessoais	120 h	23	20
Habilidades Gerenciais	Sensibilização DGOS (Desenvolvimento de Gerentes Operacionais e Supervisores)	152 h	23	19
Competência Relacional	Qualidade no Atendimento	64 h	12	10

	Saúde e Qualidade de Vida Trabalho em Equipe Ética no Serviço Público			
<b>TOTAIS</b>			<b>98</b>	<b>87</b>

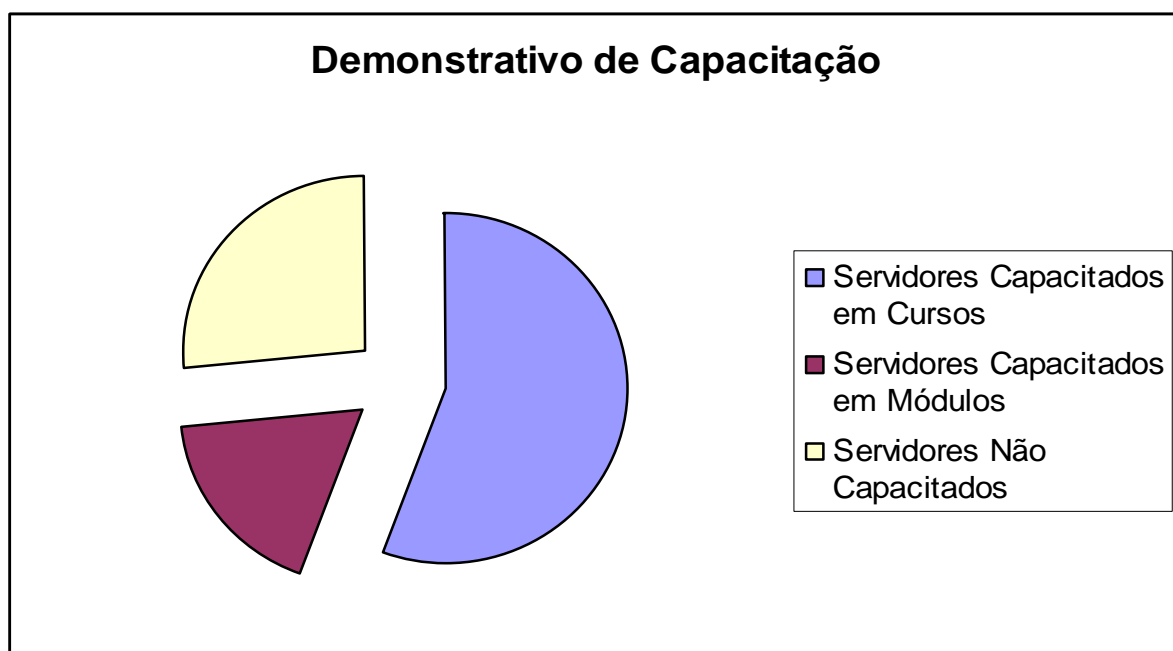
Dos servidores técnico-administrativos que concluíram os cursos, 87,8 % obtiveram progressão por capacitação; os outros 12,2 % não foram progredidos por estarem no último nível da carreira, ou porque completarão interstício para a progressão em 2009, ou por se tratar de servidores novos que iniciaram suas atividades no segundo semestre de 2008.

**Gráfico 14**



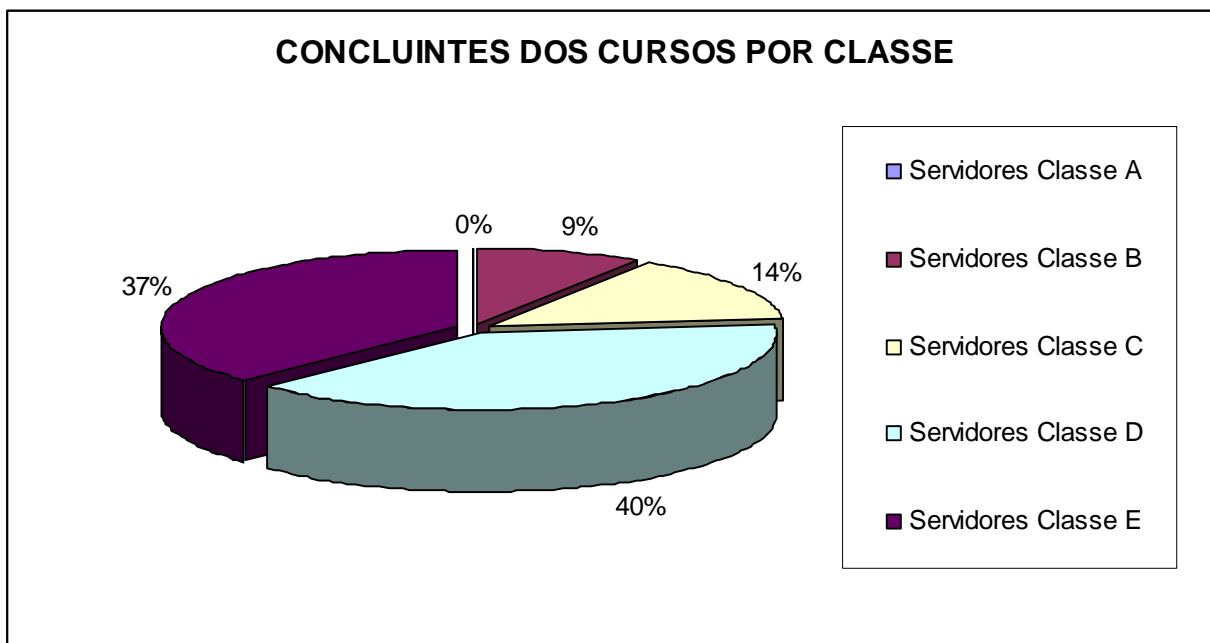
Os Cursos de Competência Relacional e de Administração – Ferramentas Básicas I atenderam principalmente aos servidores técnico-administrativos que estavam na UFRB desde o início da sua implantação. No curso de Habilidades Administrativas a maioria dos participantes eram servidores técnico - administrativos de nível superior admitidos a partir de outubro de 2006. E o curso de Habilidades Gerenciais foi direcionado para servidores que atuam na gestão das suas unidades de trabalho.

Gráfico 15



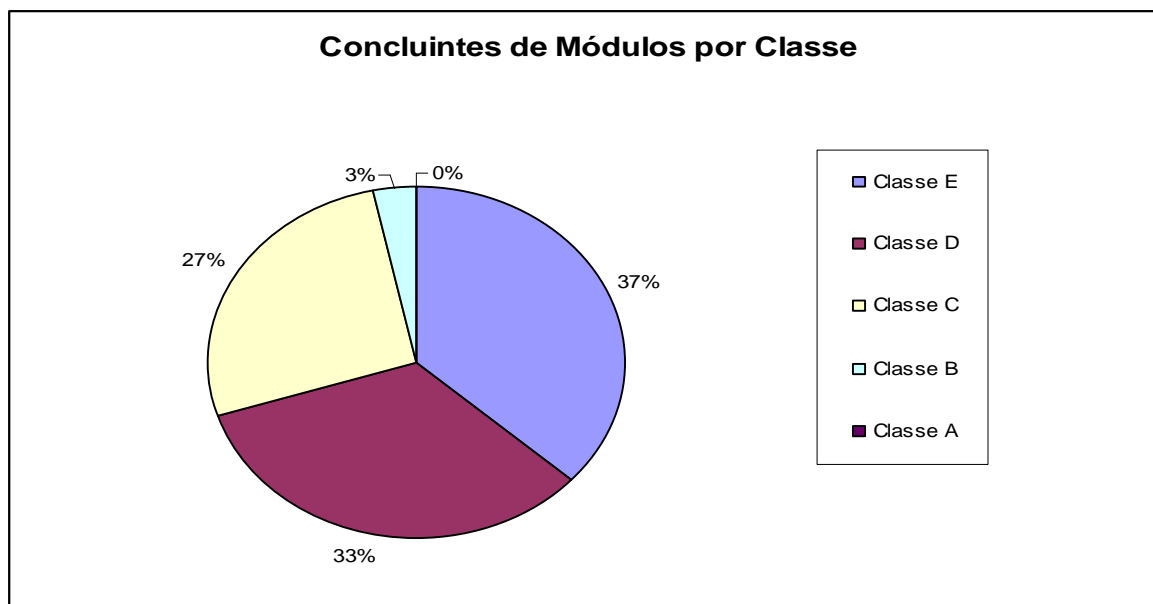
Verifica-se que uma parte dos técnico-administrativos não se capacitou, sendo a maioria constituída de servidores recém admitidos, ou seja, que iniciaram suas atividades na Instituição no segundo semestre de 2008.

Gráfico 16



Nota-se que o maior número de servidores que concluíram os cursos encontram-se na classe D. Trata-se especialmente daqueles servidores que estavam na UFRB no momento da sua implantação.

**Gráfico 17**



Uma parte dos servidores técnico-administrativos se capacitou participando de um dos cursos e a outra parte apenas participou de módulos avulsos; verifica-se que isso ocorreu em todas as classes.

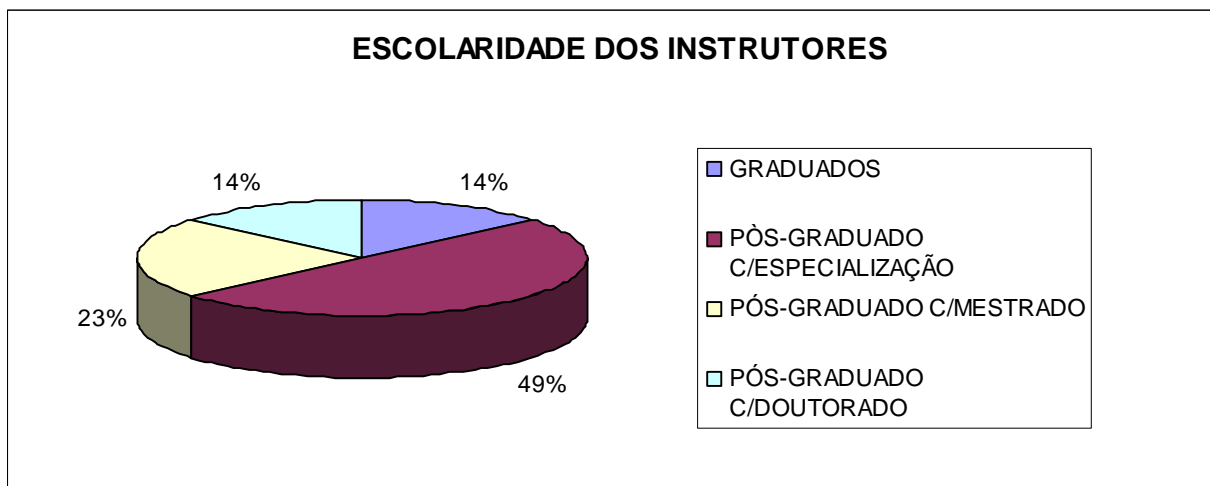


Tabela 19 – Perfil dos Instrutores dos Módulos

<b>Módulos Realizados</b>	<b>Grau de Escolaridade do Instrutor</b>	<b>Área de Atuação Profissional</b>	<b>Formação</b>
Informática Básica	Nível médio	Professor de Informática	Técnico em Informática
Informática Avançada	Graduado	Analista de TI	Processamento de Dados
Comunicação e Redação	Pós-graduado com Mestrado	Professor da UFBA	Letras
Relações Interpessoais	Pós-graduado c/Mestrado	Professora da UNEB	Pedagogia
Seminário de Ética	Pós-graduado	Professora da UFBA	Filosofia
Estrutura e Funcionamento das IFE	Pós-graduado c/Especialização	Servidor Público / Assessor Especial da UFRB	Psicopedagogia
Conhecendo o Serviço Público	Graduado, cursando especializações	Servidor Público/ Coordenador da PROGEP	Direito
Compras e Licitações	Pós-graduado c/especialização	Servidor Público / Assessor Especial da UFBA	Direito
Planejamento, Gestão e Avaliação dos Processos de Trabalho	Pós-graduado c/especialização	Servidor público/ Gerente de Recursos Humanos	Pedagogia
Qualidade no Atendimento	Pós-graduado com Doutorado	Consultora Organizacional	Psicologia
Saúde e Qualidade de Vida	Pós-graduado	Psicólogo clínico e da área de saúde.	Psicologia
Ética no Serviço Público	Pós-graduado	Professor Universitário	Filosofia
Trabalho em Equipe	Pós-graduado c/Especialização	Servidor Público / Assessor Especial da UFRB	Psicopedagogia

Contratos e Convênios	Pós-graduado Com Mestrado	Servidor Público Aposentado	Administração
-----------------------	------------------------------	-----------------------------------	---------------

Gráfico 18

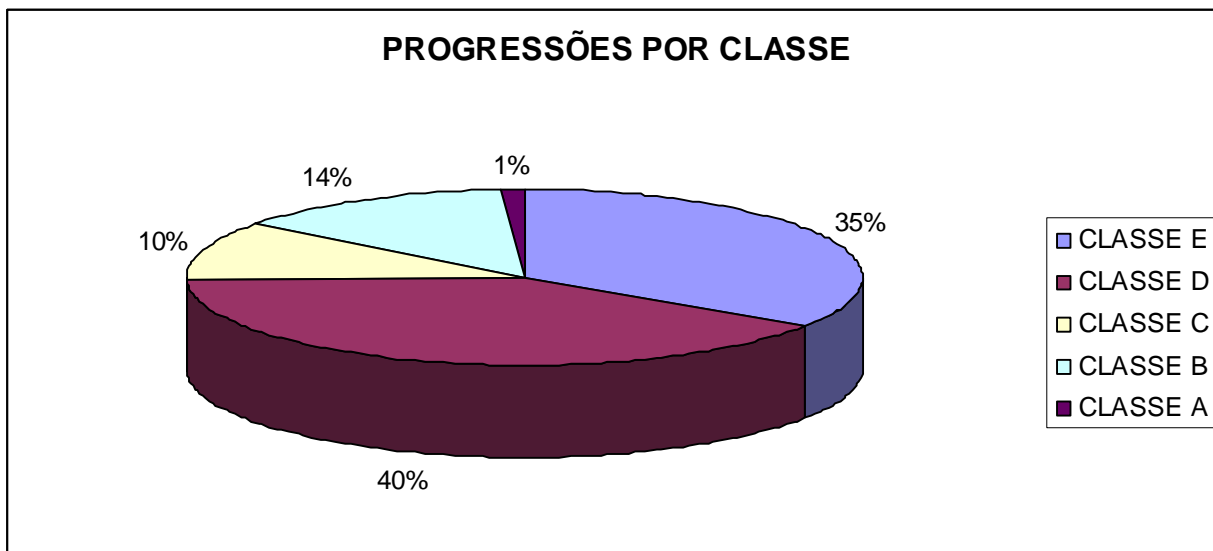


## B) Progressões por Capacitação Concedidas

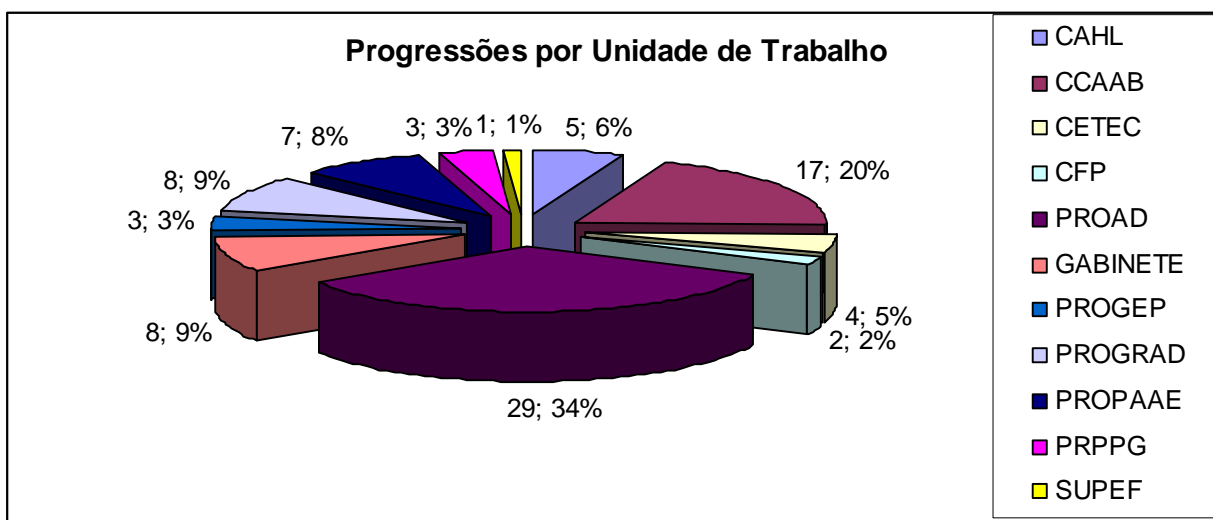
Todos os servidores que participaram de todos os módulos do curso em que estavam inscritos, e que obtiveram frequência igual ou superior a 75% e nota superior ou igual a 6,0 no curso como um todo, fizeram jus a certificação de capacitação, porém somente obtiveram Progressão por Capacitação aqueles técnico-administrativos que cumpriram um interstício igual ou maior que 18 meses, conforme define a legislação.

Considerando que uma parte dos servidores só completam o interstício de dezoito meses em 2009 e outros só em 2010, apenas os servidores que possuem o interstício completo ou a completar até dezembro de 2008 obtiveram progressão por capacitação. Dessa forma o número de servidores que foram certificados é menor do que número de técnico-administrativos que progrediram por capacitação.

**Gráfico 19**



**Gráfico 20**



A PROAD possui o maior número de servidores progredidos, pois concentra os servidores mais antigos da universidade.

O CFP foi o Centro com menor número de servidores a progredir, tendo em vista que a maioria dos seus servidores foram admitidos a partir do segundo semestre de 2007.

### C) Avaliação dos Treinamentos Realizados

Gráfico 21

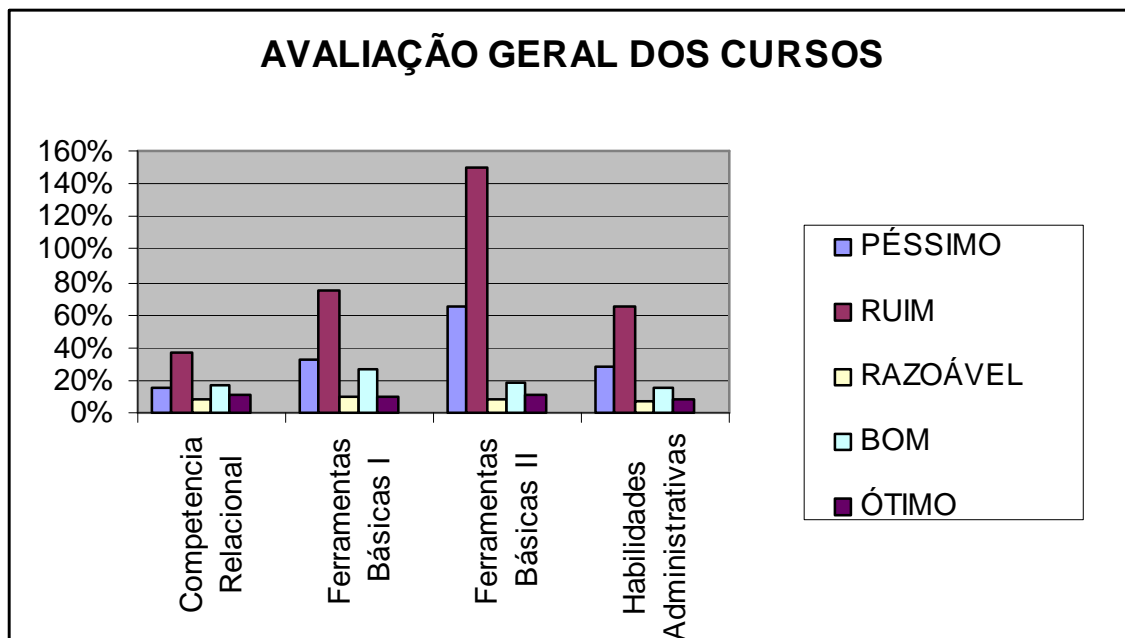
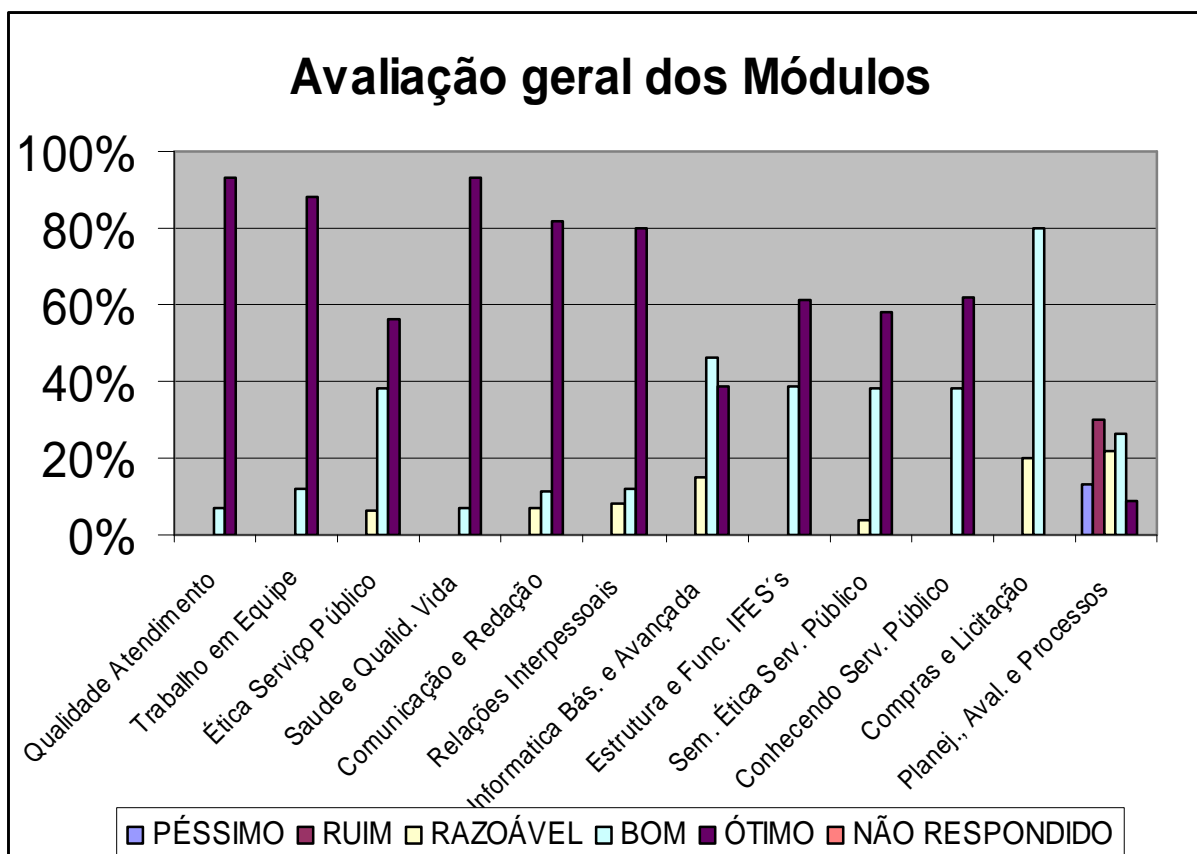


Gráfico 22



A análise desses gráficos permite concluir que todos os módulos foram avaliados com maior percentual de conceito ótimo, e que os cursos tiveram um alto percentual de avaliação com conceitos ótimo e bom; assim fica demonstrado o sucesso dos treinamentos realizados, mesmo considerando que alguns módulos precisam ser melhorados.

## VI. ANÁLISE DOS RESULTADOS

No exercício de 2008 a PROGEP viabilizou com apenas três servidores o gerenciamento da folha de pagamento de pessoal de 524 (quinhentos e vinte e quatro) servidores (Quadro 2). Todos os direitos e vantagens requeridos foram concedidos, desde que atendessem aos preceitos legais. A margem de erros em relação aos lançamentos de folha foi insignificante.

No que se refere a área de desenvolvimento de pessoal, todos os servidores técnico-administrativos que faziam jus à progressão por capacitação ou mérito e que cumpriram os requisitos da lei obtiveram progressão. Para tanto, foram elaborados e executados os programas de capacitação e de avaliação de desempenho.

Foi firmado convênio com a UFBA para promover, ainda que incipientemente a atenção à saúde do servidor e iniciou-se um processo visando assegurar maior segurança aos trabalhadores no exercício das suas atribuições, que, esperamos em 2009 seja amadurecido.

Embora haja um longo caminho a ser trilhado para que cumpramos na íntegra os justos anseios da Pró-Reitoria e dos servidores em relação à gestão de pessoal, principalmente no que se refere ao gerenciamento de carreira dos docentes, o ano de 2008 foi expressivo em realizações e significou um passo sólido em direção a administração eficiente dos recursos humanos da Instituição.