



XXI Colóquio Internacional de Gestão Universitária

*Desafios da Gestão da Educação Superior na América Latina e Caribe pós-pandemia:
Inovação, Integração e Interculturalidade*

Cidade de Loja - Equador
18, 19 e 20 de janeiro de 2023



MATRIZ DE DIMENSIONAMENTO DE PESSOAL DOCENTE: POLÍTICA DE ALOCAÇÃO DE VAGAS DA CARREIRA DO MAGISTÉRIO SUPERIOR NA UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS

JULIANA TORRES DE MIRANDA

Universidade Federal de Minas Gerais

julianatorres.cppd@gmail.com

LUCIANA DE GOUVÊA VIANA

Universidade Federal de Minas Gerais

lucianagv@ufmg.br

ANA LYDIA REIS DE CASTRO E SILVA

Universidade Federal de Minas Gerais

analydiarcs@ufmg.br

MARIA MÁRCIA MAGELA MACHADO

Universidade Federal de Minas Gerais

mmarciamm@ufmg.br

RESUMO

Um dos grandes desafios na gestão de recursos humanos nas universidades públicas federais brasileiras é o dimensionamento do quadro de servidores docentes e técnico-administrativos em educação. Tal dimensionamento deve estar atrelado às políticas acadêmicas da instituição ao mesmo tempo em que deve lidar com um número determinado de cargos disponíveis, estabelecido pelo Governo Federal. O artigo apresenta a Matriz de Dimensionamento de Pessoal Docente aplicada na Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG), com os critérios e os procedimentos adotados para a distribuição das vagas disponíveis dentre os departamentos acadêmicos, seguido de discussão sobre os resultados obtidos, o impacto de sua implantação e as diretrizes para seu aperfeiçoamento.

Palavras chave: dimensionamento, docentes, universidades federais, matriz.

1. INTRODUÇÃO

Um dos grandes desafios na gestão de recursos humanos nas universidades públicas federais brasileiras é o dimensionamento do quadro de servidores de seus vários setores de lotação. Embora tal desafio seja comum à administração de pessoas em geral, no caso das universidades públicas, o dimensionamento deve estar atrelado às políticas acadêmicas da instituição ao mesmo tempo em que deve lidar com um número determinado de cargos disponíveis, estabelecido pelo Governo Federal em função de suas políticas públicas e econômicas. O número de cargos (códigos de vagas) das instituições federais de ensino (IFE) é estabelecido por Lei Federal e sua ampliação ou redução é parte de uma política nacional não exatamente alinhada com a realidade dessas instituições.

Dessa forma, a alocação de cargos do magistério federal nas universidades federais não necessariamente acompanha o planejamento institucional das IFE que deve, portanto, contemplar o equilíbrio entre suas políticas de crescimento em termos quantitativos e qualitativos com o dimensionamento de cargos de servidores docentes disponíveis. Nesse sentido, embora uma das importantes prerrogativas das universidades e centros universitários seja sua autonomia para a criação de cursos superiores independente da autorização do Ministério da Educação (Art. 28 da Lei 5.773 de 09/05/2006), implicitamente há restrição para utilização dessa liberdade legal, uma vez que o dimensionamento do corpo docente de uma IFE mantém relação com os cursos de graduação e pós-graduação ofertados e com o número de estudantes, embora essa relação não seja direta.

Nos últimos 30 anos, as universidades federais vivenciaram cenários de congelamento e redução do número de cargos de servidores técnicos-administrativos e docentes, contrapostos por episódios de expansão, demandando o estabelecimento de políticas para gestão do quadro de servidores no que se refere à distribuição interna. No que tange especificamente aos docentes, tal situação explicitou a necessidade de desenvolvimento de um modelo de dimensionamento visando embasar a distribuição dos cargos disponíveis entre as várias áreas de conhecimento para atendimento aos cursos ofertados e ao planejamento institucional e estratégico.

Este artigo trata da política de alocação de vagas docentes da Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG) que se tem constituído num importante instrumento de execução de política de desenvolvimento institucional e se consolidado como exemplo de boas práticas institucionais.

Os gestores de recursos humanos da UFMG, principalmente a presidência da Comissão Permanente de Pessoal Docente (CPPD), têm sido amplamente demandados por outras IFE para a apresentação dessa política. Esse texto, portanto, objetiva apresentar tal modelo como forma de efetivar sua publicidade, discutir os resultados obtidos e apontar diretrizes para seu aperfeiçoamento.

2. FUNDAMENTAÇÃO E BREVE HISTÓRICO

O percurso que possibilitou a atual política de alocação de vagas docentes da UFMG teve início com a implantação de uma sistemática coleta e análise de dados da produção docente nos anos 1990, pela CPPD. Tal processo foi propiciado pela aprovação da Resolução Complementar nº 03/92 do Conselho Universitário que, ao dispor sobre processos de promoção e progressão docentes, instituiu, como instrumento de avaliação de desempenho, o relatório

individual de atividades docentes a ser apresentado a cada ano. As informações de atividades e produção dos docentes eram coletadas por meio do sistema eletrônico INA - Sistema de Informação Acadêmica, que permitia automaticamente, a partir da compilação das informações registradas nos relatórios individuais, a emissão de relatórios departamentais anuais, com súmulas da produção do conjunto dos seus docentes. O Relatório Departamental passou, então, a ser instrumento de aferição da produção dos departamentos/unidades da UFMG para tomada de decisões e elaboração de políticas institucionais.

Foi por meio da análise dos Relatórios INA departamentais que a CPPD iniciou a elaboração de critérios que pudessem subsidiar as decisões acerca da alocação das vagas docentes disponíveis na UFMG. Tal política ratificou a decisão de substituição da prática de alocar os cargos gerados por vacâncias nos próprios departamentos ou estruturas equivalentes de origem das vagas, para uma alocação baseada em política institucional. Contudo, o processo, inicialmente baseado em análises feitas por vários pareceristas, era complexo, de difícil aplicação e sujeito a alto grau de discricionariedade.

Importante destacar o contexto em que ocorreram esses processos de alocação de vagas baseado na análise dos relatórios departamentais. A década de 1990 e os primeiros anos do século XXI - período de políticas neoliberais de enxugamento das universidades públicas nos governos Fernando Collor, Itamar Franco e Fernando Henrique Cardoso, foram caracterizados por acentuado declínio do quadro docente da UFMG. Além disso, o provimento dos cargos vagos nas universidades demandava autorização prévia do Ministério da Educação e, ainda, autorização para as contratações dos candidatos aprovados. Tal situação tornava acirrada a competição interna por vagas dentre as áreas de conhecimento e só foi alterada a partir do ano de 2011, quando foi implantado o Banco de Professor Equivalente (Decreto 7.485, de 18 de maio de 2011).

Neste contexto, era premente a necessidade de desenvolvimento de instrumentos e critérios mais sólidos, transparentes e aferíveis para a decisão de alocação de vagas nos departamentos/estruturas equivalentes da UFMG. Assim, em 2007 uma Comissão Especial foi designada pelo Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão (CEPE) com o objetivo de elaborar uma proposta para a política de alocação de vagas docentes.

Em outubro de 2007, o CEPE analisou e aprovou os princípios norteadores da proposta, apresentada pela Comissão Especial, de mecanismo de atribuição de vagas docentes no âmbito da UFMG. De novembro de 2007 a maio de 2009, as Câmaras Acadêmicas do CEPE e a CPPD trabalharam na definição dos indicadores, realizaram simulações e encaminharam, para apreciação e manifestação das Unidades/Departamentos, a proposta de novos critérios para a distribuição de vagas docentes. Em 19/05/2009, o CEPE aprovou os novos critérios para alocação de vagas docentes da Carreira de Magistério Superior na UFMG.

A proposta aprovada consiste em uma Matriz de Dimensionamento que calcula, para um determinado departamento, qual seria a fração ideal do número total de cargos do magistério superior lotados na UFMG em função da produção de seu corpo docente em relação à produção de todos os docentes da universidade. Essa fração ideal (ou Dimensionamento Ideal) é então comparada com o Dimensionamento Real do departamento (cargos ocupados e cargos em provimento). Havendo déficit resultante, aquele departamento faz jus a vagas.

Tal metodologia de dimensionamento e distribuição de vagas do corpo docente se mostrou fundamental, notadamente a partir da criação do Banco de Professor Equivalente (BPEq), o qual constitui importante instrumento de gestão de pessoal às universidades públicas e institutos federais, na medida que faculta, dentre outras possibilidades, a realização de

concurso público e o provimento de cargos do magistério federal independe de autorização específica, segundo condições e requisitos estabelecidos nos normativos legais que tratam do instrumento posteriormente aprovados à Portaria Interministerial nº 22/2007 2 (Decreto 7.485, DE 18/05/2011 e suas posteriores modificações e Decreto 7312, DE 29/09/2010 e suas posteriores modificações). Essa autonomia na gestão das vagas docentes favoreceu a implantação do novo instrumento de alocação de vagas docentes da UFMG e propiciou, nos últimos 10 anos, a execução de uma efetiva política de desenvolvimento institucional.

3. METODOLOGIA

Compõem a documentação base para construção deste trabalho, documentos obtidos junto à CPPD que precederam a aprovação da política de alocação de vagas docentes pelo CEPE em 2009, a proposta apresentada ao CEPE e a ata da reunião de sua aprovação, todos os arquivos relativos às aplicações do instrumento em alocações aprovadas pelo CEPE e estudos realizados pela CPPD entre 2017 e 2018.

A política de alocação de vagas docentes da UFMG consiste na construção de uma Matriz de Dimensionamento do quadro docente dos departamentos acadêmicos baseada em indicadores de produção quantitativos e qualitativos. As vagas de reposição (vacâncias identificadas em determinado período) não são automaticamente realocadas onde ocorreram as perdas, e sim distribuídas segundo rigoroso processo baseado no dimensionamento dos departamentos em função de parâmetros de produtividade desses setores.

O Dimensionamento Ideal dos departamentos é constituído a partir das três dimensões de análise, a saber: Dimensionamento Básico, Dimensionamento Qualitativo e Planejamento Institucional. Essas dimensões podem ser interpretadas da seguinte forma:

- Dimensionamento Básico: quantidade mínima de docentes que um departamento deve possuir de forma a garantir o cumprimento de seus compromissos de encargos didáticos e de suas tarefas administrativas.
- Dimensionamento Qualitativo: dimensionamento relacionado à produção acadêmica do departamento nas esferas do ensino (graduação e pós-graduação), extensão e pesquisa, correspondente à média dos últimos cinco anos que precedem a distribuição das vagas.
- Planejamento Estratégico: alocação de vagas adicionais a serem atribuídas aos departamentos com o objetivo de viabilizar projetos de desenvolvimento institucional.

3.1 DIMENSIONAMENTO BÁSICO

3.1.1. Encargos Didáticos

A dimensão básica relativa aos encargos didáticos é determinada dividindo-se a média da Carga Horária Semanal Média (CHSM) do departamento, dos últimos 5 anos, por um fator igual 14 horas.

A apuração da CHSM relativa a determinado ano é realizada considerando todos os encargos didáticos de atividades da graduação e da pós-graduação, ministrados por docentes efetivos, temporários e voluntários alocados em cada departamento, registrados nos Sistemas Acadêmicos da Graduação (SIGA) e da Pós-Graduação.

3.1.2. Docentes em regime de trabalho de 20h

Foi considerado que os docentes em Regime de Trabalho de Tempo Parcial (T20) atuam predominantemente nas atividades de ensino e não contribuem de forma significativa nos indicadores qualitativos, como acontece para os docentes em Regime de Trabalho de Tempo Integral, portanto, buscando valorizar o perfil desses docentes na Instituição, é adotado um fator de compensação de 0,2 para cada docente do departamento.

3.1.3. Atividades de Administração

Do total de cargos do magistério superior são reservados 80 cargos para serem distribuídos em atividades de administração. Para a distribuição desses cargos são consideradas as funções administrativas assumidas pelos docentes, por ocasião da atualização dos dados que alimentam a Matriz de Dimensionamento. São utilizadas diferentes ponderações para as diversas funções internas à Instituição de maneira a avaliar o esforço dispensado para administrar essa estrutura organizacional, contemplando as diferentes estruturas existentes na UFMG. O Quadro 1 apresenta as funções administrativas consideradas e suas respectivas ponderações.

Quadro 1 - Ponderações das funções administrativas na Matriz de Dimensionamento.

Funções Administrativas	Pontuação
Reitor	10
Vice-Reitor	8
Pró-Reitor	6
Diretor	6
Pró-Reitor Adjunto	4
Vice-Diretor	4
CD3 e CD4	3
FG	2
Chefe Departamento*	2
Coordenador de curso de pós-graduação	2
Coordenador de curso de graduação	2
Conselho Universitário	1
CEPE	1
CPPD	1

* Atribuição de 2 pontos para cada 50 docentes no departamento

3.2 DIMENSÃO QUALITATIVA

Nesta dimensão, cada departamento é analisado com base nas atividades de pesquisa, extensão, graduação e pós-graduação. São utilizados parâmetros que possibilitam medir a produtividade, a qualidade, a relevância, ou outros atributos da produção acadêmica dos departamentos a partir de indicadores definidos por cada Câmara do CEPE.

3.2.1. Bolsistas de graduação

Neste quesito é considerado o número de bolsas institucionais, em suas diferentes modalidades e alocadas no departamento. A pontuação de cada departamento é correspondente à fração que os bolsistas vinculados a orientadores desse departamento representam do total de bolsistas na UFMG.

3.2.2. Pesquisa

A Câmara de Pesquisa definiu como indicadores para atribuição de pontos aos departamentos os parâmetros de produtividade em pesquisa (50%) e publicação do tipo I (50%).

Com relação ao primeiro parâmetro, cada docente com bolsa de produtividade em pesquisa do CNPq gera, para o seu departamento de origem, a pontuação apresentada no Quadro 2.

Quadro 2 - Pontuação do docente com bolsa de produtividade.

Nível	1A	1B	1C	1D	2
Pontos	2,0	1,75	1,5	1,25	1,0

Com relação à publicação, considera-se o número de publicações relevantes de cada departamento, normalizado por área (essa normalização deverá considerar uma tipificação das publicações relevantes, por área, assim como a média de ocorrência de cada tipo de publicação, considerando o conjunto da área no país).

3.2.3. Extensão

Os indicadores para atribuição de pontos aos departamentos, relacionados a atividades de extensão, consideram o número de docentes registrados no Sistema de Informação da Extensão (SIEEX) em ações de extensão, com status Ativo ou Concluído (33%) e o número de ações de extensão registradas no SIEEX, com status Ativo ou Concluído (67%).

3.2.4. Pós-Graduação

A Câmara de Pós-Graduação definiu dois indicadores para atribuir pontos aos departamentos. O primeiro diz respeito ao credenciamento de docentes em programas de pós-graduação (50%) e, o segundo, à formação de mestres e doutores (50%). Em relação ao primeiro indicador, cada docente vinculado a um programa de pós-graduação gera, para o seu departamento de origem, uma pontuação de acordo com o conceito atribuído pela CAPES ao Programa a que se vincula, na proporção mostrada no Quadro 3.

Quadro 3 - Pontuação de acordo com o conceito da CAPES ao Programa.

Conceito	7	6	5	4
Pontos	4	3	2	1

Os cursos novos, enquanto estiverem com conceito provisório, são pontuados, no primeiro triênio de avaliação, com nota equivalente à do conceito 4. Aos docentes vinculados a mais de um programa, a pontuação gerada para o departamento será aquela referente ao curso de maior conceito.

Em relação ao segundo indicador, formação de mestres e doutores, cada orientação concluída será associada ao departamento de origem do docente orientador, sendo de 3 pontos para doutores e 1 ponto para mestres.

3.2.5. Graduação

A Câmara de Graduação propôs que indicadores de resultado fossem empregados para mensurar a intensidade e a qualidade da atividade do departamento no ensino de graduação. Entretanto, fatores dessa natureza não puderam ser implementados devido à dificuldade de levantamento dos parâmetros e tem sido considerado, simplificada, como uma distribuição proporcional à CHSM dos encargos de graduação e através de um Fator de Incentivo à Formação Transversal, que atribui 0,25 cargo para cada 60 horas de disciplina de Formação Transversal ministrada.

3.3 PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO

Da forma como foi pensado inicialmente, o Planejamento Estratégico (PE) seria um dimensionamento adicional ao definido pela matriz “a ser atribuído aos departamentos, com o objetivo de viabilizar projetos de desenvolvimento institucional”. As demandas de dimensionamento adicional, vinculadas ao PE, seriam julgadas anualmente, por ocasião da análise dos relatórios departamentais. A validade de um PE seria de 3 anos e os departamentos poderiam reapresentar seu PE ao final desse período. No roteiro para elaboração do PE, foram previstos dois tipos de programas que poderiam se caracterizar como planejamento estratégico: programas de transformação do departamento e programas de manutenção de atividades especiais do departamento.

A falta de uma definição mais específica dos procedimentos e critérios classificatórios a serem adotados para a implantação de vagas de PE e a decisão estratégica de evitar a retenção de cargos vagos, não permitiram que esse formato de PE fosse efetivamente implantado.

Por outro lado, nos últimos anos, têm-se percebido casos de situações atípicas que demonstram a necessidade de alocação de vagas além das distribuídas pela matriz. Além disso, surgem com frequência propostas de criação ou alteração de cursos, com impacto no dimensionamento dos departamentos, para análise das câmaras de Graduação ou Pós-graduação, com o apoio da CPPD, para avaliação final do CEPE.

Em 2018, diante do reconhecimento da necessidade eventual de atribuição de vagas por critérios outros além da “matriz”, inicialmente, propôs-se a alteração dos termos “dimensionamento por planejamento de longo prazo” (“Planejamento Estratégico”) para alocação de vagas extra-matriz em duas situações:

- Alocação de vagas para Projetos de Transformação Institucional
- Alocação de vagas para Situações Atípicas de Manutenção

Por Projetos de Transformação Institucional, entende-se projetos que preveem a criação de novos cursos de graduação ou de pós-graduação, e/ou de novas áreas do conhecimento que devem, preferencialmente, repercutir não só no ensino como também na pesquisa e na extensão. A alocação de vagas adicionais por análise e aprovação de Projetos de Transformação Institucional ocorre na forma de chamadas ou editais com periodicidade definida, considerando um número máximo de vagas a serem alocadas para essa categoria, calculado a partir de um percentual pré-definido da média do total de vagas distribuídas nos últimos anos, e não a partir da distribuição de cargos no dimensionamento ideal, evitando assim uma possível confusão entre vagas a serem distribuídas em função de Projetos de Transformação Institucional e entre cargos docentes da UFMG a serem reorganizados por meio de um dimensionamento ideal. Por outro lado, o estabelecimento de um número máximo de cargos que podem ser simultaneamente ocupados para viabilizar Projetos de Transformação Institucional é interessante, sendo definido a partir de uma percentagem dos cargos não distribuídos no dimensionamento básico. Por razões óbvias, o número de vagas a serem alocadas/distribuídas por esse critério deve ser subtraído do número de cargos a serem distribuídos pela matriz.

Pelo fato de processos de julgamento de projetos dessa natureza serem relativamente demorados, deve-se evitar a reserva de vagas para Projetos de Transformação Institucional. Assim, os editais são publicados e os projetos julgados previamente ao cálculo do número de vagas a serem distribuídas por esse critério. Após sua implantação, os procedimentos para incorporação dos cargos assim providos devem ser cuidadosamente realizados.

De forma geral, o Projeto de Transformação Institucional, na escala do departamento, deve estar aliado a um planejamento institucional geral da UFMG. O dimensionamento com base exclusivamente em planejamento departamental, se mal aplicado, pode provocar desequilíbrio na política institucional subjacente aos critérios de dimensionamento básico e de produção. Desta forma, o critério para distribuição de vagas dessa natureza, para além da situação individual de um departamento, deve considerar os princípios e objetivos da instituição. Esses projetos podem advir tanto dos departamentos, desde que alinhados aos princípios e objetivos gerais da instituição, como de iniciativas da administração central, tais como proposta de criação de novos cursos ou áreas estratégicas, desde que haja aprovação e adesão da comunidade e dos departamentos envolvidos. O Projeto de Transformação Institucional não necessariamente envolve apenas um departamento, podendo incorporar também colegiados de cursos de graduação e pós-graduação, programas de extensão e grupos de pesquisa, como também envolver as pró-reitorias acadêmicas. Portanto, as pró-reitorias acadêmicas devem ser as principais instâncias avaliadoras das propostas, mantendo-se a CPPD como assessora em relação ao dimensionamento e fluxo de vagas disponíveis e alocadas no departamento.

Por Situações Atípicas de Manutenção entendem-se situações especiais que demandam emergencialmente a alocação de vagas, mas que não podem ser atendidas por Projetos de Transformação Institucional. Por sua natureza, a alocação de vagas para Situações Atípicas de Manutenção não deve ser realizada na forma de edital, com uma definição prévia de vagas disponíveis, embora sejam avaliadas em conjunto pelo menos uma vez ao ano. Para tanto, é estabelecido um período de protocolo de situações atípicas, uma data de análise e julgamento das situações e um limite de vagas que podem ser atribuídas, decidindo-se pela alocação ou não

dessas vagas, caso a caso. O número de vagas alocáveis para situações atípicas deve ser estabelecido pelo CEPE, não devendo ultrapassar um número pequeno, da ordem de 5 por ano, por exemplo.

Tanto para o caso de vagas extramatriz para Projetos de Transformação Institucional, quanto para vagas para Situações Atípicas de Manutenção, observa-se que qualquer análise deve ser acompanhada de avaliação do histórico do departamento e de sua política interna de distribuição de vagas por áreas.

3.4 PROCESSO DE ALOCAÇÃO DE VAGAS

A base de dados utilizada na matriz de cálculo da Dimensão Ideal é atualizada anualmente e o processo de alocação das vagas é realizado de 2 a 3 vezes ao ano. A Dimensão Real, é apurada a cada vez que é realizada a alocação das vagas.

A construção da Dimensão Real dos departamentos é ilustrada nas Figuras 1 e 2. Os dados utilizados são extraídos do Sistema Integrado de Administração de Pessoal (SIAPE). A perda precoce, citada na Figura 1, corresponde a perda de docente, por qualquer razão, dentro do período de seu estágio probatório. Conforme decisão do CEPE de 2014, os departamentos que sofrerem esse tipo de perda docente terão a vaga realocada imediatamente, podendo esta ser colocada em concurso sem necessidade de aguardar a subsequente distribuição geral de vagas docentes.

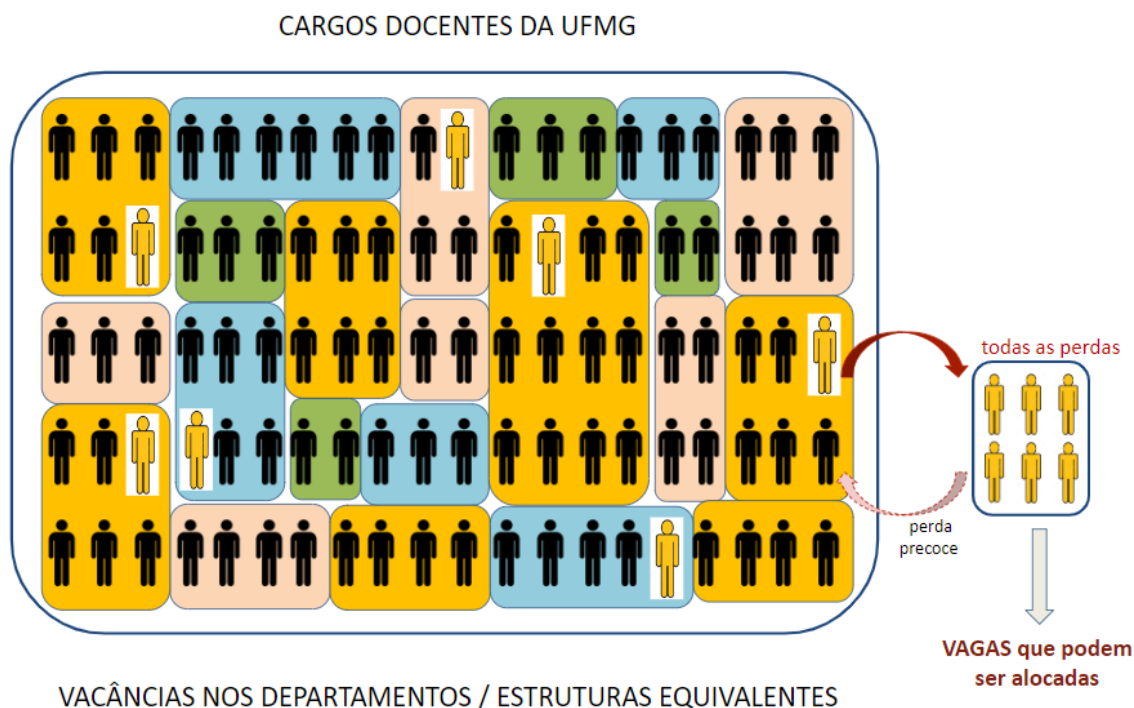


Figura 1 - Levantamentos dos cargos docentes existentes e das vagas a serem alocadas.

Fonte: CPPD

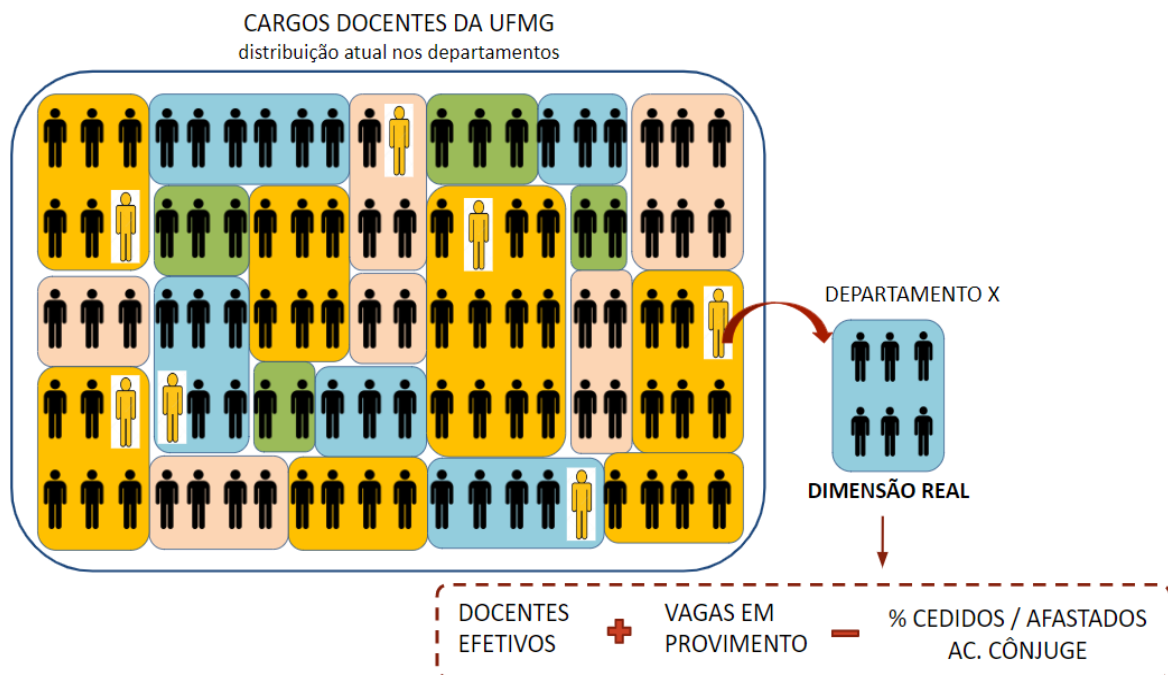


Figura 2 - Cálculo da Dimensão Real dos departamentos.
Fonte: CPPD

Para a construção da Dimensão Ideal dos departamentos têm-se a sequência ilustrada nas Figuras 3 e 4. Primeiramente são calculados os cargos docentes necessários para atendimentos ao Dimensionamento Básico (aproximadamente 70% dos cargos). Retirando esse valor do total de cargos da universidade tem-se o quantitativo de cargos que compõem a Dimensão Qualitativa dos departamentos (em torno de 30%). Os cargos que são distribuídos extramatriz são retirados da Dimensão Qualitativa antes da aplicação dos percentuais específicos de cada indicador de produção, quais sejam, 40% para o indicador de Graduação, 30% para o de Pós-Graduação, 12,5% cada para os indicadores de Pesquisa e Extensão e 5% para Bolsas de Graduação.

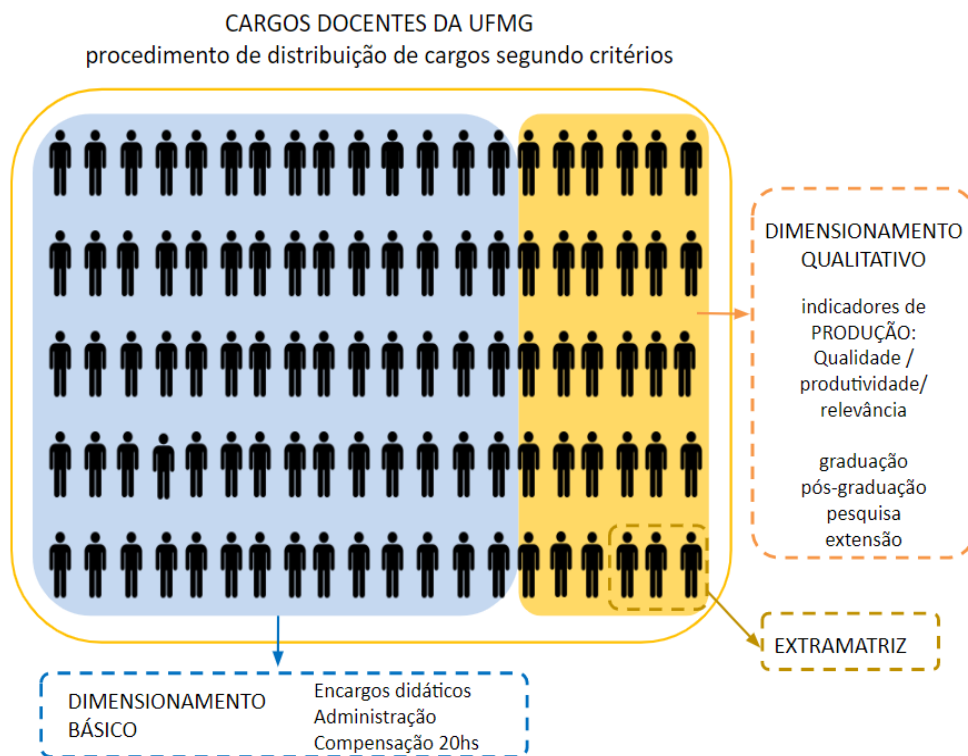


Figura 3 - Identificação dos cargos docentes segundo Dimensionamento Básico, Qualitativo e Extramatriz.
Fonte: CPPD

Matriz de distribuição “ideal” de cargos

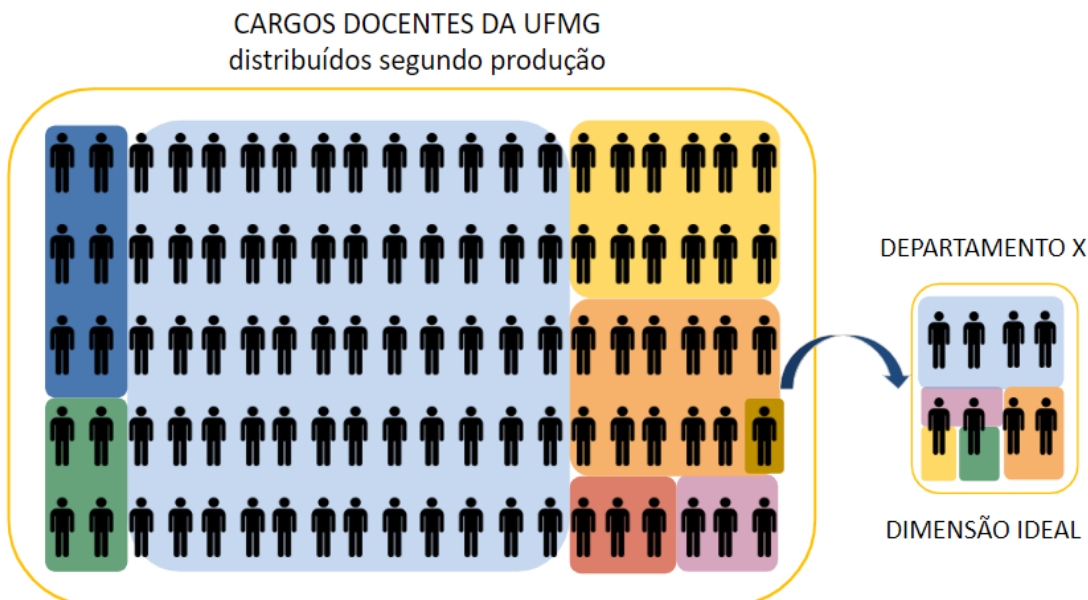


Figura 4 - Cálculo da Dimensão Ideal dos departamentos.
Fonte: CPPD

Para cada departamento é feita a comparação entre as Dimensões Real e Ideal. Caso seja identificado déficit ($\text{Dimensão Real} - \text{Dimensão Ideal} < 0$) o departamento faz jus a receber vaga, conforme ilustra a Figura 5. Entretanto, a alocação de vaga ao departamento dependerá da quantidade de vagas a serem distribuídas e da dimensão de seu déficit em relação aos déficits dos demais departamentos. Além disso, os departamentos possuem um limite máximo de vagas que podem receber a cada alocação, chamado de Teto de Alocação, que depende de seu número de docentes, segundo os seguintes critérios:

- se a Dimensão Ideal do departamento for menor que 21 docentes: pode receber até 2 vagas;
- se a Dimensão Ideal do departamento for maior ou igual a 21 docentes: pode receber 2 vagas para os primeiros 20 docentes e mais 1 vaga a cada 20 docentes, ou fração, subsequentes;
- do número obtido, será subtraído o número de vagas alocadas em processos anteriores de distribuição, cujas homologações dos concursos não tenham sido publicadas no Diário Oficial da União (DOU), até a data da apuração dos dados.

Comparação das dimensões



Figura 5 - Verificação da alocação de vaga aos departamentos.
Fonte: CPPD

Por fim, a Figura 6 ilustra a forma final da planilha que corresponde à Matriz de Dimensionamento, onde pode-se identificar, para cada departamento, os quantitativos de cargos

docentes referentes ao Dimensionamento Básico (região azul) e ao Dimensionamento Qualitativo (região verde), que somados representam a Dimensão Ideal Parcial. Somando-se os cargos Extramatriz (região laranja) chega-se à Dimensão Ideal.

Matriz de Dimensionamento

DEPARTAMENTOS											Dimensão Ideal		Dimensão Real		DI - DR		TETO			
	Departamentos	CHSM	T20	Adm	Form Trans	Grad	Bolsa Grad	PG	Pq	Ext	Dimens Parcial	Extra Matr	Dim. Ideal	Dimen Real	VAGAS	Déficit (Abs.)	Déficit (Rel.)	TETO		
																		% DI	conc	Teto
77 CLM - Clínica Médica	91,5	2,6	0,5	0,0	13,2	0,8	4,1	2,7	4,2	119,5	0,0	119,53	89,63	7	22,9	19,2	7	0	7	
78 FON - Fonoaudiologia	14,2	0,0	0,5	0,0	2,0	0,5	1,0	0,5	1,1	19,9	0,0	19,85	17,25	2	0,6	3,0	2	0	2	
79 GOB - Ginecol. Obstetrícia	28,1	0,2	0,8	0,0	4,2	0,1	0,5	0,7	1,6	36,2	0,6	36,17	31,50	3	1,7	4,6	3	0	3	
80 MPS - Medic. Prev. Social	26,8	0,2	0,5	1,1	4,3	0,5	5,5	1,0	1,6	38,5	0,0	38,50	32,13	3	3,4	8,8	3	0	3	
81 OFT - Oftalm. Otorrinolaring.	9,8	0,4	0,0	0,0	1,7	0,1	0,0	0,2	0,5	13,8	0,0	13,79	12,00	2	0,0	0,0	2	0	2	
82 PED - Pediatria	51,1	1,3	0,0	8,6	0,8	0,0	0,0	1,0	4,3	69,5	0,0	69,51	61,38	5	3,1	4,5	5	0	5	
83 PRO - Proped. Complem.	13,0	0,1	0,0	1,8	0,1	0,0	0,0	0,3	0,6	17,1	0,0	17,06	17,38		0,0	0,0	2	0	2	
84 IMA - Anatomia Imagem	24,9	0,9	0,0	3,8	0,2	0,0	0,0	0,2	0,8	32,3	0,0	32,31	28,88	3	0,4	1,4	3	0	3	
85 SAM - Saúde Mental	15,9	0,1	0,0	1,9	0,1	0,0	0,8	0,5	0,0	20,6	0,0	20,65	16,00	2	2,6	12,8	2	0	2	
86 INC - Instrumentos e Canto	38,3	2,3	0,1	5,5	0,4	0,0	0,5	1,6	0,0	50,6	0,0	50,65	45,00	2	3,6	7,2	4	2	2	
87 TGM - Teor. Geral Música	23,0	0,2	1,1	3,2	0,6	0,0	0,0	0,4	1,1	31,1	0,0	31,13	28,00	2	1,1	3,6	3	1	2	
88 CPC - Clin. Pat. Cir. Odont.	27,0	0,1	0,0	3,4	0,4	0,0	1,4	2,4	0,0	37,7	0,0	38,45	38,00	1	0,0	0,0	3	0	3	
89 ODR - Odont. Restauradora	38,8	1,1	0,5	5,27	0,4	0,0	0,5	2,4	0,0	51,5	0,0	51,51	50,00	2	0,0	0,0	4	1	3	
90 OSP - Odont. Soc. Prevent.	18,7	0,7	0,3	2,3	0,3	0,0	0,7	1,9	0,0	26,8	0,0	26,85	23,00	1	2,8	10,6	3	2	1	
91 SCA - Saúde Buc. Crian. Adol.	12,2	0,3	0,1	1,4	0,3	0,0	0,8	0,6	0,0	17,8	0,0	17,77	17,00	1	0,0	0,0	2	0	2	
92 CCV - Clin. Cirurg. Veterin.	38,8	0,0	0,5	0,0	3,8	0,5	1,4	1,7	0,0	52,0	0,0	51,99	47,00	2	3,0	5,7	4	2	2	
93 MVP - Med. Veter. Prevent.	18,9	0,0	1,0	0,3	1,5	0,4	0,0	1,1	1,3	26,8	0,0	26,81	26,75		0,1	0,2	3	0	3	
94 TEI - Tec. Insp. Prod. Or. An.	10,6	0,0	0,4	0,0	1,0	0,1	1,2	0,3	0,6	14,2	0,0	14,20	14,00	1	0,0	0,0	2	0	2	
95 ZOO - Zootecnia	21,3	0,0	0,5	0,0	2,2	0,5	3,9	1,1	1,9	31,3	0,0	31,25	30,00	2	0,0	0,0	3	0	3	
96 ICA - Inst. Ciências Agrárias	66,6	0,8	3,5	0,0	8,4	2,5	1,8	1,3	5,2	90,1	0,0	90,90	96,88		0,0	0,0	6	0	6	
Total	2219,61	23,60	80	43,87	285,96	41,23	247,38	102,93	103,07	3147,64	10,38	3161,22	3037,38	125						

Figura 6 - Matriz de Dimensionamento. Fonte: CPPD

4. RESULTADOS

Ao longo da vigência desta política de alocação de vagas, alguns ajustes foram propostos e devidamente aprovados pelo CEPE. No entanto, como qualquer política adotada necessita de avaliação para validação, esta também, após anos de sua aplicação, passou a ser sistematicamente avaliada. Assim, estudos envolvendo a CPPD e as Pró-Reitorias acadêmicas (de Graduação - PROGRAD, de Pós-Graduação - PRPG, de Extensão - PROEX e de Pesquisa - PRPq) têm sido produzidos desde 2018 com o objetivo de analisar o impacto da política de alocação de vagas adotada, a fim de subsidiar seu aperfeiçoamento, a possível revisão dos indicadores adotados e dos critérios da alocação de vagas extramatriz.

Um panorama sobre a evolução das vagas docentes na UFMG, sua distribuição e dimensionamento dos departamentos desde 1990 até 2018, foi elaborado utilizando as seguintes fontes: SIAPE, Relatórios de Atividades Departamentais (INA), planilhas de controle de vagas e editais da CPPD e matrizes de distribuição de vagas de 2009 até 2018. O estudo se deu em dois momentos. A partir de tal levantamento foi possível verificar a dinâmica de distribuição de vagas no período, a evolução da dimensão dos departamentos e investigar se o instrumento de alocação de vagas extramatriz teve algum impacto no dimensionamento dos departamentos.

A primeira observação que pôde ser feita, a partir dos estudos realizados, foi a dificuldade de se verificar o impacto direto do procedimento “matriz de distribuição de vagas” na dimensão dos departamentos devido à grande confluência de fatores diferentes no período

de sua implantação, como o aporte de um expressivo número de novas vagas docentes para as diversas áreas, entre 2009 e 2014. Pelos mesmos motivos, pode-se considerar que a atribuição de vagas por PE não acarretou consequências importantes para as áreas que não receberam essas vagas.

No período de 2009 a 2018 foi observada uma expressiva variação na dimensão dos departamentos: dos 94 departamentos, 75 expandiram, 6 se mantiveram iguais e 13 diminuíram, sendo que, dentre esses últimos, incluem-se departamentos que sofreram desmembramentos. Não se observou nenhuma ocorrência expressiva que indicasse grande variação no padrão de distribuição de vagas em relação ao período anterior. Ressalta-se que houve aporte de novas 545 vagas nesse período.

Considerando isoladamente as vagas alocadas pela matriz, pode-se concluir que este instrumento produziu sim, a esperada variação no dimensionamento dos departamentos, demonstrando sua sensibilidade às mudanças nos parâmetros de desempenho dos departamentos, provocadas tanto pela alteração nos encargos didáticos, quanto pelos índices de produção.

Já que a “matriz” é sensível às alterações na atuação do departamento na média dos últimos 5 anos, a distribuição de vagas por PE deveria considerar apenas situações que não fossem percebidas pela matriz ou que demandassem alocação de vagas imediatas por razões atípicas. Além disso, essa variação no dimensionamento dos departamentos deve ser sempre monitorada e cuidadosamente considerada em processos de alocação de vagas adicionais ao dimensionamento por meio da matriz, para evitar o risco de desequilibrar o planejamento institucional.

Faz-se necessário definir com clareza as situações de demanda por vagas cuja necessidade não é identificada pela matriz de dimensionamento dos departamentos e que, portanto, necessitam de outros critérios para sua avaliação, uma vez que, a partir dos programas previstos nos dois roteiros de PE lançados em 2009 e 2011, foram identificadas situações que indicam a necessidade de vagas adicionais àquelas que poderiam ser contempladas pela própria dinâmica da matriz ou por outros meios, como a alocação de vagas de professores temporários.

5. CONCLUSÃO

O processo de alocação de vagas docentes na UFMG tem sido revisado e aperfeiçoado com frequência, consistindo hoje um instrumento de execução de política de desenvolvimento institucional altamente elaborado e sólido, baseado no desempenho dos departamentos, reconhecido tanto entre pares, quanto pelos órgãos de controle externo. A atual política adota indicadores quantitativos e qualitativos, organizados por meio do procedimento denominado “Matriz de Dimensionamento”. A adoção dessa matriz propicia segurança, objetividade, estabilidade e previsibilidade no longo prazo, além de transparência na aplicação dos critérios estabelecidos pelo CEPE.

A implantação desta política de alocação de vagas poderia gerar expectativa de que a “matriz” apenas interpretasse o desempenho do departamento, não incidindo sobre o Planejamento Institucional. No entanto, devido aos critérios e parâmetros estrategicamente definidos, o procedimento “matriz” se traduziu em um planejamento institucional de médio e longo prazos, principalmente na medida em que foi melhor compreendido pelos departamentos. Dessa forma, os departamentos têm podido se organizar e se planejar internamente com vistas

a produzir impactos na matriz que poderiam reverter em vagas. Tal consideração aponta para a urgência e a importância de nova discussão desses parâmetros e critérios, como também aponta para a necessidade de construção de outra forma de Planejamento Estratégico Departamental.

No momento atual de incerteza em relação à política para as universidades públicas federais, em que parece não haver perspectiva de expansão do número de cargos, a continuidade da execução desta política interna, com celeridade, cautela e maximização da ocupação dos cargos se mostra ainda mais relevante. A política vigente de alocação de vagas pela matriz de distribuição se mostra adequada, no sentido de garantir a manutenção das atividades dos departamentos e, ao mesmo tempo, permitir uma transformação gradual daqueles que se destacam nos indicadores de desempenho.

REFERÊNCIAS

LIMA, T. e CUNHA, M.. A educação superior no Brasil contemporâneo (1995-2016): uma análise dos Governos de Fernando Henrique Cardoso, Luís Inácio Lula da Silva e Dilma Rousseff. *Jornal de Políticas Educacionais*, v. 14, n. 28, 2020.

Brasil. Presidência da República. Decreto Nº 5773 DE 09 de maio de 2006. Dispõe sobre o exercício das funções de regulação, supervisão e avaliação de instituições de educação superior e cursos superiores de graduação e sequenciais no sistema federal de ensino. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/decreto/d7485.htm

Brasil. Presidência da República. Decreto Nº 7.485, de 18 de maio de 2011. Dispõe sobre a constituição de banco de professor-equivalente das universidades federais vinculadas ao Ministério da Educação e regulamenta a admissão de professor substituto, de que trata o inciso IV do art. 2º da Lei nº 8.745, de 9 de dezembro de 1993. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/decreto/d7485.htm

Brasil. Ministério da Educação. Portaria Interministerial nº 22/2007. Disponível em: http://portal.mec.gov.br/arquivos/pdf/professor_equivalente.pdf

Brasil. Presidência da República. Decreto Nº 7.312, de 22 de setembro de 2010. Dispõe sobre o banco de professor-equivalente de educação básica, técnica e tecnológica, dos Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia vinculados ao Ministério da Educação, e dá outras providências. Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2010/decreto/d7312.htm