

CAPÍTULO 5 POLÍTICAS DE GESTÃO

5.1 Gestão de Pessoas

A política de recursos humanos deve se pautar pelo princípio do diálogo, do respeito, da inclusão e da participação. A UFMG deve prover alternativas para que seus servidores docentes e TAE possam fazer um planejamento de trajetórias profissionais de modo que assegurem o desenvolvimento de suas potencialidades, permitindo tanto a constituição da qualidade de sua atuação profissional quanto a obtenção de satisfação de suas aspirações individuais. Nesse sentido, é papel da Instituição zelar pela saúde do servidor, compreendida como estado de bem-estar físico, emocional e social, observando suas condições de trabalho e as relações interpessoais que se desenvolvem nesse ambiente. A UFMG deve promover um ambiente solidário, colaborativo, livre de assédio, inclusivo e com respeito à diversidade.

A política de pessoal docente e TAE da UFMG é estabelecida pelo Conselho Universitário, com base em critérios e normas concernentes às atividades acadêmicas e administrativas desenvolvidas no âmbito da Universidade. A execução dessa política é de responsabilidade da PRORH, a quem compete também a gestão dos recursos de pessoal da UFMG. A PRORH foi criada oficialmente em 30 de março de 2000. Desde então, trabalha com programas que incluem a qualificação de seus servidores, o atendimento à saúde do trabalhador e a melhoria da qualidade de vida no trabalho, além de sistemas de avaliação de desempenho. Por meio dessas ações, a PRORH busca conscientizar o servidor de seu papel na missão da Universidade: de produção e disseminação do conhecimento. Desde a sua criação, a PRORH age no sentido de consolidar práticas existentes na Instituição e agregar novas ações para a construção de uma política consistente de recursos humanos.

No caso específico da política de pessoal docente, a PRORH conta com a assessoria da Comissão Permanente de Pessoal Docente (CPPD) e com a supervisão do CEPE. Atualmente, integram a PRORH, além da CPPD, o Departamento de Administração de Pessoal (DAP), o DRH, o DAST, que, desde 2010, é sede da primeira unidade do Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor (SIASS), e a Unidade Seccional de Correição (USEC).

O DAST desenvolve papel essencial no processo de seleção e no acompanhamento do servidor, além das atividades técnicas específicas de perícia médica e laudos relacionados a benefícios como insalubridade e periculosidade.

A USEC foi criada para cumprir determinações do Decreto nº 5.480, de 30 de junho de 2005, que regulamentou a organização do Sistema de Correição do Poder Executivo Federal. Segundo disposto no art. 2º desse Decreto, integram o Sistema a Controladoria Geral da União, que é seu Órgão Central, as unidades específicas de correição organizadas em cada Ministério, identificadas como unidades setoriais, as unidades específicas em cada órgão que integra a estrutura dos ministérios, autarquias e fundações públicas, identificadas como unidades seccionais, e uma Comissão de Coordenação de Correição, que tem função consultiva. Segundo prescrito no citado Decreto e na Portaria nº 95, a USEC tem a atribuição de coordenar as atividades e iniciativas relacionadas à prevenção e apuração de irregularidades no âmbito da UFMG, decorrentes de comportamento de seus servidores, visando a assegurar o permanente cumprimento dos padrões éticos que devem reger o serviço público. No desempenho de sua atribuição, a USEC utiliza procedimentos de investigação e de apuração de responsabilidade regulamentados pelo Direito

Administrativo. São eles a investigação preliminar, a inspeção, a sindicância e o processo administrativo disciplinar.

No sentido de qualificar o relacionamento entre a Comunidade Universitária, a UFMG possui também a Comissão de Ética com características educativa, consultiva, preventiva e conciliadora, que propõe relação de não confrontação entre os diversos segmentos da Comunidade Universitária. Tem por finalidade orientar e aconselhar sobre a ética profissional do servidor, no tratamento com as pessoas e com o patrimônio público. E há ainda a Ouvidoria que tem a finalidade de ser um canal de interlocução entre a administração da Universidade, a Comunidade Universitária e a sociedade, visando a prevenção e a solução de problemas, por meio do entendimento.

Cumprir destacar a relevância da contribuição de trabalhadores, com vínculos jurídicos específicos, que não são servidores públicos da Universidade: estagiários, aprendizes da Cruz Vermelha e empregados de empresas contratadas em razão da terceirização de algumas atividades. Deve-se cuidar para que as condições de trabalho, a saúde e a atuação profissional dessas pessoas também estejam em consonância com os princípios da política de gestão de pessoas na UFMG.

A Tabela 29 mostra o quantitativo de servidores docentes e TAE, de acordo com o tempo na UFMG e sua evolução entre 2013 e 2018. Em 2013, 45% dos docentes de Magistério Superior tinham menos de 10 anos de UFMG, sendo que essa proporção subiu para 54% em 2018 (GRAF. 53), refletindo a oscilação entre admissões e aposentadorias. Em relação aos TAE, em 2013, 33% tinham menos de 10 anos de UFMG, sendo que essa proporção subiu para 44% em 2018.

TABELA 29
Distribuição dos servidores docentes e TAE, de acordo com tempo na UFMG,
comparação entre 2013 e 2018

	>35 anos		30-35 anos		25-30 anos		20-25 anos		15-20 anos		10-15 anos		5-10 anos		0-5 anos		Total	
	2013	2018	2013	2018	2013	2018	2013	2018	2013	2018	2013	2018	2013	2018	2013	2018	2013	2018
Doc. Superior	118	149	242	87	159	165	228	485	575	195	217	265	297	888	961	702	2797	2936
Doc. EBTT	2	2	2	4	4	6	11	11	15	0	0	13	14	37	37	42	85	115
Doc. Total	120	151	244	91	163	171	239	496	590	195	217	278	311	925	998	744	2882	3051
TAE A	0	4	6	8	10	0	0	31	42	0	0	1	1	0	0	0	59	44
TAE B	7	15	23	20	52	14	18	113	135	1	1	1	1	0	0	1	237	165
TAE C	19	49	78	62	106	143	183	298	373	19	23	46	53	35	51	132	886	784
TAE D	86	151	306	163	305	87	128	310	375	81	93	290	321	355	441	807	2055	2244
TAE E	15	44	98	35	85	17	29	171	215	49	62	190	212	313	341	283	1057	1102
TAE Total	127	263	511	288	558	261	358	923	1140	150	186	528	589	703	833	1223	4302	4339

Fonte: Ministério do Planejamento, Brasil.

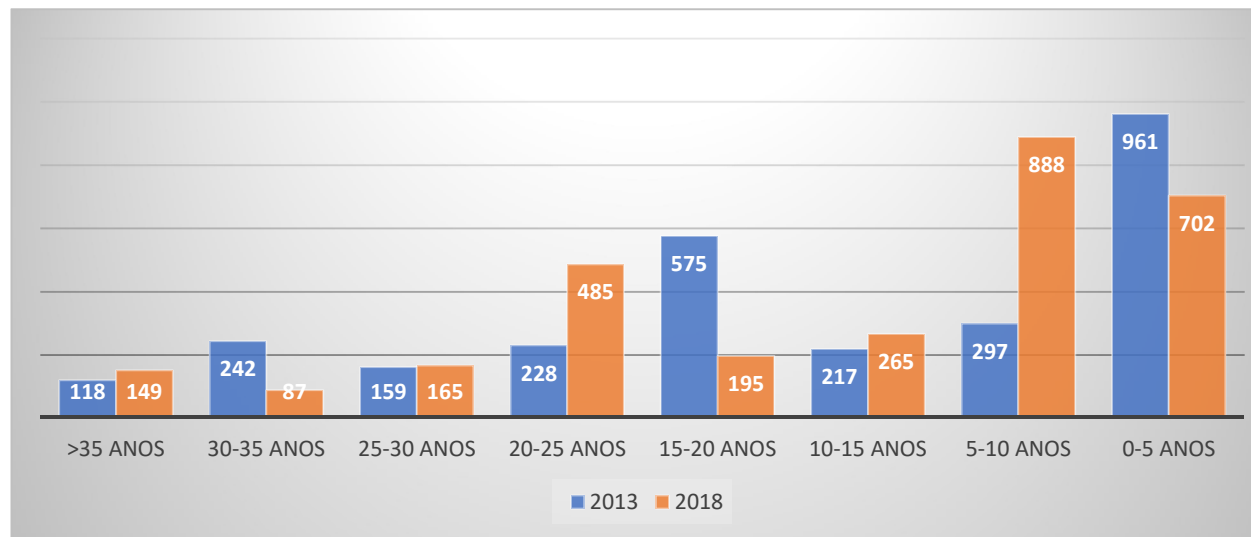


GRÁFICO 53 – Evolução da Distribuição dos Docentes por tempo de UFMG, entre 2013 e 2018

5.1.1 Servidores Docentes

O corpo docente da Universidade compreende os Docentes das Carreiras e Cargos de Magistério Federal, os Professores Visitantes e os Professores Substitutos. Nos termos do Regimento Geral da UFMG, são atribuições dos docentes as atividades de ensino, pesquisa, extensão e gestão universitária constantes dos planos de trabalho e dos programas elaborados pelos departamentos ou de atos emanados de órgãos competentes.

Plano de Carreira Docente

Os docentes na UFMG estão enquadrados no Regime Jurídico Único (RJU) da União. O Plano de Carreira dos Professores de Magistério do Ensino Superior e do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico está estabelecido nas Leis n° 12.863, de 24 de setembro de 2013, e n° 12.772, de 28 de dezembro de 2012, e das Portarias n° 554, de 20 de junho de 2013, e n° 982, de 3 de outubro de 2013, do Ministro da Educação. Internamente, o plano de carreira foi normatizado pela Resolução Complementar n° 4 de 9 de setembro de 2014 (art. 1°).

A Carreira de Magistério Superior é composta por 5 (cinco) Classes:

- I. Classe A, com três denominações, de acordo com a titulação – Professor Auxiliar, Assistente A e Adjunto A.
- II. Classe B, com a denominação de Professor Assistente.
- III. Classe C, com a denominação de Professor Adjunto.
- IV. Classe D, com a denominação de Professor Associado.
- V. Classe E, com a denominação de Professor Titular.

As Classes A e B compreendem dois níveis. As Classes C e D compreendem quatro níveis. A Classe E conta com apenas um nível.

A carreira de Ensino Básico, Técnico e Tecnológico também é composta por 5(cinco) Classes:

- I. Classe DI.
- II. Classe DII.
- III. Classe DIII.
- IV. Classe DIV.
- V. Titular.

As classes DI e DII compreendem dois níveis. As classes DIII e DIV compreendem quatro níveis. A classe Titular conta com apenas um nível.

O desenvolvimento dos docentes nas Carreiras de Magistério Superior e de Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico se dá por progressão funcional e por promoção, com procedimentos regulamentados pela Resolução Complementar n° 4/2014 do Conselho Universitário da UFMG. Progressão funcional é a passagem do docente para o nível imediatamente superior dentro de uma mesma classe. Promoção é a passagem do docente de uma classe para a subsequente. A progressão funcional tem como requisitos: o cumprimento do interstício de 24 meses e a aprovação em avaliação de desempenho. A promoção nas Carreiras do Magistério Superior e do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico tem como requisito o cumprimento do interstício de 24 meses no último nível da Classe e a aprovação em processo de avaliação de desempenho. Para a Classe D, com denominação de Professor Associado no Magistério Superior, o docente deverá também possuir o título de Doutor; para a Classe E, com denominação de Professor Titular no Magistério Superior e para a Classe Titular no EBTT, o docente deverá também ser aprovado em defesa de memorial ou de

tese acadêmica inédita. Em cada Unidade, são regulamentados e detalhados os parâmetros e critérios de avaliação para progressão e promoção.

O acompanhamento e a avaliação do planejamento e da execução do trabalho docente, na UFMG, são feitos por meio da elaboração de um Relatório Anual de Atividades dos Docentes (ReDoc) e dos departamentos (ReCAD), este último encaminhado à CPPD. Anualmente, o docente apresenta ao órgão máximo do seu Departamento de lotação (Câmara Departamental) relatório detalhado com a descrição das atividades realizadas no ano anterior e plano de trabalho para o ano subsequente. Em 2016, foi incluído no relatório do docente, a avaliação de desempenho didático realizada pelos discentes. A Resolução nº 09/2016, de 21 de junho de 2016, do CEPE, estabeleceu os parâmetros para a participação discente na avaliação de desempenho didático dos docentes da UFMG.

Em 2017, iniciou-se o sistema ReDoc, no portal minhaUFMG, que consiste na geração de um relatório a partir de informações e dados existentes em bases de informação da UFMG e do currículo Lattes. O objetivo é melhorar a qualidade da informação e, ao mesmo tempo, reduzir o “retrabalho” do professor de informar suas atividades. Após verificar e eventualmente corrigir dados de seu currículo na própria plataforma Lattes, o/a docente submete o ReDoc eletronicamente ao respectivo departamento/estrutura equivalente, para aprovação.

Os docentes recém-contratados se submetem à regulamentação específica, relativa ao estágio probatório, sendo avaliados conforme Resolução nº 30-A, de 16 de dezembro de 1999, do Conselho Universitário, segundo o que determina a Seção IV do Regime Jurídico Único.

Regime de Trabalho dos Docentes

São três os regimes de trabalho docente que a UFMG disponibiliza nas vagas de magistério liberadas para concurso: o de 20 horas semanais (T-20), o de 40 horas semanais (T-40) e o de 40 horas semanais com Dedicção Exclusiva (DE). O regime de trabalho em tempo integral sem Dedicção Exclusiva (T-40) é concedido em casos excepcionais. Em 2014, o Conselho Universitário aprovou a Resolução Complementar No 02/2014, de 10 de junho de 2014 que dispõe sobre regimes de trabalho docente; encargos docentes; concessão, reversão de classe e alteração de regime de trabalho de vaga de magistério da carreira de Magistério Federal da UFMG. Essa Resolução estabeleceu critérios de excepcionalidade para adoção do regime de trabalho de tempo integral sem Dedicção Exclusiva (T-40), em cada área. O artigo 16 dessa Resolução estabelece que a Matriz de Regime de Trabalho do Quadro Docente da UFMG deverá garantir o mínimo de 2/3 dos docentes em Regime de Tempo Integral com DE. Compete a cada Congregação propor ao CEPE a Matriz de Regime de Trabalho da Unidade. E cabe ao CEPE definir a Matriz de Regime de Trabalho de cada Unidade, considerando: I – a proposta de Matriz de Regime de Trabalho aprovada pela Congregação de cada Unidade; II – as proporções mínimas de 2/5 (dois quintos) de docentes em Regime de Tempo Integral com DE, no âmbito da Unidade, e de 2/3 (dois terços), no âmbito da UFMG; III – a disponibilidade de recursos para contratação de professores.

Os Gráficos 54 e 55²² mostram que a maioria dos docentes da carreira de magistério superior em exercício na UFMG tem regime de trabalho em tempo integral. Já na carreira de ensino básico, técnico e tecnológico, a totalidade dos docentes está no regime de Dedicção Exclusiva.

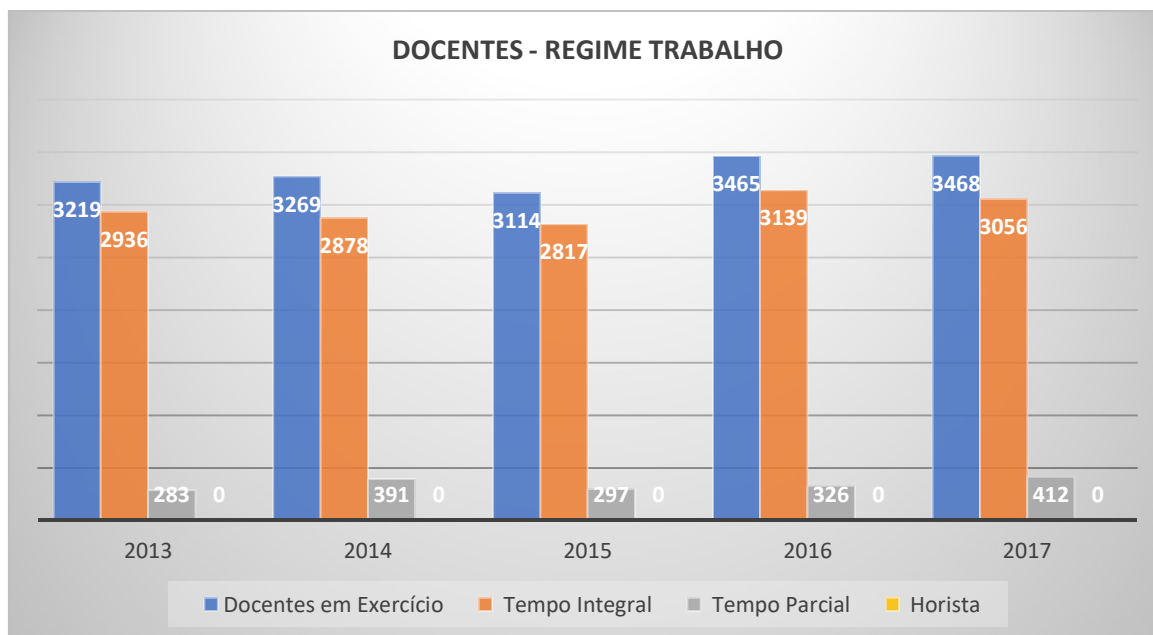
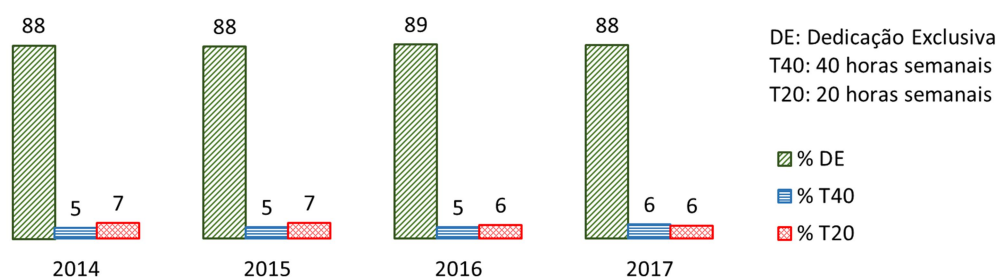


GRÁFICO 54 – Distribuição do corpo docente do magistério superior da UFMG de acordo com o regime de trabalho, segundo o Censo Educação Superior, 2013-2017

UFMG - REGIME DE TRABALHO DE DOCENTES DO MAGISTÉRIO SUPERIOR



RESUMO - DEZ. 2017	
Departamentos com 100% DE = 45 (48%)	
Departamentos com % DE ≥ UFMG = 73 (78%)	
Departamentos com % DE < UFMG = 21 (22%)	
Departamentos com % DE ≥ 80%: 76 (81%)	
Departamentos com % DE < 50%: 11 (12%)	
Unidades com 100% DE = 5 (25%)	
Unidades com % DE ≥ UFMG = 16 (80%)	
Unidades com % DE < UFMG = 4 (20%)	

MAGISTÉRIO SUPERIOR
94 departamentos
20 unidades

NÚMERO DE DOCENTES
2014: 2.808
2015: 2.794
2016: 2.935
2017: 2.938

²² Há diferenças metodológicas no cálculo utilizado e no momento de coleta de dados para o Censo da Educação Superior e para o Relatório de Gestão. Optou-se por incluir as duas informações para futuras comparações.

GRÁFICO 55 – Distribuição do corpo docente do magistério superior da UFMG de acordo com o regime de trabalho, segundo o Relatório de Gestão 2014-2018

Desenvolvimento Docente

Desde meados dos anos de 1980, com a criação da CPPD, a UFMG vem praticando, consistentemente, uma bem sucedida política de qualificação de pessoal docente alicerçada nos seguintes princípios: i) prioridade para a admissão de professores já detentores do título de doutor; ii) planejamento para a capacitação dos docentes que ainda não alcançaram esse grau acadêmico, de modo que eles, o mais rapidamente possível, também se tornem doutores; iii) preferência pelo regime de 40 horas semanais, com DE, como instrumento indispensável para o desenvolvimento da Universidade, notadamente nos campos da pesquisa, da extensão e da produção intelectual delas decorrentes; iv) compreensão da necessidade de a Universidade contar também com a colaboração de professores em regime de tempo parcial, sobretudo quando existe forte interação entre a atividade acadêmica e a atividade profissional externa a este ambiente. Os resultados dessa política se expressam nos indicadores de produção acadêmica referidos nos capítulos anteriores deste PDI. Os Gráficos 56 e 57²³ mostram que a grande maioria dos docentes (>90%) do magistério superior na UFMG possui Doutorado. Já a carreira de ensino básico, técnico e tecnológico conta com 52% de doutores em seus quadros, como mostra o Gráfico 58.

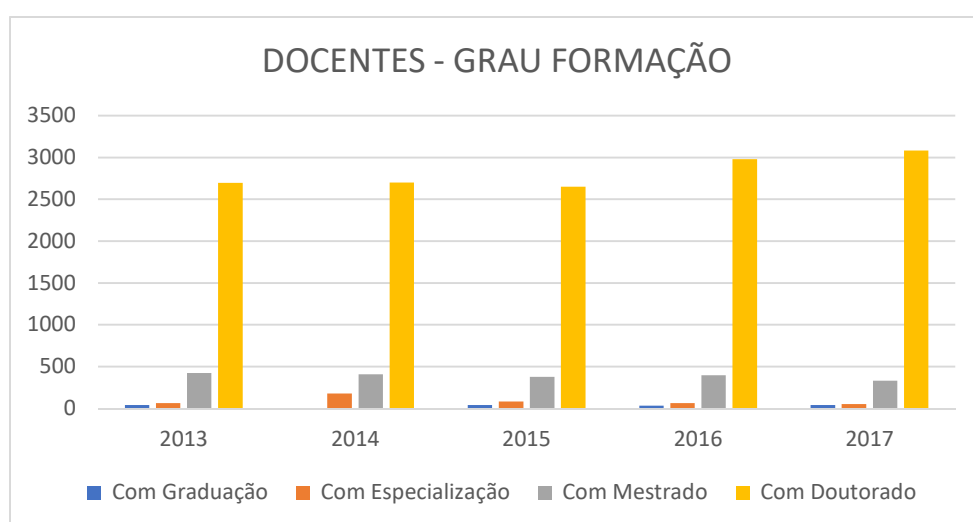
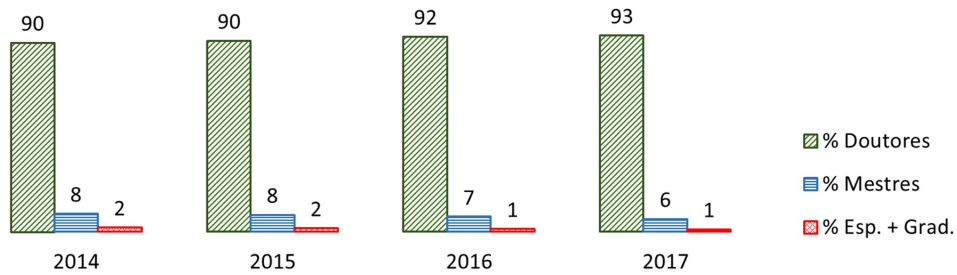


GRÁFICO 56 – Distribuição do corpo docente do magistério superior da UFMG de acordo com o grau de formação, segundo o Censo da Educação Superior, 2013-2017

²³ Há diferenças metodológicas no cálculo utilizado e no momento de coleta de dados para o Censo da Educação Superior e para o Relatório de Gestão. Optou-se por incluir as duas informações para futuras comparações.

UFMG - TITULAÇÃO DE DOCENTES DO MAGISTÉRIO SUPERIOR



RESUMO - DEZ. 2017

Departamentos com 100% doutores: 41 (44%)
 Departamentos com % doutores \geq UFMG = 69 (73%)
 Departamentos com % doutores $<$ UFMG = 25 (27%)
 Departamentos com % doutores \geq 80%: 84 (89%)
 Departamentos com % doutores $<$ 50%: 1 (1%)
 Unidades com 100% doutores = 2 (10%)
 Unidades com % doutores \geq UFMG = 12 (60%)
 Unidades com % doutores $<$ UFMG = 8 (40%)

MAGISTÉRIO SUPERIOR
 94 departamentos
 20 unidades

NÚMERO DE DOCENTES
 2014: 2.808
 2015: 2.794
 2016: 2.935
 2017: 2.938

GRÁFICO 57 – Distribuição do corpo docente do magistério superior da UFMG de acordo com o grau de formação, segundo Relatório de Gestão 2014-2018

CARREIRA DO ENSINO BÁSICO, TÉCNICO E TECNOLÓGICO (EBTT)

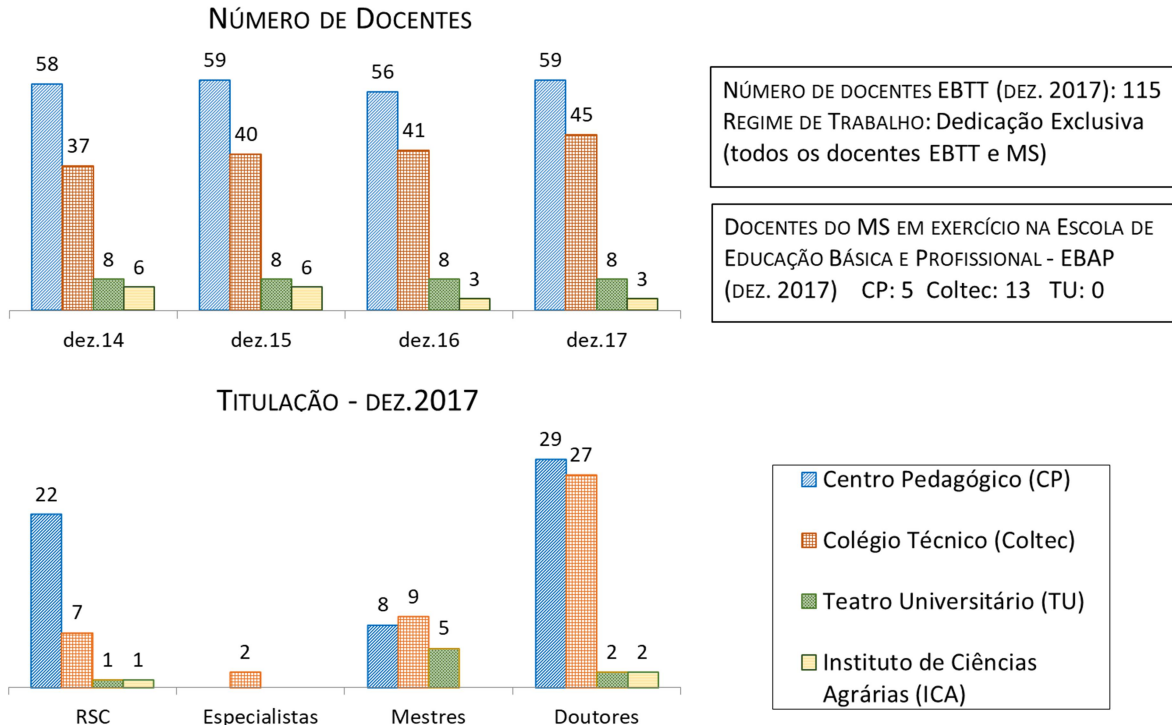


GRÁFICO 58 – Distribuição do corpo docente da UFMG no magistério do ensino básico, técnico e tecnológico, de acordo com a titulação, segundo o Relatório de Gestão 2014-2018

A UFMG como universidade em que ensino, pesquisa e extensão são indissociáveis promove o desenvolvimento e a qualificação continuada do corpo docente, em permanente movimento de produção e aplicação do conhecimento.

Em relação ao desenvolvimento da docência no ensino superior, em 2008, foi criada a Diretoria de Inovação e Metodologias de Ensino, denominada GIZ, vinculada à PROGRAD, que tem como finalidade o aprimoramento das metodologias de ensino superior utilizando novas tecnologias e possibilitando a reflexão contínua sobre a prática docente. Esse trabalho considera as diferentes áreas do conhecimento, as especificidades dos contextos educativos para a formulação de propostas inovadoras e garante uma postura investigativa que identifica as mediações a serem incorporadas. As ações da Diretoria de Inovação e Metodologias de Ensino priorizam a articulação institucional com outros setores da UFMG de modo a promover a conexão de saberes já existentes e a constituição de uma rede colaborativa de práticas de ensino superior. Está descrita com maior detalhamento no capítulo sobre ensino da Graduação.

O Congresso de Inovação e Metodologias no Ensino Superior compõe uma das ações da “Semana do Conhecimento” e é organizado pela PROGRAD e pelo GIZ, com início em 2015. Essa ação tem como objetivo valorizar a docência do ensino superior, possibilitando reflexões e troca de experiências em comunidade, a fim de gerar inovações nas práticas de ensino e permitir o registro e divulgação da prática docente dos professores universitários.

Além das ações do GIZ/PROGRAD, a PRORH responde pelo acolhimento e desenvolvimento de atividade introdutória para os docentes recém-admitidos que está sendo sistematizado no formato de um Curso Introdutório. Existem ainda diversas iniciativas de capacitação docente desenvolvidas no âmbito das Unidades e dos cursos, geralmente promovidas pelos Colegiados, NDEs e CENEX.

Os critérios para avaliação dos relatórios anuais de atividades docentes incentivam a realização de esforços que sejam coerentes com o planejamento institucional e devem valorizar as atividades de qualificação docente.

Alocação de vagas docentes

A distribuição de vagas docentes do magistério superior constitui, na UFMG, um instrumento de execução da política de desenvolvimento institucional estabelecida por seus órgãos superiores. Para tanto, as vagas geradas por perdas docentes compõem o conjunto de vagas que são distribuídas pelo menos duas vezes por ano aos departamentos, com atualização anual de dados de produção acadêmica desses departamentos. A alocação de vagas aos Departamentos é executada pela CPPD e aprovada pelo CEPE, com base nas atividades de ensino, pesquisa, extensão e gestão desenvolvidas pelo conjunto de docentes e nas necessidades estratégicas da própria Universidade.

Desde 1984, na UFMG, as vagas decorrentes de perdas não permanecem vinculadas aos Departamentos, passando a integrar o conjunto de cargos vagos da UFMG a ser redistribuído segundo critérios de avaliação de desempenho/necessidade. Em 2007, houve a introdução, em todas as IFES brasileiras, do conceito de Professor-Equivalente e a constituição dos bancos de professor-equivalente das IFES. Em 2008, ocorreu uma expansão de aproximadamente 400 vagas decorrente do Programa REUNI.

A distribuição de vagas docentes entre os departamentos (ou estrutura equivalente) da UFMG obedece aos critérios estabelecidos pelo CEPE da UFMG em 2009. A essência do método, resultante da aplicação desses critérios, consiste no dimensionamento de cada departamento (ou estrutura equivalente) proporcionalmente à sua produção nas várias atividades docentes, relativamente à

produção do conjunto da UFMG. Para tanto, todos os cargos (vagos e ocupados) que a UFMG possui são distribuídos, entre os departamentos, gerando uma dimensão denominada “ideal” de cada um deles. A “dimensão ideal” de um departamento é então comparada à sua dimensão real e, sendo maior do que esta, indica a atribuição de vaga(s) a este departamento, caso haja disponibilidade naquela oportunidade. A produção de cada departamento é atualizada anualmente. A “dimensão ideal” pode variar de ano para ano, caso ocorra variação do número de cargos da UFMG, assim como da produção do departamento em relação à do conjunto da UFMG.

Programa Professor Visitante

Em 2017, foi publicada Chamada do Programa Professor Visitante, para distribuição de até 50 vagas para receber pesquisadores brasileiros e estrangeiros de reconhecida competência e liderança em suas áreas de atuação. O programa constitui instrumento de execução da política de desenvolvimento acadêmico da UFMG e visa contribuir para a consolidação e o aprimoramento de seus cursos, programas e projetos de Graduação, Pós-Graduação, pesquisa e extensão. O contrato do Professor Visitante tem vigência máxima de dois anos, renovável por mais dois, para os estrangeiros, e de um ano, renovável por mais um, para brasileiros. Em ambos os casos, a duração mínima é de dois meses. As propostas são analisadas por comissão indicada pelo CEPE.

O candidato ao Programa Professor Visitante deve ter o grau de doutor há no mínimo dois anos, ser docente ou pesquisador de reconhecida competência em sua área de atuação, apresentar produção científica relevante, especialmente nos últimos cinco anos, e ter perfil compatível, no mínimo, com o exigido pela Resolução Complementar nº 04/2014 do Conselho Universitário, para promoção à classe de professor associado. Além de exposição de motivos, com justificativa da necessidade de apoio de professor visitante, as propostas devem conter objetivos e resultados esperados, detalhamento das atividades planejadas (plano de trabalho) para o professor visitante, que devem necessariamente incluir docência na Graduação e/ou na Pós-Graduação e outras atividades que denotem participação em projetos de ensino e/ou pesquisa e/ou extensão. Do total de vagas, 30% são reservadas e distribuídas igualmente entre as propostas oriundas de programas de extensão, de Colegiados de Cursos de Graduação e de Colegiados de Programas Pós-Graduação. As outras 35 vagas são classificadas por mérito, independentemente da área proponente. Cabe à comissão do CEPE realizar o enquadramento do professor visitante com base nas indicações da câmara do departamento ao qual estará vinculado, para fins de equivalência da remuneração, equiparando-o ao nível 1 da classe D, denominada professor associado, ou ao nível único da classe E, denominada professor titular, segundo os parâmetros definidos pela Resolução Complementar nº 04/2014, do Conselho Universitário da UFMG. Para ser enquadrado como professor titular, o docente deve ter obtido o grau de doutor há no mínimo oito anos. O contratado fica submetido ao regime de trabalho de 40 horas semanais com dedicação exclusiva. Do ponto de vista jurídico, o programa atende à legislação pertinente, em especial às leis 8.745/93 e 12.772/12 e ao Decreto nº 7.485/11, incluindo suas respectivas alterações. Assim, os professores visitantes são contratados temporariamente com recursos previstos na legislação federal, da mesma forma que os professores efetivos e substitutos.

5.1.2 Servidores Técnico-Administrativos em Educação

A UFMG entende, valoriza e reconhece a importância da atuação dos servidores TAEs na proposição e execução das atividades meios, que são essenciais para que a UFMG alcance seus objetivos e metas. Além disso, a Universidade espera que o papel dos servidores TAEs deva ir além

da esfera administrativa, sendo também estimulada a sua participação em atividades fins de pesquisa, extensão e ensino, compreendidas como indissociáveis.

As políticas que envolvem esse segmento da Comunidade Universitária vão desde a valorização e incentivo à qualificação profissional até a divulgação do conhecimento gerado nas diversas atividades que contam com sua participação. As Jornadas de Apresentação do Conhecimento produzido pelos TAEs, durante a Semana do Conhecimento da UFMG, têm como objetivo divulgar a produção do conhecimento sistematicamente produzido pelos servidores TAEs durante cursos formais de ensino ou gerados na prática cotidiana, na busca de solução para os problemas vivenciados. A Semana do Servidor se coloca como um espaço para o debate e a reflexão das questões referentes aos servidores da Universidade.

Plano de Carreira e Grau de Formação dos Servidores Técnico-Administrativos em Educação

Os TAE na UFMG estão enquadrados no Regime Jurídico Único (RJU) da União. O Plano de Carreira dos TAE está estabelecido na Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005, e os anexos foram modificados pela Lei nº 12.772, de 28 de dezembro de 2012. A aprovação da Lei foi fruto de mobilizações dos servidores TAEs das instituições federais de ensino em 2004, que culminaram com a aprovação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação (PCCTAE) – Lei nº 11.091/2005.

O PCCTAE é estruturado em: 05 (cinco) níveis de classificação (A, B, C, D, e E); 04 (quatro) níveis de capacitação em cada nível de classificação; 49 (quarenta e nove) padrões de vencimento; com diferença constante de 3,9% (step) entre um padrão e outro de vencimento. As classes A e B foram extintas e, até a vacância, os cargos ocupados são considerados quadro em extinção. A classe C também possui cargos nessa condição; contudo, a maioria dos cargos da Classe C pode ser preenchida por meio de concurso público. Os cargos da classe C exigem dos ocupantes a escolaridade mínima de ensino fundamental; para os cargos da classe D a exigência é de ensino médio, ensino médio profissionalizante ou curso técnico; para os cargos da classe E a exigência é de nível superior. A UFMG tem um quadro de referência, fixo, com 4.403 cargos TAE. A informação sobre os cargos existentes na UFMG e a sua situação, se vagos ou ocupados, está acessível no *site* da PRORH, *link* DADOS.

O Desenvolvimento do servidor no PCCTAE se dá por duas modalidades, não excludentes: a) Por progressão por capacitação profissional, mediante a obtenção de certificação (cursos de capacitação que não sejam de educação formal) compatível com o cargo ocupado, o ambiente organizacional e a carga horária mínima exigida, respeitado o interstício de 18 (dezoito) meses. Nessa modalidade, o servidor muda de nível de capacitação (I, II, III e IV), no mesmo cargo e no mesmo nível de classificação. b) Por progressão por mérito profissional, vinculada aos resultados do programa institucional de avaliação de desempenho, a cada 18 (dezoito) meses. Nesse caso, o servidor muda de padrão de vencimento (padrões de 1 a 16, de cada nível de classificação).

A Comissão Interna de Supervisão (CIS) foi instituída com a aprovação do PCCTAE. A CIS é composta por representantes eleitos entre servidores ativos, aposentados e pensionistas, no âmbito da UFMG. A Comissão se reúne quinzenalmente para tratar de temas relacionados à carreira dos servidores, além de ter representação e participação em diferentes comissões e grupos instituídos no âmbito da UFMG, particularmente aqueles ligados à PRORH. A CIS auxilia os servidores em diferentes aspectos da carreira, tais como: estágio probatório, capacitação e qualificação (incluindo afastamentos no e do país), correlação de áreas do conhecimento para fins de concessão de incentivo

à qualificação ou progressão por capacitação profissional, avaliação de desempenho, progressão por mérito profissional, dados e informações sobre a carreira, dentre outros.

O processo de seleção de servidores TAE está estabelecido na Lei nº 11.091, de 2005. Esses são selecionados por meio de concurso público de provas e o ingresso, nos cargos do Plano de Carreira, faz-se no padrão inicial do primeiro nível de capacitação do respectivo nível de classificação, observadas a escolaridade e experiência estabelecidas em lei. O edital define as características de cada fase do concurso público, os requisitos de escolaridade, a formação especializada e a experiência profissional, os critérios eliminatórios e classificatórios. No Edital também são estabelecidas as vagas de ampla concorrência e as vagas para deficientes e para negros, de acordo com as legislações específicas.

Os acompanhamentos funcionais surgem como demanda para adequação do servidor às necessidades institucionais e como forma de auxílio às questões pessoais que impactam na vida funcional dos trabalhadores, entre outras. Após a entrada em exercício, os servidores contam com o apoio da PRORH em seu processo de socialização na Universidade, durante toda a trajetória funcional. O objetivo é contribuir para a melhoria das relações e condições de trabalho dos servidores, considerando as necessidades e potencialidades individuais e coletivas, as atividades prescritas para o cargo, o ambiente de trabalho, as necessidades e objetivos institucionais e as legislações pertinentes. Em relação aos servidores com deficiência, esse acompanhamento é realizado em parceria com o NAI e com o DAST, para garantir condições de permanência na Universidade com autonomia e qualidade. A PRORH oferece um Programa de Educação para a Aposentadoria cujo objetivo é apoiar o processo de desligamento institucional, auxiliando na construção de um projeto de vida pós aposentadoria para os servidores TAEs.

Desenvolvimento dos Servidores Técnico-Administrativos em Educação

A UFMG investe no desenvolvimento profissional dos servidores TAE tendo em vista uma perspectiva mais ampla, não se restringindo às questões técnicas relacionadas ao cargo ocupado, possibilitando ao servidor ter uma visão mais abrangente da Instituição, assim como compreender com mais facilidade processos diversificados, contribuindo para a excelência da UFMG e para sua trajetória profissional.

A PRORH tem atuado de forma a possibilitar ao servidor um leque de opções de aperfeiçoamento, que, ao mesmo tempo, seja adequado à sua atuação profissional e ao que a Universidade dele espera, mas também responda aos seus anseios pessoais.

Como parte das ações que visam promover a educação formal dos servidores técnico administrativos da UFMG, em 2017, a PRORH concedeu 9 afastamentos no país e 15 afastamentos do país, além de 52 licenças para fins de capacitação. Também foram concedidas 61 novas bolsas de Graduação e renovadas 359 bolsas de Graduação (169 no 1º semestre e 190 no 2º semestre) e 117 bolsas de Pós-Graduação (57 no 1º semestre e 60 no 2º semestre). Por meio de análise de processos, concedeu 568 Incentivos à Qualificação (ICQ) entre doutorados, mestrados, especializações, graduações e ensino médio/técnico; e 905 Progressões por Capacitação Profissional (PCP) para cursos de curta e média duração. Também visando ao aprimoramento e crescimento profissional dos servidores, a Divisão de Desenvolvimento de Pessoal (DDP/DRH) promoveu, em 2014, 65 turmas de treinamento que atenderam a um total de 902 servidores.

O curso de Pós-Graduação *Lato Sensu* Gestão de Instituições Federais de Educação Superior (GIFES) é ofertado desde 2011. O curso, oferecido na modalidade a distância, é resultado de uma

ação conjunta da PRORH, da PROGRAD e da Faculdade de Educação (FAE), com o apoio do Sindicato dos Trabalhadores nas Instituições Federais de Ensino (SINDIFES). O Mestrado Profissional em Gestão de IFES encontra-se em tramitação na CAPES e aguarda-se sua aprovação para que seja ofertado.

Em consonância com uma diretriz de construção coletiva, encontra-se em andamento a elaboração do Plano de Desenvolvimento dos TAEs, em cujo âmbito está sendo discutida a normatização dos afastamentos integral e parcial para os cursos de Graduação e Pós-Graduação, além da revisão dos procedimentos de estágio probatório. Serão ainda elaboradas resoluções sobre remoção e redistribuição.

O retorno do investimento no desenvolvimento dos TAEs fica claro no gráfico abaixo. O Gráfico 59 mostra a tendência de aumento dos servidores TAEs com Pós-Graduação na UFMG e a redução daqueles com formação apenas de ensino fundamental, no período entre 2013 e 2017.

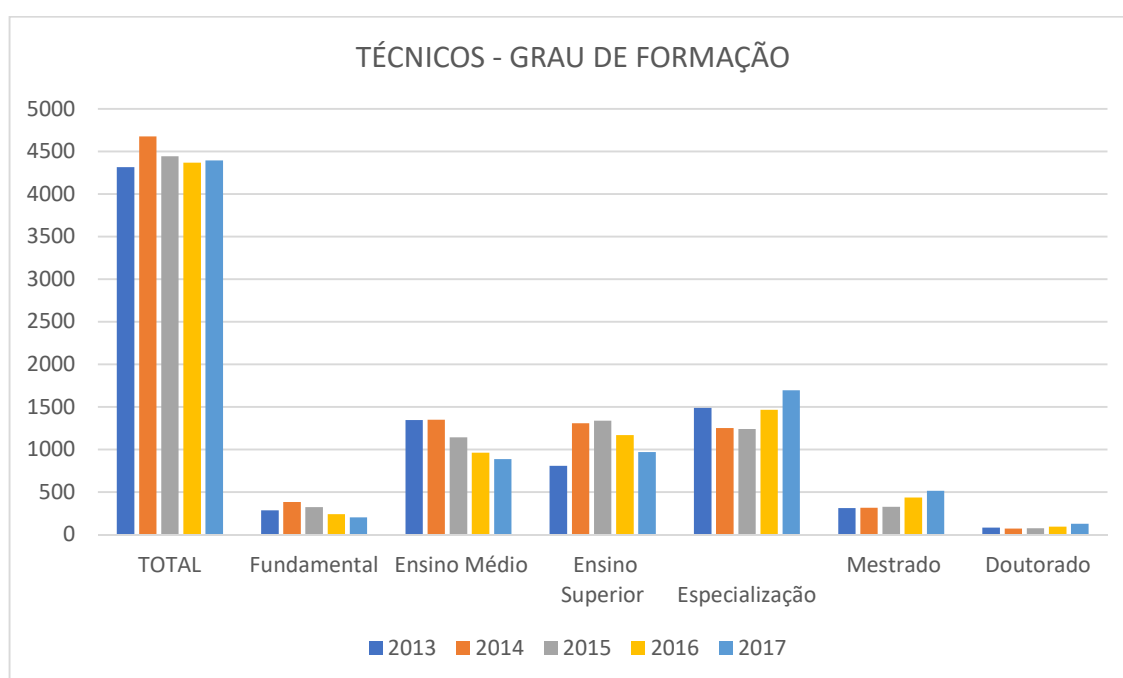


GRÁFICO 59 – Distribuição do Servidores TAE da UFMG de acordo com o Grau de Formação, segundo o Censo Educação Superior 2013-2017

A implantação do Programa de Avaliação de Desempenho dos TAE da UFMG, com seus pressupostos, diretrizes, objetivos e estrutura básica estabelecidos na Resolução Complementar nº 05, aprovado pelo Conselho Universitário da UFMG em 11 de dezembro de 2012. A Avaliação de Desempenho é uma ferramenta de gestão que visa promover a melhoria da qualificação dos serviços públicos e a subsidiar a política de gestão de pessoas voltadas para os TAE. A Avaliação de Desempenho tornou viável a reflexão dos resultados em relação desenvolvimento na carreira (capacitação e qualificação), no mapeamento da situação dos servidores nos ambientes de trabalho e da infraestrutura disponível para a execução das atividades nestes ambientes, a inclusão dos servidores com deficiência, assim como auxiliou na resolução de conflitos e na harmonização das relações de trabalho. Desde 2014 está informatizado e possibilita a elaboração e acompanhamento do Plano de Trabalho da Equipe.

Qualidade de Vida no e para o Trabalho

Por meio do Projeto Ginástica no CEU, promovido pela PRORH no CEU, são oferecidas aos servidores diversas atividades, cujo objetivo é promover a qualidade de vida no trabalho, além do bem-estar no dia a dia. O foco do projeto é a melhoria da qualidade de vida do servidor por meio da prática de atividade física orientada e gratuita. As modalidades ofertadas atualmente são: hidroginástica, ginástica, corrida de rua e dança de salão. Os servidores também se beneficiam de programas de treinamento, formulados no âmbito da própria PRORH.

A seguir, serão apresentados os objetivos geral e específicos que serão traçados pela PRORH para o próximo quinquênio. Tais objetivos foram construídos tomando por base os princípios que norteiam a política de gestão de pessoas da UFMG: diálogo, respeito, inclusão e participação.

GESTÃO DE PESSOAS

OBJETIVO GERAL

Aprimorar a política de gestão de pessoas da UFMG, com ênfase em ações que fortaleçam o desenvolvimento das potencialidades individuais, coletivas e institucionais. Prover alternativas para que os servidores docentes e TAEs possam fazer um planejamento de trajetórias profissionais, permitindo tanto a constituição da qualidade de sua atuação profissional quanto a obtenção de satisfação de suas aspirações individuais.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Contribuir para o desenvolvimento técnico e pessoal dos servidores docentes e TAEs da UFMG, promovendo as potencialidades do quadro de pessoal da Instituição em todas as suas dimensões.
2. Aprimorar as políticas de gestão, capacitação, dimensionamento e avaliação do desempenho dos servidores docentes e TAEs da UFMG.
3. Promover ações de acolhimento, integração e incentivo aos servidores docentes e TAEs recém-contratados, mediante atividades que lhe permitam conhecer melhor os processos acadêmicos e administrativos da UFMG; os direitos e deveres dos servidores e os direitos e deveres do público em sua interação com a UFMG.
4. Incentivar a participação dos servidores docentes e TAEs em programas de formação continuada e intercâmbios nacionais e internacionais.
5. Promover políticas para a valorização da excelência nas atividades desenvolvidas pelos servidores docentes e TAEs, no ensino, na pesquisa, na extensão e na administração.
6. Aprimorar os programas voltados para a qualidade de vida, trabalho e lazer dos servidores docentes e TAEs.
7. Consolidar a política de ações preventivas e de promoção à saúde da Comunidade Universitária.
8. Consolidar boas condições de qualidade, de salubridade e de segurança no meio- ambiente de trabalho de servidores docentes, TAEs e de todos os trabalhadores que, por meio de vínculo jurídico de outra natureza, prestem serviços à Universidade.
9. Aprimorar a política de alocação de vagas do magistério superior, por meio da avaliação dos indicadores, considerando a diversidade das atividades acadêmicas.
10. Promover e ampliar a visibilidade do trabalho e da produção intelectual desenvolvidos pelos servidores.

AÇÕES²⁴

	ANO	1	2	3	4	5
<i>Docentes:</i>						
1.	Promover a discussão ampliada sobre os critérios de progressão e promoção na carreira docente de forma a contemplar maior diversidade de perfis acadêmicos, considerando que a avaliação deve ser parte de um processo amplo e articulado de organização do trabalho docente, de forma colaborativa, que visa promover o planejamento da trajetória acadêmica e a qualificação e integração das atividades de ensino, pesquisa e extensão.					
2.	Garantir a liberdade acadêmica como elemento constitutivo fundamental de uma universidade de excelência, incentivando as iniciativas de atuação em campos inter e transdisciplinares, bem como a inovação metodológica, a exploração de novos temas e a experimentação acadêmica nas diversas dimensões da atividade docente.					
3.	Incentivar a formação de redes e de comunidades interunidades e interáreas, aproximando docentes com focos comuns de trabalho, como as metodologias do ensino superior, a divulgação científica, os direitos humanos, entre outros.					
4.	Incentivar e fomentar a participação dos docentes da UFMG nas comunidades nacionais e internacionais das respectivas áreas do conhecimento.					
5.	Promover o acesso dos docentes a assessorias pedagógicas e a atividades de formação pedagógica, para o apoio à introdução de novas metodologias de ensino, inclusive no que se refere à utilização de tecnologias de comunicação e de informação no ensino.					
6.	Elaborar um programa de desenvolvimento docente, organizado por áreas de conhecimento, que promova a adoção de metodologias ativas de ensino-aprendizagem e incorporação de novas tecnologias, em articulação com a Pós-Graduação visando à formação para a docência universitária durante o Mestrado e Doutorado;					
7.	Estabelecer diretrizes para a valorização das produções acadêmicas relacionadas ao ensino e à extensão nas diversas instâncias da vida institucional.					
8.	Avaliar e promover ajustes na atual política de alocação de vagas do magistério superior, em discussão com a comunidade, por meio da reavaliação dos indicadores, produtos e resultados na produção intelectual, considerando a diversidade das atividades acadêmicas e visando uma distribuição justa e eficiente para efetivação das políticas acadêmicas.					
9.	Implantar um programa para formação de docentes gestores recém-empossados.					
10.	Avaliar e expandir o Programa Professor Visitante da UFMG.					
11.	Regulamentar a atuação de professores voluntários e instituir um Programa de Professor Sênior.					
12.	Ampliar a oferta de cursos que invistam em processos inovadores de ensino-aprendizagem, a partir da experiência do GIZ, para docentes e TAEs.					
13.	Apoiar ações específicas para os docentes recém-contratados:					

²⁴ Ano 1: 2018/2019; Ano 2: 2019/2020; Ano 3: 2020/2021; Ano 4: 2021/2022; Ano 5: 2022/2023.

<p>14. Implantar programa de recepção para docentes recém-admitidos;</p> <ul style="list-style-type: none"> - viabilizar, em curto prazo, a obtenção do grau de Doutorado, caso não o possuam; - assegurar o acesso a infraestrutura institucional de pesquisa; - promover a inserção em grupos de pesquisa, com a criação de políticas de fomento específico para a integração de jovens docentes nesses grupos; - prover condições que permitam novos docentes se preparar para pleitear uma inserção em atividades de Pós-Graduação; - incentivar e fomentar a participação dos jovens docentes em ações de extensão; - promover condições para ampliação das redes de relacionamento desses docentes na Instituição, com ênfase no estabelecimento de cooperações inter e transdisciplinares. 					
15. Implantar programa de capacitação de docentes para a educação inclusiva.					
<i>Técnico-Administrativos em Educação:</i>					
1. Estabelecer um processo efetivo de acolhimento e integração dos servidores TAEs recém-contratados, incluindo cursos modulares para tratar do papel e finalidade da universidade pública no país, seus ordenamentos, legislação e estrutura.					
2. Aprovar uma política de desenvolvimento dos servidores TAEs consolidando, revendo ou estabelecendo resoluções que integrem os procedimentos de admissão, remoção, cessão, aproveitamento de concurso, redistribuição, capacitação, afastamento para capacitação, estágio probatório, avaliação de desempenho, avaliação de saúde, entre outros.					
3. Desenvolver estudos que contribuam com a definição da relação entre os ambientes organizacionais (existentes ou a serem criados) e a capacitação profissional dos TAEs.					
<p>4. Ampliar, fortalecer e aprimorar os Programas em desenvolvimento na PRORH:</p> <ul style="list-style-type: none"> - apoiar servidores em cursos de Graduação e Pós-Graduação; - estimular a participação em eventos, congressos e seminários; - aprimorar o Curso de Especialização em Gestão de Instituições de Ensino Superior (GIFES); - consolidar o Programa de Avaliação de Desempenho; - elaborar o Plano Anual de Capacitação; - incentivar o Programa de Qualidade de Vida no Trabalho. 					
5. Envidar esforços para a aprovação de um Mestrado Profissional que atenda à demanda interna dos TAEs da própria UFMG, além da identificação de parcerias para oferta de outros mestrados em áreas de interesse a serem definidas.					
6. Apoiar a participação dos TAEs em programas de formação continuada e intercâmbios nacionais e internacionais.					
7. Implementar um programa de formação de gestores universitários para servidores TAEs.					
8. Ofertar cursos de capacitação para servidores TAEs.					
9. Regulamentar a progressão por capacitação profissional, em especial no que se refere à progressão com fundamento na conclusão de cursos de Graduação.					
10. Concluir o desenvolvimento e a implantação do conjunto de ferramentas de informática, fundamentais à gestão de recursos humanos da UFMG, contribuindo para a celeridade e assertividade nos processos e procedimentos.					
11. Dar continuidade ao processo de implantação de regime especial de trabalho para os servidores TAEs, de acordo com a legislação vigente, na perspectiva de atender às					

necessidades advindas da expansão do ensino e de atividades no turno noturno.					
12. Dar continuidade ao processo de análise da distribuição de Funções de Confiança para os servidores TAEs, simultaneamente enviando esforços junto ao Governo Federal para a ampliação do quantitativo.					
13. Elaborar uma Matriz de Distribuição Interna de servidores TAEs, de acordo com dimensionamento de cada Setor/Unidade e respeitando a diversidade de áreas.					
14. Reestruturar a USEC, criando um Núcleo de Prevenção e Resolução de Conflitos e de Procedimentos Disciplinares, vinculado à PRORH.					
15. Promover debates, discussões e eventos relativos à temática do Assédio Moral.					
16. Aprimorar o atendimento às urgências médicas nos <i>Campi</i> (Pampulha, Saúde e Montes Claros).					
17. Aprimorar os programas voltados para a qualidade de vida, trabalho e lazer dos servidores TAEs, estimulando a utilização dos espaços da UFMG e do CEU.					
18. Consolidar a política de ações preventivas e de promoção à saúde mental da Comunidade Universitária, a partir do trabalho já realizado pela CISME.					
19. Fazer gestão no sentido de incorporar a experiência e a qualificação dos TAEs na corresponsabilidade da administração da Universidade.					
20. Realizar o mapeamento dos diversos setores com relação à acessibilidade e risco, visando subsidiar a lotação dos servidores com deficiência.					
21. Implantar programa de capacitação de TAE para a educação inclusiva.					
22. Aprimorar e fortalecer a política de inclusão dos servidores TAEs com deficiência através do NAI.					
23. Envidar esforços junto ao MEC para a ampliação do quadro de servidores efetivos.					
24. Ampliar o Programa de Educação para Aposentadoria, tendo em vista a alteração do quadro de TAEs da UFMG e que um número expressivo poderá se aposentar nos próximos anos.					
25. Ampliar, fortalecer e aprimorar a Semana do Servidor.					
26. Fortalecer e aprimorar a participação dos TAEs na Semana do Conhecimento.					