

3.6 Unidade Organizacional - Pró-reitoria de Gestão de Pessoas (Progep)

135. A Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (Progep) é um órgão de planejamento e gestão administrativa dirigida à formulação e implementação de políticas de gestão de pessoas da UFVJM. É responsável pelos processos de seleção, movimentação e desenvolvimento de pessoas, assistência à saúde do servidor, e também pelos processos referentes à administração de pessoal, gestão de benefícios, cadastro e lotação, pagamento dos servidores, aplicação da legislação de pessoal e guarda e arquivo da documentação de pessoal. Tem como missão atuar com responsabilidade, transparência e de forma ética na gestão da vida funcional dos servidores, propondo soluções que fortaleçam a motivação, fazendo com que os mesmos entendam a importância da instituição no seu desenvolvimento profissional.

136. Nesse contexto, algumas ferramentas são de valia imprescindível, a fim de que a nova política de gestão de pessoas possa ser implementada, quais sejam:

- I - Dimensionamento da força de trabalho;
- II - Política de capacitação das pessoas em função das demandas da instituição;
- III - Gestão por competência e;
- IV - Atenção e Promoção à Saúde das pessoas.

137. Neste cenário de modernização é fundamental estabelecer um adequado ambiente de trabalho que favoreça o desempenho e a qualidade de vida e de saúde do servidor.

138. Como fundamento precípuo da proposta de reforma da estrutura organizacional da Progep, reiteramos os resultados dos indicadores constantes na Autoavaliação do Tribunal de Contas da União – TCU (2018), quais sejam, iGovPessoas (índice de governança e gestão de pessoas) – 25% e, iGestPessoas (índice de capacidade em gestão de pessoas) – 13%, os quais demonstraram-se mais baixos entre os demais índices.

139. Para tanto, se faz necessário e urgente realizar mudanças na estrutura administrativa organizacional da Progep, visando proporcionar à referida unidade condições adequadas e suficientes, a fim de suprir sua deficiência concernente à estrutura administrativa e de pessoal, no que tange à implementação da política de atenção e promoção à saúde das pessoas, indicada no item IV acima. Nesta seara, importa ressaltar que a Progep já dispõe de estrutura organizacional e de pessoal capazes de avançar rumo à consecução das demais políticas descritas nos itens I, II e III, as quais são da competência da Diretoria de Seleção e Desenvolvimento de Pessoas vinculada à mencionada UORG.

140. De acordo com Art. 2º da Resolução nº 08 - CONSU, de 10 de julho de 2015, a Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas da UFVJM tem a seguinte estrutura abaixo descrita e ilustrada na **figura 14**([Link](#) / Anexo 8).

- I - Pró-Reitor de Gestão de Pessoas;
- II - Diretoria de Administração de Pessoal;
- III - Diretoria de Seleção e Desenvolvimento de Pessoas;
- IV - Divisão de Pessoal do *Campus* do Mucuri.

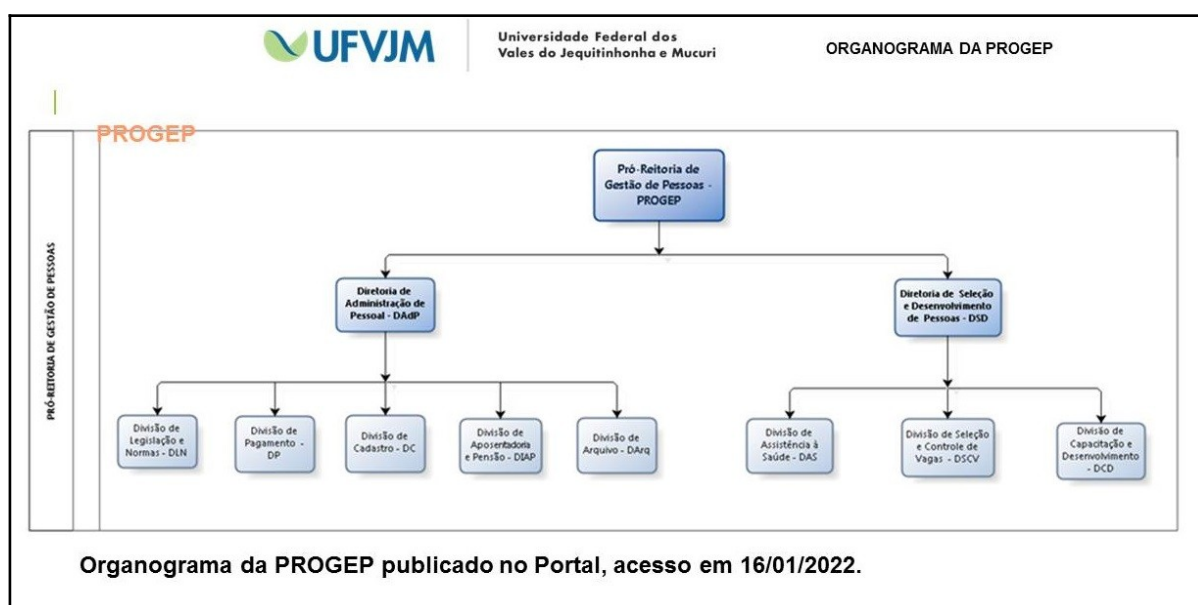


Figura 14. Atual organização administrativa da PROGEP ([Link](#) / Anexo 8).

3.6.1 Proposta de reestruturação da Progep

141. Na sequência, tem-se de forma pormenorizada, a proposta de reorganização da atual estrutura da Progep, por meio da fusão, transformação, extinção e criação de novas Unidades Organizacionais.

142. Em síntese, será criado o setor de Apoio à Gestão Estratégica; a Divisão de Seleção e Controle de Vagas será transformada em Divisão de Gestão da Força de Trabalho e, a Divisão de Capacitação e Desenvolvimento será transformada em Divisão de Desenvolvimento Profissional. Já, a Divisão de Gerenciamento da Informação e Assistência à Saúde, a Divisão de Arquivo, a Seção de Reposição ao Erário e, a Divisão de Pessoal do *Campus* Mucuri serão extintas.

143. A Diretoria de Atenção à Saúde – DASA, atualmente alocada na PROACE, será transferida para PROGEP e será denominada Diretoria de Atenção à Saúde e Qualidade de Vida. Nesta Diretoria teremos as seguintes seções:

I - Divisão de Atenção à Saúde e Perícia Oficial;

II - Divisão de Segurança no Trabalho;

III - Divisão de Qualidade de Vida; e

IV - Divisão de Esporte e Lazer.

3.6.1.1 Criação do Apoio à Gestão Estratégica

144. A política de gestão de pessoas requer constantes mudanças, em razão do atual cenário vivido pelas instituições de ensino superior, bem como, em face da imediata necessidade de melhoria dos indicadores concernentes à área em comento, não somente por motivo das periódicas avaliações pelos órgãos de controle, em especial do Tribunal de Contas da União, mas, sobretudo, da condição vivenciada pela UFVJM ao longo dos anos, cuja instituição não conseguiu implementar reformas em sua estrutura, situação que permitiu sua estagnação em diferentes áreas de importância ímpar, como, tecnologia da informação e gestão de pessoas. Neste sentido, o setor de Apoio à gestão estratégica torna-se extremamente importante para o sucesso da política de pessoal da UFVJM.

3.6.1.2 Incorporação da Diretoria de Atenção à Saúde – DASA e mudança do nome para Diretoria de Atenção à Saúde e Qualidade de Vida – DAVIDA

145. A Diretoria de Atenção à Saúde - DASA, atualmente, encontra-se vinculada à Pró-reitoria de Assuntos Comunitários e Estudantis (Proace), a qual é composta pela seguinte estrutura: Divisão de esporte e lazer, Divisão de Vigilância, Perícia e Promoção da Saúde, Seção de Perícia Oficial em Saúde, Seção de Promoção da Saúde e Seção de Saúde e Segurança do Trabalho, sendo que, por meio dessa estrutura, a atual DASA presta os seguintes serviços: acessibilidade e inclusão, acupuntura, esporte e lazer, meditação, serviço

de odontologia, serviço de pedagogia, serviço de psicologia, perícia oficial em saúde, serviço especializado em segurança do trabalho, serviço social e terapia ocupacional.

146. Em convergência com o entendimento acerca da Atenção à Saúde e Qualidade de Vida da Progep, o Decreto nº 6.833, de 29 de abril de 2009, que institui o Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor Público Federal ressalta a importância da promoção, prevenção e acompanhamento da saúde por meio de ações com o objetivo de intervir no processo de adoecimento do servidor, tanto no aspecto individual quanto nas relações coletivas no ambiente de trabalho.

147. Destaca-se que a política de Atenção à Saúde e Segurança do Trabalho do Servidor Público Federal tem como foco principal os eixos de promoção e vigilância à saúde. Conforme dispõe o art. 4º da Portaria nº 03, de 25 de março de 2013, que instituiu as diretrizes gerais de promoção da saúde dos servidores públicos, destaca-se:

(...)

as ações de promoção da saúde têm como finalidade **a melhoria dos ambientes, da organização e do processo de trabalho**, de modo a **ampliar a conscientização, a responsabilidade e a autonomia dos servidores**, em consonância com os esforços governamentais de construção de uma cultura de valorização da saúde para redução da morbimortalidade, por meio **de hábitos saudáveis de vida e de trabalho**. (grifamos)

Conforme acima demonstrado, a legislação aponta para um contexto laboral promotor de qualidade de vida, cujo ambiente e processos de trabalho minimizem riscos à saúde dos trabalhadores. Para isso, preconiza como prioridade mudanças nos ambientes de trabalho, com a participação efetiva dos servidores no processo saúde-doença.

148. Em razão da vasta fundamentação acima e, considerando que a atual gestão da reitoria busca melhorar os serviços de saúde, no aspecto preventivo e assistencial, implementando uma política de saúde para toda a comunidade acadêmica, ou seja, não apenas para os servidores, mas também para os estudantes, concluímos que a Progep é a instância competente para a execução da política acima abordada.

149. Nesse sentido, na presente proposta, a Diretoria de Atenção à Saúde e Qualidade de Vida atuará nas áreas de perícia médica, segurança e qualidade de vida no trabalho das pessoas. Dito de outra forma, de toda a comunidade acadêmica da UFVJM, assim como na coordenação e gerenciamento das ações relacionadas à execução do Subsistema Integrado de Assistência à Saúde do Servidor – SIASS. Sua equipe de trabalho deve ser formada por diferentes profissionais (médicos, cirurgiões-dentistas, enfermeiros, técnicos de enfermagem, psicólogos, assistentes sociais, engenheiros de segurança do trabalho, técnicos de segurança do trabalho e assistentes em administração).

150. A partir de consulta junto a outras Universidades, não identificamos equivalência de estrutura organizacional onde a temática de Atenção à Saúde e Qualidade de Vida não ficasse vinculada à área de gestão de pessoas da Instituição Federal de Ensino.

151. No que se refere à manutenção em nível de Diretoria, destaca-se que esta adequação:

- a) reforça a relevância e a importância estratégica da promoção da qualidade de vida;
- b) facilita o aceite para o desafio de coordenação da área, considerando o status e a retribuição financeira dada a quem ocupar o cargo de Diretor;
- c) torna equivalente a estrutura da UFVJM em relação a Universidades *multicampi* semelhantes, a exemplo da UFPA, UnB e UFRGS.

3.6.1.2.1 Identificação sucinta dos macroprocessos, produtos e serviços prestados

- Planejar e coordenar as ações relativas ao funcionamento da Unidade de Referência do SIASS – Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor Público Federal, na UFVJM;
- Coordenar e assessorar os serviços e ações desenvolvidas por esta Diretoria e suas respectivas Divisões, bem como por suas extensões nos *campi* fora de sede, com o objetivo de promover a melhoria da qualidade do atendimento e a uniformização dos processos por meio dos procedimentos operacionais padrão aprovados;
- Identificar, receber e encaminhar as demandas, bem como implementar ações que facilitem o acesso aos serviços prestados por esta Diretoria;
- Realizar, anualmente, levantamento quanto ao índice de satisfação das pessoas com os serviços prestados pela Diretoria;
- Propor parcerias com a iniciativa privada, órgãos governamentais e não governamentais para beneficiar o público-alvo desta Diretoria; Elaborar relatórios anuais das ações desenvolvidas pelos servidores lotados na Diretoria;
- Viabilizar e realizar perícias oficiais em saúde de servidores públicos federais, conforme legislação vigente;
- Viabilizar e realizar perícia médica para fins de admissão de candidatos aprovados em concurso público federal, conforme legislação vigente;
- Realizar avaliações das pessoas inseridas na comunidade acadêmica da UFVJM buscando identificar a necessidade de encaminhamento aos demais serviços prestados pela Diretoria de Atenção à Saúde do Servidor, visando a abordagem multiprofissional;

- Executar os serviços com vistas a garantir a qualidade do atendimento, bem como sua melhoria constante de acordo com os procedimentos operacionais padrão aprovados;
- Identificar, receber e encaminhar demandas, bem como executar ações que facilitem o acesso aos serviços prestados pela divisão;
- Aplicar indicadores propostos pela Diretoria de Atenção à Saúde das Pessoas para a tomada de decisões em relação às ações desenvolvidas pelas divisões;
- Elaborar relatórios anuais das ações desenvolvidas pela Diretoria;
- Planejar e executar o programa de exames periódicos médicos e odontológicos voltados para os servidores da UFVJM;
- Propor ações de intervenção viabilizadas por um programa de Qualidade de Vida no Trabalho, agindo nas causas reais dos problemas, preconizando a abordagem preventiva;
- Realizar, em parceria com a Divisão de Capacitação e Desenvolvimento e com as demais áreas da saúde da UFVJM, capacitações junto aos servidores que apresentem problemas de desempenho no trabalho, bem como a análise de suas causas;
- Promover ações que estimulem a integração social na UFVJM, visando o acolhimento, a ambientação e a interação entre os servidores;
- Promover, em parceria com a Divisão de Capacitação e Desenvolvimento, ações que incentivem o crescimento e reconhecimento profissional para o cumprimento da missão institucional.

3.6.1.2.2 Resultados a serem alcançados

- Fomentar e propor ações voltadas à prevenção e promoção da saúde, qualidade de vida e à humanização nos ambientes de trabalho e de ensino, com base na nova estrutura a ser estabelecida, conforme ilustrada **na figura 15 e quadro 8**;
- Fomentar e propor ações de vigilância, segurança do trabalho e higiene ocupacional;
- Fomentar e propor ações voltadas à atenção à saúde, desenvolvimento humano e educacional, e qualidade de vida das pessoas;
- Fomentar a construção, aplicação e avaliação de indicadores para a tomada de decisões em relação às ações desenvolvidas pela Diretoria, bem como suas Divisões;

- Executar e colaborar na proposição e planejamento de ações de vigilância, segurança do trabalho e higiene ocupacional voltadas para os servidores da UFVJM, visando estabelecer medidas de prevenção e de adequação nos ambientes e processos de trabalho, bem como minimizar a ocorrência de acidentes, de agravos à saúde e de doenças relacionadas ao trabalho;
- Executar e colaborar no fomento e proposição de ações preventivas direcionadas à redução da vulnerabilidade a riscos relacionados à saúde, aos seus determinantes e condicionantes, considerando os aspectos individuais e coletivos;
- Executar os serviços com vistas a garantir a qualidade do atendimento, bem como sua melhoria constante de acordo com os procedimentos operacionais padrão aprovados.

152. A DAVIDA contará com as seguintes divisões:

152.1 Divisão de Perícia Oficial em Saúde: a perícia oficial é responsável pela abordagem da saúde em seu sentido amplo, e conta com o suporte da equipe multiprofissional que trabalha numa perspectiva interdisciplinar, visando a integralidade das ações de saúde. Desenvolve, ainda, exames admissionais, demissionais, periódicos e avaliações de ambientes de trabalho.

152.2 Divisão de Segurança no Trabalho: Segurança no Trabalho atuará no eixo da Vigilância em Saúde do Servidor mediante um conjunto de ações contínuas e sistemáticas, que possibilita detectar, conhecer, pesquisar, analisar e monitorar os fatores determinantes e condicionantes da saúde relacionados aos ambientes e processos de trabalho, e tem por objetivo planejar, implantar e avaliar intervenções que reduzam os riscos ou agravos à saúde.

152.3 Divisão de Promoção à Saúde e Qualidade de Vida: Atuará na proposição, coordenação e execução de ações, em parceria com outras instâncias institucionais, voltadas para promoção da qualidade de vida no trabalho e no ensino, atuando nos eixos de educação em saúde, promoção da saúde do servidor e do estudante, clima e cultura organizacional, atenção psicossocial, entre outros, visando a valorização humana e profissional das pessoas.

3.6.1.3 Extinção da Divisão de Pessoal do Mucuri e centralização de serviços por meio digital

153. O Ministério da Economia está digitalizando e centralizando serviços no aplicativo [SouGov](#), o que dinamiza e facilita o atendimento aos servidores, deixando de ser necessário o suporte direto presencial. A Progep já está organizando serviços e pessoas para que isso comece a ocorrer de maneira mais organizada ainda em Janeiro/2022. A

Seção de Movimentação de Pessoal está adotando providências para que não seja mais necessário o recebimento de documentação afeta a concursos diretamente nos *Campi* do Mucuri, Janaúba e Unaí.

154. Há ausência de padrão na estrutura organizacional, considerando que a única divisão de pessoal nos *campi* fora de Diamantina é a do Mucuri, que possui apenas duas pessoas, chefia e subordinado, o que gera questionamentos, insatisfação e desmotivação aos demais servidores da Pró-Reitoria.

3.6.1.4 Extinção da Divisão de Arquivos e incorporação de suas atribuições à Divisão de Cadastro, com alteração do nome dessa para Divisão de Cadastro e Acompanhamento de Pessoal

155. O SEI dinamizou e organizou os processos para que sejam geridos virtualmente, reduzindo expressivamente a coordenação sobre a gestão dos documentos de um modo geral. A gestão do assentamento funcional era de responsabilidade da Divisão de Arquivo, mas, considerando a implantação do Sistema Web Férias, do SisRef, a centralização de serviços pelo SouGov e a convergência de atribuições da área, é possível a distribuição das atribuições restantes da Divisão de Arquivos à Divisão de Cadastro. Com isso, ocorrerá o aumento da abrangência de atuação e visão estratégica para o setor.

3.6.1.5 Extinção da Divisão de Gerenciamento da Informação e Assistência à Saúde (DGIASS)

156. A extinção da divisão acima epigrafada se faz necessária, haja vista que no novo modelo de estrutura organizacional da Progep teremos a Diretoria de Atenção à Saúde das Pessoas vinculada à referida Unidade Organizacional. Nesse sentido, considerando que as atuais atribuições da DGIASS, abaixo identificadas, podem ser atribuídas às Divisões de Segurança do Trabalho e de Perícia Oficial em Saúde à mencionada diretoria, torna-se desnecessária a manutenção dessa divisão.

I - Orientar os servidores ativos, aposentados e beneficiários de pensão civil, bem como receber e conferir os documentos referentes ao convênio do plano de saúde;

II - Orientar os servidores ativos, aposentados e beneficiários de pensão civil, bem como receber e conferir os relatórios/boletos de planos de saúde, sobre os cálculos de valores devidos de ressarcimento de auxílio saúde;

III - Receber, acompanhar e dar andamento aos processos de adicional de insalubridade e periculosidade.

157. Com a reestruturação, a Progep ficará assim constituída:

I - Pró-Reitor de Gestão de Pessoas

II - Diretoria de Seleção e Desenvolvimento de Pessoas;

III - Diretoria de Atenção à Saúde e Qualidade de Vida

IV - Diretoria de Administração de Pessoal

V - Assessoria de Gestão Estratégica de Pessoas.

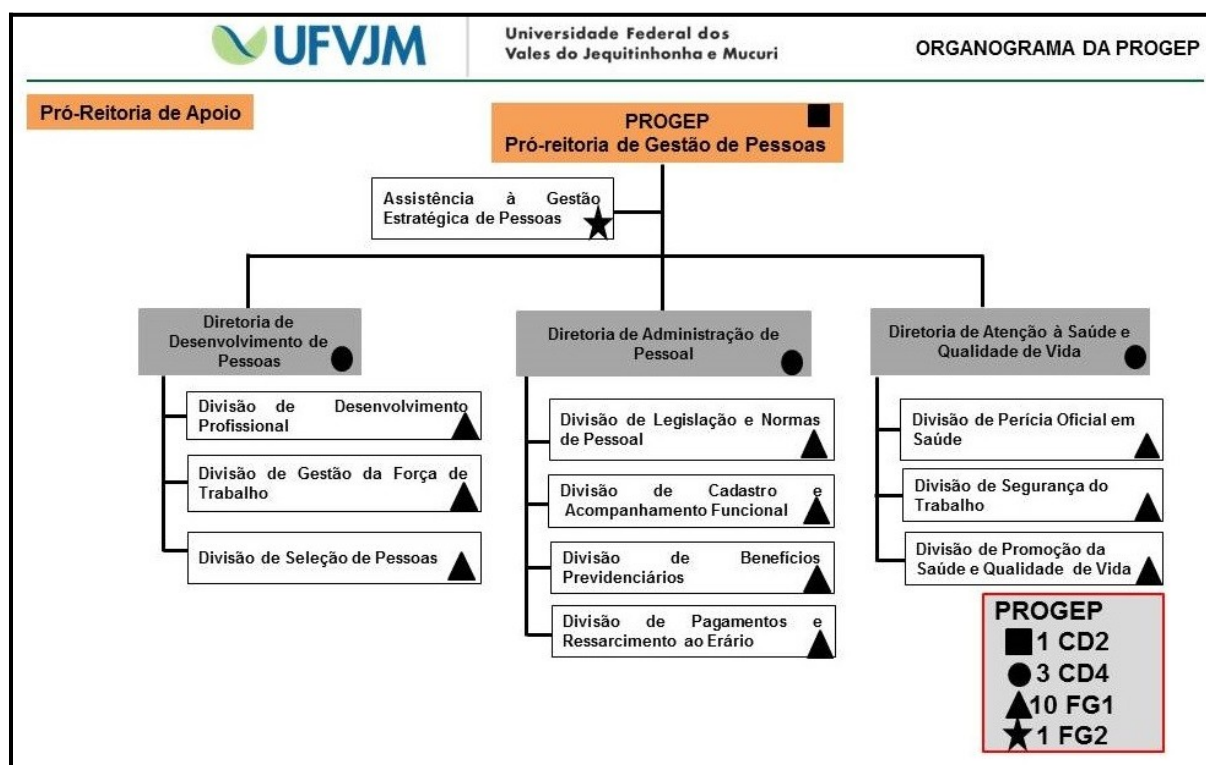


Figura 15. Nova proposta de organograma da Progep.

Quadro 8. Estrutura do órgão Unidade Organizacional da Pró-reitoria de Gestão de Pessoas na situação atual e na proposta de reestruturação.

Unidade Organizacional: Pró-reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEP)			
Situação atual		Proposta de reestruturação	
Unidade Organizacional	Função Comissionada	Órgão Unidade Organizacional	Função Comissionada
1. Pró-Reitor	CD-2	1. Manter Criar Assessoria à Gestão Estratégica de Pessoas	CD-2 FG2
2. Diretor de Seleção e Desenvolvimento de Pessoas	CD-4	2. Transformar em Diretoria de Desenvolvimento de Pessoas	CD-4
2.1. Divisão de Seleção e Controle de Vagas	FG-1	Transformar em Divisão de Gestão da Força de Trabalho	FG-1
2.2. Divisão de Capacitação e Desenvolvimento	FG-2	Transformar em Divisão de Desenvolvimento Profissional	FG-1
2.3. Divisão de Gerenciamento da Informação e Assistência à Saúde		Divisão de Seleção de Pessoas	FG1
Seção de Movimentação de Pessoal	FG-2	Transformar em Divisão da DASA	
2. Diretoria de Administração de Pessoal	CD4	3. Diretoria de Administração de Pessoal	CD4
2.1. Divisão de Legislação e Normas	FG-1	Manter Divisão de Legislação e Normas	FG-1
2.2. Divisão de Cadastro	FG-1	Transformar em Divisão de Cadastro e Acompanhamento	FG-1

PROJETO DE REESTRUTURAÇÃO DAS UNIDADES ORGANIZACIONAIS DA UFVJM

		Funcional	
2.3. Divisão de Aposentadoria e Pensão	FG-1	Divisão de Benefícios Previdenciários	FG1
2.4. Divisão de Arquivo	FG-1	Extintuir	
2.5. Divisão de Pagamentos	FG-1	Divisão de Pagamentos e Ressarcimento ao Erário	FG1
2.6. Seção de Reposição do Erário	FG-1	Extintuir	
3. Divisão de Pessoal - <i>Campus</i> Mucuri	FG-1	Extintuir	
		Diretor de Atenção à Saúde e Qualidade de Vida	CD-4
		Divisão de Perícia Oficial em Saúde	FG1
		Divisão de Segurança do Trabalho	FG1
		Divisão de Promoção da Saúde e Qualidade de Vida	FG1

158. Na situação atual, a Pró-reitoria de Gestão de Pessoal tem um total de 13 funções comissionadas, sendo 1 cargo de direção CD-2 e 2 cargos CD-4; 8 funções gratificadas FG-1 e 2 funções gratificadas FG-2. Com a reestruturação, teremos um total de 15 funções comissionadas, sendo 1 cargo de direção CD-2, 3 cargos de direção CD-4; 10 funções gratificadas FG-1 e 1 função gratificada FG2.