

# UNIVERSIDADE FEDERAL DE OURO PRETO

## PRÓ-REITORIA DE GESTÃO DE PESSOAS

### RELATÓRIO DE GESTÃO (2025)

#### 1. Breve apresentação da área

A Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (Progep) tem a missão de coordenar e implementar as políticas de desenvolvimento da gestão de pessoas no âmbito da Universidade. A gestão de pessoas está dividida em 05 áreas:

1. **Coordenadoria de Registro e Cadastro (CRC):** realiza e atualiza o cadastro pessoal e funcional dos servidores da UFOP no Sistema Integrado de Administração de Recursos Humanos (SIAPE), no sistema interno da UFOP (Minha UFOP), no e-Pessoal (Sistema Integrado do Tribunal de Contas da União);
2. **Coordenadoria de Provimento e Desenvolvimento de Pessoal (CPMP):** realiza e coordena os processos seletivos para ingresso de servidores, (docentes e técnicos-administrativos em educação), as redistribuições e todas as demandas de movimentação de pessoal dentro da Universidade;
3. **Coordenadoria de Desenvolvimento de Pessoal (CDP):** promove o desenvolvimento do servidor (docente e técnico administrativo). O conceito de 'desenvolvimento' engloba tanto o acompanhamento do servidor em sua carreira quanto o investimento em sua capacitação, com o intuito de garantir que a Universidade possa prestar seus serviços com excelência e presteza;
4. **Coordenadoria de Pagamento e Benefícios (CPB):** responsável por promover a gestão da folha de pagamento e dos benefícios dos servidores públicos no âmbito da Universidade;
5. **Coordenadoria de Saúde Ocupacional (SSO):** implementa ações referentes à saúde do servidor que favoreçam o bem-estar físico e emocional no ambiente de trabalho, é responsável por exames admissionais dos servidores e contratados da universidade, exames periódicos, análise de processos de concessão dos adicionais de insalubridade, periculosidade, avaliação e controle de riscos ocupacionais. Colabora, juntamente com outras instâncias da UFOP, para a realização das atribuições do SIASS (Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor)

#### 2. Análise dos objetivos do PDI revisados

O objetivo estratégico do PDI revisado proposto pela PROGEP em 2025 foi promover a gestão de pessoas e o desenvolvimento do servidor, com condições de saúde e qualidade de vida.

Esse objetivo estratégico foi implementado da seguinte forma:

Descrição do indicador	Quantitativo
Número de qualificação do corpo docente	05

Número de qualificação do TAEs	74
Número de TAEs beneficiados por jornada especial para qualificação (servidor estudante, afastamento para pós-graduação/estágio pós-doutoral ou licença)	82
Número de TAEs beneficiados com auxílio à qualificação	54
Número de docentes beneficiados por jornada especial para capacitação (servidor estudante, afastamento para pós-graduação/estágio pós-doutoral ou licença)	77
Número de docentes beneficiados com auxílio à qualificação	05
Curso de capacitação para docentes	07
Curso de capacitação para TAE	19
Curso de capacitação para ambas as categorias	13

### **3. Ações planejadas x ações executadas (2025)**

Das ações macro estruturantes na gestão de pessoas foram planejadas e executadas:

- a. Revisão do Programa de Gestão para dar continuidade e melhorar as condições de trabalho dos servidores técnico-administrativos em educação;
- b. Implementação da aceleração da progressão por capacitação para a carreira TAE;
- c. Realização da ação de Integração para novos servidores;
- d. Publicação do Edital de concurso docente efetivo;
- e. Realização da política de desenvolvimento de pessoal da UFOP, executando um orçamento de mais de R\$650.000,00

### **4. Dados e análises (dados atualizados até 31 de dezembro de 2025)**

- Aposentadorias: 8 docentes e 10 TAEs
- Exonerações a pedido: 1 docente e 6 TAEs
- Posses em cargos inacumuláveis: 1 docente e 9 TAEs
- 44 Editais de seleção de professores substitutos publicados
- 56 pessoas participantes nas ações voltadas à capacitação das Brigadas Orgânicas da Universidade.

### **5. Projetos e atividades mais relevantes**

- Continuidade ao Programa de Gestão, fazendo as atualizações necessárias;
- Adoção da nova sistemática imposta pelo Governo Federal para pagamento de auxílio-transporte;

- Continuidade na implementação da progressão multinível docente;
- Continuidade da implementação da aceleração da progressão por capacitação para a carreira TAE;
- Aprovação da Resolução CUNI 2871, que revogou a Resolução CUNI 1940, contendo o regulamento para Seleção e Admissão de Pessoal Docente da Carreira de Magistério Superior na UFOP;
- Avanço na discussão sobre revisão da Resolução CUNI 814, que aprova normas que fixam carga horária mínima de aulas para docentes da UFOP.

## 6. Perspectivas futuras (principais ações planejadas para 2026)

A perspectiva da Progep é dar continuidade às ações de desenvolvimento da força de trabalho de acordo com a legislação e os objetivos estratégicos do PDI da UFOP.

Para tanto, as principais ações planejadas para 2026 são:

- Auxílio na produção, aprovação e implementação do novo PDI;
- Manutenção dos serviços de rotina e da organização e disponibilização de informações procedimentais atualizadas;
- Realização de concurso TAE e docente;
- Avanço nas ações de dimensionamento/distribuição de vagas TAE e docente;
- Promoção de ações que favoreçam as boas relações interpessoais e a qualidade de vida no trabalho;
- Manutenção e melhoria contínua do Programa de Gestão;
- Retorno das atividades do COMHUR;
- Início da confecção de manuais de procedimentos para diversos setores da UFOP.

## AVALIAÇÃO DA FORÇA DE TRABALHO

A Universidade Federal de Ouro Preto, com base em estudos permanentes e cotidianos apurou os seguintes resultados no que diz respeito à sua força de trabalho, em 31/12/2025:

<b>Categoria</b>	<b>Quantidade</b>
ANISTIADOS	39
DOCENTES	936
PROFESSORES SUBSTITUTOS	103
PROFESSORES VISITANTES	14
TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS	683

## PERFIL DOS SERVIDORES

Apresentamos alguns dados sobre perfil dos servidores da UFOP:

a) Distribuição do quadro entre as categorias Professor do Magistério Superior (efetivos) e Técnico-Administrativos em Educação (TAEs):

Docentes: 936

TAE: 683

b) Distribuição do quadro por gênero:

Feminino: 706  
Masculino: 913

c) Distribuição do quadro por cor/raça:

<b>Raça</b>	<b>Quantitativo</b>
AMARELA	10
BRANCA	741
INDÍGENA	4
NÃO DECLARADO	417
PARDA	360
PRETA	87

### **PERFIL DOS PROFESSORES EFETIVOS**

Apresentamos alguns dados sobre perfil dos professores efetivos da UFOP:

a) Distribuição por gênero:

Feminino: 390  
Masculino: 546

b) Distribuição por cor/raça:

<b>Raça</b>	<b>Quantitativo</b>
AMARELA	5
BRANCA	470
INDÍGENA	3
NÃO DECLARADO	247
PARDA	185
PRETA	26

c) Distribuição por titulação:

<b>Titulação</b>	<b>Quantitativo</b>
DOCTORADO	842
MESTRADO	77
ESPECIALIZACAO	15
SUPERIOR COMPLETO	1
APERFEICOAMENTO	1

### **PERFIL DOS TAES**

Apresentamos alguns dados sobre perfil dos TAEs da UFOP:

a) Distribuição por gênero:

Feminino: 316  
Masculino: 367

**b) Distribuição por cor/raça:**

<b>Raça</b>	<b>Quantitativo</b>
AMARELA	5
BRANCA	271
INDÍGENA	1
NÃO DECLARADO	170
PARDA	175
PRETA	61

**c) Distribuição por titulação:**

<b>Titulação</b>	<b>Quantitativo</b>
DOUTORADO	86
MESTRADO	218
ESPECIALIZACAO	202
SUPERIOR COMPLETO	98
SUPERIOR INCOMPLETO	9
APERFEIÇOAMENTO	1
SEGUNDO GRAU COMPLETO OU TECNICO PROFISSION.	42
PRIMEIRO GRAU COMPLETO-ATE A 8A.SERIE COMP.	8
PRIMEIRO GRAU INCOMPLETO-5A. A 8A.SERIE INC.	16
PRIMEIRO GRAU INCOMPLETO-ATE A 4.SERIE INC.	3

**JORNADAS DE TRABALHO DE AMBAS AS CATEGORIAS**

**a) Distribuição dos professores efetivos da UFOP em função das jornadas de trabalho legais:**

<b>Quantitativo</b>	<b>Jornada</b>
20 horas semanais	5
30 horas semanais	6
40 horas semanais	61
Dedicação Exclusiva	864

**b) Distribuição dos TAEs da UFOP em função das jornadas de trabalho legais dos cargos:**

<b>Quantitativo</b>	<b>Jornada</b>
20h/semanais	15
24h/semanais	1
25h/semanais	4
30h/semanais	14
40h/semanais	649

## ESTRATÉGIAS DE RECRUTAMENTO E ALOCAÇÃO DE PESSOAS

Ao longo de 2025, houve o ingresso de 65 servidores efetivos na instituição, sendo 24 deles da carreira dos técnico-administrativos em educação, e 41 do cargo de Professor do Magistério Superior.<sup>1</sup>

Servidores Ingressantes na UFOP em 2025	
Professores Efetivos	41
TAEs	24
<b>Total</b>	<b>65</b>

Destes, 35 professores e 22 TAEs ingressaram por nomeação e 06 professores efetivos e 02 TAEs ingressaram por redistribuição.

Esses servidores redistribuídos já ocupavam o cargo em outras instituições federais de ensino e manifestaram sua expressa vontade em integrar o quadro da UFOP. Tiveram seus currículos e documentos funcionais analisados pela Progep e pelo setor que pretendiam compor, tendo sido aceitos. Diante da anuência da sua instituição de origem, e mediante outra vaga para o mesmo cargo (ocupada ou não), a troca foi efetuada pelo MEC.

Outras situações:

- Processos Seletivos Simplificados para Professor Substituto organizados: 44;
- TAEs ingressantes em vagas preferencialmente reservadas para negros: 05;
- TAEs ingressantes em vagas preferencialmente reservadas para pessoas com deficiência: 01;
- Docentes ingressantes em vagas preferencialmente reservadas para negros: 03;
- Docentes ingressantes em vagas preferencialmente reservadas para pessoas com deficiência: não houve;
- Vacâncias/Exonerações realizadas: 49;
- Redistribuições efetivadas (entradas e saídas): 13 servidores, sendo 11 docentes e 02 TAEs.

### SERVIDORES EM CONDIÇÕES DE APOSENTADORIA

Atualmente a UFOP possui 129 servidores que recebem abono de permanência, isto é, que já possuem comprovadas as condições para requerer aposentadoria:

A título de comparação, em 2024 eram 121 servidores. Destaca-se que o número de servidores em condições de aposentadoria pode ser ainda maior, já que eles podem averbar tempo de contribuição externa a qualquer momento ou não ter requerido o abono permanência.

---

<sup>1</sup> Esse número é muito alto em relação ao ano de 2024, quando houve apenas 08 nomeações de professores. A razão do aumento foi o fato de que a homologação do concurso docente de 2024 ocorreu na última reunião do CUNI realizada em 16 de dezembro de 2024. Desta forma, as nomeações e posses referentes aos resultados dos concursos só foram efetivadas em 2025.

## DESENVOLVIMENTO HUMANO

A PROGEP, por meio de sua Coordenadoria de Desenvolvimento de Pessoal, busca gerir o desenvolvimento dos servidores efetivos da UFOP em suas respectivas carreiras. Além das concessões dos benefícios funcionais relacionados ao desempenho, formação e titulação dos servidores, outras políticas são administradas como: viabilizar cursos de formação aos servidores, conceder licenças, afastamentos, auxílios e jornadas de trabalho especiais quando se faz necessário para essas finalidades. Dados quantitativos apresentados no item 2.

Dentre as políticas de busca e valorização das boas relações humanas e de um bom ambiente de trabalho na UFOP, destacamos a necessidade de retorno da Comissão de Mediação, Conciliação e Humanização das Relações de Trabalho da Universidade Federal de Ouro Preto - [COMHUR](#), ferramenta importante para atuação conjunta com o serviço de Psicologia Organizacional.

A COMHUR não desempenhou suas atividades em 2025, ante em virtude do vencimento de mandatos de alguns membros, bem como solicitações de desligamento de outros. O objetivo é retornar com os trabalhos da Comissão em 2026.

Em fevereiro de 2025 entrou em vigência a Resolução CUNI 2781, que fez a atualização do Programa de Gestão no âmbito da UFOP. Em virtude dos bons resultados alcançados pelo Programa, sua continuidade e aperfeiçoamento se tornou uma política de sucesso da instituição.

### GOVERNANÇA (dados de janeiro de 2026)

Neste tópico a Progep apresenta alguns dados sobre a distribuição dos Cargos de Direção (CD) e Funções Gratificadas (FG) de nível 1 a 3, isto é, os cargos que conferem posição de liderança/gestão aos servidores na UFOP:

#### a) Relacionados a gênero

Função	Mulheres	Homens
CD1	0	1
CD2	4	5
CD3	5	9
CD4	14	11
FG1	19	41
FG2	18	24
FG3	6	9
<b>Total</b>	<b>66</b>	<b>100</b>

#### b) Relacionados à cor/raça

Cor/raça	Mulheres	Homens	Total
Branca	30	47	77
Parda	15	16	31
Preta	4	10	14
Amarela	2	0	2
Não Declarado	15	27	42
<b>Total</b>	<b>66</b>	<b>100</b>	<b>166</b>

### c) Relacionados a categoria funcional:

<b>Categoria</b>	<b>Quantidade</b>
Docentes	78
TAEs	88

## **METAS, DESAFIOS, PERSPECTIVAS**

### **PRINCIPAIS METAS NÃO ALCANÇADAS**

#### **Revisão das normas de avaliação de desempenho da carreira de docente e TAE**

Essa meta não foi alcançada devido ao fato do alto volume de trabalho, da necessidade de atender as prioridades das ações de desenvolvimento de pessoas que envolviam gasto do orçamento público e do quadro reduzido de servidores lotados no setor responsável.

#### **Retomada dos Exames Periódicos**

Essa meta não foi alcançada devido ao fato do alto volume de trabalho e ao reduzido quadro de servidores médicos lotados no setor responsável. Com o número de médicos disponível em nosso quadro, a prioridade foi o atendimento das perícias médicas. Ademais, com toda a problemática orçamentária que a UFOP enfrenta, não houve recursos alocados para esta ação em 2025. A expectativa é que as ações de desenvolvimento dessa meta sejam retomadas paulatinamente, com a recomposição dos orçamentos das instituições federais de ensino.

### **PRINCIPAIS DESAFIOS ENFRENTADOS**

#### **Servidores - Quantitativo e Distribuição**

O quadro de servidores técnico-administrativos da PROGEP, assim como o de toda a UFOP, está em situação de retração, devido a vários cargos na carreira estarem extintos ou de provimento suspenso (Decretos nº 9262/2018 e Decreto nº 10185/2019). Esta circunstância, diante do crescimento da instituição em número de docentes, cursos, departamentos e programas de pós-graduação é um grande empecilho ao cumprimento dos objetivos da PROGEP, afetando as entregas setoriais e o cumprimento de sua missão institucional de prover os setores da UFOP da força de trabalho necessária.

Ainda sobre o tema, o fato de se tratar de uma carreira com dezenas de cargos com várias interseções de atribuições entre si, com postos que se distribuem dentro da instituição por vários setores com entregas muito diversas têm dificultado o estabelecimento de parâmetros para o dimensionamento. Entretanto, a PROGEP já identificou que o quantitativo de TAEs na UFOP é insuficiente para que se concretize as entregas atuais da instituição, sendo o problema de quantitativo mais grave que o de distribuição, para esta categoria. Com a reforma da carreira, constante do acordo de greve assinado pelo Governo Federal e entidades de representação dos TAEs em 2024, temos a expectativa de que sejam corrigidas distorções históricas de distribuição de códigos de vagas, facilmente verificáveis em nossa RAT (relação aluno x TAE).

Existe também o obstáculo de fazer o dimensionamento da força de trabalho dos servidores efetivos (técnicos e docentes). Em ambas as situações há grande dificuldade

de se acordar os critérios de dimensionamento. Em 2023 servidores da PROGEP participaram da Oficina sobre o SISDIP - Sistema de Dimensionamento de Pessoas, que confirmou um déficit de pelo menos dois servidores na Progep atualmente. A expansão do modelo para outros setores da UFOP demanda um estudo mais amadurecido sobre os parâmetros do sistema.

Quanto à força de trabalho docente, em 2025 houve evolução tanto no quantitativo, com a distribuição de vagas do MEC à UFOP, quanto na distribuição de vagas entre os departamentos da UFOP pelo Conselho Universitário, assessorado pelos trabalhos da PROGEP. Ademais, diversas vagas do concurso de docente efetivo ocorrido em 2024 foram providas no ano de 2025.

### **Recursos financeiros**

O orçamento da instituição vem sofrendo cortes e incertezas que dificultam a gestão e o planejamento por parte de todos os setores da UFOP, inclusive a PROGEP. Mesmo assim, a fim de efetivar as entregas da PROGEP, vários compromissos com impacto financeiro foram assumidos e estão sendo mantidos (cursos de capacitação, auxílio à qualificação e concurso docente).