

## Relatório de Gestão - Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (ProGPe)

Os itens a seguir devem ser considerados na elaboração do relatório da unidade:

### ► **Objetivos estratégicos do PDI**

#### **EIXO 1 – FORMAÇÃO DE PESSOAS**

##### 1.2 Incentivar práticas pedagógicas inovadoras

Obs: ProGrad também responde sobre esse objetivo

- a) Descreva as ações relacionadas a esse objetivo e que foram realizadas no período de 01/2025 a 12/2025.  
Do ponto de vista da ProGPe, um avanço foi a publicação da Resolução ConsUni nº 21, de 10 de fevereiro de 2025, que estabeleceu novas normas procedimentais para o processo de avaliação do desempenho acadêmico docente para fins de progressão e de promoção no âmbito da Carreira do Magistério Superior na UFSCar. Nessa Resolução, discutida com a comunidade docente ao longo de mais de dois anos, foi incluída a exigência de uma atividade mínima de 15 horas de atividades de formação didático-pedagógica continuada, tais como cursos, palestras, mesas-redondas ou oficinas cujo conteúdo abordem o ensino na universidade, incluindo seu planejamento, métodos, avaliação da aprendizagem, relação professor(a)-aluno(a), dentre outros, de forma que propiciem aos(às) docentes da UFSCar oportunidades de aprimoramento, atualização e melhoria do processo ensino-aprendizagem e da prática docente. Embora seja uma carga horária muito pequena, a intenção é que essa atividade obrigatória provoque a participação dos docentes em ambientes de questionamento do fazer docente e estimule a sua busca por mudanças de modelos.
- b) Houve dificuldade com relação a esse objetivo?  
Houve alguma resistência inicial, sobretudo de docentes mais antigos.
- c) Quais são as perspectivas relacionadas a esse objetivo no curto, médio e longo prazos?  
Está em curso uma proposta de parceria com a ProGrad, para a ampliação da oferta de cursos específicos sobre práticas pedagógicas inovadoras para atender essa demanda e ampliar o leque de possibilidades de qualificação docente.  
Acreditamos que em médio prazo, tenhamos disponível na ProGrad um portfólio de cursos sobre diferentes temas e que se possa atrair cada vez mais docentes para a inovação pedagógica.

#### **EIXO 3 – PRODUÇÃO E DISSEMINAÇÃO DO CONHECIMENTO**

##### 3.2 Fortalecer os Programas de Pós-graduação

Obs: ProPG também responde sobre esse objetivo

- a) Descreva as ações relacionadas a esse objetivo e que foram realizadas no período de 01/2025 a 12/2025.  
Para o fortalecimento dos programas de pós-graduação, a ProGPe atuou em duas frentes no ano de 2025.  
A primeira foi com a implementação do novo Programa Professor(a) Visitante da UFSCar, estabelecido pela Resolução ConsUni nº 18, de 18 de dezembro de 2024. Nesta política, trabalhada pela ProGpe em conjunto com ProPG e ProPq, estabeleceu-se um fluxo para a contratação temporária de profissionais altamente qualificados que possam contribuir com a criação ou aprimoramento dos programas de pós graduação da universidade, dentre outras possibilidades. Ao longo do ano, alguns projetos foram submetidos e aprovados, trazendo para os programas demandantes a possibilidade de fortalecimento de linhas de pesquisa e o aprimoramento da formação.  
Uma segunda frente foi a discussão de uma proposta de nucleação de atividades de apoio aos programas de pós-graduação nos centros acadêmicos, tendo em vista que a insuficiência de quadro de pessoal da UFSCar vem fazendo com que muitos programas novos e alguns antigos não disponham de nenhum apoio técnico administrativo para os coordenadores. Ao longo de 2025, iniciaram-se tratativas para buscar uma solução de racionalização da força de trabalho de forma que se criem núcleos de apoio que disponham de um conjunto de servidores capacitados que possam atender a todos os programas de cada Centro Acadêmico.
- b) Houve dificuldade com relação a esse objetivo?  
As dificuldades encontradas dizem respeito à proposta de nucleação das secretarias de apoio da pós graduação, pois trata-se de uma mudança de paradigma e de cultura organizacional que encontra resistências tanto entre os próprios servidores como entre os coordenadores dos programas que já dispõem de um técnico “exclusivo” para atendê-los.
- c) Quais são as perspectivas relacionadas a esse objetivo no curto, médio e longo prazos?  
No curto prazo a estratégia pensada junto com a reitoria foi de criação de um grupo de trabalho para se desenhar o modelo a ser adotado para a nucleação, com representantes da gestão e dos servidores envolvidos. No médio prazo, constituir um piloto em um dos centros acadêmicos que enfrentam dificuldades de pessoal. E no longo prazo pretende-se implementar este modelo para toda a universidade.

### **EIXO 3 – PRODUÇÃO E DISSEMINAÇÃO DO CONHECIMENTO**

#### **3.3 Internacionalizar a UFSCar**

Obs: SRInter, ProPG e ProPq também respondem sobre esse objetivo

- a) Descreva as ações relacionadas a esse objetivo e que foram realizadas no período de 01/2025 a 12/2025.  
Como forma de apoiar a internacionalização, a ProGpe vem atuando na organização do processo de concessão de licença para pós-doutorado dos docentes e a necessária reposição dos mesmos por professores substitutos durante seu afastamento.  
O fluxo de autorização para pós-doutorado foi bastante alinhado com a ProPq, de forma que se tornou possível aos departamentos o planejamento dos afastamentos de seus docentes.

Da mesma forma, foi estabelecido uma rotina de contratação de professores substitutos com a edição de duas seleções por ano: uma a cada semestre, para garantir que sejam supridas as necessidades acadêmicas dos cursos de forma planejada.

Além disso, a ProGPe contribuiu, em 2025, para a efetivação de editais da SRInter voltados a servidores da UFSCar, para programas de imersão em países do Grupo de Montevideo. Também foi oferecido em 2025 pela ProGPe um curso básico de Espanhol para servidores da universidade, buscando estimular a aprendizagem de línguas estrangeiras.

b) Houve dificuldade com relação a esse objetivo?

Os editais da SRInter ainda tiveram pouca procura, será preciso fazer campanhas de incentivo. Com relação à oferta de cursos de língua espanhola, as limitações de orçamento para capacitação são um fator limitante.

c) Quais são as perspectivas relacionadas a esse objetivo no curto, médio e longo prazos?

Esperamos estreitar a parceria com a SRInter para viabilizar as experiências internacionais de servidores técnico-administrativos, além dos docentes.

## EIXO 4 – GESTÃO

### 4.1 Melhorar a governança corporativa e transparência

Obs: SPDI e SIn também respondem sobre esse objetivo

a) Descreva as ações relacionadas a esse objetivo e que foram realizadas no período de 01/2025 a 12/2025.

Uma ação importante ocorrida em 2025 foi uma reestruturação da ProGP, com a criação de duas unidades: a Seção de Dados e Indicadores (SeDI) e a Seção de Legislação e Normas (SeLN) junto ao gabinete da pró-reitoria. Embora com o quadro de pessoal insuficiente da ProGPe não seja possível que essas unidades disponham de uma equipe mínima para atuar, a formalização da estrutura permitiu um direcionamento de esforços para alguns projetos que entendemos serem fundamentais: a) o desenvolvimento de um painel de indicadores para publicizar informações globais sobre a força de trabalho da UFSCar, já disponível em <https://www.progpe.ufscar.br>; e b) o planejamento do arcabouço normativo interno de gestão de pessoas, com atualização de normas muito antigas, edição de portarias e o desenvolvimento de um conjunto de orientações normativas para apoiar a comunidade. Além disso, é função da SeLN apoiar a pró-reitoria na resposta aos inúmeros questionamentos de ordem jurídica que nos são encaminhados, bem como subsidiar respostas à Procuradoria Federal em processos judiciais.

b) Houve dificuldade com relação a esse objetivo?

A maior dificuldade diz respeito à falta de pessoal, pois ao se deslocar dois servidores para atuar nessas importantes atividades, descobriram-se outros setores da ProGpe já desfalcados. Outra questão importante é a insuficiência de ferramentas informacionais adequadas.

c) Quais são as perspectivas relacionadas a esse objetivo no curto, médio e longo prazos?

No médio e longo prazo esperamos poder aumentar o quadro dessas unidades para que o trabalho siga sendo executados nas ausências previstas e imprevistas dos dois servidores designados.

## EIXO 4 – GESTÃO

### 4.3 Adequar o quadro de servidores técnico administrativos às necessidades institucionais

Obs: Considerar os itens sugeridos pelo TCU:

- Avaliação da força de trabalho: distribuição por áreas e/ou subunidades ou unidades vinculadas; principais categorias;
- Estratégia de recrutamento e alocação de pessoas, situação de servidores com condições de aposentadoria;
- Estratégia de valorização por desempenho e levantamento de necessidades de treinamento; estratégias para alavancar o desempenho e a eficiência, sistemas/ferramentas de apoio, trabalho remoto, valorização do ambiente e das condições de trabalho, etc.

- a) Descreva as ações relacionadas a esse objetivo e que foram realizadas no período de 01/2025 a 12/2025.

A força de trabalho da UFSCar compõe duas grande categorias: o corpo docente e o corpo técnico administrativo.

Com relação ao corpo docente, a ProGPe coordena os trabalho da Comissão do Modelo de Esforço Docente, que vem desenvolvendo o estudo da carga de trabalho dos diferentes departamentos acadêmicos da instituição, com vista a promover a correção de desigualdades internas históricas. Esta comissão congrega os diretores de todos os Centros, os pró-reitores de Graduação, Pós-graduação, Pesquisa e Extensão, além de professores especialistas da área de matemática e estatística. O foco inicial se pautou no ensino de graduação, considerado por todos como a função básica e primária do corpo docente. A partir dos estudos foi possível detectar os departamentos com maior fragilidade e estabelecer critério para a alocação de novas vagas docentes negociadas com o governo federal.

No que tange ao corpo técnico administrativo, entretanto, a defasagem é tão extensa em todos os setores (inclusive a própria ProGPe), que este é considerado o maior fator de risco institucional da UFSCar em todas as áreas. Essa carência limita as possibilidades inclusive de se implementar a ferramenta SISDIP, disponibilizada pelo Ministério da Gestão e Inovação de Serviços Públicos (MGI) para o dimensionamento da força de trabalho, pois a sua aplicação demanda muitas horas de trabalho que infelizmente nem a equipe ProGPe nem as equipes operacionais de cada setor conseguem dispor.

As maiores dificuldades, entretanto, estão mapeadas e já estão em curso algumas ações para otimizar os recursos humanos existentes por meio de reorganização do processo de trabalho. Um exemplo é a já mencionada reestruturação do modelo de suporte administrativo para as unidades acadêmicas de coordenação de cursos de graduação e de pós-graduação, buscando uma nucleação dessas atividades em cada Centro Acadêmico, de forma que se constitua uma equipe de atendimento devidamente capacitada para suporte a todos os coordenadores. Os processos já estão mapeados e agora se trabalha a mudança de cultura organizacional para a implementação.

Além disso, uma ação importante tem sido a permanente apresentação ao MGI e MEC da necessidade premente de ajuste do Quadro de Referência de Servidores Técnicos Administrativos (QRSTA) da UFSCar, de forma a reduzir a enorme desigualdade do mesmo frente ao das demais universidades com o mesmo tempo de existência da nossa e, sobretudo, frente aos resultados de excelência que esta instituição oferece – apesar da sua condição precária de trabalho. Tivemos poucos avanços em 2025, mas as articulações feitas ao longo do ano sinalizam que em 2026 recebamos algumas vagas adicionais para começar a reparar essa condição.

No que tange às estratégias de recrutamento e alocação de pessoas, a ProGPe sistematizou e implementou e uma rotina anual de editais de concursos públicos, feito sempre de forma conjunta para viabilizar a aplicação da legislação de cotas, com a finalidade de repor as vacâncias por exoneração, aposentadoria ou falecimento. Assim, são organizados anualmente: um concurso para docentes efetivos; dois processos seletivos

simplificados (semestrais) para professores substitutos; e um concurso público para cargos técnico administrativos (sempre que o número de vagas justificar a elaboração de um concurso, tendo em vista as limitações impostas pelo Decreto nº 9.739/2019 torna inviável o custo de realização de certames quando há poucas vagas a prover). A alocação sempre é realizada respeitando-se o perfil dos cargos, a qualificação dos candidatos e as especificidades de cada unidade.

Quanto às estratégias de fixação dos servidores técnico administrativos, embora a universidade tenha grandes limitações legais e orçamentárias, busca-se criar condições para que acessem programas de pós-graduação que viabilizem sua progressão na carreira. Também a implementação do Programa de Gestão e Desempenho tem ajudado a minimizar a evasão de servidores residentes em outros municípios, que desde o retorno presencial após a pandemia começaram a oferecer seus serviços a órgãos com prerrogativa de requisição nessas localidades, aumentando ainda mais a crise de falta de pessoal.

b) Houve dificuldade com relação a esse objetivo?

A dificuldade em relação a este objetivo é permanente: o quadro de servidores TA autorizado para a UFSCar é absolutamente insuficiente e não temos governabilidade sobre essa questão. Mesmo ao ajustes propostos de reorganização de alguns processos de trabalho esbarra na falta de pessoal e na fadiga dos poucos de que dispomos em virtude de sobrecarga de atividades.

c) Quais são as perspectivas relacionadas a esse objetivo no curto, médio e longo prazos?

Em médio prazo, esperamos superar as dificuldades para colocar em prática a reorganização de secretarias acadêmicas. E no longo prazo, obter algum sucesso nas negociações com o governo federal.

▶ **Destaques:** outras ações realizadas em 2025 e consideradas estratégicas pela unidade, que geram impacto em curto, médio e longo prazos na UFSCar e que não estejam diretamente relacionadas aos objetivos do PDI.

*(Insira aqui o texto referente aos destaques)*

▶ **Série histórica de indicadores:** verificar e preencher todas as abas da planilha em anexo com os principais números da unidade nos últimos quatro anos (2022-2025). No relatório, destacar os principais dados e fazer uma análise da evolução no período. Caso seja necessário corrigir algum dado de anos anteriores, favor justificar.

*(Insira aqui o texto referente à análise da série histórica de indicadores)*