

UNIVERSIDADE FEDERAL DO ABC
SUPERINTENDÊNCIA DE GESTÃO DE PESSOAS

Relatório de Gestão do ano de 2025 – SUGEPE

Santo André
2025

Sumário

Introdução	5
Projeto: Fortalecer o quadro de servidoras e servidores da UFABC.....	5
Concursos e provimento de vagas para as carreiras de docentes e técnicos(as) administrativos(as)	6
Retorno das pessoas servidoras da UFABC com exercício em outros órgãos	7
Utilização de redistribuição para preenchimento de vagas em aberto	7
Parceria com outras IFEs paulistas para aproveitamento de habilitados(as) de concursos públicos dos quais a UFABC não possui concurso aberto	8
Projeto: Mapear as demandas institucionais prioritárias para alocação de cargos no quadro de servidoras e servidores da UFABC.....	8
Projeto: Criar um conjunto de princípios, normativos e diretrizes para orientar as práticas em gestão de pessoas na UFABC	10
Programa de Gestão e Desempenho (PGD)	10
Saúde da pessoa servidora	10
Contratação de pessoal	10
Carreira técnico-administrativa.....	11
Carreira docente.....	11
Acúmulo de cargo na UFABC com outro vínculo externo e conflitos de interesses	12
Brigada de emergência.....	12
Nepotismo	13
Remoção e movimentação de pessoas servidoras	13
Mobilidade funcional	14
Carreiras e desenvolvimento de pessoal	15
Capacitação e qualificação de servidores(as)	16
Despesas com contratação de ações de desenvolvimento	17
Afastamentos para capacitação, pós-graduação/estudo no exterior e pós-doutorado de pessoas servidoras técnico-administrativas	17
Recepção e acolhimento de novas pessoas servidoras	17
Desenvolvimento nas carreiras de pessoas servidoras.....	17
Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal	18
Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação	18
Perspectivas e possíveis ações futuras para carreiras e desenvolvimento de pessoal.....	20
Riscos enfrentados no exercício das atividades e que ameaçam realizações futuras, bem como medidas de mitigação nas questões de carreira e desenvolvimento de pessoal	20
Saúde e segurança do trabalho	22

Treinamentos e capacitações em segurança do trabalho	22
Treinamento de brigada de emergência	23
Treinamentos para manuseio seguro de nitrogênio líquido e substâncias criogênicas	23
Central de serviços	24
Atendimentos de análise de viabilidade técnica (AVT)	24
Atendimentos e entregas de equipamentos de proteção individual (EPI)	24
Análises e investigações de acidentes de trabalho	25
Avaliações, inspeções e pareceres técnicos	25
Laudos técnicos de insalubridade e periculosidade	26
Perspectivas e diretrizes da área de segurança do trabalho para 2026	26
Consolidação do PGRO (Programa de Gerenciamento de Riscos Ocupacionais) e implantação de plano de ação ampliado	27
Informatização dos processos da SEST	27
Aprimoramento das condições de segurança em laboratórios	27
Fortalecimento da brigada de emergência e dos procedimentos de emergência	27
Programas educacionais e de cultura de prevenção	27
Programa de exames médicos periódicos	27
Exames médicos admissionais	28
Equipe multiprofissional em saúde	28
Qualidade de vida	29
Fluxos e processos de saúde	29
Principais resultados e perspectivas para a saúde da pessoa servidora	30
Folha de pagamento e benefícios	33
Concessão de benefícios	33
Assistência à saúde suplementar	33
Assistência pré-escolar	34
Auxílio-transporte	35
Auxílio-alimentação	36
Auxílio-natalidade	37
eSocial	37
Alterações remuneratórias – Medida Provisória nº 1.286/2024 e aceleração de progressão para pessoas servidoras técnico-administrativas	38
Pagamento de retroativos de multiprogressões de docentes	39
Retorno do pagamento de adicional noturno para docentes	39
Acompanhamento funcional	39

Adicional noturno docente – pagamento do adicional a docentes investidos em regime de dedicação exclusiva (DE)	40
SIGRH e ações de saúde e segurança do trabalho – adaptação e customização do sistema	40
Auxílio-transporte conforme nova modalidade de pagamento – adaptação do SIGRH.....	41
Afastamentos de docentes e técnico-administrativos.....	41
Horário especial docente	42
Compensação previdenciária entre regimes	42
Gestão de contratos de docentes visitantes.....	43
Banco de dados documentais de docentes.....	43
Conversão de tempo especial e PcD	43
Flexibilização de jornada	44
Informações orçamentárias	44

Introdução

O ano de 2025 foi extremamente desafiador para a Superintendência de Gestão de Pessoas (SUGEPE), incluindo todas as suas unidades administrativas, com mudanças significativas de legislação de pessoal durante todo o exercício nas carreiras técnica administrativa e docente. Destaca-se, especialmente a publicação da Medida Provisória nº 1.286 de 31 de dezembro de 2024, transformada na Lei nº 15141 de 02 de junho de 2025 com mudanças nas tabelas remuneratórias, progressões funcionais e formas de ingresso, por exemplo de ambas as carreiras. Cabe destacar, também, as mudanças de legislações internas e externas para a realização de concursos públicos e processos seletivos com alterações importantes nas diretrizes dos certames e nas cotas para ingresso no serviço público de pessoas pretas e pardas, PcDs, quilombolas e indígenas que impactaram diretamente o planejamento de concursos públicos e processos seletivos da UFABC em 2025.

Assim, o presente Relatório de Gestão da Superintendência de Gestão de Pessoas traz os principais projetos, ações e resultados alcançados pela SUGEPE no ano de 2025, riscos enfrentados e perspectivas para o ano de 2026, considerando o Plano de Desenvolvimento Institucional da UFABC (PDI) -2024-2033 e tendo como base a Agenda Prioritária da Gestão 2022 – 2026. E, como destacado, explicita, também, como a SUGEPE conseguiu se planejar, articular e executar as ações necessárias para implementação das mudanças de legislação de pessoal ocorridas durante todo o presente ano com impacto direto na vida funcional das pessoas servidoras da Universidade.

Projeto: Fortalecer o quadro de servidoras e servidores da UFABC

Este projeto está presente na Agenda Prioritária da Gestão para o período de 2022 - 2026 com a seguinte descrição: “Fortalecer o quadro de servidoras e servidores da UFABC” por meio das seguintes ações:

- I. Concursos públicos para provimento de vagas docentes e técnico-administrativas.
- II. Retorno de pessoas servidoras ao quadro da UFABC com exercício em outros órgãos.
- III. Redistribuição para preenchimento de vagas do quadro de pessoal da UFABC.
- IV. Parceria com as Instituições Federais de Ensino paulistas para aproveitamento de pessoas habilitadas de certames destas instituições para cargos dos quais a UFABC não possui concurso vigente.

Mesmo sendo uma ação perene de gestão de pessoas, a SUGEPE indicou o ano de 2026 para finalização da realização de balanço das ações realizadas entre 2022 e 2026 com intuito de verificar os resultados alcançados durante o período supracitado e analisar se as estratégias

adotadas estão cumprindo os objetivos institucionais esperados nos termos da Agenda Prioritária da Gestão da Universidade- 2022-2026.

Concursos e provimento de vagas para as carreiras de docentes e técnicos(as) administrativos(as)

Inicialmente é importante mencionar as mudanças de legislação e diretrizes para realização de concursos e processos seletivos que ocorreram durante o ano de 2025 e que impactaram as diretrizes para a realização de certames no âmbito da UFABC.

O Conselho Universitário (ConsUni) da UFABC aprovou a Resolução ConsUni nº 243/2025 de 06/06/2025 que estabeleceu a reserva de 40% das vagas para pessoas negras na carreira do Magistério Superior na Universidade Federal do ABC, estabelecendo um percentual baseado na proporção de pessoas pretas e pardas no Estado de São Paulo, segundo o Censo Demográfico de 2022 e a observada necessidade de promover maior efetividade às políticas afirmativas e de inclusão social na UFABC, em especial no acesso aos cargos efetivos e temporários do magistério superior.

No âmbito do Governo Federal, publicou-se a Lei nº 15.142 de 03/06/2025 que reserva às pessoas pretas e pardas, indígenas e quilombolas o percentual de 30% (trinta por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos e processos seletivos. Em seguida, foram publicados o Decreto nº12.536 de 27/06/2025 que estabelece as regras detalhadas para a reserva de vagas. Foi publicada, também, a Instrução Normativa Conjunta MGI/MIR/MPI Nº 261 de 27/06/2025, elaborada pelo Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos, com os ministérios da Igualdade Racial e dos Povos Indígenas, que disciplina a aplicação da reserva de vagas e dispõe sobre a classificação em caso de inclusão em múltiplas hipóteses de reserva de vagas. Houve mudanças, também, na reserva de cotas PcDs, com a publicação do Decreto nº12.533, de 25/06/2025.

No que tange aos concursos e processos seletivos para contratação de docentes, os editais publicados antes das mudanças de legislação não foram impactados com as novas diretrizes supracitadas. Assim, foi possível a publicação do Edital nº 08/2025, com diversas áreas, com disponibilização de 10 (vagas) para provimento de cargos de docentes efetivos, que está em andamento. Assim, como o Edital nº 10/2025, com a disponibilização de 09 (vagas) para pessoas docentes temporárias, cujo processo encontra-se finalizado.

Houve dificuldades para criar uma metodologia e redação para harmonizar e contemplar todas as previsões dos novos normativos supracitados sobre os concursos públicos. Após o estudo e as deliberações necessárias junto à Reitoria, realizaram-se dois projetos pilotos: a publicação dos Editais: 43/2025 para contratação de pessoas docentes temporárias com a disponibilização de 34 (trinta e quatro vagas) e o Edital nº 44/2025 para contratação de professor visitante sênior com 1(uma) vaga. Ambos os processos estão em andamento. Agora há o mesmo desafio em relação aos concursos públicos para provimento de cargos

docentes. Somente após a conclusão desse trabalho e com a sua aprovação pela Comissão de Vagas de Concursos Docentes da UFABC será possível a abertura de novos editais.

No que tange aos concursos e processos seletivos para a contratação de pessoal técnico administrativo, houve a publicação do Edital nº 16/2025, já encerrado, para a contratação de 3(três) profissionais temporários para atuar como Técnico Especializado em Linguagem de Sinais para o atendimento de alunos e servidores deficientes auditivos vinculados à UFABC. E, também, a publicação do Edital nº 38/2025 para provimento de cargos efetivos da carreira técnica administrativa distribuídos em 18 (dezoito) cargos e 44 (quarenta e quatro) vagas iniciais. A previsão é que as pessoas deste concurso ingressem no início de 2026. Este edital já está em conformidade com as novas diretrizes constantes nos normativos publicados recentemente, já que o processo deste concurso foi realizado durante as mudanças destes normativos.

Em relação aos provimentos, no ano de 2025, 58 (cinquenta e oito) novas pessoas ingressaram no quadro da Universidade, sendo 7 pessoas servidoras da carreira técnica administrativa, 28 pessoas docentes da carreira do magistério superior, 19 pessoas docentes contratadas por tempo de determinado e 4 pessoas técnico-administrativas contratadas por tempo determinado.

Retorno das pessoas servidoras da UFABC com exercício em outros órgãos

A SUGPE, em conjunto com a Reitoria, realizou esforços ao decorrer do ano de 2025 para retorno ao quadro da UFABC de pessoas servidoras movimentadas para outros órgãos, sendo mais uma alternativa para a recomposição do quadro defasado da UFABC.

Com resultado desta ação, durante o ano de 2025, houve o retorno ao quadro da UFABC de 5(cinco) pessoas servidoras, na seguinte conformidade: 2 pessoas servidoras técnico-administrativas que estavam em exercício na Superintendência do Patrimônio da União (SPU), 1 servidora técnico-administrativa que estava cedida na Amazônia Azul Tecnologias de Defesa S.A (Amazul), 01 docente que estava cedida no Ministério da Justiça e Segurança Pública e 01 docente que estava cedido ao Ministério da Fazenda.

Em 2026, o objetivo é continuação desta estratégia, em diálogo com os órgãos onde há pessoas servidoras da UFABC, visando recompor o quadro de docentes e técnico-administrativos.

Utilização de redistribuição para preenchimento de vagas em aberto

Em 2025, o instituto da redistribuição, também, foi utilizado pela SUGEPE como estratégia para fortalecer o quadro de servidores e servidoras de técnicos e docentes da UFABC. Foram 23 (vinte e três) redistribuições efetivadas com objetivo de prover vagas desocupadas na Instituição. Em 2026, a SUGEPE pretende continuar com esta estratégia, visando uma alternativa célere e eficaz de prover cargos estratégicos na UFABC.

Parceria com outras IFEs paulistas para aproveitamento de habilitados(as) de concursos públicos dos quais a UFABC não possui concurso aberto

Em 2025, a UFABC, por meio da SUGEPE, em parceria com outras Instituições Federais de Ensino (IFEs) do estado de São Paulo, conseguiu prover 2(dois) cargos estratégicos para o quadro da Universidade em que a UFABC não possuía concurso vigente, sendo 1(um) provimento de cargo para Analista de Tecnologia de Informação junto à UNIFESP e 1(um) provimento de Médico – Área Psiquiatria junto ao Instituto Federal de São Paulo.

Para 2026, a estratégia é manter a parceria com as IFEs paulistas para provimento de cargos estratégicos e que a UFABC não possui concurso vigente no momento.

Projeto: Mapear as demandas institucionais prioritárias para alocação de cargos no quadro de servidoras e servidores da UFABC

A Agenda Prioritária da Gestão 2022/2026 estabelece como tema gerador o aprofundamento das condições facilitadoras das relações de trabalho na UFABC. Nesse contexto, uma das ações propostas é mapear a demanda represada de vagas no quadro de servidoras e servidores da instituição. Essa ação inclui a atualização contínua do mapeamento da demanda reprimida da força de trabalho e a articulação permanente com o Ministério da Educação (MEC) e Ministério da Gestão e Inovação (MGI) para pleitear novas vagas, contribuindo para o fortalecimento das relações de trabalho e a adequação da força de trabalho às necessidades da Universidade.

Durante o ano de 2025, encaminhou-se ao Ministério da Educação, como vem ocorrendo nos últimos anos, a solicitação da ampliação do Banco de Professor Equivalente (BPEQ) e do Quadro de Referência de Servidores Técnico-Administrativos (QRSTA), conforme indicação cadastrada no Quadro Fixo do Módulo PTA (Postos de Trabalho e Aprendizagem) do SIGEPE (Sistema de Gestão de Pessoas) do Governo Federal. Utilizaram-se, como métricas, as diretrizes do Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) vigente da UFABC que estipula a proporção de 18 (dezoito) por 1 (um) a relação de alunos matriculados nos cursos de graduação e de pós-graduação por docente da Universidade e uma proporção de 15 (quinze) alunos por servidor(a) técnico-administrativo(a).

No âmbito da UFABC, no ano de 2025, dirigentes da SUGPE e da Reitoria utilizaram o espaço das reuniões estratégicas bimestrais e outras reuniões ordinárias e extraordinárias para dialogar e encaminhar sobre mapeamento e priorização de atendimento das demandas de pessoal nas áreas da UFABC.

No âmbito do Governo Federal, houve a excelente notícia sobre a publicação da Portaria MGI/MEC nº 70 de 08/10/2025, que ampliou o quadro de docentes da UFABC em 10 (dez) novos cargos e 50 (cinquenta) novos cargos do quadro da carreira técnica administrativa, sendo 20 vagas para cargos de nível médio (D) e 30 vagas para cargos de nível superior (E).

Em complemento, houve, também, a publicação da Portaria MEC nº 926 de 26/12/2025 que redistribuiu códigos de vagas e cargos do Professor Magistério Superior. Foram distribuídos 16 (dezesseis) novos códigos de vagas pelo MEC, ou seja, além dos 10 cargos constantes da Portaria MGI/MEC nº 70, distribui-se também mais 6 códigos de vagas. Desta forma, com os códigos de vagas distribuídos pelo MEC, a UFABC poderá realizar concursos para provimento destes cargos docentes.

Em relação aos cargos da carreira técnica-administrativa, apesar da ampliação do quadro, o MEC ainda não disponibilizou os códigos de vagas, em consequência, ainda não é possível realizar o provimento destes cargos. Para que o MEC possa distribuir os códigos de vagas, faz-se necessário a regulamentação dos cargos denominados amplos: Técnico em Educação (nível D) e Analista em Educação (nível E) pelo MGI, já que as vagas criadas são para estes cargos. Estes cargos foram criados pela Lei nº 15.141/2025, mas até o presente momento, não houve a regulamentação.

Assim, para o ano de 2026, a expectativa é a regulamentação dos cargos amplos da carreira técnico-administrativa pelo MGI, com a disponibilização dos códigos de vagas, e consequente a realização de concurso público, para iniciar o atendimento das demandas prioritárias das áreas mapeadas pela SUGPE e Reitoria, especialmente em relação aos novos cursos criados. Para o quadro docente, há necessidade, como dito, da finalização da regulamentação sobre as cotas no âmbito da UFABC para a retomada dos concursos docentes, inclusive para o provimento destes novos códigos disponibilizados em 2025.

Importante destacar a publicação da Portaria MEC nº 708 de 17/10/2025 e a Portaria nº 812 de 04/12/2025 que distribuiu cargos comissionados e funções gratificadas para as Universidades Federais. Em 2025, a UFABC foi contemplada com 26 (vinte e seis) cargos comissionados e funções gratificadas, sendo 01(um) CD-2, 03 (três) CD-3, 6(seis) CD-4, 3(três) FG-1 e 13 (treze) FG-2. Após um estudo detalhado da SUGPE e da Reitoria, houve, ainda no final de 2025, a distribuição destes novos cargos e funções para as áreas da UFABC. O objetivo primordial foi adequar a estrutura de gestão da UFABC, com padronização das gratificações às pessoas dirigentes, coordenações de cursos de ingressos e pessoas responsáveis pelas unidades administrativas, fortalecendo a eficiência administrativa e o suporte às atividades acadêmicas. Importante frisar que desde 2012, não havia distribuição

pelo MEC de novos cargos de funções gratificadas para as universidades federais, inclusive para a UFABC. Há expectativa, que para o ano de 2026, após a aprovação do orçamento do Governo Federal, sejam distribuídos, pelo MEC a segunda parcela de cargos e funções já prometidas, finalizando a adequação total da estrutura existente hoje da Universidade.

Projeto: Criar um conjunto de princípios, normativos e diretrizes para orientar as práticas em gestão de pessoas na UFABC

Este projeto foi incorporado na Agenda Prioritária da Gestão para o período de 2025 – 2026. No exercício de 2025, foram realizadas as ações abaixo elencadas.

Programa de Gestão e Desempenho (PGD)

A SUGPE deu continuidade, em 2025, à publicação do conjunto de normas, regramentos manuais, procedimentos, vídeos tutoriais, perguntas frequentes em relação ao PGD para orientar boas práticas de gestão de pessoas para as pessoas servidoras da UFABC. Esses materiais estão disponíveis no site do PGD: <https://www.ufabc.edu.br/pgd>. Alguns desses documentos foram realizados em conjunto com outras áreas como Reitoria, ACI e NTI. Em 2026, pretende-se consolidar cada vez mais o PGD no âmbito da UFABC.

Saúde da pessoa servidora

A SUGPE publicou a Portaria nº 5176, de 31 de julho de 2025, que dispõe sobre os procedimentos de dispensa ao serviço das pessoas servidoras para a realização de exames preventivos de câncer. É uma modalidade de dispensa ao serviço por até 3 (três) dias por ano das pessoas servidoras, regidas pela lei nº 8.112/1990, e das contratadas por tempo determinado, regidas pela Lei nº 8.745/1993, para a realização de exames preventivos contra o câncer, com o intuito de estimular a importância de cuidados preventivos com a própria saúde, considerando o aumento das estatísticas anuais de diagnósticos de câncer no país. Em 2025, já tivemos 15(quinze) pessoas que utilizaram deste direito. A perspectiva, para o ano de 2026, é o aumento deste quantitativo de pessoas, com o intuito de realizarem os exames preventivos de câncer.

Contratação de pessoal

A SUGPE, juntamente com a Reitoria, publicaram a Portaria da Reitoria nº 5444, de 24/11/2025, que estabelece fluxos para provimento de cargo efetivo de Professor(a) Assistente A - Nível I da carreira do Magistério Superior, para realização de processo seletivo simplificado para contratação de Professor(a) Visitante e Professor(a) Visitante Sênior e para a convocação de pessoas docentes aprovadas nos certames da UFABC. O objetivo visa a maior organização e agilidade na contratação de pessoal docente. Em 2026, espera-se realizar um levantamento para que se possa verificar se o objetivo da organização e celeridade das contratações foi atingido por meio deste normativo.

Carreira técnico-administrativa

Com a reestruturação da carreira técnica administrativa trazida especialmente pela Lei nº 15.141 de 02/06/2025, uma das inovações da carreira refere-se à aceleração da progressão por capacitação. Para efetivação desta progressão para as servidoras técnico-administrativas, no âmbito da UFABC, a SUGPE publicou os regramentos e os fluxos necessários para esta concessão por meio da Portaria da SUGPE nº 5432 de 13/11/2025 que regulamenta a concessão da Aceleração da Progressão por Capacitação às pessoas servidoras ocupantes de cargos técnico-administrativos na UFABC. Este trabalho foi realizado, em conjunto, com a Comissão Interna de Supervisão da Carreira dos Cargos Técnicos Administrativos em Educação da UFABC (CIS/UFABC). Importante mencionar, também, a aprovação da Resolução ConsUni nº 249 de 18/09/2025, demandada pela SUGPE, que estabelece as diretrizes para as pessoas servidoras ocupantes de cargos da carreira técnica administrativa sobre o estágio probatório e cria um programa, gerenciado pela SUGPE, para acolher, recepcionar e integrar às pessoas servidoras, bem como, um programa de desenvolvimento inicial com ações de capacitação que os auxiliem na realização das atividades destas pessoas ingressantes disponibilizado pela Escola Nacional de Administração Pública (ENAP).

E, por fim, a aprovação Resolução ConsUni nº 248 de 18/09/2025 que altera a Resolução ConsUni nº 13/2008, demandada pela SUGPE, que regulamenta o Programa de Avaliação de Desempenho das pessoas servidoras da carreira técnica-administrativa. Este normativo traz importantes mudanças para abarcar as novas legislações do Governo Federal sobre o tema, especialmente sobre o período de uma progressão e outra da pessoa servidora, advinda da avaliação de desempenho, que anteriormente eram de 18(dezoito) meses e passou a ser de 12 (doze) meses.

Carreira docente

Sobre a carreira docente, destaca-se a aprovação da Resolução ConsUni nº252, de 26/11/2025, demandada pela Comissão Permanente de Pessoal Docente (CPPD), com apoio da SUGEPE, que dispõe sobre o estabelecimento/aplicação de critérios para avaliação docente com vistas ao acesso à Classe B, com denominação de Professor Adjunto, do quadro permanente da UFABC. Esta resolução beneficia todas as pessoas docentes que se encontravam nesta condição de acesso à Classe B desde 01/01/2025 até a aprovação desta Resolução, com pagamentos retroativos a partir da data do direito à esta condição,

Destaca-se também a publicação da Portaria da SUGEPE nº 5426, de 10/11/2025, que estabelece procedimentos para as revisões das progressões e promoções das pessoas servidoras ocupantes dos cargos da carreira do magistério superior já concedidas no âmbito da Universidade Federal do ABC. Assim, as pessoas docentes poderão solicitar revisões das promoções e progressões já concedidas, com o intuito de que seja corrigido, quando for o caso, seu posicionamento na carreira, com os eventuais ajustes funcionais e financeiros, em decorrência do entendimento consolidado no Parecer nº 00002/2024/CFEDU/SUBCONSU/PGF/AGU, de 19 de setembro de 2024.

Acúmulo de cargo na UFABC com outro vínculo externo e conflitos de interesses

A SUGEPE, por meio da Divisão de Acompanhamento Funcional, para orientar, e para facilitar a compreensão sobre o tema junto às pessoas servidoras sobre a questão de acúmulo de cargos, aprimorou o Manual sobre Acúmulo de cargo na UFABC com outro vínculo externo, inclusive com formato de perguntas e respostas, com itens determinados com base nas contribuições da própria comunidade da UFABC.

Outro assunto complexo e que gera muitas dúvidas às pessoas servidoras é o Conflito de Interesses. Da mesma forma, também, houve o aprimoramento do manual sobre o assunto, com linguagem mais acessível e, também, em formato de perguntas e respostas.

O resultado esperado com o aperfeiçoamento desses manuais é a consolidação das informações e o fortalecimento da transparência junto à comunidade da UFABC, especialmente no que se refere à gestão de acúmulos irregulares e à mitigação de infrações funcionais. Espera-se, ainda, que essas ações contribuam para a conscientização das pessoas servidoras sobre o tema, bem como para a redução da ocorrência de irregularidades e para o aprimoramento das práticas institucionais no futuro.

Brigada de emergência

A SUGPE, por meio da Seção de Engenharia de Segurança do Trabalho (SEST), demandou junto à Reitoria a publicação da Portaria da Reitoria nº 4892, de 16 de abril de 2025, que estabelece a implantação, composição e treinamento da Brigada de Emergência no âmbito da UFABC. A Brigada de Emergência é um grupo de pessoas servidoras capacitadas anualmente para auxiliar na evacuação das edificações da UFABC, colaborando, também, em situações de primeiros socorros. Este normativo interno traz diretrizes importantes para o funcionamento da Brigada de Emergência que possui papel fundamental para que a Universidade obtenha o Auto de Vistoria do Corpo de Bombeiros (AVCB), que é um documento obrigatório emitido pelos Bombeiros que certifica que a UFABC possui as condições de segurança e os equipamentos necessários para prevenir e combater incêndios.

Nepotismo

A SUGPE, durante o exercício de 2025, elaborou a Portaria da SUGPE nº 5228, de 22 de agosto de 2025, para fins de acompanhamento sobre as questões de nepotismo e a designação da Seção de Ingresso e Movimentação de Pessoal, sendo a unidade responsável da SUGPE pela prevenção do nepotismo no âmbito da nomeação de pessoas servidoras para cargos efetivos, nomeação para cargos de direção, designação para função gratificada, função comissionada de coordenação de curso e contratação de pessoal por tempo determinado.

Sobre a contratação de pessoas estagiárias, a SUGPE publicou a Portaria da SUGPE nº 5360, de 14/10/2025, que dispõe sobre regras de prevenção e combate ao nepotismo na seleção e contratação de pessoas para estágio remunerado no âmbito da Universidade Federal do ABC

Remoção e movimentação de pessoas servidoras

Entre os objetivos da SUGPE, conforme previsto no Relatório de Gestão de 2025, estava a elaboração de um normativo com diretrizes sobre a mobilidade funcional na UFABC, com vistas a ampliar a transparência, a clareza dos procedimentos e, especialmente, a criação de condições que favorecessem a mobilidade funcional na Instituição. Nesse sentido, no corrente ano, a SUGPE, em conjunto com a Reitoria, publicou a Portaria da Reitoria nº 4.751, de 24 de fevereiro de 2025. Tal objetivo foi plenamente alcançado em 2025, com resultados expressivos, destacando-se a criação do Banco de Interessados e Interessadas em Remoção, que será detalhado a seguir.

Mobilidade funcional

No Planejamento da Gestão 2022-2026, o Tema Gerador 7 destaca a necessidade de aprofundar as condições facilitadoras das relações de trabalho na UFABC. Entre os objetivos previstos, a Questão 29 aponta para a viabilização de estratégias voltadas à retenção de talentos na Universidade. Nesse sentido, a Diretriz 64 propõe assegurar as condições necessárias para o exercício pleno das atividades das pessoas servidoras, abrangendo aspectos como ambiente, processos e relações de trabalho, de forma a promover um ambiente institucional mais eficaz e acolhedor.

Durante o ano de 2025, além da publicação de portaria sobre movimentação e remoção de pessoas servidoras, como já explicado, houve a criação do Banco de Interessados e Interessadas em Remoção. O Banco é uma ferramenta de gerenciamento e de transparência sobre a mobilidade funcional e é destinado para cadastro de pessoas servidoras com intenção de remoção.

O Banco é um processo perene no qual a SUGPE analisa o cadastro de pessoas servidoras inscritas e buscará viabilizar as remoções considerando:

- I - a existência de necessidades e oportunidades da Administração;
- II - a descrição das atividades típicas do cargo ocupado pela pessoa servidora;
- III - o currículo e as competências da pessoa servidora;
- IV - a manifestação das pessoas dirigentes das grandes áreas após análise técnica da SUGPE que constam nos incisos anteriores.

No ano de 2025, conseguiram-se os seguintes resultados com a implementação do Banco de Interessados e Interessadas em Remoção. Base: 31/12/2025

Total de pessoas servidoras inscritas: 42

Total de pessoas servidoras movimentadas: 11

Fonte: SIMP/SUGPE

Sobre a mobilidade de Funções Gratificadas (FG), FCC (Função de Coordenação de Curso) e CD (Cargos de Direção), incluindo a designação de pessoas substitutas, o consolidado de informações está disposto no Quadro a seguir, totalizando 562(quinientos e sessenta e dois) movimentações para este fim durante o ano de 2025. Em comparação ao ano de 2024, onde houve um total de 390 (trezentos e noventa), há um aumento considerável desta demanda, especialmente com a distribuição de novos cargos e funções ocorridas ainda no final do exercício.

Quadro 1: Designação/Nomeação de funções gratificadas e cargos de direção no ano de 2025

Demanda	Quantidade
Designação Titular FG	66
Designação Substituto FG	81
Designação Substituto Temporário FG	18
Dispensa Titular FG	68
Dispensa Substituto FG	83
Nomeação Titular CD	19
Designação Substituto CD	20
Designação Substituto Temporário CD	3
Exoneração Titular CD	10
Dispensa Substituto CD	13
Designação s/ função	10
Dispensa s/ função	13
Designação Titular FCC	37
Designação Substituto FCC	43
Designação Substituto Temporário FCC	1
Dispensa Titular FCC	35
Dispensa Substituto FCC	42
TOTAL ANO	562

Fonte: SIMP/SUGEPE

A mobilidade funcional na UFABC desempenha um papel fundamental na motivação das pessoas servidoras, permitindo-lhes assumir novas atividades em outras áreas da UFABC, bem como, exercer funções gratificadas, coordenações de cursos, cargos de direção e suas respectivas substituições. Essa prática não apenas possibilita a aquisição de novos conhecimentos e experiências, mas também beneficia a Gestão da Universidade ao contribuir para o alcance de seus objetivos institucionais. Além disso, a mobilidade funcional se apresenta como uma estratégia eficaz para a retenção de talentos no âmbito da UFABC.

Carreiras e desenvolvimento de pessoal

No Planejamento da Gestão 2022-2026, o Tema 67 propõe aprofundar as condições facilitadoras das relações de trabalho na UFABC, destacando a valorização da contribuição de todas as categorias, conforme estabelecido na Questão 27. Para alcançar esse objetivo, a Diretriz 60 busca fortalecer as ações de capacitação das pessoas servidoras, considerando tanto as possibilidades internas quanto externas, promovendo o desenvolvimento contínuo e o reconhecimento do papel fundamental de cada categoria no sucesso institucional.

Capacitação e qualificação de servidores(as)

O Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP) 2025 validou no presente exercício 582 (quinhentos e oitenta e duas) necessidades de desenvolvimento para as pessoas servidoras a serem trabalhadas ao longo do ano.

Durante o ano de 2025, foram registradas 959 (novecentos e cinquenta e nove) participações concluídas em 428 (quatrocentos e vinte e oito) ações de desenvolvimento de curta e média duração, abrangendo 381 (trezentos e oitenta e uma) pessoas servidoras.

Destaca-se que no ano 2025, a SUGPEPE elencou no Plano de Desenvolvimento de Pessoas – PDP, 17 (dezessete) necessidades como “transversais”, cujos temas são relevantes para capacitação de todas as pessoas servidoras, conforme tabela a seguir. Ademais, a SUGPEPE, por meio da Divisão de Carreiras e Desenvolvimento de Pessoal (DCDP) atuou conjuntamente com outras áreas da UFABC promovendo suporte técnico e institucional em seus projetos de capacitação.

Tabela 1 – Necessidades de Desenvolvimento Transversais

Tema Geral (IFS 3)	Recorte do Tema Geral (IFS 3)
Liderança	Gestão de conflitos, desenvolvimento de pessoas, clima organizacional, comunicação eficaz, estratégia e produtividade para impactar a sociedade.
Função Pública	Ambientação de novas pessoas servidoras
Relações de Trabalho no Setor Público	Conhecimento das normativas internas e externas sobre adesão ao PGD e aprendizado no uso dos sistemas estruturantes disponíveis.
Governança e Gestão de Riscos	Noções básicas e aplicação prática para implantação da gestão baseada em riscos
Gestão de Pessoas	Prevenção e intervenção quanto ao assédio e a administração de gestão de conflitos no ambiente de trabalho
Governo e Transformação Digital	Conhecimento e utilização dos sistemas estruturantes governamentais e internos da UFABC.
Cidadania	Formação e Capacitação em Brigada de Incêndio.
Gestão da Informação e do Conhecimento	Proteção de dados no serviço público - Lei Geral de Proteção de Dados
Transparência, Controle e Participação	Direito administrativo sancionador
Combate à Corrupção	Direito administrativo
Modernização e Desburocratização	Organização da administração pública federal
Ética no Setor Público	Integridade e ética no serviço público
Governo e Transformação Digital	Letramento digital
Políticas Públicas	Políticas públicas e desenvolvimento nacional
Estado e Governo	Organização do Estado Democrático de Direito no País
Comunicação Institucional	Gestão do conhecimento e da comunicação
Cidadania	Inclusão e acessibilidade - Leitura e transcrição

Fonte: DCDP/SUGPEPE

Despesas com contratação de ações de desenvolvimento

No exercício de 2025, 09 (nove) ações de desenvolvimento foram contratadas no âmbito da UFABC com recursos orçamentários para fins de ação de desenvolvimento, no valor total de R\$ 129.723,40, totalizando 41 (quarenta e uma) participações de pessoas servidoras.

Afastamentos para capacitação, pós-graduação/estudo no exterior e pós-doutorado de pessoas servidoras técnico-administrativas

Durante o ano de 2025, a SUGPE concedeu de 197 (cento e noventa e sete) licenças para capacitação, 13 (treze) afastamentos para pós-graduação stricto sensu (no Brasil e exterior), 01(um) afastamento para pós-doutorado e 03 (três) afastamentos para estudos no exterior de pessoas servidoras técnicas-administrativas. Adicionalmente, 12 (doze) pessoas servidoras técnicas-administrativas participaram de programas de pós-graduação stricto sensu simultaneamente ao exercício de suas funções, como parte das ações de desenvolvimento em serviço.

Recepção e acolhimento de novas pessoas servidoras

Em 2025, a SUGPE implementou o Programa de Recepção Acolhimento e Integração de novas pessoas servidoras docentes e técnica-administrativas ingressantes de concurso público e que vieram, também, redistribuídas para a UFABC. Este programa possui como objetivo, a apresentação e o funcionamento da UFABC, direitos e deveres da pessoa servidora, o conhecimento inicial das áreas da Universidade, questões de gestão de pessoas e estágio probatório, entre outros assuntos essenciais no início da trajetória profissional na Universidade. Durante o ano de 2025, 18(dezoito) pessoas servidoras participaram deste programa.

No ano de 2026, com a expectativa de finalização de concursos, especialmente o concurso para cargos técnico-administrativos, a expectativa da SUGPE é a participação de mais pessoas servidoras ingressantes neste importante Programa.

Desenvolvimento nas carreiras de pessoas servidoras

No que cabe ao desenvolvimento da carreira de pessoas servidoras, houve as seguintes alterações, em virtude da publicação da Lei nº 15.141, de 2 de junho de 2025, que dentre outros assuntos, reestruturou as carreiras docentes e técnica-administrativa em 2025.

A Lei nº 15.141, de 2 de junho de 2025, promoveu alterações e atualizações relevantes na organização das carreiras do serviço público federal, incluindo o Magistério Federal e os

Cargos Técnico-Administrativos em Educação. As disposições analisadas a seguir possui impacto direto na gestão de pessoas das Instituições Federais de Ensino, em especial no que se refere aos critérios de ingresso, progressão, promoção, avaliação de desempenho e desenvolvimento profissional.

Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal

A legislação dispõe sobre a reestruturação do Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal, consolidando e atualizando normas anteriormente vigentes.

Destacam-se os seguintes pontos:

- Estrutura da carreira: a carreira do Magistério Federal passa a ser organizada em classes, com progressão estruturada em níveis, mantendo a correspondência entre classes e denominações acadêmicas (Professor Assistente, Adjunto, Associado e Titular).
- Ingresso: o ingresso na carreira ocorre exclusivamente por meio de concurso público de provas ou de provas e títulos, sempre no primeiro nível da classe inicial, observados os requisitos legais de titulação.
- Progressão e promoção: a evolução funcional na carreira docente está condicionada ao cumprimento de interstícios mínimos, à avaliação de desempenho e ao atendimento dos requisitos de titulação e qualificação acadêmica, conforme a classe pretendida.
- Acesso à classe de Professor Titular: a promoção à classe final da carreira exige, entre outros critérios, a posse do título de doutor, aprovação em avaliação de desempenho e apresentação de memorial acadêmico, contemplando atividades de ensino, pesquisa, extensão e gestão.
- Atualização dos anexos: a lei promove a atualização dos anexos que tratam da estrutura de classes, níveis e referências remuneratórias, contribuindo para maior clareza e padronização na gestão da carreira docente.

De forma geral, reforça-se a valorização da qualificação acadêmica, da avaliação de desempenho e da progressão estruturada como eixos centrais da carreira do Magistério Federal.

Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação

As recentes legislações publicadas tratam da reorganização do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, com foco na atualização da estrutura dos cargos, padrões de vencimento e mecanismos de desenvolvimento profissional.

Os principais aspectos são:

- Organização da carreira: os cargos técnico-administrativos permanecem organizados em níveis de classificação, conforme a legislação específica da carreira, com ajustes na estrutura interna e nos padrões de vencimento.
- Padrões de vencimento: a lei estabelece nova organização dos padrões de vencimento, ampliando e reorganizando as referências, com vigência a partir de 2025, o que impacta diretamente o enquadramento funcional e remuneratório das pessoas servidoras.
- Cargos integrantes: o plano abrange cargos típicos das Instituições Federais de Ensino, incluindo funções de apoio técnico, administrativo e de gestão, essenciais ao funcionamento das atividades acadêmicas e administrativas e criam os cargos denominados “amplos”, ainda com necessidade de regulamentação específica.
- Progressão e desenvolvimento: são reafirmados os mecanismos de progressão por mérito e por capacitação, fortalecendo a política de desenvolvimento profissional e a vinculação entre qualificação, desempenho e evolução na carreira.

Desta forma, contribui-se para maior racionalidade e transparência na gestão da carreira dos cargos técnico-administrativos em educação, alinhando estrutura remuneratória e desenvolvimento profissional.

Estas alterações apresentam impactos relevantes para a gestão de carreiras na SUGEPE, destacando-se:

- a necessidade de adequação dos normativos internos e fluxos administrativos relacionados à progressão e promoção funcional de ambas as categorias;
- o fortalecimento da avaliação de desempenho como instrumento central para a evolução na carreira;
- a valorização da qualificação e da capacitação contínua de pessoas docentes e técnica-administrativas;
- a ampliação da clareza institucional quanto à estrutura de classes, níveis e padrões de vencimento.

Nesse contexto, a atuação da SUGEPE por meio, da Divisão de Carreiras e Desenvolvimento de Pessoal, foi fundamental, ao decorrer do ano de 2025, para orientar a comunidade universitária, assegurar a correta aplicação da legislação e promover políticas de desenvolvimento alinhadas às diretrizes legais vigentes.

O quadro a seguir apresenta os dados referentes à concessão de progressões e promoções funcionais, bem como os incentivos à qualificação concedidos em 2025, para as categorias

docente e técnico-administrativa, já com os impactos advindos das novas legislações, o que aumentou o consideravelmente o número destas concessões durante o ano de 2025.

Quadro 2 – Progressões, promoções e incentivos à qualificação concedidos durante o ano de 2025.

Categoria		Concessões
Docente	Multiprogressão	09
Docente	Progressão na Carreira	173
Docente	Promoção na Carreira	69
Técnico-administrativo	Incentivo à Qualificação	55
Técnico-administrativo	Aceleração da Progressão por Capacitação	675
Técnico-administrativo	Progressão por Mérito	766
TOTAL		1747

Fonte: DCDP/SUGEPE

Perspectivas e possíveis ações futuras para carreiras e desenvolvimento de pessoal

Com base nas principais necessidades identificadas no Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP), alinhado ao Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) 2024-2033, a SUGEPE planeja, para o ano de 2026, fomentar ações de desenvolvimento organizadas por meio do Programa de Multiplicadores, no qual pessoas servidoras atuarão como disseminadores de conhecimento, fortalecendo a capacitação interna e a troca de experiências.

Atendendo à Lei nº 14.540/2023, que institui o Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual e demais Crimes contra a Dignidade Sexual e à Violência Sexual no âmbito da administração pública, a SUGEPE precisa continuar a acompanhar, durante o ano de 2026, o cumprimento das metas estabelecidas, no que tange às ações de desenvolvimento para pessoas servidoras sobre o tema, prevista no Plano de prevenção e enfrentamento dos assédios e das Discriminações no âmbito da UFABC.

Essas iniciativas visam fortalecer o desenvolvimento humano e institucional, promovendo um ambiente de trabalho mais inclusivo, ético e comprometido com o bem-estar de todas as pessoas.

Riscos enfrentados no exercício das atividades e que ameaçam realizações futuras, bem como medidas de mitigação nas questões de carreira e desenvolvimento de pessoal

No exercício atual, foram identificados pela SUGEPE riscos significativos que impactam tanto a execução das ações planejadas quanto as perspectivas futuras no que tange às carreiras e desenvolvimento de pessoal. A seguir, apresentam-se os principais riscos enfrentados, suas implicações e estratégias de mitigação:

a. Disponibilidade Orçamentária

- Descrição do Risco: Limitações orçamentárias comprometem a execução plena das ações de desenvolvimento previstas no Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP), incluindo capacitações e projetos estruturantes.
- Impactos: Redução no alcance e na qualidade das capacitações oferecidas, adiamento de projetos estratégicos e dificuldade em cumprir metas institucionais.
- Mitigação:
 - o Priorização de ações essenciais no PDP com base em impacto estratégico.
 - o Monitoramento contínuo do orçamento e ajuste dinâmico das ações previstas.

b. Adesão das Pessoas Servidoras às Capacitações Ofertadas

- Descrição do Risco: Baixa participação das pessoas servidoras nas capacitações ofertadas pode comprometer a eficácia das ações planejadas e os objetivos de desenvolvimento institucional.
- Impactos: Subutilização de recursos destinados à capacitação, manutenção de lacunas de conhecimento e menor impacto na produtividade organizacional.
- Mitigação:
 - o Divulgação ampla e estratégica das capacitações, destacando sua relevância e benefícios diretos às pessoas servidoras.
 - o Personalização das ofertas de capacitação com base em levantamentos de interesse e necessidades reais.
 - o Incentivos para participação, como reconhecimento institucional e progressões funcionais associadas às capacitações.

3. Falta de Pessoas Servidoras na Divisão de Carreiras e Desenvolvimento de Pessoal para Implementar os Projetos

- Descrição do Risco: Insuficiência de pessoal na Divisão responsável pela implementação dos projetos compromete prazos e qualidade das entregas previstas.

- Impactos: Sobrecarga da equipe existente, atraso na execução dos projetos e dificuldade em atender às demandas institucionais.
- Mitigação:
 - o Reforço da equipe por meio de redistribuição de pessoas servidoras ou novos concursos.
 - o Automatização de processos e utilização de tecnologias para otimizar o trabalho da equipe.
 - o Priorizar ações de maior impacto estratégico, garantindo que as pessoas da equipe disponíveis sejam alocadas de forma eficiente.

A adoção dessas estratégias de mitigação é essencial para minimizar os riscos e assegurar que as realizações futuras sejam alcançadas, promovendo a continuidade do desenvolvimento institucional e o fortalecimento das capacidades organizacionais.

Saúde e segurança do trabalho

No contexto do Planejamento da Gestão 2022-2026, o Tema 67 busca aprofundar as condições facilitadoras das relações de trabalho na UFABC. A Questão 29, que trata da viabilização de estratégias para a retenção de talentos, se alinha a essa proposta, enquanto a Diretriz 64 foca em garantir as condições necessárias para o exercício das atividades dos servidores, abrangendo aspectos como ambiente, processos e relações de trabalho. Essas

ações visam promover um ambiente mais favorável ao desempenho das pessoas servidoras e à continuidade do desenvolvimento institucional. Assim, a saúde e segurança do trabalho da pessoa servidora enquadram neste tópico.

No que tange à segurança do trabalho, a atuação da Seção de Engenharia de Segurança do Trabalho (SEST) no ano de 2025 esteve pautada nos princípios da prevenção, da melhoria contínua e da conformidade com os normativos legais, especialmente as Normas Regulamentadoras (NRs) do Ministério do Trabalho e Previdência, as diretrizes do Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor (SIASS) e os instrumentos de governança interna da UFABC.

Treinamentos e capacitações em segurança do trabalho

Em 2025, a SEST ampliou suas ações de capacitação, com foco na disseminação de práticas seguras, no fortalecimento da cultura preventiva e no desenvolvimento das competências necessárias para a execução das atividades laborais de forma segura nos campi da

Universidade Federal do ABC (UFABC). As iniciativas envolveram pessoas servidoras técnico-administrativas e docentes alinhando-se às diretrizes institucionais e às Normas Regulamentadoras vigentes.

Treinamento de brigada de emergência

Durante o exercício de 2025, foi concluído o processo de contratação de empresa especializada para a realização dos treinamentos teóricos e práticos destinados à formação da Brigada de Emergência da UFABC. A primeira turma, composta por 32(trinta e dois) pessoas servidoras brigadistas, recebeu capacitação em prevenção e combate a incêndios, primeiros socorros, técnicas de abandono de área e resposta a emergências internas. Para 2026, estão previstas cinco novas turmas de 30 pessoas servidoras, garantindo a ampliação da cobertura de brigadistas em todos os setores e turnos da universidade.



Centro de Treinamento – Turma 1 (Dezembro 2025). Fonte: SEST/SUGEPE

Treinamentos para manuseio seguro de nitrogênio líquido e substâncias criogênicas

Em razão dos riscos associados ao uso de agentes criogênicos em laboratórios, a SEST realizou treinamentos específicos voltados às pessoas usuárias envolvidas no manuseio de nitrogênio líquido e de outras substâncias criogênicas.

Essas capacitações contribuíram para a mitigação dos riscos ocupacionais e para o aprimoramento das práticas de segurança nos ambientes laboratoriais.

Para 2026, está prevista a realização de treinamentos periódicos junto à comunidade universitária em parceria com o setor da Central Experimental Multiusuário (CEM) da Pró-Reitoria de Pesquisa, com foco na conscientização sobre os riscos e na adoção das melhores práticas para o trabalho seguro com substâncias criogênicas.

Central de serviços

Atendimentos de análise de viabilidade técnica (AVT)

Durante o ano de 2025, a SEST respondeu e atendeu a 127 (cento e vinte) chamados relacionados a solicitações de Análise de Viabilidade Técnica, conforme registrado no relatório da Central de Serviços da UFABC.

Todos os chamados foram devidamente atendidos, com a realização das respectivas análises técnicas e avaliações de segurança do trabalho, não havendo demanda reprimida referente aos chamados de análise de viabilidade técnica registrados na Central de Serviços.

A perspectiva da SEST para 2026 é continuar atendendo 100% dos chamados de análise de viabilidade técnica, considerando aspectos como a disponibilidade de recursos, capacidade tecnológica, requisitos técnicos, compatibilidade com normas e regulamentos, entre outros. Ao realizar o estudo de viabilidade técnica, é possível identificar antecipadamente possíveis obstáculos e desafios em relação à segurança do trabalho que podem surgir ao longo da atividade, permitindo a implementação de medidas preventivas e a adoção de soluções adequadas visando à segurança da comunidade acadêmica.

Atendimentos e entregas de equipamentos de proteção individual (EPI)

Durante o ano de 2025, a SEST respondeu e atendeu a 170 (cento e setenta) chamados relacionados a solicitações de Equipamentos de Proteção Individual (EPI) às pessoas servidoras, conforme registros da Central de Serviços. As entregas foram realizadas em conformidade com a Norma Regulamentadora nº 06 (NR-06), com fornecimento dos EPIs adequados aos riscos identificados, orientação às pessoas servidoras quanto ao uso correto

e aos cuidados de conservação, bem como o devido registro em ficha específica de EPI para fins de controle e acompanhamento pela SEST.

Análises e investigações de acidentes de trabalho

Durante o ano de 2025, a SEST realizou a investigação de 6 (seis) ocorrências relacionadas à saúde e segurança do trabalho, incluindo acidente de trajeto, acidentes típicos e suspeitas de casos de doença ocupacional. Em todos os casos, foram emitidas e implementadas recomendações técnicas com foco na prevenção de recorrências e na promoção da proteção e segurança das pessoas servidoras.

Para 2026, a meta da SEST é alcançar o índice de acidente mínimo, por meio de uma atuação preventiva voltada à eliminação da ocorrência de acidentes de trabalho nas dependências da Universidade, bem como de acidentes de trajeto. Essa meta será perseguida com a realização de capacitações periódicas, diálogos de segurança e ações educativas contínuas, visando ao fortalecimento de uma cultura de prevenção em toda a comunidade acadêmica.

Avaliações, inspeções e pareceres técnicos

Em 2025, a SEST realizou 22 (vinte e duas) inspeções técnicas em diversos ambientes da universidade, com o objetivo de avaliar atividades e condições de risco, bem como propor recomendações de segurança do trabalho, visando à prevenção de acidentes e à melhoria das condições laborais.

Quadro 3 – Avaliações, Inspeções e Pareceres Técnicos em 2025

T _r	RIST Nº	T _r	Escopo da Inspeção	Local da Inspeção
01/2025		Áreas comuns de circulação		Campus Santo André
02/2025		Movimentação de reservatórios de nitrogênio líquido (abastecidos) para caçamba dos ve		Campus Santo André
03/2025		Uniformes e EPIs da equipe de transporte de materiais da terceirizada (RCA)		Campus Santo André
04/2025		Condições sanitárias e de segurança - Bloco K (roedores)		Bloco K - Campus Santo André
05/2025		Condições de segurança - Bloco K (nitrogênio líquido, cilindros de gases e roedores)		Bloco K - Campus Santo André
06/2025		Situação de risco em limpeza de área técnica (poço elevador)		Bloco A - Campus Santo André
07/2025		Sistema de Proteção contra Incêndio - Unidade Tamanduatey		Unidade Tamanduatehy
08/2025		Vistoria Corpo de Bombeiros		Bloco A - Campus Santo André
09/2025		Transporte interno de Nitrogênio Líquido - SA		Bloco A - T1 - Campus Santo André
10/2025		Carga e Descarga de Veículo		Bloco L - Campus Santo André
11/2025		Depósito de reagentes do 4º andar da Torre III		Bloco A - Campus Santo André
12/2025		Capela de exaustão em bancada do Laboratório L-408-3		Bloco A - Campus Santo André
13/2025		Capela de exaustão do Laboratório L-507-L		Bloco L - Campus Santo André
14/2025		Galpão / almoxarifado		Campus Santo André
15/2025		Bloco L - subsolo - instalação de central de gases		Bloco L - Campus Santo André
16/2025		Central de gases existente com cilindro sem sinalização e com inflamáveis.		Bloco L - Campus Santo André
17/2025		Instalação de sistema de combate a incêndio.		Bloco A - Campus Santo André
18/2025		Aferição dos sistemas de exaustão (capelas) dos laboratórios didáticos úmidos de SBC		Bloco Alpha 1 - Campus SBC
19/2025		Medição de ruído do sistema de ensino micro turbojato		Bloco Ômega - Campus SBC
20/2025		Incêndo no caminhão de coleta de resíduos		Área de descarte
21/2025		Princípio de incêndio		Piso Vermelho / Rocket
22/2025		Inspeção de segurança - condições de laboratório		Bloco B - 2º a. Lab. 204

Fonte:SEST/SUGEPE

Laudos técnicos de insalubridade e periculosidade

Em 2025, a SEST realizou 6(seis) perícias técnicas administrativas e 3 (três) perícias judiciais (assistência técnica) para avaliar solicitações de adicional ocupacional de insalubridade com a elaboração dos respectivos laudos técnicos.

A perspectiva para 2026 é atender a todas as solicitações realizadas para as demandas desta natureza com a emissão dos respectivos laudos técnicos de insalubridade e periculosidade por profissional legalmente habilitado.

Perspectivas e diretrizes da área de segurança do trabalho para 2026

A SEST definiu como prioridades estratégicas para o ano de 2026:

Consolidação do PGRO (Programa de Gerenciamento de Riscos Ocupacionais) e implantação de plano de ação ampliado

- Ampliação da integração do PGRO com os sistemas internos de gestão;
- Desenvolvimento de indicadores institucionais de segurança do trabalho.

Informatização dos processos da SEST

- Criação de processo digital para registro de inspeções, laudos e avaliações ambientais;
- Digitalização dos fluxos de insalubridade, Perfil Profissiográfico Previdenciário (PPP), Laudo Técnico das Condições Ambientais de Trabalho (LTCAT), solicitações de avaliação e laudos.

Aprimoramento das condições de segurança em laboratórios

- Revisão e padronização de POPs (Procedimento Operacional Padrão) e protocolos de segurança;
- Ampliação das avaliações de agentes químicos e biológicos.

Fortalecimento da brigada de emergência e dos procedimentos de emergência

- Ampliação do número de brigadistas e aprimoramento dos treinamentos práticos;
- Desenvolvimento de simulados de emergência e análises de cenários críticos.

Programas educacionais e de cultura de prevenção

- Realização de campanhas contínuas de cultura de segurança;
- Desenvolvimento de trilhas de capacitação on-line.

Programa de exames médicos periódicos

Em 2025, a SUGEPE, por meio da Divisão de Saúde e Qualidade de Vida (DSQV), retomou o Programa de Exames Médicos Periódicos para as pessoas servidoras da UFABC. É uma importante ação voltada à promoção, prevenção e monitoramento da saúde ocupacional das pessoas servidoras.

A partir deste novo ciclo, o serviço será executado pela GEAP Saúde, instituição reconhecida por sua ampla experiência na realização de programas de saúde do servidor público federal, em parceria com diversos órgãos da Administração Pública.

A DSQV como parte do preparo para o retorno deste momento, teve o reforço de sua equipe técnica e a incorporação de novos(as) profissionais, de modo a garantir a qualidade, a continuidade e a efetividade deste importante processo de cuidado à saúde.

No ano de 2025, realizou-se um piloto com a equipe da SUGEPE, com 18 (dezoito) pessoas que concluíram todas as etapas dos exames médicos periódicos, inclusive com a emissão do Atestado de Saúde Ocupacional (ASO).

A perspectiva, para o ano de 2026, é realizar os exames médicos periódicos com as demais áreas da UFABC, e assim, além de atender à legislação, realizar a promoção e prevenção à saúde das pessoas servidoras da Universidade.

Exames médicos admissionais

Foi inserido no quadro técnico da DSQV através de remoção interna, um novo profissional que atuou na realização de exames médicos admissionais durante o ano e que irá colaborar, também, para a realização dos exames médicos periódicos para o próximo ano. Foram realizados 56 (cinquenta e seis) atendimentos de exames admissionais de pessoas servidoras da UFABC e eventualmente de pessoas externas que realizaram o procedimento em trânsito, sobretudo por demanda do Concurso Nacional Unificado (CNU).

Para 2026, com a expectativa de ingresso de novas pessoas na UFABC, em virtude dos concursos em andamento, é expandir este número de admissionais, especialmente, com a inclusão de mais um profissional na equipe.

Equipe multiprofissional em saúde

Em relação à equipe multiprofissional de saúde da DSQV, foi incorporada à equipe uma profissional uma técnica em enfermagem, através de remoção interna. No total, foram realizados 148 (cento e quarenta e oito) atendimentos pela equipe multiprofissional, contabilizando-se os atendimentos realizados pelas seguintes profissionais: enfermeira, técnica de enfermagem, assistente social e médica do trabalho, referentes ao

acompanhamento de pessoas servidoras PcDs, com demandas biopsicossociais, em processo de retorno ao trabalho, em afastamento por licenças médicas extensas, em processo de avaliação de capacidade laborativa, em investigação de acidentes de trabalho e avaliações para inclusão e permanência de pessoas servidoras no Programa de Gestão e Desempenho (PGD) em regime de teletrabalho integral.

Para 2026, a expectativa é que a equipe multiprofissional seja reforçada com outros profissionais indispensáveis para o atendimento das pessoas servidoras, especialmente com uma pessoa psicóloga e fisioterapeuta, pois há lacunas atualmente nos atendimentos com a necessidade destes profissionais.

Qualidade de vida

A DSQV desenvolve um programa de parcerias junto a instituições na área de educação, que conta atualmente com 9(nove) instituições de ensino cadastradas ofertando diferentes descontos para servidores e seus dependentes conforme link: <https://www.ufabc.edu.br/servidor/portal-do-servidor/programa-de-parcerias>.

Em relação à parceria realizada com o SESC, houve a adesão de 197(cento e noventa e sete) pessoas servidoras na modalidade de credencial MIS (Matrícula de Interesse Social), que oportuniza o acesso de pessoas servidoras e seus dependentes a todos os serviços e atividades ofertadas por esta instituição.

Foram realizadas ainda atividades através de parcerias internas e externas para promoção de saúde e qualidade de vida, não só para pessoas servidoras como para toda a comunidade acadêmica, a exemplo da campanha realizada no mês de fevereiro em parceria com a Assefaz, para aferição de pressão arterial, realização de testes de bioimpedância, avaliações antropométricas, testes de glicemia e dinâmicas coletivas. No mês de outubro, foi realizada uma campanha em parceria com a Qualicorp para medição de glicemia, aferição de pressão arterial, realização de avaliações de bioimpedância e testes de acuidade visual.

As atividades relacionadas ao âmbito da qualidade de vida desenvolvidas com parcerias internas foram realizadas com equipes da Pró Reitoria de Assuntos Comunitários e Políticas Afirmativas (PROAP), sendo no mês de maio junto à equipe do Bem-Viver através de atividades nos campus de Santo André e São Bernardo do Campo, relacionadas à saúde mental e a luta antimanicomial e no mês de outubro em parceria com a equipe de saúde da PROAP, foi realizada a campanha de prevenção de câncer de mama - outubro rosa, que contou ainda com a parceria da equipe do laboratório de Biotecnologia da UFABC.

Fluxos e processos de saúde

A DSQV realizou a atualização do manual de inspeção médica das pessoas candidatas, que antecede a posse em cargo público e a criação do manual de exames médicos periódicos, a fim de melhor normatizar tais procedimentos e dar suporte a pessoas servidoras quanto aos procedimentos realizados no âmbito dos exames periódicos.

Além disso, foi estabelecido o fluxo de mapeamento de risco para os exames admissionais e periódicos, em parceria com a SEST, a fim de qualificar as avaliações realizadas pela medicina do trabalho.

Como já dito, a DSQV implementou na UFABC neste ano uma modalidade de afastamento para realização de exames preventivos de câncer, que prevê a possibilidade da dispensa de até três dias por ano para realização desses exames preventivos, procedimento cuja formulação e implementação foi realizada ativamente pela equipe da DSQV exigindo a edição de ato normativo, material explicativo sobre os procedimentos, divulgação e campanhas de incentivo à prevenção contra o câncer.

Em relação à necessidade de definir e aprimorar alguns procedimentos internos da DSQV, a equipe criou, coletivamente, os procedimentos operacionais padrões da aposentadoria especial de PcDs, avaliação de capacidade laborativa, horário especial para pessoas servidoras e dependentes com deficiência, restrição laboral e aposentadoria por incapacidade permanente, estando em processo de aprimoramento o procedimento operacional relacionado à readaptação, com base em recentes alterações normativas. Tais procedimentos operacionais padrões possibilitaram que tais requerimentos fossem protocolados e tramitados junto ao sistema SIPAC para maior transparência dos processos.

Além disso, a DSQV realizou o aprimoramento do fluxo de análise de atestados para afastamentos de pessoas servidores para cuidados familiares, a fim de simplificá-lo e torná-lo mais eficiente.

A fim de atender às necessidades de suporte de uma servidora PcD, A DSQV realizou a criação e o acompanhamento de uma de escala de prestação deste suporte contemplando pessoas servidoras desta Divisão e da PROAP.

Principais resultados e perspectivas para a saúde da pessoa servidora

A DSQV realizou um diagnóstico dos afastamentos de saúde das pessoas servidoras, para subsidiar ações futuras de atenção à saúde física e mental das pessoas servidoras, atuando sobre os determinantes mais significativos quanto ao adoecimento de pessoas servidoras e sobre ações de promoção à saúde. Levantamentos e estudos como estes são fundamentais para subsidiar o estabelecimento de princípios, diretrizes e ações para promoção da saúde tanto mental quanto física de servidoras e servidores, conforme o Plano de Desenvolvimento Institucional da UFABC 2024-2033.

Mediante a inserção do médico e da técnica de enfermagem na equipe multiprofissional, que se juntam à médica do trabalho, assistente social e enfermeira, a DSQV pôde constituir sua equipe multiprofissional para realizar atendimentos às pessoas servidoras e acompanhamentos aos casos mais complexos, ampliando sua capacidade de atendimento das pessoas servidoras e auxiliando na qualificação das análises médico periciais.

Os exames periódicos são fundamentais para o acompanhamento da vida laboral das pessoas servidoras e avaliação das medidas de segurança quanto à efetividade na prevenção de doenças e acidentes relacionados ao trabalho, podendo se tornar importante ferramenta de subsídio para elaboração de uma Política de Segurança e Saúde no Trabalho e de Prevenção de Riscos Ocupacionais, em conjunto com outros setores como a SEST e a PROAP, conforme prevê o PDI.

As parcerias proporcionam capacitação nas diversas áreas do conhecimento tanto para pessoas servidoras quanto aos seus dependentes.

O recurso de junta médica por teleconferência proporcionou mais organização e produtividade além de possibilitar parcerias com médicas e médicos de outras universidades.

Para 2026, há perspectivas das seguintes ações em relação à saúde da pessoa servidora:

- Manter e ampliar o estudo a respeito de absenteísmo laboral, fatores de saúde e adoecimento no trabalho;
- Divulgação e realização continuada dos exames periódicos para as pessoas servidoras;
- Dar continuidade ao programa de parcerias com várias instituições de ensino, visando à ampliação do número de parceiros;
- Manter a realização das perícias e juntas médicas das pessoas servidoras ou dependentes;
- Dar continuidade à realização de ações de promoção de saúde e qualidade de vida com a colaboração de parcerias internas e externas;
- Implantação no protocolo sobre a caracterização de PCDs via sistema SIPAC para aposentadoria das pessoas servidoras e ao aprimoramento da realização das avaliações multiprofissionais da deficiência, através da programação de novas formações para a equipe técnica da DSQV;
- Estruturar um fluxo de trabalho da equipe, contemplando intervenções técnicas para acompanhamentos de pessoas servidoras com longo período de afastamento quanto à sua reinserção no trabalho no momento oportuno e para análise de sua capacidade laborativa, se necessário, bem como os acompanhamentos de pessoas servidoras que se encontram afastados a mais de 15 dias para acompanhamento de familiares para suporte em relação às suas demandas, além de avaliar a possibilidade de acompanhamento e intervenção em situações de avaliações negativas de estágio

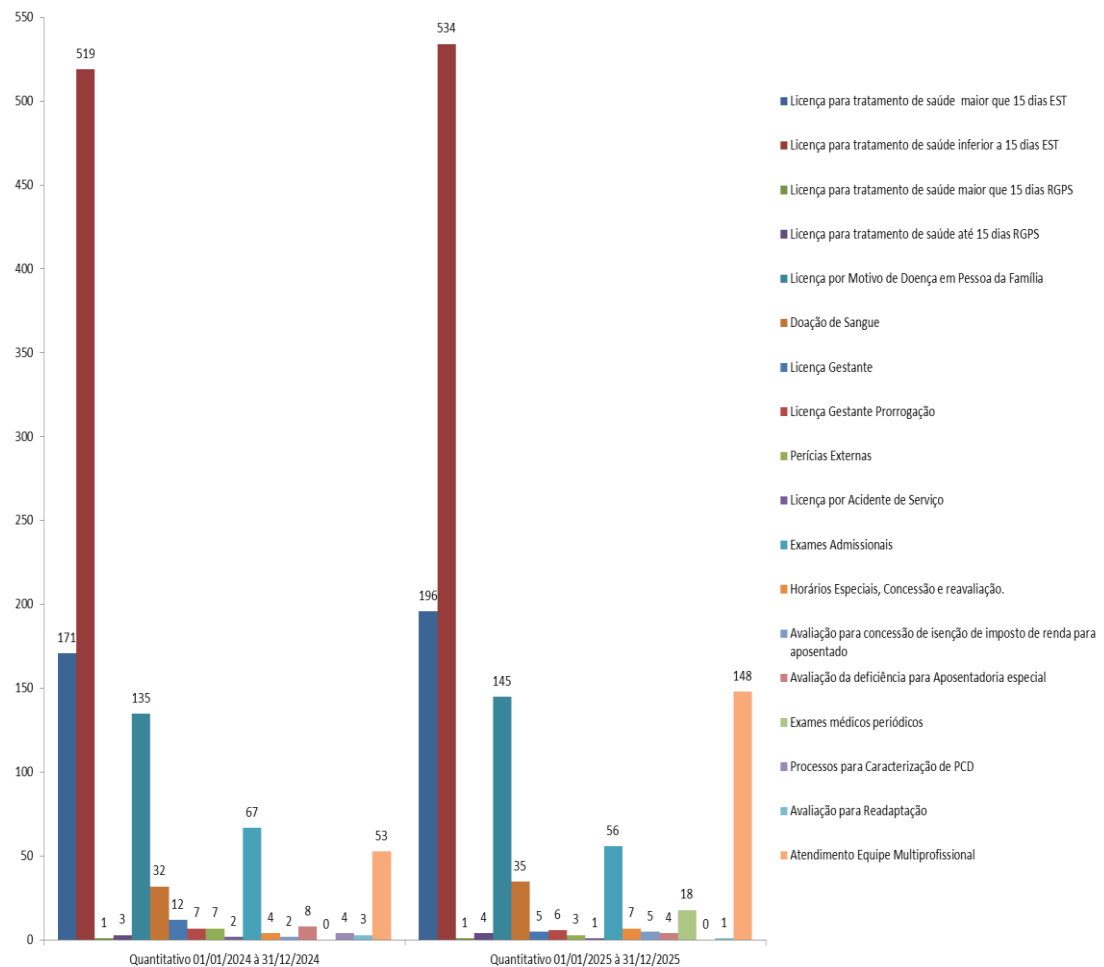
probatório ou desempenho e iniciar um acompanhamento especializado de servidoras/es PcDs a fim de levantar e atuar em relação a possíveis demandas de adaptações para melhor desenvolvimento do trabalho;

- Buscar a ampliação do quadro de servidoras da equipe multiprofissional com a incorporação de profissionais com formação na área de psicologia e fisioterapia para realização de ações e projetos nas áreas de saúde mental e ergonomia.
- Realizar um levantamento do número e caracterização de pessoas servidoras a partir dos marcadores de raça/etnia, deficiência e identidade de gênero, a fim de identificarmos suas possíveis demandas, trabalho que poderá ser executado em parceria com a COPA e a CPET.
- Iniciar estudos e tratativas para pensar a possibilidade de realização de ações ou projetos voltado para a acessibilidade e atendimento de demandas de PcDs na universidade e para o cuidado da saúde mental de servidoras/es, a fim de contribuir para a diminuição de agravos quanto ao crescente nível de adoecimento mental constatado na categoria.
- Aprimorar em parceria com a SEST o fluxo de investigação de acidentes de trabalho, sobretudo nos casos que envolvem riscos psicossociais.

Em relação aos riscos enfrentados no exercício e que ameaçam realizações futuras previstas (perspectivas), e como foram / poderão ser mitigados:

- No estudo de absenteísmo as pessoas servidoras que não cadastrarem os atestados médicos através do Sougov podem impactar nos diagnósticos, no entanto, através do acolhimento e conscientização essa questão pode ser mitigada;
- Em relação aos exames médicos periódicos, a falta de recurso financeiro e a escolha pela não participação das pessoas servidoras podem impactar na realização de ações preventivas em saúde. A fim de mitigar essas questões, serão realizados diálogos com a PROPLADI em relação ao aporte de recursos financeiros para contratação do serviço e campanha de conscientização para realização dos exames médicos periódicos e em última instância poderá ser solicitado à pessoa servidora, uma declaração de não realização dos exames médicos periódicos, conforme termo de responsabilidade, conforme consta na legislação vigente;
- Os sistemas têm que estar funcionando perfeitamente na hora da junta, no caso do (SIASS) nas dificuldades temos reportado para (Central Sipec) e no caso de instabilidade do sistema, a DSQV aguarda estabilizar, e em relação internet e periféricos, a DSQV reportou ao NTI. Ainda sobre o SIASS, verificou-se que o sistema apresenta limitações funcionais que impedem a realização de agendamentos com a assistente social e a enfermeira da equipe multiprofissional, bem como não permite o registro dos atendimentos realizados.

Gráfico 1: A DSQV em números de atendimentos no ano de 2024 e 2025.



Fonte: DSQV/SUGEPE

Folha de pagamento e benefícios

Concessão de benefícios

No ano de 2025 a SUGEPE, por meio da Divisão de Pagamentos e Benefícios atuou na análise e concessão dos seguintes benefícios previstos na Lei 8.112/1990 para as pessoas servidoras efetivas e temporárias e seus dependentes, e para as pessoas servidoras aposentadas e pensionistas, tendo alcançado os resultados e públicos descritos a seguir.

Assistência à saúde suplementar

Tal benefício é concedido em valor per capita à pessoa servidora/aposentada/pensionista titular de plano de saúde e/ou odontológico, variando de acordo com a remuneração do titular do plano, com a quantidade de dependentes cadastrados no mesmo plano e com as

faixas etárias do titular e de seus dependentes, conforme valores estabelecidos por meio da Portaria MGI Nº 2829, de 29/04/2024 e critérios estabelecidos pela Instrução Normativa SGP/SEDGG/ME nº 97, de 26 de dezembro de 2022.

Na UFABC tal benefício foi concedido em 2025 por meio de Auxílio de Caráter Indenizatório, para as pessoas servidoras que contrataram planos de saúde e/ou odontológicos diretamente no mercado, ou de forma indireta, para as pessoas servidoras que contrataram planos de saúde por meio das operadoras de autogestão conveniadas.

Visando impulsionar tais concessões, a UFABC manteve Acordo de Parceria no ano de 2025 com as seguintes Administradoras de Planos de Saúde, por intermédio do MEC: Aliança – Grupo Qualicorp, AllCare, Benevix e Servix.

Contou ainda em 2025 com os convênios estabelecidos com as operadoras de Autogestão ASSEFAZ e GEAP, por intermédio do Órgão Central (atual Ministério da Gestão e Inovação).

Foram beneficiadas 1720 (mil setecentos e vinte) pessoas no ano de 2025, sendo 862 pessoas servidoras, aposentadas e pensionistas titulares de planos de saúde e 858 dependentes de pessoas servidoras, possibilitando o usufruto de serviços médicos e odontológicos por este público com um menor custo no valor das mensalidades.

A SUGEPE – Divisão de Pagamentos e Benefícios tem a perspectiva de manter as parcerias e convênios vigentes para os próximos anos.

A defasagem dos valores per capita em relação aos valores das mensalidades dos planos de saúde praticados pelo mercado ainda continua sendo o principal risco identificado, uma vez que o reajuste da tabela não ocorre na mesma frequência e proporção das mensalidades dos planos de saúde ofertados pelo mercado, o que impossibilita que grande parte do público alvo se inscreva na Assistência à Saúde Suplementar da UFABC.

As parcerias e convênios estabelecidos visam mitigar a dificuldade de contratação e planos de saúde e odontológicos pelo público alvo, porém, a atualização do valor do benefício depende de ações do governo federal.

Assistência pré-escolar

Este benefício foi concedido às pessoas servidoras que possuem dependentes de até 6 anos de idade, visando auxiliar nas despesas pré-escolares mediante o pagamento do valor unitário de R\$ 484,90, conforme valor estabelecido por meio Portaria MGI Nº 2.897/2024 e disposições do Decreto Nº 977/1993.

As pessoas servidoras beneficiadas, também, contribuem para o custeio da Assistência Pré-Escolar, mediante o desconto de cota-parte que varia de 5% a 25% do valor do benefício, de acordo com a remuneração.

Foram atendidas 231 (duzentas e trinta e uma) crianças por intermédio deste benefício no ano de 2025, na condição de dependentes para 203 (duzentos e três) pessoas servidoras efetivas e temporárias.

O valor do benefício ainda se encontra defasado com relação aos valores das mensalidades praticados pelas instituições escolares particulares do mercado.

Na tentativa de mitigar tal impacto para os servidores, a SUGEPE – Divisão de Saúde e Qualidade de Vida, mantém parceria com algumas escolas, que oferecem desconto para as pessoas servidoras da UFABC, conforme informações constantes na página Programa de Parcerias.

A atualização do valor do benefício depende de ações do governo federal, porém a SUGEPE – Divisão de Pagamentos e Benefícios tem a perspectiva de manter a concessão do Auxílio Pré-Escolar de acordo com as disposições legais vigentes e a SUGEPE – Divisão de Saúde e Qualidade de Vida tem a intenção de cultivar as parcerias com instituições escolares de ensino.

Auxílio-transporte

Este benefício foi concedido às pessoas servidoras que declararam utilizar transporte coletivo no ano de 2025, para custeio parcial da despesa realizada nos deslocamentos residência-trabalho e vice-versa, variando em função dos gastos declarados e vencimento básico de cada pessoa servidora.

No ano de 2025, 518 (quinhentos e dezoito) pessoas servidoras efetivas e temporárias foram atendidas pela concessão deste benefício.

A SUGEPE – Divisão de Pagamentos e Benefícios tem a perspectiva de manter a concessão do benefício, garantindo a sua economicidade, conforme estabelece a legislação vigente.

Neste exercício, o principal desafio na concessão deste benefício ocorreu com as mudanças na metodologia de sua concessão dadas com a publicação da Instrução normativa SRT/MGI nº 71, de 19 de fevereiro de 2025, a partir da qual o auxílio-transporte passou a ser concedido considerando a previsão de deslocamentos mensais declarados pela pessoa servidora e ajustado posteriormente considerando a quantidade de dias de efetivo deslocamento registrados.

Com essa alteração, a partir de março/2025, foi implantado um novo sistema pelo Órgão Central, denominado SIGEPE-Benefícios, que ainda está em fase de adaptação, e em virtude disto, apresentou falhas, causando o risco de erros de concessão.

Para corrigir tais falhas, são realizadas checagens pela equipe da Divisão de Pagamentos e Benefícios quando da concessão do benefício e, quando identificado algum erro, são

efetuados os ajustes devidos, o que resulta em necessidade de crédito adicional para a pessoa servidora ou instrução de processo de reposição ao erário para ressarcimento de valores pagos indevidamente.

Além do mais, categorias de pessoas servidoras dispensadas de registro de frequência, tais como os ocupantes de cargos de professores e/ou cargos ou funções comissionadas, passaram a ter que informar seus dias de efetivo de deslocamento para fins de concessão de auxílio-transporte, porém, nem todas pessoas prestam as informações necessárias dentro do prazo devido, o que gera um risco também de ausência dos reajustes devidos no benefício.

Atualmente tal questão está sendo identificada apenas quando do desligamento de pessoas servidoras, quando então são apurados os meses para os quais não constam registro de frequência e são debitados os valores de auxílio-transporte pagos antecipadamente no cálculo das verbas rescisórias.

Além disso, permanece o risco já identificado no exercício anterior de concessão do benefício com altos valores, para deslocamento a localidades mais distantes, em virtude do Programa de Gestão de Desempenho implantado na Universidade, que exige uma presencialidade mínima semanal de dois dias para a pessoa participante, o que possibilita que a pessoa servidora mantenha sua residência habitual em cidades longínquas. Visando evitar que a administração seja onerada em tais concessões, são utilizados os métodos de consulta disponíveis para averiguar os meios de transporte declarados pelas pessoas usuárias do benefício, visando garantir que a concessão ocorra sempre visando a economicidade.

Auxílio-alimentação

Este benefício atendeu a 1628 (mil, seiscentos e vinte e oito) pessoas servidoras efetivas e temporárias no ano de 2025, para custeio de despesas com alimentação.

O valor individual era de R\$ 1.000,00 até novembro de 2025, conforme estabelecido por meio da Portaria MGI nº 2.797/2024, e passou para o valor individual de R\$ 1.175,00 a partir de dezembro/2025, conforme estabelecido por meio da Portaria MGI Nº 9.888/2025, possibilitando uma melhoria de atendimento da finalidade a qual se destina.

A SUGEPE – Divisão de Pagamentos e Benefícios tem a perspectiva de manter a concessão do Auxílio-Alimentação de acordo com as disposições legais vigentes.

O principal risco identificado no exercício é a dificuldade de identificar as pessoas servidoras que recebem mais de um benefício da mesma natureza por diferentes órgãos públicos, contrariando ao que dispõe a legislação vigente. Visando mitigar tal risco, é exigido o

preenchimento de formulário de solicitação de concessão do benefício para todas as pessoas servidoras ingressantes, onde estes declaram a não percepção de benefício semelhante por outro ente público ou a opção de percepção pelo benefício pago pela UFABC. Além disso, os contracheques das pessoas servidoras que declaram possuir vínculos com outros entes públicos não vinculados ao SIAPE (Remuneração Extra-SIAPE) são verificados também quanto a este aspecto pela equipe da SUGEPE – Divisão de Pagamentos e Benefícios.

Auxílio-natalidade

Foram pagos Auxílios-Natalidade para 12 (doze) pessoas servidoras, no período de janeiro a dezembro de 2025, em virtude do nascimento/adoção de 12 crianças, mediante o pagamento único no valor de R\$ 718,58, conforme valor estabelecido por meio da Portaria MGI nº 2.100/2023.

A SUGEPE – Divisão de Pagamentos e Benefícios tem a perspectiva de manter a concessão do Auxílio-Natalidade de acordo com as disposições legais vigentes.

Não foram identificados riscos na concessão deste benefício.

Os procedimentos e legislação relacionada a este tópico podem ser consultados na página Auxílio Natalidade.

eSocial

No ano de 2025 a equipe da Divisão de Pagamentos e Benefícios atuou na transmissão e cadastro de dados no eSocial - Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas (eSocial).

A atuação se deu prioritariamente no acompanhamento e tratamento de eventos rejeitados e retidos no Gerenciador Integrador do eSocial, sistema gerenciado pelo Órgão Central (atual MGI) que efetua a transmissão das informações constantes da base do SIAPE.

Para compreender tais sistemas, integrante da equipe participou de mais uma capacitação com foco neste assunto, além de participar mensalmente dos plantões de dúvida a respeito que são promovidos pelo Órgão Central.

A correta alimentação das informações no eSocial ainda continua sendo um grande desafio para a equipe, entretanto houve uma significativa melhora na transmissão dos eventos periódicos, visto que, dos eventos periódicos de 2025 (informações das folhas de pagamentos de dezembro/2024 a novembro/2025), há apenas um percentual de 0,34 % de eventos retidos e 0,13 % de eventos rejeitados que precisam ser tratados.

A correta escrituração de informações no eSocial é primordial para o correto recolhimento tributário, para concessão de benefícios previdenciários e também para a correta transmissão de informações a respeito do Imposto de Renda para a Receita Federal do Brasil.

Alterações remuneratórias – Medida Provisória nº 1.286/2024 e aceleração de progressão para pessoas servidoras técnico-administrativas

Na folha de pagamento de abril/2025 foram aplicados os reajustes remuneratórios concedidos pela Medida Provisória 1286/2024, com efeitos financeiros retroativos a janeiro/2025, sendo que o lançamento dos retroativos referentes aos valores calculados automaticamente pelo sistema foram providenciados pelo Órgão Central, atual Ministério da Gestão e Inovação, ficando a cargo de cada Unidade Pagadora os demais reajustes.

Posteriormente, a partir da folha de pagamento de junho/2025, foi concedida aceleração da progressão para 686 (seiscentos e oitenta e seis) pessoas servidoras técnico-administrativas, também com efeitos financeiros retroativos a janeiro/2025, porém, sem interferência do Órgão Central para pagamento dos retroativos devidos.

Tais alterações remuneratórias geraram a necessidade de diversos cálculos, recálculos e lançamentos atípicos para a Divisão de Pagamentos e Benefícios, tendo sido processados:

- entre as folhas de pagamento de junho e julho, o cálculo e o lançamento de 7342 (sete mil, trezentos e quarenta e duas) rubricas de retroativos decorrentes das acelerações das progressões de pessoas servidoras técnico-administrativas e da retificação das progressões concedidas anteriormente nas folhas de pagamento de fevereiro a maio/2025, compreendendo retroativos de Vencimento Básico, Incentivo à Qualificação, Adicional 1/3 de Férias, Anuênio e Adicional de Insalubridade;
- retificação de acertos financeiros realizados entre as folhas de pagamento de janeiro a maio de 2025 para 43 (quarenta e três) pessoas servidoras em virtude de alteração de jornada, descontos de faltas e atrasos, pagamento de adicional 1/3 de férias, acertos de ingresso, concessão de abono de permanência, concessão de licença para tratar de interesses particulares e progressões de docentes;
- revisão e retificação das verbas rescisórias de 25 (vinte e cinco) pessoas servidoras desligadas entre as folhas de pagamento de janeiro a maio de 2025 em virtude de exoneração, vacância por posse em cargo inacumulável, aposentadoria e rescisão ou término de contrato temporário;
- retificação da remuneração de 70 (setenta) pessoas servidoras com contrato temporário, bem como cálculo e lançamento dos retroativos devidos para este público;

- recálculo e lançamento de diferenças de adicional noturno para 55 (cinquenta e cinco) pessoas servidoras técnico-administrativas que realizaram jornada em período noturno entre os meses de janeiro a maio de 2025.

Pagamento de retroativos de multiprogressões de docentes

No ano de 2025, com o início da concessão de progressões simultâneas (multiprogressões) para as pessoas servidoras ocupantes do cargo de Professor do Magistério Superior, foi dado início a instrução de processos de exercícios anteriores para o pagamento dos retroativos decorrentes destas progressões, observando-se os devidos prazos prescricionais.

Foram instruídos processos de exercícios anteriores para 9 (nove) docentes nesta condição neste exercício, totalizando a importância de R\$ 1.841.185,28 de retroativos de anos anteriores já reconhecidos para pagamento.

Para o próximo exercício, com a previsão de novas concessões de progressões simultâneas para docentes em decorrência da possibilidade destes solicitarem revisão das progressões já concedidas, conforme estabelecido por meio da Portaria da SUGPE nº 5426/2025, há a expectativa da necessidade de instrução de novos processos de exercícios anteriores para pagamento de grandes valores acumulados.

Retorno do pagamento de adicional noturno para docentes

Em 2025 foi retomado o pagamento do adicional noturno para ocupantes do cargo de Professor do Magistério Superior em dedicação exclusiva, considerando a alteração de entendimento dada por meio da Nota Técnica SEI nº 14323/2024/MGI que passou a considerar devido o pagamento deste adicional a este público.

Em virtude da impossibilidade de lançamento sistêmico de tais adicionais para cálculo de forma automática, foi providenciado o cálculo e o lançamento do adicional noturno para 519 (quinhentos e dezenove) docentes, totalizando 3121 lançamentos e o montante de R\$ 274.405,29 pagos na folha de pagamento normal do exercício.

Houve ainda a instrução de 3 processos de exercícios anteriores para pagamento deste adicional aos docentes referente ao exercício de 2024, totalizando a realização de tais pagamentos para 301 (trezentos e um) docentes e o montante de R\$ 111.903,01 referente ao exercício anterior.

Acompanhamento funcional

Adicional noturno docente – pagamento do adicional a docentes investidos em regime de dedicação exclusiva (DE)

Contexto – Em junho de 2024, como já mencionado, foi publicada a Nota Técnica SEI nº 14323/2024/MGI, que reconheceu o direito de pessoas docentes investidos em regimes de Dedicação Exclusiva de receber o adicional noturno. Na falta de uma parametrização no sistema SIAPE, a Divisão de Acompanhamento Funcional da SUGPE (DAF) da SUGPE, em alinhamento com os Centros, elaborou metodologia para viabilização dos pagamentos destes adicionais automaticamente, utilizando a alocação didática no sistema SIGAA e dispensando maiores burocracias num contexto institucional que prevê, como regra geral, o regime de DE. Desta forma, com a colaboração da Divisão de Pagamentos e Benefícios - DPB, estes adicionais foram pagos a todas às pessoas ativas que e ele faziam jus, considerando retroativamente o ano de 2024 e, quadrimestralmente o ano de 2025.

Produto: metodologia e fluxo de pagamento dos adicionais de forma automática.

Perspectivas futuras: aprimoramento do fluxo e pagamento deste adicional de forma automática a partir do sistema do governo, e viabilização dos pagamentos também às pessoas desligadas da UFABC a partir de 26/06/2024. A não parametrização de sistemas do governo às concessões representa risco de médio porte à gestão dos pagamentos.

SIGRH e ações de saúde e segurança do trabalho – adaptação e customização do sistema

Contexto: considerando o advento do Decreto nº 12.246/2024 e a Portaria da SUGPE nº 5176/2025, no tocante à dispensa das pessoas servidoras para realização de exames preventivos de câncer, o Programa Exames Médicos Periódicos e a manutenção da equipe de brigadistas da UFABC, a DAF atuou em parceria com a Divisão de Saúde e Qualidade de Vida e a Seção de Engenharia e Segurança do Trabalho para viabilizar as devidas concessões atreladas a cada instituto, assim como para adaptação do sistema SIGRH para os devidos registros das ações.

Produto: concessões implantadas institucionalmente e o sistema SIGRH adaptado para registros e gestão de cada instituto.

Perspectivas futuras: que tais registros sejam migrados para sistema estruturantes do governo, registrados pelas próprias pessoas servidoras, de forma que transferência de

ocorrências e dados seja realizada automaticamente, mitigando riscos de erros e otimizando força de trabalho.

Auxílio-transporte conforme nova modalidade de pagamento – adaptação do SIGRH

Contexto: Como já explicado, desde 1º de março de 2025, novas regras e diretrizes entraram em vigor para a concessão e o desconto do auxílio-transporte. Este passou a considerar o efetivo número de dias de deslocamento ao órgão. Isto demandou adaptações no sistema SIGRH para que todas as pessoas servidoras, inclusive aquelas dispensadas do registro de frequência, conforme Decreto 1590/1995, pudessem viabilizar seus registros de deslocamento à UFABC, garantindo assim o devido pagamento deste auxílio. A DAF, em parceria com a DPB, viabilizou procedimental e customizações em SIGRH a garantir o correto pagamento deste auxílio.

Produto: concessões viabilizadas conforme novas regras.

Perspectivas futuras: que tais registros sejam migrados para sistema estruturantes do governo, registrados pelas próprias pessoas servidoras, de forma que cálculos sejam realizados diretamente em folha de pagamentos, mitigando riscos de erros e polêmicas atreladas ao assunto, assim como otimizando força de trabalho.

Afastamentos de docentes e técnico-administrativos

Contexto: Perspectivas desta ação projetadas em 2024 foram parcialmente implantadas em 2025. Destacam-se o aprimoramento de fluxos existentes e criação de novos fluxos exclusivos para dirigentes. Demais avanços no programa foram também desenvolvidos, porém com implantação programada para 2026, tais como: alteração da duração de afastamentos a curtíssimo prazo de 03 para 05 dias, com respectiva diminuição do prazo mínimo para inserção no sistema SIGRH de 10 para 03 dias. Afastamentos intermitentes e Afastamentos intermediários aos de longo prazo; e alteração de conceitos baseado em diárias para base em auxílios nos afastamentos para ensino/pesquisa/extensão em campo, eliminando etapa SCDP.

Produto: Aprimoramento dos respectivos fluxos eletrônicos homologados no sistema SIPAC, criação de novas modalidades de afastamentos e Manuais em Portal do Servidor, simplificação de procedimentos com eliminação de etapas SCDP.

Perspectivas Futuras: Implantação de fluxos eletrônicos e criação de manuais relativos às modalidades de afastamento: curtíssimo prazo, intermitentes, intermediários, ensino/pesquisa/extensão em campo. A não efetividade deste projeto coloca em risco a viabilidade de manutenção de programas de fomento em virtude do comprometimento da força de trabalho hoje disponível às unidades envolvidas.

Horário especial docente

Contexto: As pessoas docentes da UFABC são submetidas ao regime de dedicação exclusiva e dispensadas do controle de frequência nos termos do item e, §7º, artigo 6º do Decreto nº 1590/1995, todavia também fazem jus ao horário especial para servidor com deficiência ou que tenha cônjuge, filho ou dependente com deficiência. Neste sentido, a DAF, em parceria com a Divisão de Saúde e Qualidade de Vida, ouvido os Centros, criou mecanismo de orientação e viabilização da concessão desta modalidade de horários especial aos docentes.

Produto: conceito e viabilização da concessão do horário especial aos docentes.

Perspectivas futuras: mapeamento e veiculação do procedimento e facilitação aos Centros para análise viabilização deste horário especial associando os interesses das pessoas docentes e às necessidades da administração. A não consolidação deste procedimento apresenta risco de cerceamento de direitos de servidores docentes.

Compensação previdenciária entre regimes

Contexto: conforme estabelece o Decreto Federal nº 10.188/2019, os órgãos da administração pública da União, dos Estados, municípios e DF que possuem regimes previdenciários próprios deverão proceder às devidas compensações previdenciárias quando das transferências de contribuições entre tais regimes e o Regime Geral de Previdência Social. A UFABC cumpre o cronograma previsto pelo programa, tendo realizado todas as compensações de sua competência que já estavam à disposição para tal. Do total de 25 (vinte e cinco), apenas 4 compensações de atos previdenciários não foram concluídas pois, conforme trâmites necessários, aguardam homologação pelo Tribunal de Contas da União.

Produto: Obrigações determinadas pelo Decreto nº 10.188/2019 concluídas parcialmente

Perspectivas futuras: concluir, após providências concluídas pelo TCU, todas as demandas de responsabilidade da UFABC, assim como manter atualizadas demandas futuras. A não conclusão das ações conforme cronograma viola regramento legal, possibilitando ações sancionatórias por parte de órgão de controle.

Gestão de contratos de docentes visitantes

Contexto: foram realizados 68(sessenta e oito) procedimentos para término / prorrogação de contratos no ano de 2025. Em se tratando de prorrogações (37 eventos), todas foram gerenciadas pela DAF, enquanto deveriam ser controladas pelas próprias unidades administrativas demandantes deste tipo de contratação. Observa-se que as prorrogações são vinculadas à aditivos contratuais em virtude da vigência de contratos adotada pela UFABC, que inclusive influenciam diretamente no controle de vistos legais para contratados estrangeiros. A continuidade / extinção de vínculo de visitantes com a UFABC são estipulados por manuais e instruções. É identificado total descontrole e ingerência por parte das “unidades contratantes”, causando dificuldades na burocracia necessária à manutenção do contrato.

Produto: contrato de professores visitantes redesenhado e validado pela Procuradoria Federal para melhoria e atribuição de gestão aos próprios Centros

Perspectivas Futuras: Revisão das alterações em contrato em função da Nota Técnica Conjunta nº 2-2025 e Parecer nº 1.117-2025, ambos do MGI e respectiva veiculação. A não viabilização deste projeto coloca em risco a gestão e legalidade das contratações.

Banco de dados documentais de docentes

Contexto: Considerando a avaliação de cursos realizada periodicamente pelo MEC, a DAF, em parceria com a Coordenadoria de Regulação e Informação Institucional (CRII/PROPLADI), organizou banco de dados relativos a documentos de todas as pessoas docentes ativas e inativas da UFABC, criando a devida agilidade e efetividade durante cada edição de processo avaliativo pelo MEC, além de manter informações pertinentes a eventuais demandas futuras. Participarão da atualização deste repositório a DAF, SIMP e CRII. A falta de gestão deste repositório poderá ocasionar atrasos no reconhecimentos de cursos da UFABC pelo MEC.

Produto: banco de dados contendo criado e atualizado periodicamente.

Perspectivas futuras: Atualização sistemática do repositório.

Conversão de tempo especial e PcD

Contexto: a caracterização de tempo especial de contribuição, assim como a caracterização de pessoas PCDs, são elementos fundamentais para contagem de tempo e concessão de

benefícios e direitos previdenciários. É conhecida a carência de elementos regulamentadores acerca destes assuntos, todavia não pode o órgão público manter passividade, ou abster-se quanto a aplicação destes institutos, tendo em vista suas vinculações diretas com a vida funcional e pessoal das pessoas servidoras. Atualmente há grande demanda por reconhecimento destes elementos dentre as pessoas servidoras da UFABC, o que motiva a criação de estratégias que garantam sua efetividade. Não há procedimentos institucionalizados, e os casos são tratados pontualmente. Neste sentido, através da parceria DAF e DSQV, foi iniciada a criação de fluxos e procedimentos que garantirão às pessoas servidoras seus direitos, tanto de petição, quanto previdenciários.

Produto: Criação dos procedimentos para caracterização de tempo especial iniciada e em estágio avançado.

Perspectivas futuras: consolidação de procedimentos e fluxos institucionais de forma a garantir o direito às pessoas servidoras, assim com seus planejamentos para a futura inatividade profissional.

Flexibilização de jornada

Contexto: em 2024, a UFABC republicou as normativas internas relativas à jornada flexibilizada. A Portaria da Reitoria nº 4576/2024, construída em parceria com a DAF, veio substituir a Portaria da Reitoria nº 259 de 2016. Desde 2022, a Divisão de Acompanhamento Funcional estava atuando nos papéis CAF por instabilidade daquela comissão. Esta prática, que conforme norma interna deveria ser utilizada apenas em situações excepcionais, tornou-se permanente, fomentando o desvio de atribuições e os riscos processuais na gestão desta modalidade de jornada, além de sobrecarregar a DAF com atribuições alheias à sua carta de serviços.

Produto: resgate da composição e funcionamento da CAF, aprimoramento dos processos de concessão, gestão e controle desta modalidade de jornada na UFABC.

Perspectivas futuras: consolidação da CAF como instrumento à viabilização da jornada flexibilizada na UFABC e gestão mais assertiva quanto ao regime de trabalho.

Informações orçamentárias

No exercício de 2025, o desempenho orçamentário apresentou divergências significativas em relação ao planejamento inicialmente estabelecido. O valor orçado foi liberado com montante consideravelmente inferior ao solicitado, além de ter sido disponibilizado com atraso relevante, o que impactou negativamente o cumprimento do cronograma previsto.

Esse cenário afetou especialmente as etapas dos processos de contratação e de licitação, exigindo readequações ao longo do exercício.

Apesar das restrições orçamentárias, foi possível cumprir os principais objetivos do ano, destacando-se a realização do concurso público para cargos técnico-administrativos, a execução de todos os concursos de docentes, a seleção de estagiários e o início do contrato referente aos exames periódicos de saúde das pessoas servidoras.

Em relação às ações de desenvolvimento, o valor destinado à dotação orçamentária específica mostrou-se insuficiente frente às demandas elencadas pela SUGPE, o que dificultou a execução integral das ações planejadas de desenvolvimento das pessoas servidoras. Ainda assim, foi possível dar andamento ao treinamento da Brigada de Emergência, considerado prioritário.

As principais metas não alcançadas em 2025 referem-se às ações de capacitação e desenvolvimento das pessoas servidoras. Embora algumas capacitações tenham sido realizadas, diversas propostas planejadas inicialmente não puderam ser executadas em razão da insuficiência de recursos orçamentários disponíveis.

Os principais desafios concentram-se na limitação de recursos financeiros para a promoção de ações contínuas de capacitação, o que impacta diretamente a política de desenvolvimento de pessoas. Como ações adotadas, buscou-se priorizar capacitações consideradas essenciais e obrigatórias, além da avaliação de alternativas de menor custo, como ações internas e parcerias institucionais.

Para os próximos exercícios, a perspectiva é aprimorar o planejamento orçamentário, com maior alinhamento às prioridades estratégicas da área, bem como fortalecer a articulação institucional para viabilizar recursos mais compatíveis com as demandas existentes, especialmente no que se refere à capacitação e ao desenvolvimento de pessoas servidoras.

Entre as principais dificuldades orçamentárias enfrentadas pela SUGPE em 2025, destaca-se a necessidade de redução dos valores inicialmente previstos para a aquisição de equipamentos de segurança do trabalho, o que demandou reavaliação de prioridades e ajustes nos quantitativos planejados.

Adicionalmente, a realização do concurso público para cargos técnico-administrativos apresentou-se como um desafio significativo em função das limitações orçamentárias, sendo necessário ajustar o número de cargos inicialmente previstos para solicitação, de forma a garantir a viabilidade do certame.

Tais dificuldades foram enfrentadas por meio do controle rigoroso dos gastos, da priorização de ações consideradas essenciais e do redimensionamento de prioridades, assegurando a continuidade das atividades institucionais e o atendimento às demandas mais críticas da área.

