



UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO  
DIRETORIA DE GOVERNANÇA, CONTROLES INTERNOS E INTEGRIDADE

NOTA DE MONITORAMENTO Nº 001/2024

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>1. DOCUMENTO DE REFERÊNCIA (PROCESSO/DOC. AVULSO):</b> 23068.067306/2024-42                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| <b>2. PERÍODO DO MONITORAMENTO:</b> 11 / 04 a 11/12/2024                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| <b>3. ÁREA MONITORADA:</b> Pró-reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEP)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| <b>3.1. ITEM MONITORADO:</b><br><br>Redução da força de trabalho das pessoas servidoras com vínculo ativo na Ufes                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| <b>4. OBJETIVO(S):</b><br><br>Monitorar a redução da força de trabalho na Ufes.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| <b>4.1 DESCRIÇÃO:</b><br><br>Análise das seguintes bases de dados:<br><br>Relação de servidores com Redução de Jornada com ou sem Ajuste de Remuneração<br>Relação de servidores em Licença sem Vencimento<br>Relação de servidores Cedidos<br>Relação de servidores em Abono permanência<br><br>As bases de dados foram disponibilizadas pela Progep nos formatos .csv e .xlsx. Para viabilizar a análise, foi necessário realizar procedimento de padronização e transformação, a fim de extrair as informações necessárias: identificar o setor estratégico ao qual cada servidor está vinculado, como também outras informações necessárias e aplicação de cálculos de tabela, estrutura de controle de decisão.<br><br>O trabalho utilizou software de Business Intelligence (BI) Power BI (Desktop).                                                                                                                                                                                                                                   |
| <b>4.2 CRITÉRIO(S):</b><br><br>i. <b>Adesão às Diretrizes Legais e Normativas:</b><br><br>a. A Diretoria de Governança, Controles Internos e Integridade (DGCI/Ufes) é delineada a partir de princípios, responsabilidades e competências dispostas no seu regimento interno aprovado por meio da <a href="#">Portaria normativa nº 182, de 27 de junho de 2024</a> .<br>b. A DGCI/Ufes é a unidade Setorial do Sistema de Integridade, Transparência e Acesso à Informação da Administração Pública Federal – Sitai, nos termos do <a href="#">Decreto nº 11.529, de 16 de maio de 2023</a> .<br>c. <a href="#">Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990</a> , Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais.<br>d. <a href="#">Decreto nº 10.835, de 14 de outubro de 2021</a> , dispõe sobre as cessões, as requisições e as alterações de exercício para composição da força de trabalho em que a administração pública federal, direta e indireta, seja parte. |



UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO  
DIRETORIA DE GOVERNANÇA, CONTROLES INTERNOS E INTEGRIDADE

ii. **Implementação Efetiva das Medidas:**

O monitoramento da força de trabalho possibilita adotar medidas efetivas para apoiar o alcance dos objetivos institucionais.

iii. **Atualização e Aperfeiçoamento Contínuo:**

Busca-se aprimorar a gestão da força de trabalho, especialmente no que diz respeito ao monitoramento de processos que podem resultar na redução de colaboradores.

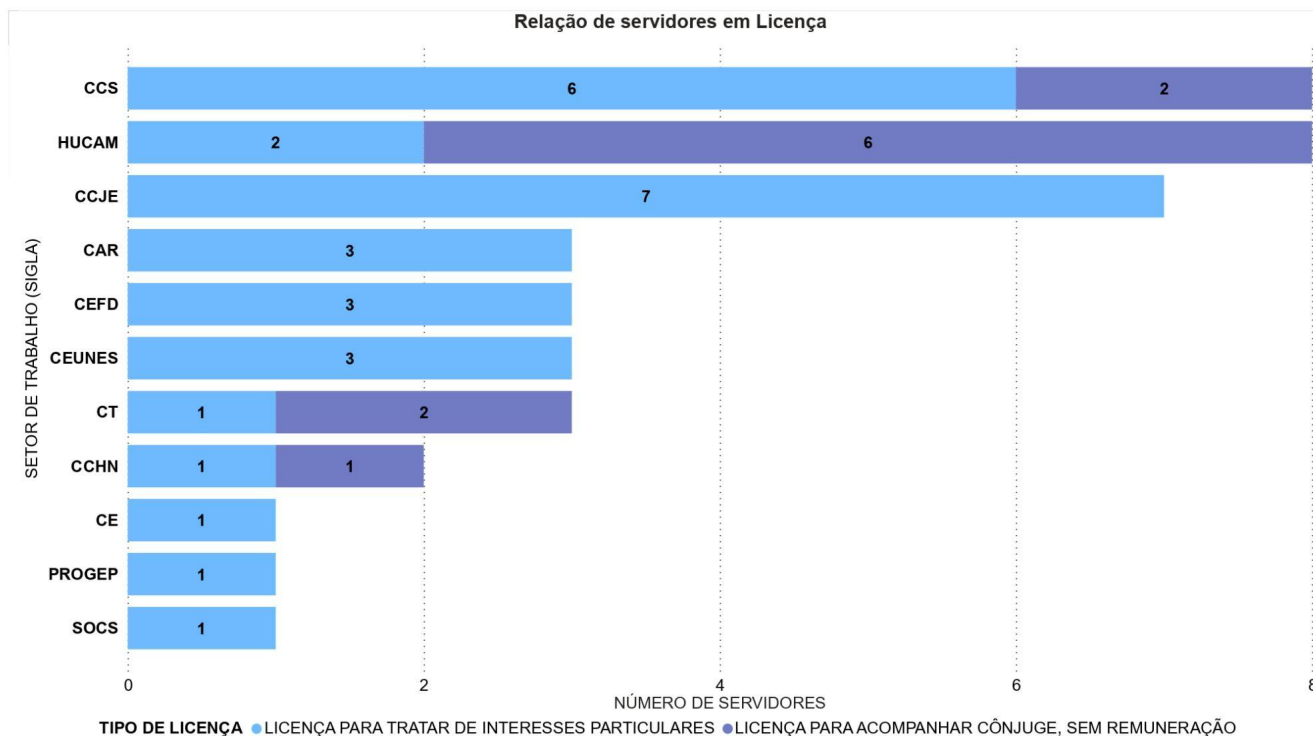
**4.3 SITUAÇÃO ENCONTRADA:**

O monitoramento baseia-se nos dados da Pró-reitoria de Gestão de Pessoas (Progep/Ufes), tendo como referência abril de 2024.

**a) Licença**

O gráfico 1 indica dois tipos de licenças: para tratar interesses particulares e para acompanhar o cônjuge, sem remuneração.

Gráfico 1 - Licenças



Fonte: Progep/Ufes, elaborado pela DGCI.

O Gráfico 1 indica que 40 servidores da Universidade Federal do Espírito Santo estão afastados de suas atividades laborais. Desses, 72,5% (29) encontram-se em licença para tratar de interesses particulares, conforme previsto no inciso VI do Art. 81 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990.



**UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO**  
**DIRETORIA DE GOVERNANÇA, CONTROLES INTERNOS E INTEGRIDADE**

- Distribuição por Carreira:

**Professor do Magistério Superior:** 62,5% (25) dos servidores em gozo de licença são do cargo de Professor do Magistério Superior. Entre eles, 80% estão afastados para tratar de interesses particulares, com a maioria lotada no Hospital Universitário Cassiano Antônio Moraes (Hucam).

**Técnico-Administrativos em Educação:** Para os servidores Técnico-Administrativos, há uma diferença menor entre os tipos de licença. Nove estão em licença para tratar de interesses particulares e seis em licença sem remuneração para acompanhar o cônjuge.

- Período das Licenças

**Licença para Acompanhar Cônjuge:** As 11 licenças concedidas para acompanhamento de cônjuge, sem remuneração, não possuem data definida para término. Desses servidores, seis são Técnico-Administrativos em Educação e cinco são do cargo de Professor do Magistério Superior.

**Licença para Tratar de Interesses Particulares:** Essa modalidade de licença tem, em geral, duração de três anos. Entre os 25 servidores do cargo de Professor do Magistério Superior nessa situação, quatro retornarão ainda em 2024, oito em 2025, sete em 2026 e um em 2027. Já no caso dos Técnico-Administrativos em Educação, oito dos nove servidores deverão retornar até 2025.

#### **b) Cessão de servidores**

O afastamento para servir a outro órgão ou entidade é regulamentado pelo Art. 93 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990 e no Decreto nº 10.835, de 14 de outubro de 2021.

No período de extração dos dados analisados neste estudo, a Ufes conta com 63 servidores afastados em regime de cessão, conforme descrito na Tabela 1, que detalha os tipos de cessão e seus respectivos quantitativos.

Tabela 1 - Cessão de servidores da Ufes.

| CARREIRA                           | %      | TIPO DE CESSÃO                                                  | Nº DE SERVIDORES | %    |
|------------------------------------|--------|-----------------------------------------------------------------|------------------|------|
| Professor do Magisterio Superior   | 20,63% | CESSÃO PARA ÓRGÃO FED/EST/MUN C/ ÔNUS                           | 10               | 16%  |
|                                    |        | CESSÃO PARA ÓRGÃO FED/EST/MUN S/ ÔNUS                           | 3                | 5%   |
| Técnico Administrativo em Educação | 79,36% | CESSÃO PARA ÓRGÃO FED/EST/MUN C/ ÔNUS                           | 31               | 49%  |
|                                    |        | CESSÃO PARA ÓRGÃO FED/EST/MUN S/ ÔNUS                           | 3                | 5%   |
|                                    |        | EXERCÍCIO PROVISÓRIO EM OUTRO ÓRGÃO-§7º DO ART 93 - LEI 8112/90 | 7                | 11%  |
|                                    |        | REQUISICÇÃO ART 93 §1º DA LEI 8112/1990                         | 9                | 14%  |
|                                    |        | TOTAL                                                           | 63               | 100% |

Fonte: Progep, elaborado pela DGCI.



**UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO**  
**DIRETORIA DE GOVERNANÇA, CONTROLES INTERNOS E INTEGRIDADE**

Ao contrário das licenças, as pessoas servidoras Técnico-Administrativos em Educação apresentam a maior proporção de cessões, correspondendo a 79,36% (50 dos 63 servidores).

O tipo de cessão mais comum é para órgãos federais, estaduais ou municipais com ônus, representando 49% do total de servidores cedidos. A tabela 2 disponibiliza a relação dos órgãos de destino dos servidores cedidos.

Tabela 2 - Órgãos de destino das pessoas servidoras cedidas pela Ufes.

| <b>CARREIRA</b> | <b>ÓRGÃO DE DESTINO</b>                                              | <b>Nº DE SERVIDORES</b> |
|-----------------|----------------------------------------------------------------------|-------------------------|
| DOCENTE         | Advocacia-Geral da União                                             | 1                       |
|                 | Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares - EBSEH                  | 4                       |
|                 | Faculdade de Música do Espírito Santo - FAMES                        | 1                       |
|                 | Fundação de Amparo à Pesquisa e Inovação do Estado do Espírito Santo | 1                       |
|                 | Governo do Estado do Espírito Santo                                  | 1                       |
|                 | Ministério da Saúde                                                  | 3                       |
|                 | Ministério da Ciência, Tecnologia, Inovações e Comunicações          | 1                       |
|                 | Prefeitura Municipal de Vitória                                      | 1                       |
| TAE             | 4ª Zona Eleitoral do Tribunal Regional Eleitoral do Espírito Santo   | 1                       |
|                 | Advocacia-Geral da União                                             | 1                       |
|                 | Agência Nacional de Saúde Suplementar - ANS                          | 1                       |
|                 | Companhia de Processamento de Dados do Estado de São Paulo - PRODESP | 1                       |
|                 | Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares - EBSEH                  | 24                      |
|                 | Governo do Estado do Espírito Santo                                  | 2                       |
|                 | Ministério da Cultura                                                | 1                       |
|                 | Ministério da Justiça e Segurança Pública - MJSP                     | 1                       |
|                 | Ministério de Gestão e da Inovação em Serviços Públicos - MGI        | 1                       |
|                 | Ministério do Planejamento                                           | 1                       |
|                 | Ministério do Trabalho e Emprego                                     | 1                       |
|                 | Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania - MDHC                | 1                       |
|                 | Ministério da Economia - ME                                          | 3                       |
|                 | Prefeitura Municipal de Vitória                                      | 1                       |
|                 | Secretaria de Educação Superior - MEC                                | 1                       |



**UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO**  
**DIRETORIA DE GOVERNANÇA, CONTROLES INTERNOS E INTEGRIDADE**

|              |                                                       |           |
|--------------|-------------------------------------------------------|-----------|
|              | Secretaria de Gestão e Inovação - MGI                 | 1         |
|              | Secretaria do Patrimônio da União - SPU               | 6         |
|              | Superintendência do Iphan no Estado do Espírito Santo | 1         |
| <b>TOTAL</b> |                                                       | <b>63</b> |

Fonte: Progep, elaborado pela DGCI.

Conforme a Tabela 2, entre os servidores Técnico-Administrativos em Educação cedidos, a Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares (EBSERH) foi o principal destino, com 24 servidores. Em seguida, a Secretaria do Patrimônio da União (SPU) conta com seis servidores cedidos pela Ufes. A tabela 3 aponta o ano de início dos afastamentos.

Tabela 3 - Ano de início de cessão dos servidores da Ufes.

| <b>ANO DE INÍCIO</b> | <b>Nº DE SERVIDORES</b> | <b>%</b>    |
|----------------------|-------------------------|-------------|
| 2009                 | 1                       | 2%          |
| 2013                 | 5                       | 8%          |
| 2014                 | 3                       | 5%          |
| 2015                 | 3                       | 5%          |
| 2016                 | 4                       | 6%          |
| 2017                 | 1                       | 2%          |
| 2019                 | 6                       | 10%         |
| 2020                 | 4                       | 6%          |
| 2021                 | 3                       | 5%          |
| 2022                 | 5                       | 8%          |
| 2023                 | 20                      | 32%         |
| 2024                 | 8                       | 13%         |
| <b>TOTAL</b>         | <b>63</b>               | <b>100%</b> |

Fonte: Progep, elaborado pela DGCI.

A Tabela 3 revela um aumento nas cessões a partir de 2023, com 20 servidores cedidos, seguido por 8 cessões em 2024. De forma geral, verifica-se que a UFES tem servidores cedidos a outros órgãos há mais de 10 anos.

### **c) Abono Permanência**

O abono de permanência é um benefício pecuniário concedido ao servidor ativo, no valor equivalente à sua contribuição previdenciária, que opta por permanecer em atividade após ter cumprido todos os requisitos para aposentadoria voluntária, até completar os requisitos para a



**UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO**  
**DIRETORIA DE GOVERNANÇA, CONTROLES INTERNOS E INTEGRIDADE**

aposentadoria compulsória<sup>1</sup>.

A Ufes tem 287 servidores em abono de permanência, sendo que 81 são cargos extintos que não poderão ter sua força de trabalho repostada por meio de concurso público.

Tabela 4 - Número de pessoas servidoras ocupantes de cargos vigentes em abono permanência.

| <b>CARGO</b>                          | <b>Nº DE SERVIDORES</b> |
|---------------------------------------|-------------------------|
| ADMINISTRADOR                         | 6                       |
| ASSISTENTE EM ADMINISTRACAO           | 29                      |
| BIBLIOTECARIO-DOCUMENTALISTA          | 3                       |
| BIÓLOGO                               | 1                       |
| CONTADOR                              | 2                       |
| ECONOMISTA                            | 2                       |
| ENFERMEIRO-AREA                       | 6                       |
| ENGENHEIRO AGRÔNOMO                   | 1                       |
| ENGENHEIRO-AREA                       | 1                       |
| MEDICO-AREA                           | 10                      |
| NUTRICIONISTA-HABILITACAO             | 1                       |
| PROFESSOR DO MAGISTERIO SUPERIOR      | 118                     |
| PROFESSOR ENS BASICO TECN TECNOLOGICO | 1                       |
| TEC DE TECNOLOGIA DA INFORMACÃO       | 2                       |
| TECNICO DE LABORATORIO AREA           | 10                      |
| TÉCNICO EM ASSUNTOS EDUCACIONAIS      | 1                       |
| TÉCNICO EM ENFERMAGEM                 | 12                      |
| <b>TOTAL</b>                          | <b>206</b>              |

Fonte: Progep, elaborado pela DGCI.

A Tabela 4 destaca os cargos vigentes, que podem ser recompostos, evidenciando uma iminente necessidade de reposição. Entre eles, o cargo de professor do magistério superior se sobressai com 118 servidores, seguido por assistente em administração com 29 servidores e técnico em enfermagem com 12 servidores. Já a Tabela 5 aborda os cargos extintos que ainda possuem servidores em abono de permanência.

<sup>1</sup> <https://www.gov.br/mcti/pt-br/acompanhe-o-mcti/para-o-servidor/paginas/abono-de-permanencia-1>



**UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO**  
**DIRETORIA DE GOVERNANÇA, CONTROLES INTERNOS E INTEGRIDADE**

Tabela 5 - Número de pessoas servidoras ocupantes de cargos extintos em abono permanência.

| <b>CARGOS</b>                    | <b>Nº DE SERVIDORES</b> |
|----------------------------------|-------------------------|
| AJUSTADOR MECÂNICO               | 1                       |
| ALMOXARIFE                       | 2                       |
| ATENDENTE DE CONSULTORIO-AREA    | 1                       |
| AUX EM ADMINISTRACAO             | 7                       |
| AUXILIAR ADMINISTRATIVO          | 1                       |
| AUXILIAR DE ENFERMAGEM           | 29                      |
| AUXILIAR DE FARMACIA             | 1                       |
| AUXILIAR DE LABORATÓRIO          | 2                       |
| AUXILIAR DE MECÂNICA             | 1                       |
| AUXILIAR DE NUTRICAO E DIETETICA | 1                       |
| CONTÍNUO                         | 1                       |
| COPEIRO                          | 1                       |
| DESENHISTA TECNICO ESPECIALIDADE | 1                       |
| ELETRICISTA                      | 1                       |
| JARDINEIRO                       | 2                       |
| MESTRE DE EDIF E INFRAESTRUTURA  | 1                       |
| MOTORISTA                        | 5                       |
| OPERADOR DE CALDEIRA             | 1                       |
| OPERADOR DE MAQ AGRICOLAS        | 1                       |
| PEDREIRO                         | 1                       |
| PINTOR-AREA                      | 1                       |
| RECEPCIONISTA                    | 5                       |
| RECREACIONISTA                   | 1                       |
| SECRETÁRIO EXECUTIVO             | 2                       |
| SERVENTE DE LIMPEZA              | 3                       |
| TÉCNICO EM ARTES GRÁFICAS        | 1                       |



**UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO**  
**DIRETORIA DE GOVERNANÇA, CONTROLES INTERNOS E INTEGRIDADE**

|                         |           |
|-------------------------|-----------|
| TÉCNICO EM ELETRICIDADE | 2         |
| VIGILANTE               | 5         |
| <b>TOTAL</b>            | <b>81</b> |

Fonte: Progep, elaborado pela DGCI.

A Tabela 5 mostra a força de trabalho em cargos extintos. O cargo com o maior número de servidores é o de auxiliar de enfermagem, com 29 profissionais.

**d) Jornada de trabalho:**

Observado o interesse da administração, a jornada de trabalho poderá ser reduzida de 40 (quarenta) semanais para 30 (trinta) horas semanais ou 20 (vinte) horas semanais, respectivamente, com remuneração proporcional, calculada sobre a totalidade da remuneração, a critério da autoridade máxima do órgão, vedada a delegação de competência.<sup>2</sup>

A tabela 6 a seguir contempla as jornadas de trabalho das pessoas servidoras públicas ocupantes de cargos da carreira Técnico Administrativo em Educação e da carreira do cargo de Professor do Magistério Superior.

Tabela 6 - Jornada de trabalho das pessoas servidoras públicas da Ufes..

| CARREIRA                           | JORNADA TRABALHO | TOTAL |
|------------------------------------|------------------|-------|
| Técnico Administrativo em Educação | 15 h             | 1     |
|                                    | 20 h             | 86    |
|                                    | 24 h             | 14    |
|                                    | 25 h             | 7     |
|                                    | 30 h             | 87    |
|                                    | 40 h             | 1721  |
| Professor do Magisterio Superior   | 20 h             | 80    |
|                                    | 30 h             | 3     |
|                                    | 40 h             | 205   |
|                                    | DE               | 1623  |

Fonte: Progep, elaborado pela DGCI.

A Tabela 6 revela que, no caso dos servidores técnico-administrativos em educação, há um número significativo com jornada de trabalho reduzida em comparação à carga horária padrão desses cargos.

<sup>2</sup> <https://www.gov.br/servidor/pt-br/aceso-a-informacao/servidor/carreiras/infra/sobre-a-carreira/reducao-de-jornada>



**UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO**  
**DIRETORIA DE GOVERNANÇA, CONTROLES INTERNOS E INTEGRIDADE**

A principal exceção é o cargo de médico, cuja jornada é de 20 horas; dos 86 casos listados, 76 são ocupantes desse cargo, sendo também o único com jornada de 15 horas.

Outros casos, quando não relacionados a especificidades do cargo definidas em edital, podem estar vinculados ao disposto no Art. 98 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990:

- § 2º Também será concedido horário especial ao servidor portador de deficiência, quando comprovada a necessidade por junta médica oficial, independentemente de compensação de horário.
- § 3º As disposições constantes do § 2º são extensivas ao servidor que tenha cônjuge, filho ou dependente com deficiência.
- § 4º Será igualmente concedido horário especial, vinculado à compensação de horário a ser efetivada no prazo de até 1 (um) ano, ao servidor que desempenhe atividade prevista nos incisos I e II do caput do art. 76-A desta Lei.

Em ambas as carreiras, observou-se uma limitação na análise das motivações para alterações nas jornadas de trabalho, uma vez que a base de dados fornecida pela Progep apresenta essas informações no campo OBSERVAÇÃO, em formato de texto livre. Esse fato acarreta em trabalho adicional e específico. Para realizar um estudo mais aprofundado que identifique as razões da redução ou aumento da carga horária, seria necessária uma análise de conteúdo detalhada.

## **5. ENCAMINHAMENTOS:**

### **RECOMENDAM-SE:**

#### **a) Licença**

Revisão do procedimento de Licença para [Tratar de Interesses Particulares](#), disponível no site da Progep, de forma a incluir a necessidade de um estudo técnico preliminar, conduzido pelo setor de governança. Esse estudo consideraria os impactos da redução da força de trabalho, levando em conta tanto o nível setorial da unidade organizacional quanto o impacto no alcance dos objetivos estratégicos da Ufes.

#### **b) Cessão de servidores**

i. Inclusão do campo "Órgão de Destino" nas bases de dados de servidores em situações de cessão, requisição ou exercício provisório, com vistas a aprimorar o monitoramento e a transparência dessas movimentações.

ii. Em situações onde a cessão de servidores esteja atrelada a acordos de cooperação interinstitucional, recomenda-se que o termo de cessão detalhe explicitamente os objetivos institucionais e as ações previstas para o período de cessão. A autorização poderia ser revisada anualmente, conforme monitoramento realizado pelo setor de governança, com a possibilidade de ajustes ou recomposição da força de trabalho, se necessário.



**UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO**  
**DIRETORIA DE GOVERNANÇA, CONTROLES INTERNOS E INTEGRIDADE**

c) Abono Permanência

- i. Realizar um estudo que identifique o *lead time* atual para reposição de servidores públicos, especialmente daqueles em Abono de Permanência. O estudo visa desenvolver estratégias para reduzir esse tempo de reposição e minimizar o impacto na força de trabalho.
- ii. Para os cargos extintos que não podem ser preenchidos por concurso público, avaliar o impacto dessa redução na força de trabalho e identificar possíveis medidas preventivas a serem adotadas.

d) Jornada de trabalho:

Ajustar a base de dados referente às alterações de jornada de trabalho com a inclusão de campos com opções padronizadas, facilitando o monitoramento e controle. Esses campos poderiam incluir informações como o dispositivo legal que justifica a alteração e a indicação de aumento ou redução da carga horária.

e) Dimensionamento de pessoal

- i. No que concerne aos servidores técnico-administrativos, as providências sugeridas alinham-se aos objetivos estabelecidos pela [Comissão Geral de Dimensionamento \(PORTARIA Nº 715, DE 21 DE DEZEMBRO DE 2021\)](#), conforme exposto no site da Progep, responsável pela execução do Programa de Dimensionamento das Necessidades Institucionais de Pessoal Técnico-Administrativo em Educação (PDNIP), em conformidade com a [RESOLUÇÃO Nº 09/2021](#) (Processo digital nº [23068.012662/2021-86](#)).
- ii. O normativo e os direcionamentos da Comissão Geral de Dimensionamento anteciparam-se às demandas posteriormente formalizadas no OFÍCIO CIRCULAR SEI nº 1122/2023/MGI, o qual aborda a necessidade de aprimorar o processo de recomposição da força de trabalho, fundamentando o planejamento no modelo orientado pelo Dimensionamento de Força de Trabalho (DFT) (Documento avulso nº [23068.059470/2023-03](#)).
- iii) O parecer técnico conclusivo da [Comissão Geral de Dimensionamento](#) indica que “[...] os trabalhos em relação ao PDNIP (Resolução CUn nº 09/2021) devem ser direcionados para adesão ao [Dimensionamento da Força de Trabalho \(DFT\)](#) proposto pelo Governo Federal, visando compreender e aplicar o Modelo Referencial que é base para utilizar o sistema de [Sistema de Dimensionamento de Pessoas \(Sisdip\)](#) no âmbito da Ufes”.
- iv) O Sisdip, disponibilizado pelo órgão central do Sistema de Pessoal Civil (Sipec), é uma ferramenta tecnológica desenvolvida com o propósito de apoiar a gestão pública. Propõe-se a facilitar o registro de dados, o armazenamento de informações e a realização de cálculos voltados ao dimensionamento de pessoal, além de oferecer indicadores qualitativos e quantitativos que possibilitam uma análise detalhada da força de trabalho nos órgãos e entidades da Administração Pública Federal.

O Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos (MGI) apresenta a relação de 92 órgãos federais com acesso ao Sistema de Dimensionamento de Pessoas (SISDIP), conforme lista atualizada em 04/11/2024. Dentre esses órgãos, 32 correspondem a universidades



**UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO**  
**DIRETORIA DE GOVERNANÇA, CONTROLES INTERNOS E INTEGRIDADE**

federais.

| <b>ÓRGÃO</b>                                        | <b>SIGLA</b> |
|-----------------------------------------------------|--------------|
| Fundação Universidade de Brasília                   | FUB          |
| Fundação Universidade Federal de Ouro Preto         | UFOP         |
| Fundação Universidade Federal do Tocantins          | FUFT         |
| Universidade Federal da Fronteira Sul               | UFFS         |
| Universidade Federal de Juiz de Fora                | UFJF         |
| Universidade Federal do Piauí                       | UFPI         |
| Universidade Federal de Sergipe                     | UFS          |
| Universidade Federal de Santa Maria                 | UFSM         |
| Universidade Federal do Vale do São Francisco       | UNIVASF      |
| Universidade Federal da Integração Latino-Americana | UNILA        |
| Universidade Federal da Paraíba                     | UFPB         |
| Universidade Federal de Alfenas                     | UNIFAL       |
| Universidade Federal de Itajubá                     | UNIFEI       |
| Universidade Federal de Pernambuco                  | UFPE         |
| Universidade Federal de Roraima                     | UFRR         |
| Universidade Federal de Santa Catarina              | UFSC         |
| Universidade Federal de São Carlos                  | UFSCar       |
| Universidade Federal de São Paulo                   | UNIFESP      |
| Universidade Federal do Amazonas                    | UFAM         |
| Universidade Federal do Ceará                       | UFC          |
| Universidade Federal do Mato Grosso                 | UFMT         |
| Universidade Federal do Mato Grosso do Sul          | UFMS         |
| Universidade Federal do Norte do Tocantins          | UFNT         |
| Universidade Federal do Oeste da Bahia              | UFOB         |



**UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO**  
**DIRETORIA DE GOVERNANÇA, CONTROLES INTERNOS E INTEGRIDADE**

|                                                          |          |
|----------------------------------------------------------|----------|
| Universidade Federal do Pampa                            | Unipampa |
| Universidade Federal do Rio Grande do Norte              | UFRN     |
| Universidade Federal do Triângulo Mineiro                | UFTM     |
| Universidade Federal dos Vales do Jequitinhonha e Mucuri | UFVJM    |
| Universidade Federal Rural de Pernambuco                 | UFRPE    |
| Universidade Federal Rural do Semi-Árido                 | UFERSA   |
| Universidade Federal São João Del - Rei                  | UFSJ     |
| Universidade Tecnológica Federal do Paraná               | UTFPR    |

Assim, esta DGCI reitera o entendimento consensuado pela Comissão Geral de Dimensionamento da Ufes, no sentido de que é urgente uma ação de governança sobre a distribuição de força de trabalho nas unidades administrativas e acadêmicas da Universidade.

Em especial, a utilização do Sisdip traz a oportunidade, e o desafio, de a gestão e servidores(as) trabalharem a partir de uma perspectiva técnica e orientada à estratégia. O Sistema citado é mais do que uma ferramenta de dimensionamento de força de trabalho. Nele estão dispostas as necessidades de mapeamento e manualização dos processos de trabalho, das respectivas entregas, tempo despendido e nível de complexidade. Isso significa pensar na distribuição de vagas de servidores(as) baseada em critérios mensuráveis e que extrapolam, em muito, eventuais disputas políticas.

À consideração superior.

**WELINGTON BATISTA PEREIRA**

Administrador

Diretoria de Governança, Controles Internos e Integridade - DGCI  
Reitoria/Ufes

**FABÍOLA MARTINS BASTOS**

Diretora da Diretoria de Governança, Controles Internos e Integridade - DGCI  
Reitoria/Ufes