



Relatório de Gestão 2021

Coordenação de Pessoal Técnico-Administrativo
Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas



PROGEPE

PRÓ-REITORIA DE GESTÃO DE PESSOAS

CPTA
Coordenação de Pessoal
Técnico-Administrativo



Coordenação de Pessoal Técnico-Administrativo - CPTA

■ Missão:

- “Promover o desenvolvimento, implementação e acompanhamento das diretrizes voltadas à gestão da força de trabalho técnico-administrativa, da Universidade Federal Fluminense, com foco em sua potencialização e valorização, favorecendo a integração dos objetivos individuais e institucionais”

■ Visão:

- “Ser referência entre as Instituições Federais de Ensino Superior, por sua excelência e inovação na consolidação dos processos de avaliação desempenho por competência e gestão da força de trabalho técnico-administrativa”

■ Valores:

- “ética, transparência, respeito, valorização do servidor técnico-administrativo, compromisso com o serviço público, responsabilidade, inovação, justiça, competência, reconhecimento, solidariedade e responsabilidade socioambiental.”



CPTA - Análise Ambiental





Forças

- Qualificação técnica da equipe;
- Equipe multidisciplinar;
- Proatividade, criatividade, adaptabilidade, agilidade, experiência, responsabilidade e comprometimento das equipes;
- Maior parte dos processos de trabalho normatizados e com fluxos definidos;
- Implantação de grande parte dos processos de trabalho no SEI;
- Processos de alocação de vagas e de servidores pautado em critérios técnicos, com foco em mapeamentos de atribuições e de competências;
- Participação em GT institucional, contando com docentes da EST e servidores de outras áreas, de dimensionamento da força de trabalho técnico-administrativa da UFF;
- Implantação da primeira fase do SISAD (Sistema de Avaliação de Desempenho);
- Programas estruturados de acompanhamento aos servidores e suas relações de trabalho em diversos momentos de sua vida funcional;
- Processos estruturados de análise de desempenho e de consequentes intervenções pontuais e de caráter coletivo, quando necessárias;
- Reconhecimento institucional ao trabalho realizado;
- Forte alinhamento técnico com a gestão da Progepe;
- Empatia da equipe aos usuários dos serviços prestados;
- Ambiência interna favorável.

Fraquezas

- Falta de sistema integrado de gestão de pessoas que contemple a gestão por competências;
- Infraestrutura física e tecnológica inadequada às necessidades;
- Insuficiência de servidores para o funcionamento adequado da Coordenação, considerando a demanda de atividades (ao longo dos últimos dois anos, houve seis vacâncias e afastamentos);
- Incertezas quanto ao modelo de trabalho adotado, em face dos indicadores sanitários decorrentes da pandemia.



Oportunidades

- Perspectiva de realização de obra de reforma e expansão do espaço físico;
- Ampliação da integração e da parceria com os demais setores da Progepe;
- Cenário favorável ao avanço do desenvolvimento de sistema integrado de gestão de pessoas, a partir do SISAD;
- Viabilidade de apresentação de resultados robustos decorrentes do trabalho do GT interno de dimensionamento da força de trabalho;
- Participação efetiva no FORGEPE, com atuação em grupos de trabalho estruturantes;
- Ampliação da utilização de tecnologias de interação virtual, favorecendo a aproximação com as unidades de interior e outras instituições.

Ameaças

- Incertezas quanto à questão pandêmica;
- Forte restrição orçamentária, o que pode impactar na aquisição de mobiliário e equipamentos; considerando a reforma e expansão do espaço físico da Coordenação;
- Falta de perspectiva de ampliação do QRSTA, bem como de permuta de vagas de cargos vedados/extintos para cargos necessários na Universidade, potencializando a dificuldade de reposição qualificada da força de trabalho;
- Incertezas no cenário interno e externo, considerando respectivamente as eleições para a Reitoria e Presidência.



CPTA - Divisão de Gestão de Desempenho

- Em 2021, a DGD iniciou um novo ciclo, sob a liderança de **nova chefia**, que tem se empenhado em manter a equipe atuante, tendo como referência a Direção anterior, garantindo devolver ao seu público-alvo, novas práticas e resultados relevantes, frente ao desenvolvimento do servidor e, conseqüentemente, da Instituição, conforme o registrado a seguir:
 - **Publicação da IS nº 002, de janeiro de 2021, que estabelece critérios e procedimentos, no âmbito da UFF, para a Avaliação de Desempenho de Servidores Técnico-Administrativos e de ocupantes de funções de confiança, assim como para a concessão de Progressão por Mérito Profissional e Homologação do Estágio Probatório;**
 - **Elaboração e publicação da IS nº 009, de 10 de agosto de 2021, que regulamenta o funcionamento das Comissões de Avaliação de Desempenho;**
 - **Assessoria à gestão das unidades ou setores, a partir dos dados extraídos das avaliações, com o fito de favorecer na busca de melhorias, de maneira dialogada;**
 - **Participação em Grupo de Trabalho da CPTA para elaboração de material de assessoramento às áreas acadêmicas sobre as atribuições do TAE;**
 - **Aumento do número de atendimentos, tendo em vista a praticidade do recurso online para tal fim, na maioria dos casos;**



CPTA - Divisão de Gestão de Desempenho

- Em 2021, a DGD iniciou um novo ciclo, sob a liderança de nova chefia, que tem se empenhado em manter a equipe atuante, tendo como referência a Direção anterior, garantindo devolver ao seu público-alvo, novas práticas e resultados relevantes, frente ao desenvolvimento do servidor e, conseqüentemente, da Instituição, conforme o registrado a seguir:
 - Construção e aplicação do **Sistema de Avaliação de Desempenho – SISAD**;
 - Elaboração e aplicação do Projeto: **Desenvolvimento Coletivo do Trabalho**;
 - Participação no Encontro de Servidores Técnico-Administrativos em Estágio Probatório;
 - **Encontros virtuais com unidades de interior** com vistas a esclarecer conceitos e procedimentos adotados acerca da Gestão do Desempenho, a apresentar os dados estatísticos referentes às avaliações da Unidade, bem como a estreitar o contato entre as unidades e a DGD;
 - Elaboração e aperfeiçoamento dos fluxos de atendimento.





CPTA - Divisão de Gestão de Desempenho

■ Dados quantitativos: Equipe de Avaliação Funciona - EAF

Formulários de Avaliação de Desempenho Enviados	2630	Manualmente: 2174
		Via SISAD: 456
Formulários cadastrados		1975
Progressões Geradas		1345
Estágios Probatórios Homologados		29

■ Dados quantitativos: Equipe de Análise de Desempenho – EAD

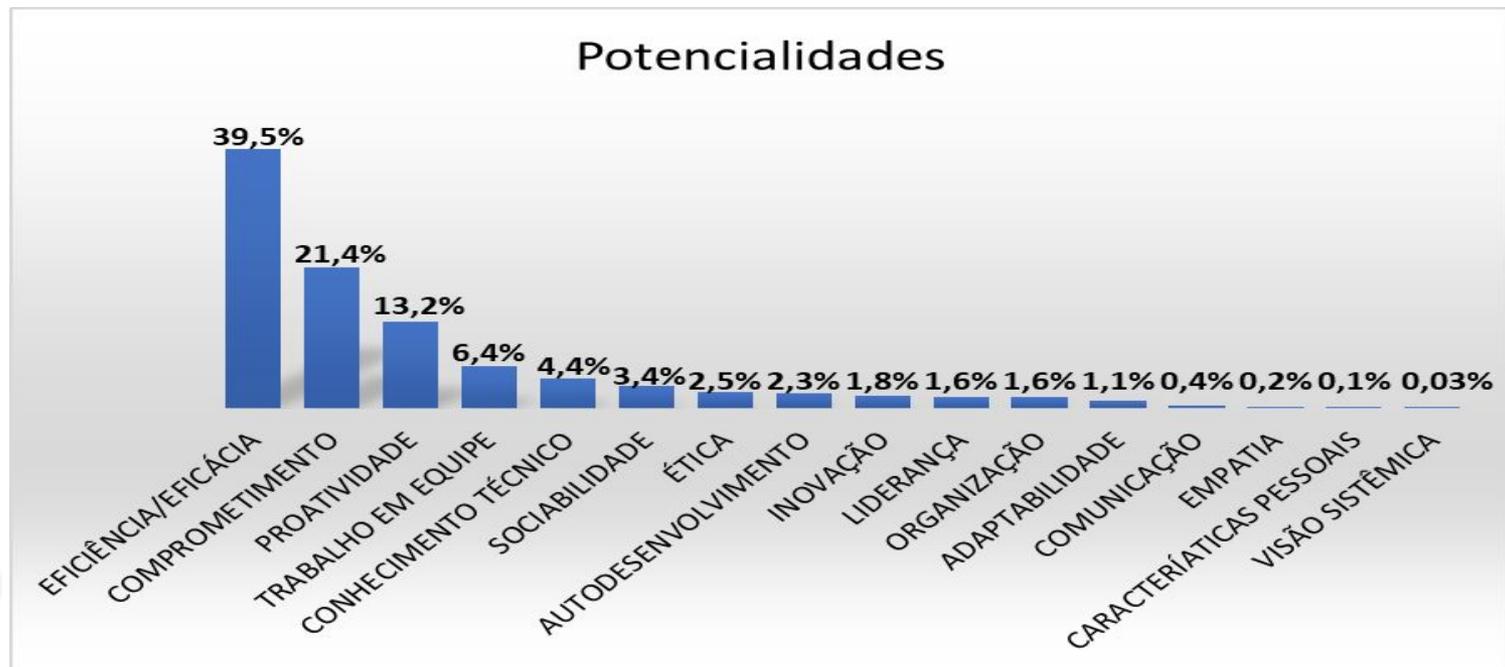
Formulários de Avaliação de Desempenho Avaliados - considerando avaliações dos exercícios de 2020 e 2021	1807
Servidores em Estágio Probatório	508
Servidores estáveis	1245
Servidores ocupantes de função gerencial	54

CPTA - Divisão de Gestão de Desempenho

Análise dos dados da avaliação de desempenho e do plano de trabalho

■ Potencialidades do servidor e comportamentos a serem aprimorados

- No gráfico a seguir, sob a visão dos gestores, observam-se eficiência/eficácia; (com 39,5%) comprometimento (com 21,4%) e proatividade (13,2%) como as competências comportamentais mais significativas para o desenvolvimento do trabalho na UFF, dentro do período analisado.

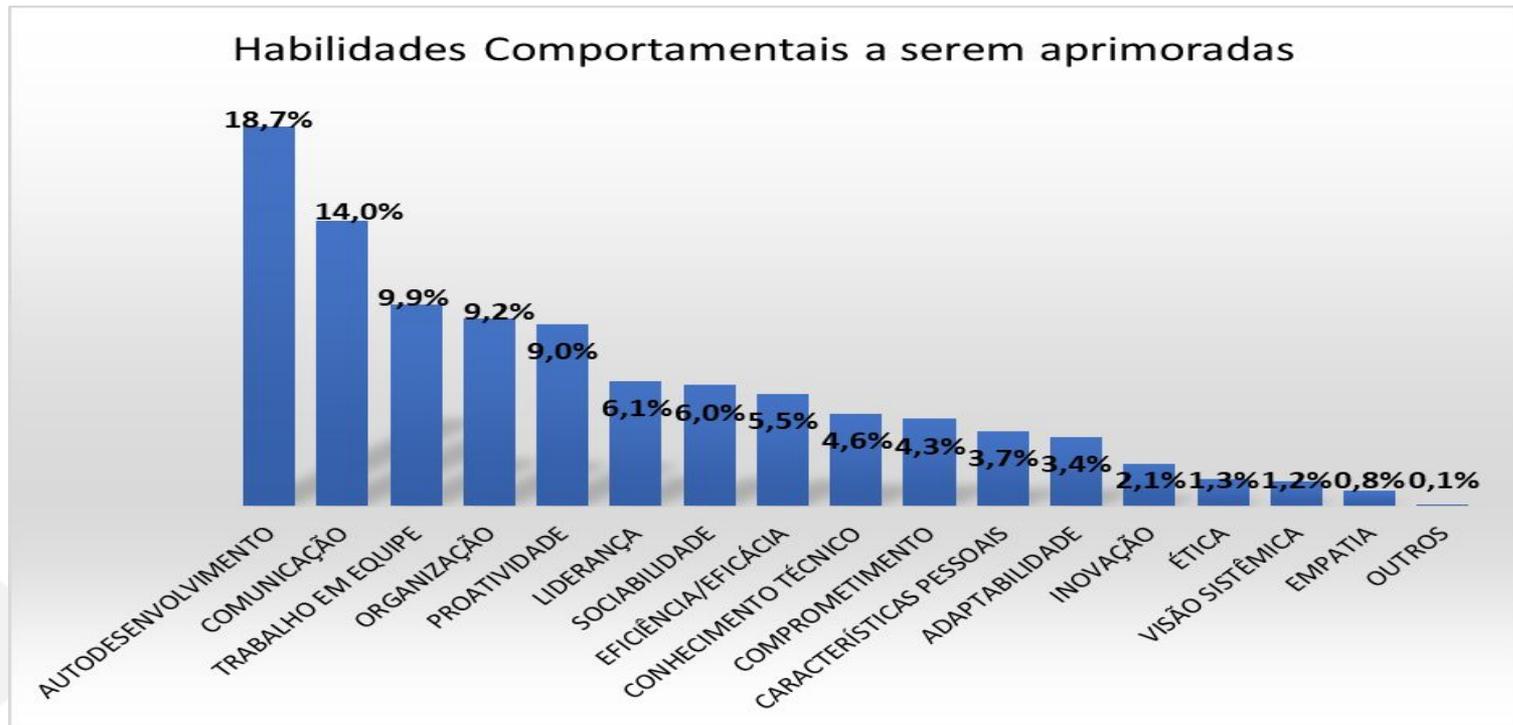


CPTA - Divisão de Gestão de Desempenho

Análise dos dados da avaliação de desempenho e do plano de trabalho

■ Potencialidades do servidor e comportamentos a serem aprimorados

- Em relação aos comportamentos a serem aprimorados, 839 chefias responderam a pergunta do Plano de Trabalho e apontaram 1139 comportamentos a serem aprimorados (algumas chefias apontaram mais de um).





CPTA - Divisão de Gestão de Desempenho

Análise dos dados da avaliação de desempenho e do plano de trabalho

■ Dificuldades destacadas - considerando o quantitativo de respostas de servidores e chefias:

- As dificuldades apresentadas, tanto pelas chefias quanto pelos servidores, foram compiladas em seis categorias

Dificuldades	Chefia	Servidor
Pandemia	43,83%	42,11%
Condições de Trabalho	24,13%	25,57%
Planejamento/Organização /Desenvolvimento do Trabalho	11,90%	10,35%
Conhecimento Técnico	5,81%	5,81%
Comportamental	2,55%	0,83%
Relações de Trabalho	1,44%	2,27%

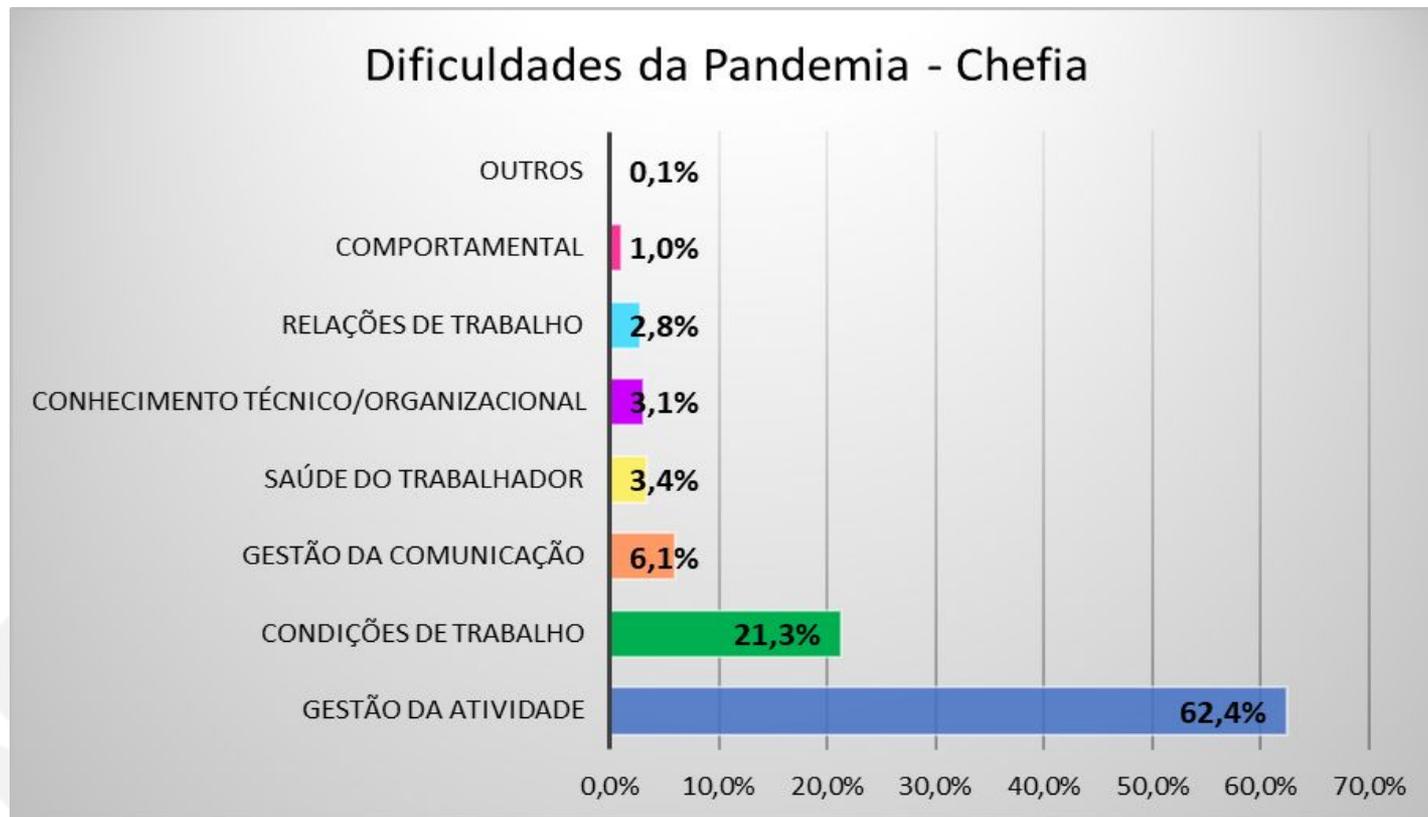
Obs: Nem todos responderam este item. Neste sentido, os percentuais obtidos não totalizam os 100% dos formulários analisados.



CPTA - Divisão de Gestão de Desempenho

Análise dos dados da avaliação de desempenho e do plano de trabalho

- **Situações mais impactadas pela dificuldade - Pandemia - segundo os gestores**

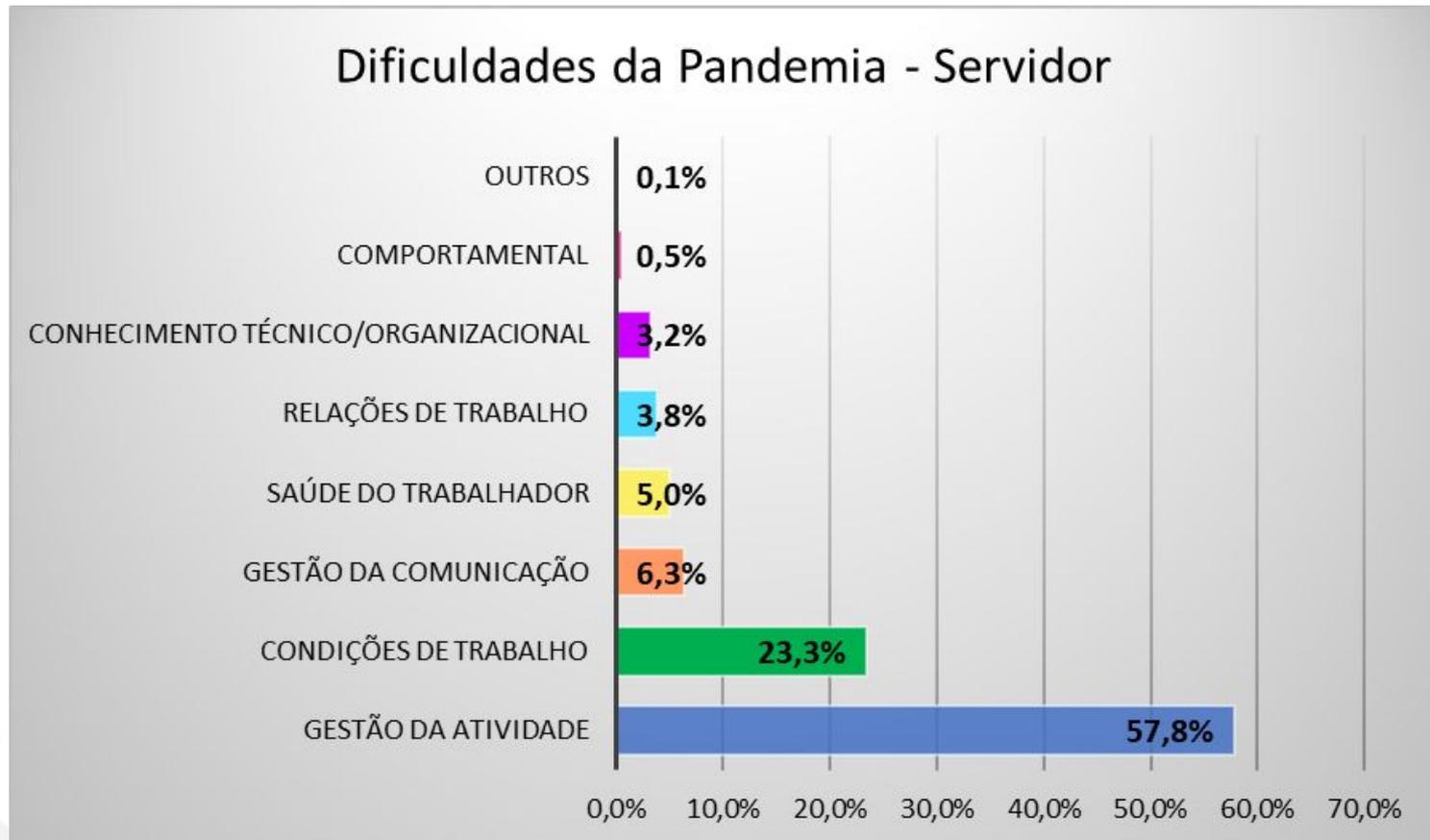




CPTA - Divisão de Gestão de Desempenho

Análise dos dados da avaliação de desempenho e do plano de trabalho

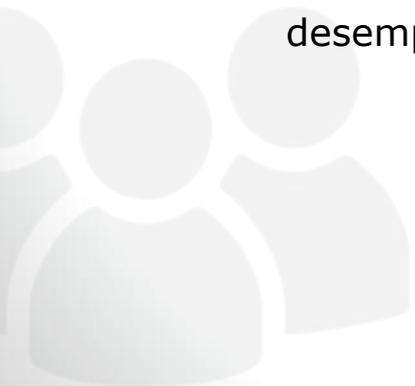
- **Situações mais impactadas pela dificuldade - Pandemia - segundo os servidores**





CPTA - Divisão de Gestão de Desempenho

- Durante o ano, foram encontrados outros desafios que não dependeram diretamente da conjuntura determinada pela pandemia, os quais impactaram negativamente para o desenvolvimento do trabalho da equipe, e que podem ser sanados pelas seguintes soluções:
 - Aprimoramento do SISAD, com vistas à implementação de um sistema de avaliação de desempenho que avalie os servidores com base nas diretrizes do PGD e a regulamentação de Gestão de Desempenho por Competências vigente;
 - Aproximação do SISAD, das análises e dos feedbacks de uma Política de Gestão por Competências, que desenvolva as habilidades comportamentais dos servidores, bem como outros aspectos institucionais relevantes para o desempenho;





CPTA - Divisão de Gestão de Desempenho

- Durante o ano apresentado, foram encontrados outros desafios que não dependeram diretamente da conjuntura determinada pela pandemia, os quais impactaram negativamente para o desenvolvimento do trabalho da equipe, e que podem ser sanados pelas seguintes soluções:
 - Prosseguimento à estruturação de fluxos de atendimento quando a gestão do desempenho está diretamente relacionada e dependente da parceria com setores externos (EPSF/DGL; EAL/DGL; CASQ; EGGP), principalmente sobre os temas: incompatibilidades de atividades, em relação ao cargo/lotação e adequação do plano de trabalho para um melhor desempenho; saúde mental; relações de trabalho/comportamental do servidor; saúde física; segurança do trabalho; necessidade de capacitação para o desempenho;
 - Obtenção de orientação pelo MEC acerca do procedimento a ser adotado nos casos dos servidores que devido ao risco de contaminação ficaram afastados de suas atividades devido a comorbidades existentes.



CPTA - Divisão de Gestão de Lotação

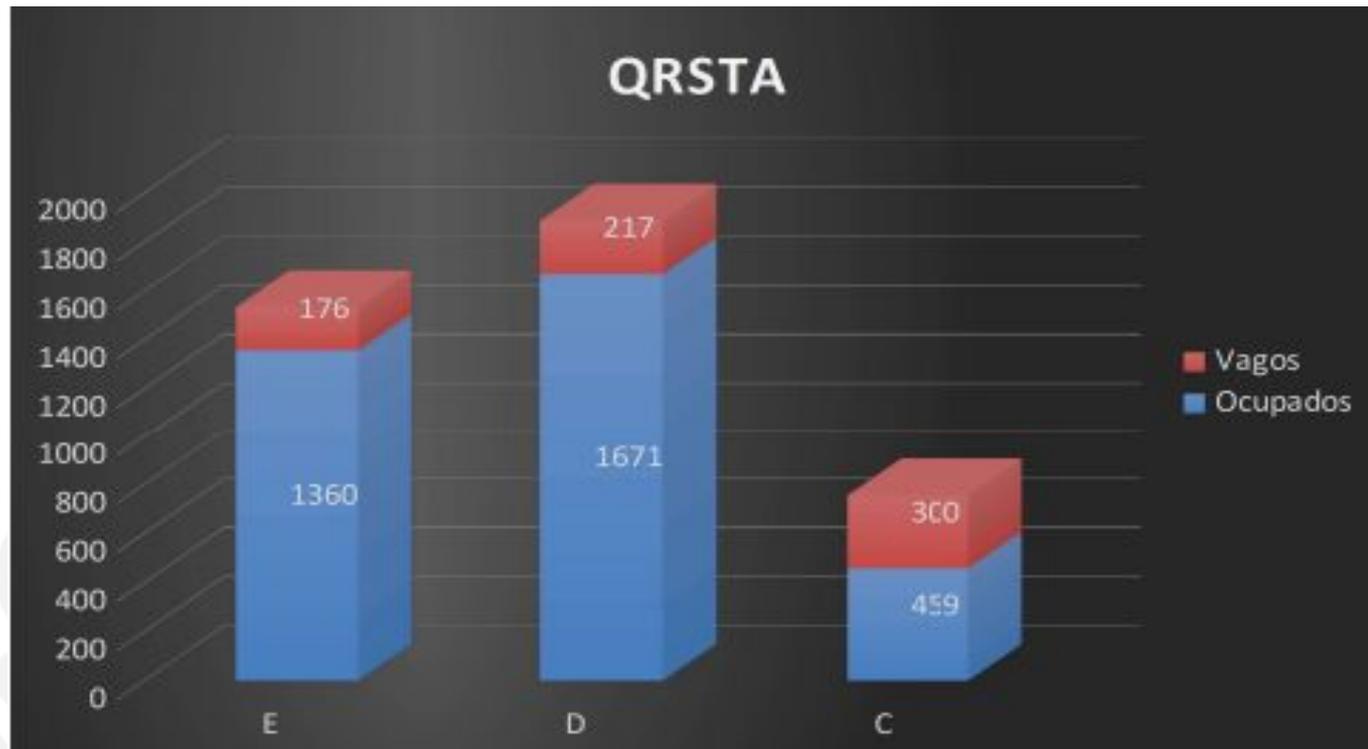
- Nesse momento, serão apresentadas as ações centrais desenvolvidas pela Divisão de Gestão de Lotação no período de janeiro a dezembro de 2021:
- A Divisão iniciou em 2017 a implementação de cronograma sistematizado e de calendário para seus principais processos e atividades e, em 2021, consolidou sua atuação em acordo com cronograma integrante do planejamento anual da Divisão inserindo essa forma de proceder nas Bases de Conhecimento que compõem a descrição de seus processos no SEI.
- Tal consolidação tem se mostrado fundamental para uma tramitação e execução que garantam maior qualidade dos processos e alcance dos objetivos institucionais.
- Os procedimentos adotados envolvem protocolos que visam a alcançar os objetivos coletivos e institucionais, respeitar os princípios da administração pública e a isonomia de tratamentos.
- A efetivação das etapas e processos depende de tramitações e procedimentos que precisam acontecer dentro de períodos e prazos que permitam sua viabilidade, uma vez que cada processo tem impacto direto nos demais. Por isso a importância do planejamento anual.



CPTA - Divisão de Gestão de Lotação

Gestão de vagas de cargos técnico-administrativos

- A gestão das vagas dos cargos técnico-administrativos compreende o gerenciamento do **Quadro de Referência dos Servidores Técnico-Administrativos (QRSTA)**.
- Atualmente, o QRSTA da Universidade possui a composição disposta no gráfico a seguir, em dados absolutos:

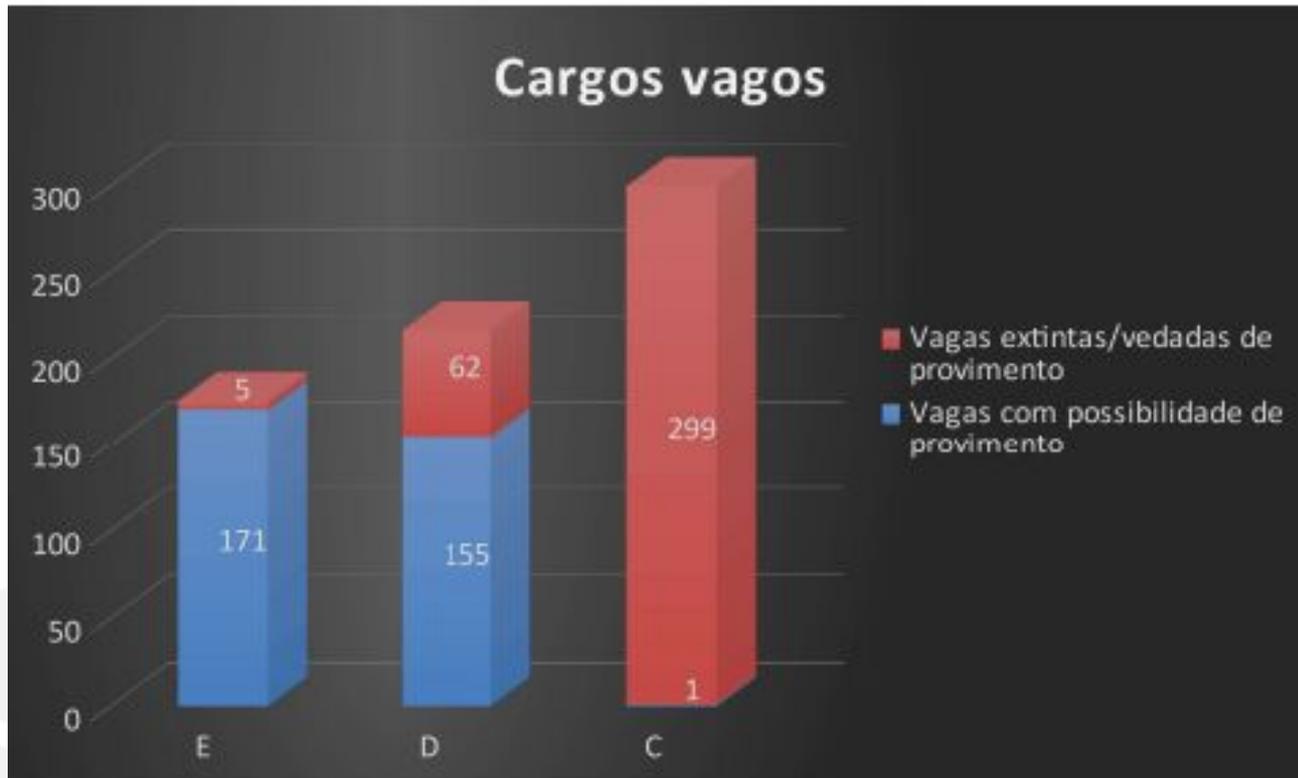




CPTA - Divisão de Gestão de Lotação

Gestão de vagas de cargos técnico-administrativos

- Neste gráfico, é possível verificar dentre as vagas desocupadas aquelas que **vedadas ou extintas, portanto, sem possibilidade de provimento**.



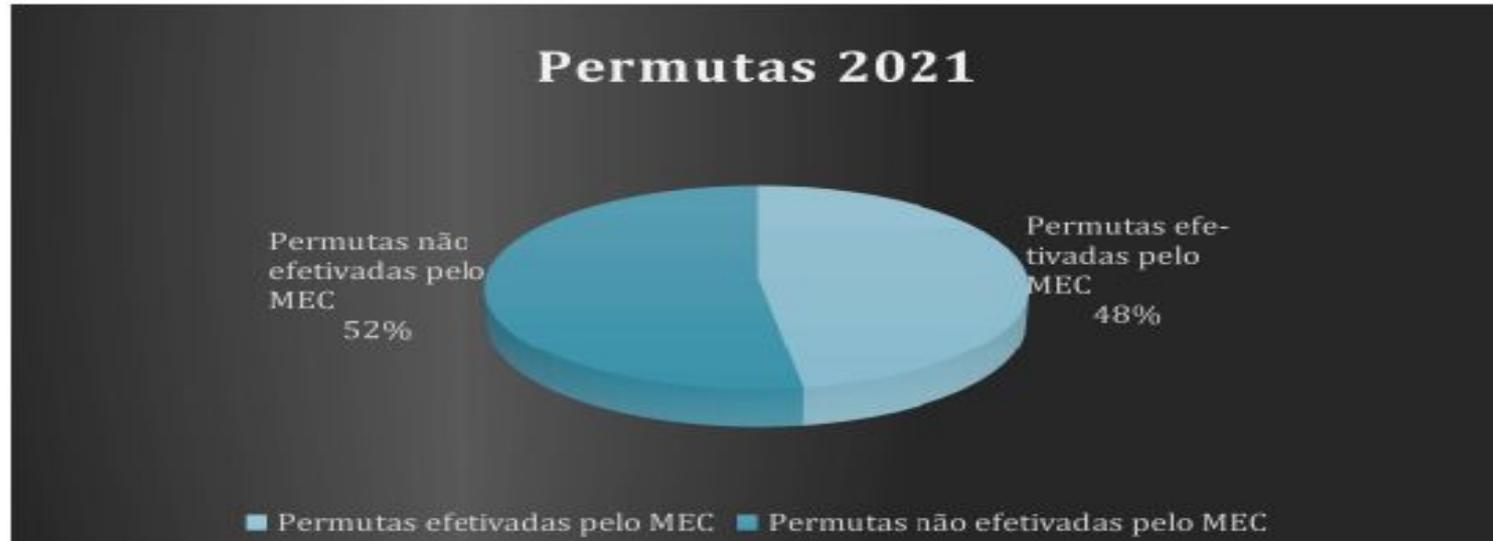


CPTA - Divisão de Gestão de Lotação

Gestão de vagas de cargos técnico-administrativos

■ Permuta de códigos de vaga desocupados

- Ao longo do ano de 2021, foram encaminhados ao Ministério da Educação **três ofícios de solicitação de permuta de códigos de vaga desocupados** de cargos técnico-administrativos.
- Foram indicados **166 códigos de vaga para permuta**. O MEC **realizou a permuta de 79 códigos de vaga**, contemplando 10 códigos de vaga vedados para provimento, permutados para cargos sem essa vedação.





CPTA - Divisão de Gestão de Lotação

Concurso Público – Edital 337/2019

■ Realização do Concurso Público - Edital nº 337/2019

- Devido ao avanço da vacinação contra a COVID-19, períodos de diminuição de casos, internações e mortes pela pandemia do novo coronavírus (Sars-Cov-2) e consequente flexibilização de algumas medidas restritivas contra a COVID-19 durante o ano de 2021, o Concurso Público aberto pelo Edital 337/19, **que precisou ser adiado algumas vezes, foi realizado, ainda que com o registro de 51,2% de abstenções.**
- Foram **homologados 274 candidatos.**
- Após a publicação do Resultado Final para os cargos com vagas reservadas a negros, a Divisão, através da equipe recrutamento e movimentação, iniciou os **procedimentos de heteroidentificação** dos candidatos inscritos nestas vagas, o que aconteceu entre os meses de **outubro e novembro**, quando foi, então, **publicado o Edital de Homologação** do Certame.



CPTA - Divisão de Gestão de Lotação

Lotação de cargos técnico-administrativos

- **Mapeamento de vagas e de postos de trabalho para provimento e ocupação**
 - Durante o ano de 2021, com a intenção de obter material para subsidiar os processos de análise de lotação para provimento de vagas desocupadas e ocupação de postos de trabalho envolvidos em processos de remoção e de redistribuição foram recebidos e analisados **190 formulários de mapeamento de vagas e de postos de trabalho.**

- **Provimento de vagas por candidatos aprovados em concursos públicos**
 - A partir da homologação do Concurso Público regido pelo **Editais nº 337/2019**, a Divisão realizou no **início de dezembro/2021** a **convocação de candidatos** aprovados nos concursos públicos regidos pelos **Editais nº 212/2016, nº 216/2018 e nº 337/2019.**

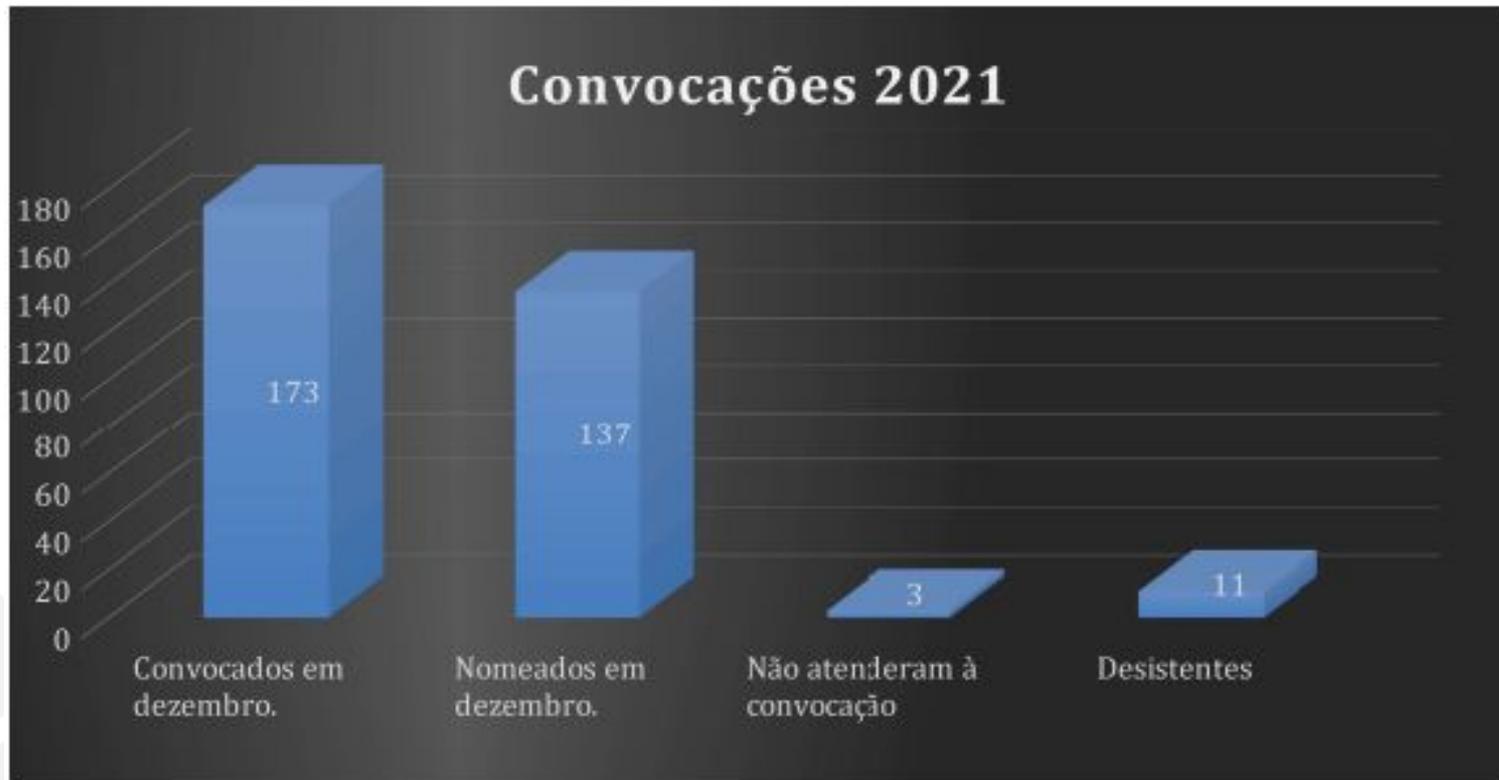


CPTA - Divisão de Gestão de Lotação

Lotação de cargos técnico-administrativos

■ Convocação em números

- Alguns dos principais números relacionados às convocações estão dispostos no gráfico a seguir:





CPTA - Divisão de Gestão de Lotação

Lotação de cargos técnico-administrativos

■ Convocação em números

- Foram identificadas **186 vagas** passíveis de provimento
- Em dezembro/21, foram convocados **173 candidatos** para o provimento de vagas em **41 cargos/área. 3 candidatos não atenderam** à convocação e **11 manifestaram desistência** do concurso antes da nomeação.
- Em janeiro de 2022 houve a convocação de 6 candidatos, vinculados aos Editais nº 216/2018 e 212/2016
- **137 foram nomeados em dezembro** de 2021 e os demais, em janeiro de 2022
- **Importante: não houve candidato homologado em número suficiente** para atender as 186 vagas disponíveis para provimento, portanto o **total de candidatos convocados** para provimento das vagas desocupadas foi de **179**.



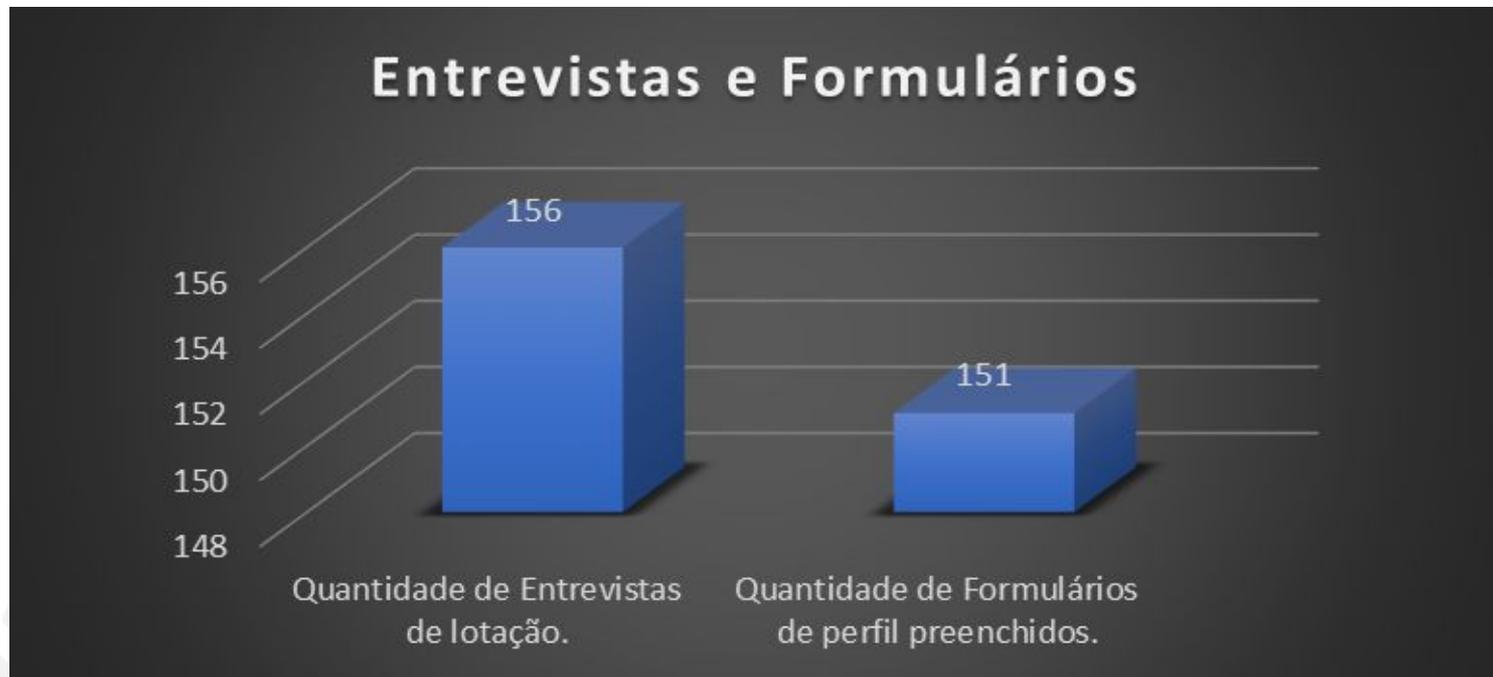


CPTA - Divisão de Gestão de Lotação

Lotação de cargos técnico-administrativos

■ Convocação em números

- Desse quantitativo, **156 candidatos** participaram do processo de **entrevista** de lotação por competências, o que representa **98% de participação** em relação ao total de candidatos **nomeados**, incluídos aqueles nomeados em janeiro/22





CPTA - Divisão de Gestão de Lotação

Lotação de cargos técnico-administrativos

■ Convocados – Tipos de Vaga

- Dos 173 candidatos convocados, **121** se inscreveram em **vagas de ampla concorrência**; **42**, em **vagas reservadas a negros**; e, **10**, em **vagas reservadas a pessoas com deficiência**.
- 30% dos convocados foram homologados no sistema de cotas, reforçando o perfil inclusivo da Instituição e à forte adesão às políticas de ações afirmativas.
- Dentre os 10 candidatos convocados em vagas reservadas a pessoas com deficiência, foi registrada uma desistência.
- O gráfico a seguir identifica as **respostas dos 9 candidatos**, que responderam ao Formulário de Levantamento de Perfil **quanto a sua condição de deficiência**, em acordo as categorias dispostas no artigo 4º do Decreto nº 3.298/1999, alterado pelo artigo 70 do Decreto nº 5.296/2004

CPTA - Divisão de Gestão de Lotação

Lotação de cargos técnico-administrativos

■ Convocados – Tipos de Vaga



- Cabe registrar que a **definição da lotação** destes candidatos ocorre **em parceria com a Divisão de Promoção e Vigilância em Saúde, vinculada à CASQ**, que realiza as análises pertinentes às necessidades específicas de cada um, o tipo de atividade a ser realizada e a capacidade instalada dos setores, visando a garantir a adaptação do novo servidor ao seu ambiente profissional.



CPTA - Divisão de Gestão de Lotação

Movimentação de servidores técnico-administrativos

■ Remoção

- No ano de 2021, foi publicada uma **nova Instrução Normativa** dispoendo sobre o instituto da remoção, no âmbito da UFF: **IN RET/UFF nº 004, de 25/03/2021**
- A **principal novidade** que a IN apresenta é a instituição do **Cadastro de Interesse em Remoção**, que visa a oportunizar ao servidor técnico-administrativo o registro de seu interesse em remoção, **na modalidade "a pedido – a critério da Administração"**, na categoria "a pedido do servidor", com ênfase em seus conhecimentos, habilidades, experiências e expectativas.
- Neste cadastro, gerenciado pela DGL, o servidor pode registrar a motivação para a remoção, os municípios e áreas de interesse, formação acadêmica, dentre outras informações pertinentes.
- Para atender ao disposto na IN, a Divisão realizou a **revisão de todas as etapas e Bases de Conhecimento das diferentes modalidades de remoção no SEI**: foram incluídas as etapas de mapeamento das vagas ou postos de trabalho e de entrevista por competências, tendo como base os mapeamentos dos postos de trabalho, para todas as modalidades de remoção.



CPTA - Divisão de Gestão de Lotação

Movimentação de servidores técnico-administrativos

■ Remoção em números

- Em 2021, ano de instituição do Cadastro de Interesse em Remoção para os casos de Remoção a Pedido do Servidor, foram registrados **103 cadastramentos**. Do total de cadastros, **9 servidores** ocupam **cargos de nível C, 62 de nível D e 32 de nível E**.
- Considerando o calendário de ações da DGL para o ano, **foram contemplados para fins de análise**, visando à possibilidade de “Remoção a Pedido do Servidor” em 2021, os **castramentos realizados até a data de 16/05/2021**, os quais totalizaram **69 cadastros**.
- Considerando os cadastros dos servidores e as vagas desocupadas, **foram identificadas**, a princípio, **21 possibilidades de remoção**. Deste total, foram realizadas **19 entrevistas** de lotação por competências.
- Posteriormente às devidas análises e etapas previstas, foi possível proceder à **remoção de 17 servidores na modalidade “a pedido do servidor”**, sendo sua maioria realizada para unidades com vagas desocupadas que puderam ser indicadas em contrapartida e providas por candidatos convocados em dezembro de 2021.

CPTA - Divisão de Gestão de Lotação

Movimentação de servidores técnico-administrativos

■ Remoção em números:

- No que concerne às demais modalidades de remoção, os dados abaixo refletem sua ocorrência.





CPTA - Divisão de Gestão de Lotação

Movimentação de servidores técnico-administrativos

■ Redistribuição

- Em 2021, foram consolidados internamente os ditames da Instrução de Serviço nº 019, de 24/11/2020, que estabeleceu critérios e procedimentos para os processos de redistribuição de servidores técnico-administrativos, bem como foram **implantados no SEI, em março, os seguintes processos:**
- Redistribuição por permuta de servidor técnico-administrativo;
- Redistribuição por permuta de código de vaga da UFF por servidor técnico administrativo de outra IFE;
- Redistribuição por permuta de servidor técnico-administrativo por código de vaga de outra IFE.





CPTA - Divisão de Gestão de Lotação

Movimentação de servidores técnico-administrativos

■ Redistribuição em números

- A Divisão também realiza o cadastro de servidores interessados em redistribuição para a UFF, bem como de servidores da Universidade interessados em redistribuição para outras IFEs, sendo este último visando a identificar possíveis permutas entre servidores.
- Em 2021, foram registrados **78 cadastramentos de servidores de outras IFEs** com interesse em redistribuição para a UFF e **40 cadastros de servidores da UFF**.





CPTA - Divisão de Gestão de Lotação

Movimentação de servidores técnico-administrativos

■ Redistribuição em números

- Em 2021, foram registrados os seguintes dados referentes à redistribuição de servidores técnico-administrativos:

Redistribuições concluídas em 2021 - por tipo	Quantitativo
Servidor UFF x Código de vaga outra IFE	4
Permuta entre servidores	9
Código de Vaga UFF X Servidor de outra IFE	0
Total	13





CPTA - Divisão de Gestão de Lotação

Programas institucionais vinculados à DGL

■ Programa de Acompanhamento ao Servidor em Estágio Probatório

- Considerando os objetivos do Programa e a revisão/adaptação das práticas das técnicas em virtude da pandemia de COVID-19, a equipe de prevenção sociofuncional aplicou aos servidores incursos em estágio probatório questionário com o objetivo de nortear possíveis ações.
- A análise das **172 respostas recebidas** apontou a legitimidade de uma proposta de atividade com esses servidores.
- Após a tabulação e análise do conjunto de dados oriundo do formulário, foi planejado e **realizado o evento “Conversando sobre Estágio Probatório - 2º Encontro de Servidores Técnico-Administrativos em Estágio Probatório da UFF”**.
 - O Evento, que contou com **participação de 110 servidores**, ocorreu via plataforma Google Meet, em salas com limite de acesso para 30 usuários inscritos na atividade, entre os dias 09 e 12 de novembro, com a **participação dos seguintes setores parceiros: DAP, DGD/CPTA, CASQ e EGGP**.



CPTA - Divisão de Gestão de Lotação

Programas institucionais vinculados à DGL

■ Programa Sociofuncional (PSF)

- Atualmente, há **32 acompanhamentos ativos**, sendo que destes, 15 foram inseridos no ano de 2021 e 27 acompanhamentos encerrados nesse mesmo ano.
- A tabela a seguir apresenta a quantidade de servidores atendidos, discriminada pelo motivo da inserção:

Motivo de Inserção	Quantitativo de servidores atendidos
Ajuste de lotação	3
Conflito com chefia	8
Conflito com pares	3
Desvio de função	1
Inadaptação setor/função	3
Limitação de atividade	1
Problemas pessoais	4
Problemas relacionados à saúde física	2
Problemas relacionados à saúde mental	2
Sobrecarga de trabalho	5
Total de servidores acompanhados	32



CPTA - Divisão de Gestão de Lotação

Programas institucionais vinculados à DGL

■ Programa de Prevenção ao Absenteísmo

- No ano de 2021, a Divisão, representada pela equipe de prevenção sociofuncional, participou de um **ciclo de reuniões** com os parceiros **DAP, CASQ, GPD e CPTA**, a fim de estabelecer um **fluxo conjunto para a prevenção e o acompanhamento das situações de abandono** de cargo dos servidores técnico-administrativos da UFF.
- Durante o referido ano foram acompanhados no âmbito do Programa de Prevenção ao Absenteísmo **14 servidores** técnico-administrativos.
- O **maior número** dessas inserções decorre de problemas relacionados à **saúde mental**, seguido de problemas relacionados à saúde física, mantendo a tendência de anos anteriores.
- A esse respeito, é oportuno ressaltar que há uma forte necessidade de implementação de Programa institucional multidisciplinar e intersetorial voltado ao acompanhamento de servidores incursos em situações de adoecimento relacionados à saúde mental, em suas questões funcionais, de saúde e de inserção no espaço laborativo. Esta demanda se potencializa neste momento de cenário pandêmico.



CPTA - Divisão de Gestão de Lotação

Programas institucionais vinculados à DGL

- **Programa de Acompanhamento ao Servidor em Processo de Movimentação**
 - Nos acompanhamentos de 2021, o **principal motivo** encontrado de inserção no programa foi a **distância da residência para o trabalho**, seguido pelo **desejo de mudar o tipo de atividade** exercida e **conflitos com a chefia**.
 - A seguir estão relacionados alguns dados de 2021:

Servidores atendidos	Quantitativo
Novas inserções em 2021	76
Acompanhamentos encerrados em 2021	61
Total de acompanhamentos ativos em 2021	126
Permanecem em acompanhamento no final de 2021	127



CPTA - Divisão de Gestão de Lotação

Programas institucionais vinculados à DGL

■ Programa de Preparação para aposentadoria

- No ano de 2021, com objetivo de retomar e repensar as ações do PPA, foram realizadas **reuniões** de planejamento com a **DPVS/CASQ**.





CPTA - Divisão de Gestão de Lotação

Dimensionamento da Força de Trabalho

- Em 2021, foi estabelecido pela Portaria nº 68.151, de 12 de fevereiro de 2021, Grupo de Trabalho, composto por integrantes de diversos setores da Universidade (inclusive integrantes da equipe de análise de lotação e da chefia da DGL), para tratar do tema do Dimensionamento na UFF.
- Já foi possível ao GT apresentar à Gestão um painel preliminar com dados comparativos da força de trabalho das unidades acadêmicas.
- Paralelamente, a Progepe passou a integrar um Grupo de Trabalho vinculado ao FORGEPE que também objetiva refletir sobre o tema, visando ao desenvolvimento e proposta de modelo de dimensionamento para as IFEs.
- Foram realizadas diversas reuniões com gestores de Unidades e com fóruns institucionais em que foram apresentadas as dificuldades de composição quantitativa de força de trabalho, os desafios da gestão da Universidade, bem como as responsabilidades dos gestores na busca de alternativas e de soluções que possam mitigar os prejuízos gerados pela falta de servidores em cargos estratégicos.



CPTA - Divisão de Gestão de Lotação

Desafios e fatores de impacto

- **Desafios e fatores que impactaram na atuação da Divisão, em 2021**
 - Pandemia – impactou diretamente na forma de atuação das equipes em diversas ações da Divisão, demandando esforço para adaptação a situações inéditas e imprevistas, principalmente em um ano com a implementação de novas normativas e protocolos adotados. Ademais, os impactos do momento pandêmico e as inseguranças dele decorrentes fragilizaram os servidores, que vivenciaram situações adversas em âmbito individual, familiar e social;
 - Falecimento de servidor da Divisão, o que potencializou as dificuldades emocionais do momento de pandemia;
 - Impacto da pandemia nos usuários da Divisão, o que demandou soluções diferenciadas do estabelecido, elaboração de novos protocolos e adaptação imediata a situações adversas;
 - Mudança da gestão da Progepe, CPTA e DGL: a mudança na gestão da Divisão em sua linha hierárquica, ainda que positiva, demandou tempo de adaptação de gestores e servidores.



CPTA – Considerações finais

- O ano de 2021 foi de grandes transformações para a Coordenação.
- A perspectiva para os próximos anos é de consolidar os instrumentos elaborados e colaborar cada vez mais com a eficiência da administração pública;
- Cabe salientar que toda essa demanda requer uma integração ainda maior da Coordenação com os outros setores da Universidade, sistemas informatizados, estrutura física e recursos adequados, força de trabalho ampliada e qualificada, bem como planejamento anual integrado com a Progepe.





Coordenação de Pessoal Técnico-Administrativo
PROGEPE - UFF

COORDENADORA DE PESSOAL TÉCNICO-ADMINISTRATIVO
Patrícia Pereira Bompert Dobbs

CHEFE DA DIVISÃO DE GESTÃO DE DESEMPENHO
Iva dos Santos Pereira Braga

CHEFE DA DIVISÃO DE GESTÃO DE LOTAÇÃO
Júlia de Mattos Figueiredo

