



**UNIVERSIDADE FEDERAL DA BAHIA**  
**PRÓ-REITORIA DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS**

**RELATÓRIO DE GESTÃO – EXERCÍCIO 2025<sup>1</sup>**

---

<sup>1</sup> Parte integrante do Relatório de Gestão da UFBA (Exercício 2025), disponível em <https://transparencia.ufba.br/relatorio-de-gestao> e em <https://proplan.ufba.br/documentacao-legislacao/relatoriosgestao>.

## **1. APRESENTAÇÃO**

Este Relatório vem apresentar, de modo breve, um perfil do conjunto de servidores docentes e técnico-administrativos e os principais resultados alcançados no ano de 2025 e desafios futuros para a gestão de pessoas na Universidade, comparando, sempre que possível alguns atributos ao longo dos últimos cinco anos.

Em um cenário de intensas transformações das práticas de trabalho, advindas particularmente após a pandemia de COVID-19, verificam-se, ainda, constantes alterações no conjunto de normas que regulam a vida funcional de servidores, aposentados e pensionistas e as evoluções em procedimentos diversos na Administração Pública, a partir de ações conduzidas pelo Governo Federal. Para um Órgão com as dimensões da UFBA, com cerca de 12.800 vínculos em folha de pagamento, todas essas evoluções são conduzidas com algum grau de dificuldade, na medida em que impactam públicos diversos, com realidades bem distintas, cabendo frequentemente à Pró-Reitoria dedicar, ainda, atenção especial a situações individuais apresentadas por seus usuários.

Cabe destacar o resultado de parte das reivindicações das entidades representativas de servidores técnico-administrativos e de docentes por meio de greves no ano de 2024 e que resultaram na publicação da Lei n. 15.141/2025. O dispositivo fez mudanças em carreiras e promoveu reajustes de remuneração, o que ensejou uma atuação prioritária da Pró-Reitoria no primeiro semestre do ano no assunto, a fim de implantar as alterações, adequar procedimentos e sistemas e dar cumprimento às determinações legais.

Em outros aspectos, vê-se a necessidade de imediata recomposição do Quadro de servidores da UFBA, especialmente para cargos técnico-administrativos. Para esta categoria, além das necessidades decorrentes da expansão institucional, a extinção e a vedação de determinados cargos impõem um achatamento constante da força de trabalho, o que já resulta no comprometimento da missão da Universidade. Também, a rotatividade de pessoal verificada nos últimos anos representa alguma instabilidade na manutenção de serviços e tarefas em alguns Órgãos e Unidades Universitárias, e ações para reposição dos Quadros têm se mostrado cada vez mais necessárias.

Por outro lado, as ações e iniciativas institucionais que visam propiciar melhora da qualidade de vida e maior satisfação do servidor com seu ambiente e com as relações de trabalho vêm sendo realizadas, em parceria com outros Órgãos da Universidade e com a representação dos servidores.

A área de gestão de pessoas na Universidade vem se fortalecendo a cada ano, a partir da ampliação da qualificação e da capacitação de seus agentes; da reorganização interna; da interação com outras instituições e coletivos, a exemplo do Fórum Nacional de Pró-Reitores de Gestão de Pessoas (FORGEPE), vinculado à Associação Nacional dos Dirigentes das Instituições Federais de Ensino Superior (ANDIFES). Também, uma maior apropriação das normas e procedimentos, aliada ao suporte advindo de estruturas como a Procuradoria Federal Junto à UFBA e de outros Órgãos, tem permitido a execução de tarefas de modo seguro e assertivo. Destaca-se também o diálogo frequente com as entidades sindicais que atuam na UFBA, com vistas à escuta e tratamento de demandas apresentadas. Todo esse conjunto de ações se reflete, por exemplo, em resultados satisfatórios em auditorias internas e externas, o que evidencia a qualidade do trabalho dedicado pelas equipes aos temas da gestão de pessoas.

Os dados e informações apresentados neste Relatório se referem ao ano de 2025, mas representam a culminância de esforços institucionais empreendidos em anos anteriores. A leitura do material permitirá ver, dentre outros resultados, a qualificação e capacitação crescente dos servidores docentes e técnico-administrativos; a maior diversidade étnico-racial e de gênero no Quadro de integrantes, inclusive com repercussão nos cargos de gestão da Universidade; a expressiva quantidade dos afastamentos para qualificação no país e no exterior e a oferta de diversas ações de desenvolvimento para servidores, em temas demandados pela atualidade. Os resultados convergem, portanto, em grande medida, com os objetivos, diretrizes e metas delineados no Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI<sup>2</sup>) para o período 2018-2025.

## **2. CONFORMIDADE LEGAL**

Nos aspectos mais centrais, a UFBA executa suas ações relativas à gestão do Quadro de pessoal em conformidade com os dispositivos legais abaixo:

---

<sup>2</sup> Cujá vigência foi prorrogada até 31/12/2025 pela Portaria n. 127/2024 – UFBA, de 11/03/2024. Embora o PDI 2025-2034 tenha iniciado sua vigência no ano de 2025, a organização das atividades da Pró-Reitoria no ano se deu com base no PDI 2018-2025.

- **Constituição da República Federativa do Brasil**, de 5 de outubro de 1988.
- **Lei n. 8.112, de 11 de dezembro de 1990**, que *Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais*
- **Lei n. 11.091, de 12 de janeiro de 2005**, que *Dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação (PCCTAE), no âmbito das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação, e dá outras providências*
- **Lei n. 12.772, de 28 de dezembro de 2012**, que *Dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal e dá outras providências*
- **Lei n. 8.745, de 9 de dezembro de 1993**, que *Dispõe sobre a contratação por tempo determinado para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público, nos termos do inciso IX do art. 37 da Constituição Federal, e dá outras providências*
- **Lei n. 9.784, de 29 de janeiro de 1999**, que *Regula o processo administrativo no âmbito da Administração Pública Federal*
- **Decreto n. 9.991, de 28 de agosto de 2019**, que *Dispõe sobre a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, e regulamenta dispositivos da Lei n. 8.112, de 11 de dezembro de 1990, quanto a licenças e afastamentos para ações de desenvolvimento*
- **Estatuto da Universidade Federal da Bahia**, de 23 de novembro de 2009
- **Regimento Geral da Universidade Federal da Bahia**, de 11 de março de 2010

Outros itens, a exemplo de leis, decretos, portarias, resoluções, notas técnicas e instruções e orientações normativas também são observados, inclusive aqueles oriundos do Órgão Central do Sistema de Pessoal Civil (SIPEC).

### **3. COMPETÊNCIAS E ESTRUTURA DO ÓRGÃO DE GESTÃO DE PESSOAS**

As atividades gerais relacionadas à gestão de pessoas na Universidade encontram-se sob competência da Pró-Reitoria de Desenvolvimento de Pessoas e estão previstas no Art. 2º, inciso X, do Estatuto da Universidade; nos Art. 21 e 98 do Regimento Geral e nos Art. 18 a 20 do Regimento Interno da Reitoria. A estrutura da Pró-Reitoria está delineada no Art. 2º, inciso VIII, do Regimento Interno da Reitoria, com atualização por meio das Portarias n. 114/2020 e n. 156/2025 – UFBA. Atualmente, para a execução de suas competências, a PRODEP conta com as seguintes Coordenações, Núcleos e Setores:

- Central de Atendimento
- Núcleo de Assuntos Judiciais
- Núcleo de Documentação e Informação
- Setor de Gestão Administrativa e Financeira
- Coordenação de Desenvolvimento Humano
  - Núcleo de Avaliação
  - Núcleo de Capacitação
  - Núcleo de Movimentação
  - Núcleo de Qualidade de Vida no Trabalho
  - Núcleo de Seleção
- Coordenação de Gestão de Pessoas
  - Comissão de Acumulação de Cargos
  - Núcleo de Admissão e Desligamento
  - Núcleo de Aposentadoria e Pensão
  - Núcleo de Ocorrências Gerais
  - Núcleo de Orçamento e Finanças

Com esta estrutura organizacional, a PRODEP executa as funções de gestão do Quadro de pessoal ativo e inativo, incluindo, dentre outras tarefas, a organização de concursos públicos, o provimento de cargos, a admissão de pessoal temporário, o desenvolvimento, movimentação e capacitação de servidores, a promoção de ações para a qualidade de vida no trabalho, a concessão de vantagens e benefícios, a efetivação de vacâncias, exonerações e desligamentos, o pagamento de remunerações e proventos e a manutenção de assentamentos funcionais.

#### **4. FORÇA DE TRABALHO: ADMISSÃO, ALOCAÇÃO E PERFIL DOS SERVIDORES DA UNIVERSIDADE**

A Universidade Federal da Bahia contou, no ano de 2025, com 6.280 agentes públicos para realizar suas atividades técnico-administrativas e de ensino, pesquisa e extensão. Desse total, 5.536 pessoas correspondem a vínculos institucionais permanentes, sendo 2.877<sup>3</sup> servidores técnico-administrativos (52,0%) e 2.659<sup>4</sup> (48,0%) servidores do Plano de Carreiras e Cargos do Magistério Federal, sobre os quais este Relatório passa a analisar as suas características. Os demais vínculos referem-se a contratos/admissões de natureza temporária, sendo Professores Substitutos (316) e Visitantes (45), Estagiários (334), Procuradores Federais em exercício na UFBA (2), Nomeados para Cargo em Comissão (13), Colaborações Técnicas (11), Profissionais de nível superior especializados no atendimento a pessoas com deficiência (3), Exercício Provisório (13), Movimentação para Composição de Força de Trabalho (5) e Requisitados (2).

A força de trabalho técnico-administrativa da Universidade está alocada nas Unidades Universitárias (38,0%), nos Órgãos (38,7%) e nos Hospitais Universitários (23,3%). Por sua vez, os Professores do Magistério Superior estão lotados exclusivamente nas 34 Unidades Universitárias. Já os Professores do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico atuam preferencialmente na Pró-Reitoria de Ações Afirmativas e Assistência Estudantil e também nas Unidades Universitárias e em Órgãos, conforme sua área de formação.

A alocação de cargos de Professor do Magistério Superior, quando da disponibilidade de vagas por parte do Ministério da Educação, ocorre pelo Conselho Universitário, que leva em consideração aspectos como as demandas apresentadas pelos cursos de graduação e de pós-graduação existentes e as especificidades acadêmicas dos currículos desses cursos. A admissão ocorre por meio de Concurso Público, cujas fases consideram o desempenho docente do

---

<sup>3</sup> Em 31/12/2025, a Universidade registrou a existência de 155 vagas de cargos técnico-administrativos desocupadas, em virtude de vacâncias, das quais 147 eram passíveis de provimento, o que tem a perspectiva de ocorrer ao longo do ano de 2026 e seguintes, mediante realização de Concurso Público, Aproveitamento de Concursos Públicos de outras instituições e a efetivação de Redistribuições. Registre-se que, por meio das Portarias n. 1.084/2024 – MEC e n. 782/2025 – MEC, foram remanejadas da UFBA para o Ministério da Educação parte das vagas de cargos cuja abertura de Concurso Público foi vedada pelo Decretos n. 9.262/2018 e n. 10.185/2019, com vistas à transformação posterior de cargos permitidas pelo §1º do Art.º 7-B da Lei n. 15.142/2025.

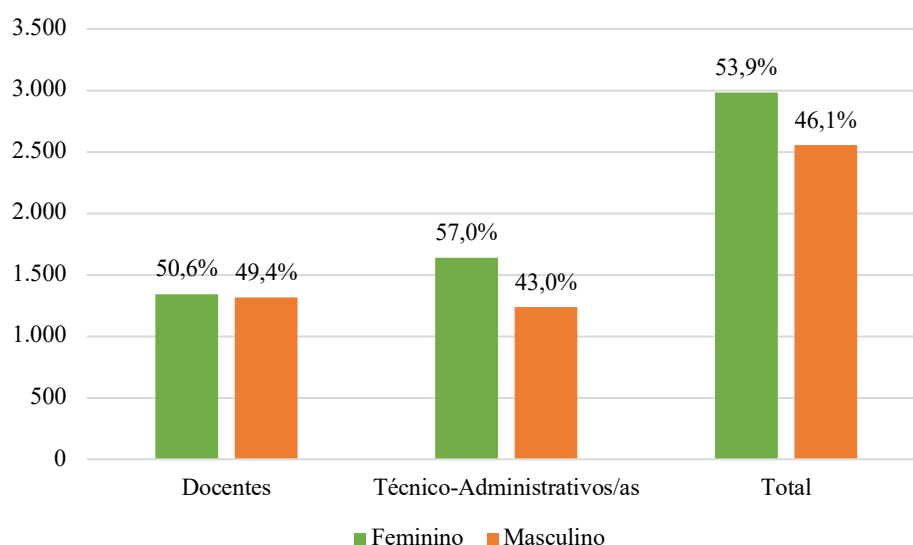
<sup>4</sup> Para Professores do Magistério Superior, em 31/12/2025, registrou-se a existência de 108 vagas desocupadas; para Professores do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico, duas vagas, e para Professor Titular-Livre do Ensino Superior, uma vaga, também em função de vacâncias recentes e de ampliação por parte do Ministério da Educação. O preenchimento desses postos de trabalho deve ocorrer ao longo do ano de 2026, por meio de Concursos Públicos em andamento ou já realizados ou de Redistribuições.

candidato em temas da Área de Conhecimento para a qual concorre, seu currículo e suas perspectivas de atuação universitária no ensino, pesquisa, extensão e gestão institucional. Para servidores técnico-administrativos, a admissão também ocorre por meio de Concurso Público, com conteúdos teóricos e/ou práticos, que guardam estrita relação com as atribuições dos cargos. A alocação de pessoal técnico-administrativo é feita por meio da Pró-Reitoria, que tem como critérios centrais as demandas formuladas por Dirigentes, o perfil dos ingressantes, a expansão institucional e as novas tarefas inseridas no cotidiano da Universidade, sem perder de vista o cenário de redução de postos de trabalho, em virtude da extinção e da vedação de provimento para determinados cargos.

Em relação ao perfil dos servidores, apresentamos a seguir alguns itens que demonstram como se apresenta a força de trabalho permanente da Universidade.

No que se refere à distribuição de servidores do Quadro Permanente por sexo<sup>5</sup>, tem-se o gráfico abaixo:

**Gráfico 1 – Dados relativos a sexo (Quadro Permanente) – Ano 2025:**



Fonte: SIAPE<sup>6</sup>/SIGRH<sup>7</sup>. Acesso em 7/jan/2026, com base nos dados da folha de pagamento de dez/2025.

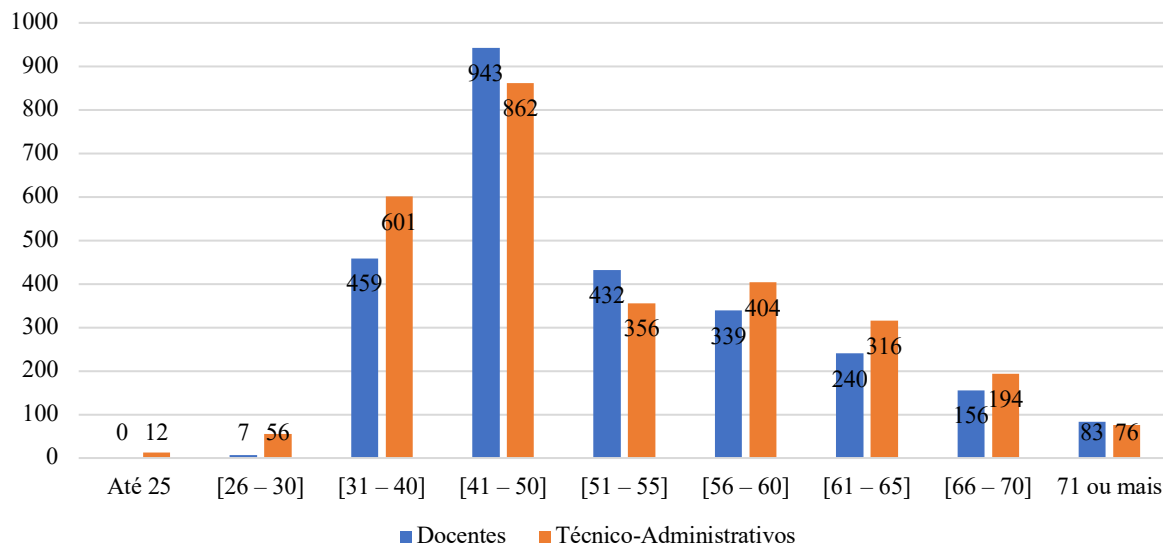
<sup>5</sup> Optou-se pelo uso do quesito “sexo” neste Relatório, uma vez que o Sistema Integrado de Administração de Recursos Humanos (SIAPE) considera este dado em seus registros, nos termos da informação constante no Registro Civil das Pessoas Naturais (RCPN).

<sup>6</sup> Sistema Integrado de Administração de Recursos Humanos

<sup>7</sup> Sistema Integrado de Gestão de Recursos Humanos

Para a faixa etária, tem-se a seguinte disposição:

**Gráfico 2 – Dados relativos à faixa etária<sup>8</sup> (em anos) (Quadro Permanente) – Ano 2025:**

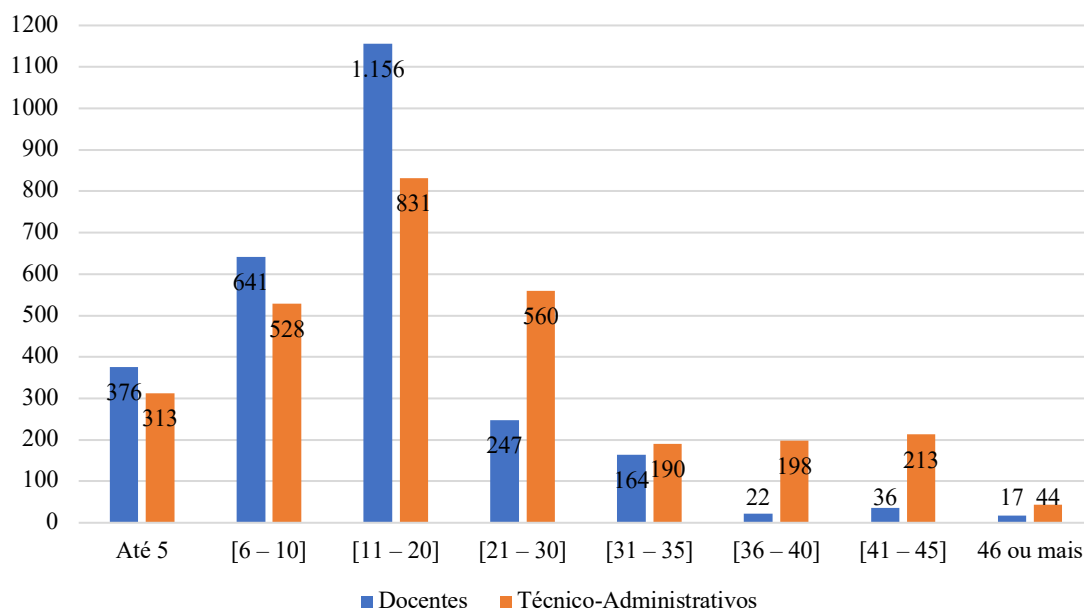


Fonte: SIAPE/SIGRH. Acesso em 7/jan/2026, com base nos dados da folha de pagamento de dez/2025.

Da observação dos dados, nota-se, para as duas categorias, a predominância de servidoras do sexo feminino, com equilíbrio no percentual no caso de docentes e, para técnico-administrativos, uma maior participação de mulheres em atividade. Para a faixa etária, há servidores entre 21 e 74 anos; contudo, tem-se que 90,6% do Quadro possuem entre 25 e 65 anos de idade, “idade média” de 50 e idade mais frequente de 45 anos (207 pessoas). Estes últimos dados, aliados ao tempo de atuação na Universidade (Gráfico 3, abaixo), vêm demonstrar um quadro relativamente jovem de servidores na Instituição e que, observadas as atuais regras de aposentadoria, deve ainda permanecer com vínculo funcional durante algumas décadas.

<sup>8</sup> Idade integralizada até 31/12/2025.

**Gráfico 3 – Tempo (em anos<sup>9</sup>) de atuação na UFBA (Quadro Permanente) – Ano 2025:**



Fonte: SIAPE/SIGRH. Acesso em 7/jan/2026, com base nos dados da folha de pagamento de dez/2025.

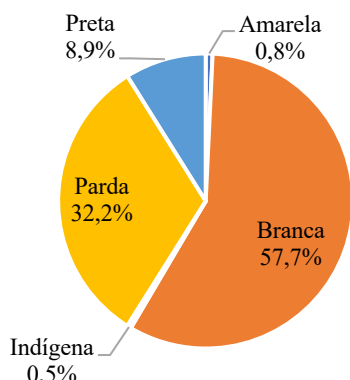
Sobre o tempo de atuação de servidores do Quadro Permanente na Universidade, merece destaque que 69,5% têm até 20 anos de dedicação, sendo que no caso dos Docentes, esse percentual chega a 81,7%, o que revela a intensa renovação do corpo de professores nos últimos anos, notadamente a partir do Programa de Apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais (REUNI), em 2007. O tempo médio de atuação do Quadro de servidores é de 16,8 anos e, além disso, 9,9% dos professores estão com Abono de Permanência; para técnico-administrativos, a condição contempla 20,1% da categoria.

Em relação ao quesito cor/raça autodeclarada, nas categorias utilizadas pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), a Universidade conta atualmente com as distribuições a seguir para as categorias de docentes e técnico-administrativos do Quadro permanente:

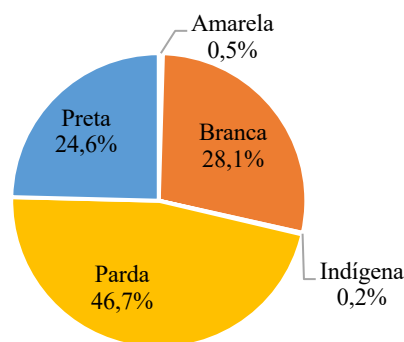
<sup>9</sup> Integralizados até 31/12/2025.

#### Gráfico 4 – Cor/raça autodeclarada<sup>10</sup> (Quadro Permanente) – Ano 2025:

##### a) Docentes:



##### b) Técnico-Administrativos:



Fonte: SIAPE/SIGRH. Acesso em 7/jan/2026, com base nos dados da folha de pagamento de dez/2025.

Os dados revelam, considerando todo o Quadro, 42,3% de pessoas brancas; 56,8% de negros; 0,3% de indígenas e 0,6% da raça amarela. Merece destaque a maior diversidade racial presente entre os servidores técnico-administrativos, com percentuais que representam bem a composição, em aspectos étnico-raciais, do Estado da Bahia segundo os dados mais atualizados do IBGE. Outro ponto fundamental a se notar é a importância do impacto da Lei n. 12.990/2014<sup>11</sup>, substituída desde 03/06/2025 pela Lei n. 15.142/2025<sup>12</sup> na formação do Quadro da Universidade, permitindo a promoção da igualdade racial no acesso a postos de trabalho efetivos.

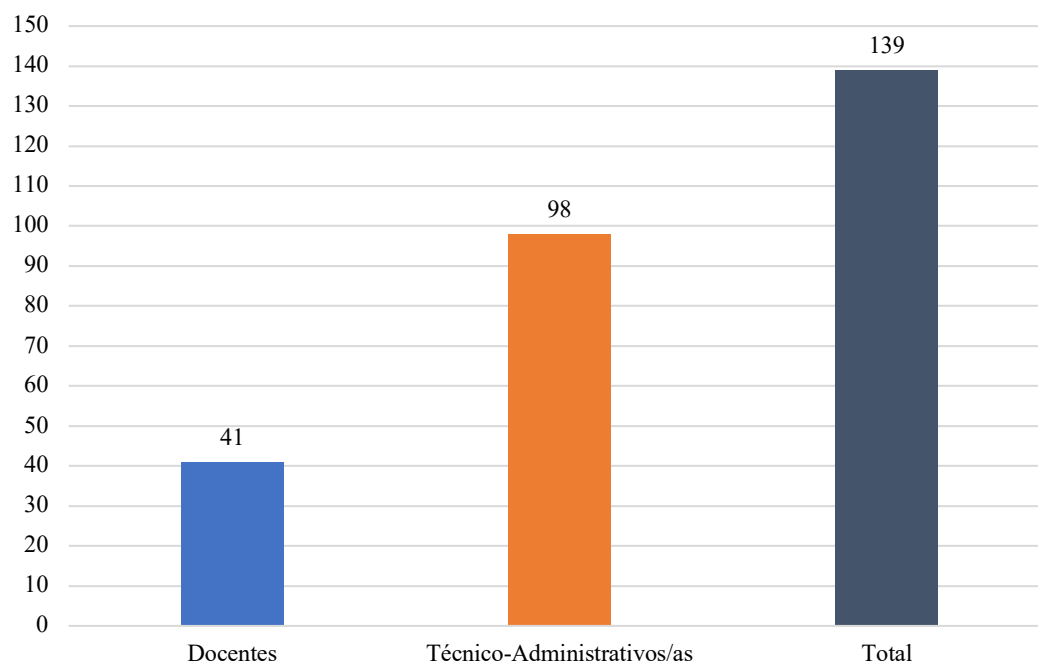
<sup>10</sup> Convém destacar que, com a publicação da Portaria n. 1.455/2022 - SGP/SEDGG/ME, tornou-se obrigatória a atualização periódica de dados cadastrais por parte dos servidores, via plataforma “Sou.Gov”. Dentre os dados a serem atualizados anualmente, está a cor/raça autodeclarada e, a partir do ano de 2023, a opção “Não informado” deixou de existir. A partir desta mudança, passamos a contar com uma evolução dos dados em relação ao apurado no ano de 2022.

<sup>11</sup> Reserva aos negros 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública federal, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista controladas pela União.

<sup>12</sup> Reserva às pessoas pretas e pardas, indígenas e quilombolas o percentual de 30% (trinta por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública federal direta, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista controladas pela União e nos processos seletivos simplificados para o recrutamento de pessoal nas hipóteses de contratação por tempo determinado para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público para os órgãos da administração pública federal direta, as autarquias e as fundações públicas; e revoga a Lei n. 12.990/2014.

No Gráfico 5, a seguir, tem-se a quantidade de Pessoas com Deficiência que integram o Quadro Permanente da Universidade:

**Gráfico 5 – Pessoas com Deficiência (Quadro Permanente) – Ano 2025:**



Fonte: SIAPE/SIGRH/SMURB<sup>13</sup>. Acesso em 7/jan/2026, com base nos dados da folha de pagamento de dez/2025.

A quantidade de Pessoas com Deficiência corresponde a 2,5% do Quadro, com maior participação de servidores técnico-administrativos neste item. Releva observar também o papel do Decreto n. 9.508/2018<sup>14</sup>, no sentido de permitir a inclusão gradativa de pessoas com deficiência em cargos efetivos da Administração Pública Federal.

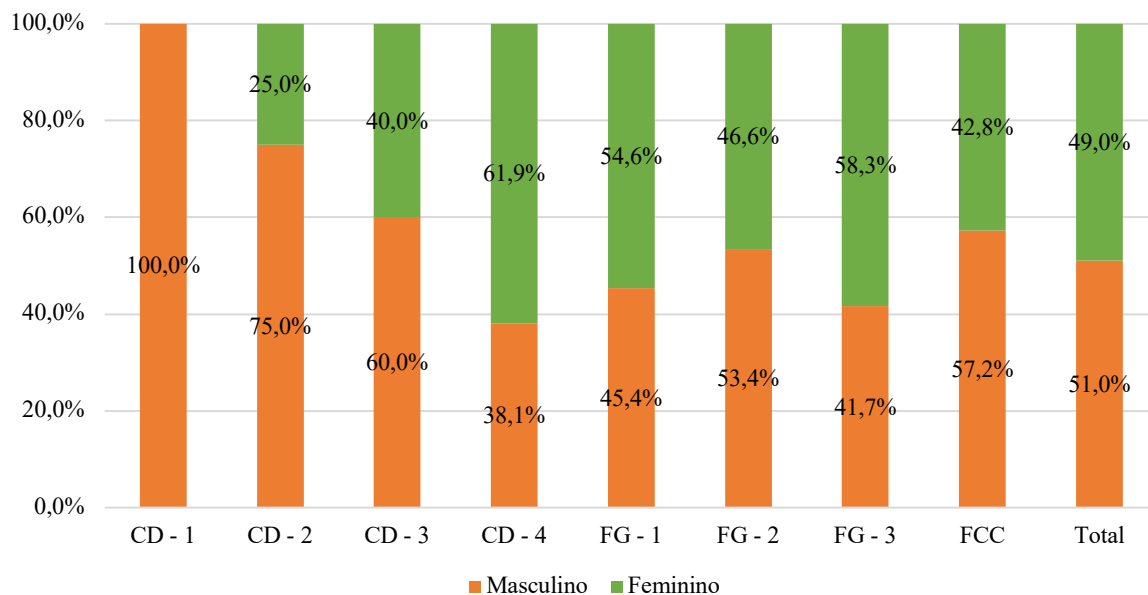
No que se refere à ocupação dos Cargos de Direção (CD), das Funções Gratificadas (FG) e das Funções Comissionadas de Coordenação de Curso (FCC)<sup>15</sup> por sexo, categoria, cor/raça e por pessoas com deficiência, apresentamos os gráficos a seguir.

<sup>13</sup> Serviço Médico Universitário Rubens Brasil.

<sup>14</sup> Reserva às pessoas com deficiência percentual de cargos e de empregos públicos ofertados em concursos públicos e em processos seletivos no âmbito da administração pública federal direta e indireta.

<sup>15</sup> A Universidade dispõe de 1 CD-1; 9 CD-2; 45 CD-3; 64 CD-4; 236 FG-1; 164 FG-2; 13 FG-3 e 218 FCC. Em 31/12/2025, estavam ocupados todos os CD 1; 8 CD 2; 45 CD-3; 63 CD-4; 227 FG-1; 161 FG-2; 12 FG-3 e 187 FCC, correspondendo a um total de 704 Cargos/Funções.

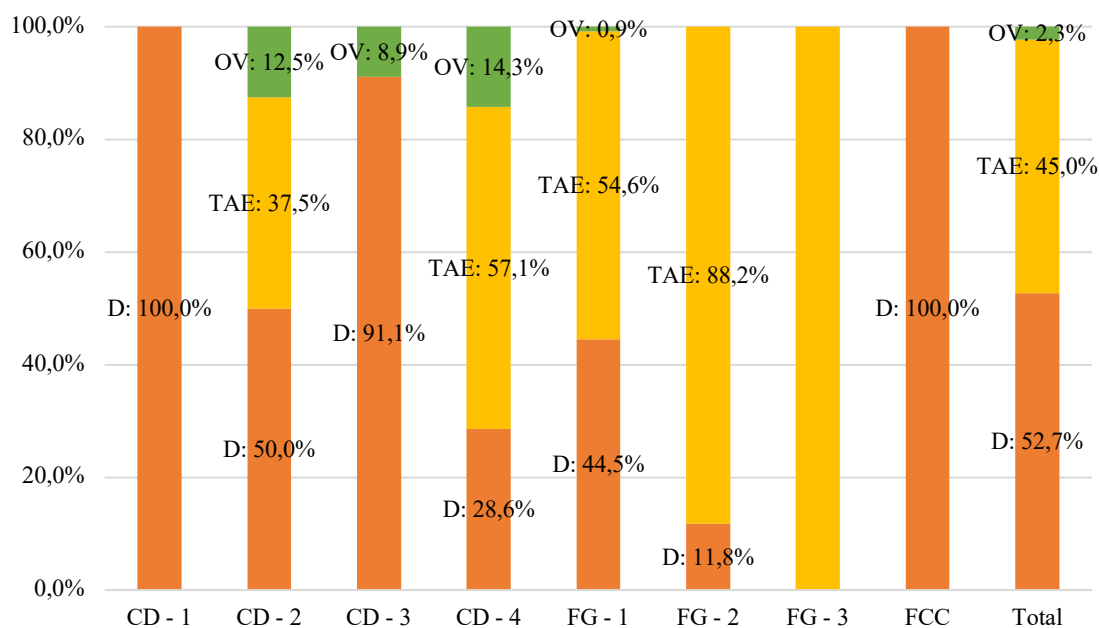
**Gráfico 6 – Ocupação de Cargos de Direção (CD), de Funções Gratificadas (FG) e de Função Comissionada de Coordenação de Curso (FCC) por sexo – Ano 2025:**



Fonte: SIAPE/SIGRH. Acesso em 7/jan/2026, com base nos dados da folha de pagamento de dez/2025.

Neste quesito, nota-se, no total, um relativo equilíbrio na quantidade de servidores do sexo masculino e feminino ocupantes de Cargos e Funções; contudo, para os Cargos de Direção de níveis mais elevados, há a predominância de servidores do sexo masculino.

**Gráfico 7 – Ocupação de Cargos de Direção (CD), de Funções Gratificadas (FG) e de Função Comissionada de Coordenação de Curso (FCC) por categoria (Docentes (D), Técnico-Administrativos (TAE) e Outros Vínculos (OV)<sup>16</sup> – Ano 2025:**

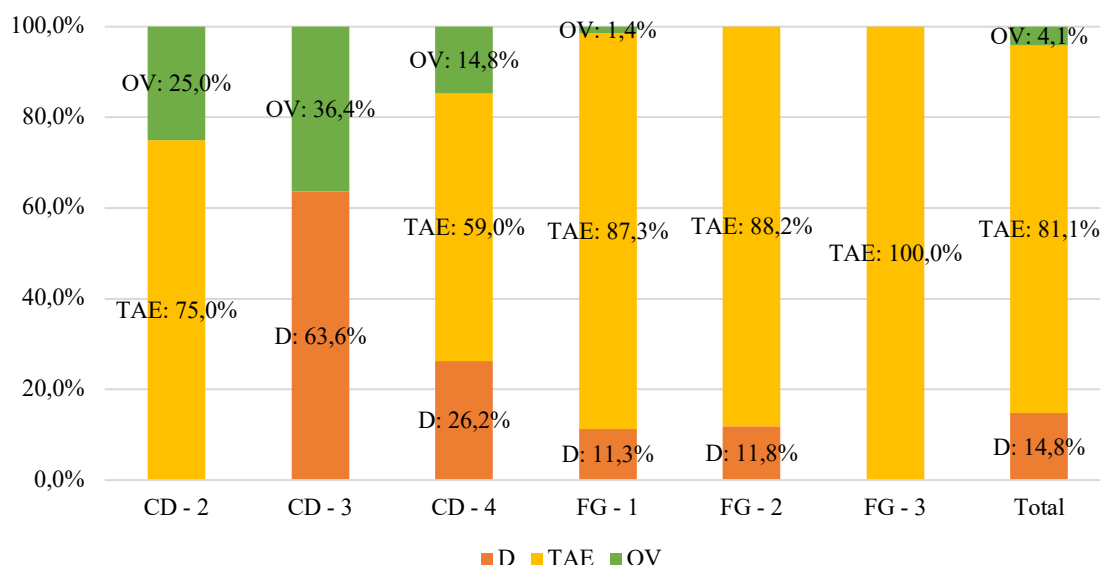


Fonte: SIAPE/SIGRH. Acesso em 7/jan/2026, com base nos dados da folha de pagamento de dez/2025.

Os dados revelam que, dos 704 Cargos/Funções ocupados na Universidade, 52,7% referem-se a servidores docentes; 45,0% a técnico-administrativos e 2,3% aos demais vínculos. Contudo, é necessário registrar que nem todos os Cargos/Funções são acessíveis a servidores técnico-administrativos. É o caso, por exemplo, das atividades de Reitor (CD-1), Vice-Reitor e Pró-Reitores de Ensino de Graduação, de Extensão e de Pesquisa e Pós-Graduação (CD-2); de Diretores de Unidades Universitárias (CD-3); de Chefe de Departamento/Coordenador Acadêmico (FG-1) e de Coordenador de Curso de Graduação e de Pós-Graduação (FCC). Suprimidos esses postos que são acessados exclusivamente por servidores docentes, tem-se a seguinte ocupação por categoria, em um total de 391 Cargos/Funções:

<sup>16</sup> Outros Vínculos (OV) correspondem aos Nomeados para Cargo em Comissão, aos Requisitados e aos Procuradores Federais em exercício na Universidade e que não necessariamente são técnico-administrativos nem docentes.

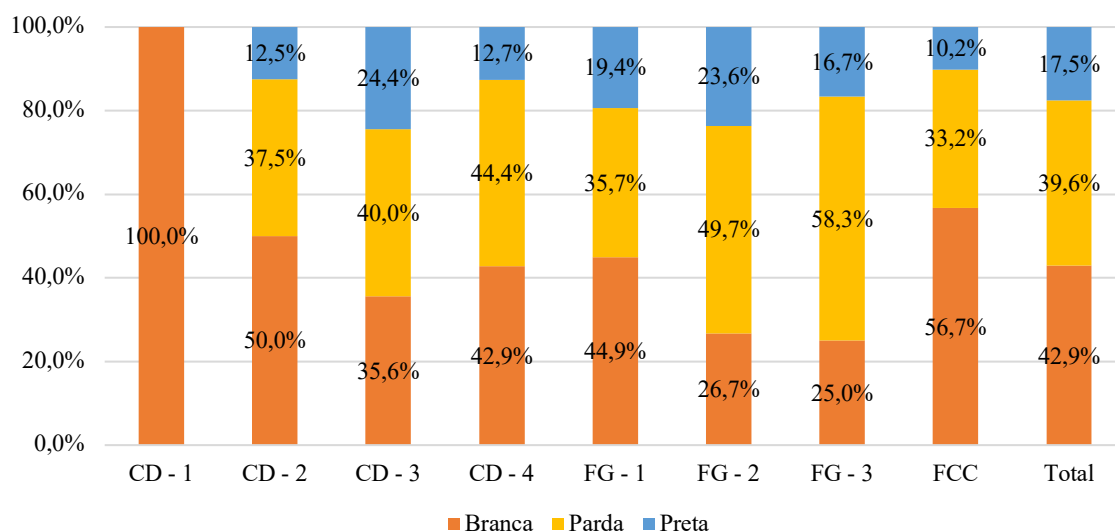
**Gráfico 7.1 – Ocupação de Cargos de Direção (CD) e de Funções Gratificadas (FG) em Funções/Cargos comuns a todas as categorias (Docentes (D) Técnico-Administrativos (TAE) e Outros Vínculos (OV)) – Ano 2025:**



Fonte: SIAPE/SIGRH. Acesso em 7/jan/2026, com base nos dados da folha de pagamento de dez/2025.

O extrato das informações expõe, portanto, que 81,1% dos Cargos/Funções na gestão universitária e acessíveis por quaisquer categorias estão preenchidos por técnico-administrativos, enquanto servidores docentes ocupam 14,8% dos postos. Fundamental notar que a participação dos servidores técnico-administrativos está presente de modo significativo inclusive nos Cargos de Direção, responsáveis pelas atividades da Administração Central da Universidade.

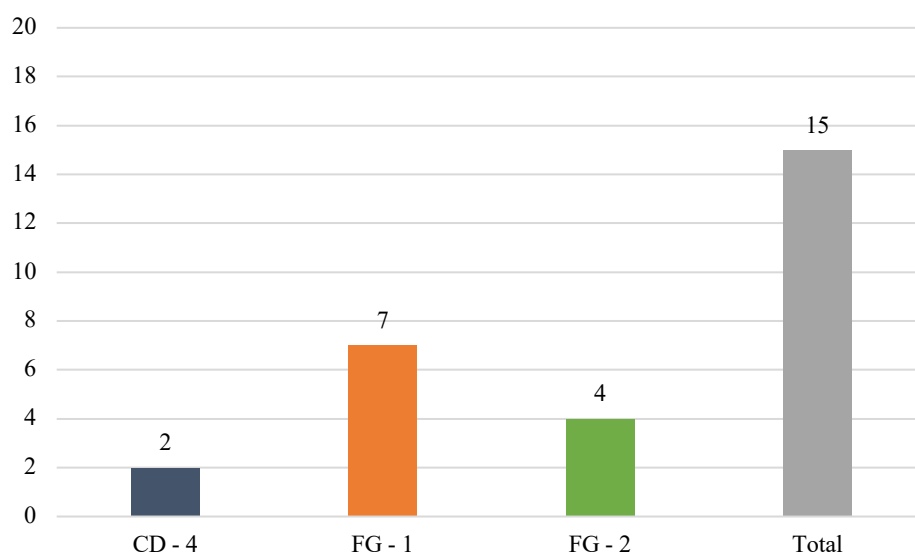
**Gráfico 8 – Ocupação de Cargos de Direção (CD), de Funções Gratificadas (FG) e de Função Comissionada de Coordenação de Curso (FCC) por cor/raça autodeclarada – Ano 2025:**



Fonte: SIAPE/SIGRH. Acesso em 7/jan/2026, com base nos dados da folha de pagamento de dez/2025.

Para pessoas autodeclaradas negras, o percentual de ocupação dos Cargos/Funções está em 57,1%, enquanto para brancos, o valor é de 42,9%. Não houve, no ano de 2025, a ocupação de Cargos/Funções por indígenas e amarelos. Estratificando os dados para os Cargos de Direção, a participação guarda a representatividade do Quadro Permanente e, para estas atividades da alta gestão institucional, o envolvimento de pessoas autodeclaradas negras é de 57,1%. O levantamento aponta para o cumprimento do disposto no Art. 3º do Decreto n. 11.443/2023<sup>17</sup>, que estabeleceu o preenchimento percentual de, no mínimo, 30% dos Cargos Comissionados Executivos (CCE) e Funções Comissionadas Executivas (FCE) (ou equivalentes) por pessoas autodeclaradas negras até 31 de dezembro de 2025.

### Gráfico 9 – Ocupação de Funções/Cargos por Pessoas com Deficiência:



Fonte: SIAPE/SIGRH. Acesso em 7/jan/2026, com base nos dados da folha de pagamento de dez/2025.

Neste quesito, a partir da observação conjunta com outros dados, tem-se que 10,8% das pessoas com deficiência estão em Funções/Cargos e 2,1% dos Cargos/Funções estão preenchidos por pessoas com deficiência.

Os atributos apresentados acima guardam estrita relação com o “Objetivo Estratégico n. 8”<sup>18</sup>, previsto no PDI 2018-2025, na medida em que demonstram uma diversidade na ocupação dos cargos de gestão na Universidade.

<sup>17</sup> Dispõe sobre o preenchimento por pessoas negras de percentual mínimo de cargos em comissão e funções de confiança no âmbito da Administração Pública Federal.

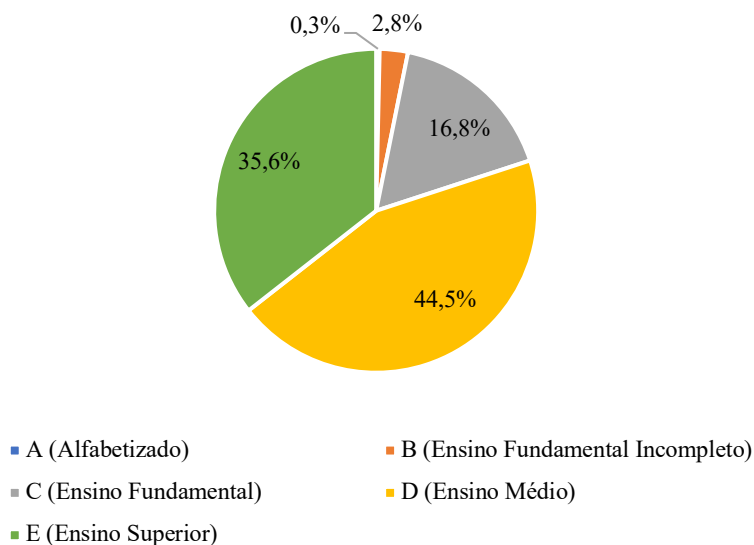
<sup>18</sup> “Assegurar uma efetiva gestão estratégica de pessoas, visando à valorização do trabalhador e à qualidade dos serviços prestados.”

Por sua vez, a análise dos dados relativos ao país de origem dos servidores do Quadro Permanente permite concluir que 98,0% são brasileiros, enquanto 2,0% são provenientes de outros países. Estes outros países são da África, América do Norte, América Central, Ásia, América do Sul e Europa, com destaque para esses dois últimos continentes.

#### 4.1 Servidores Técnico-Administrativos

Nesta subseção, passamos a analisar atributos específicos da categoria de servidores técnico-administrativos, a exemplo da titulação/escolaridade e da distribuição por nível de classificação no Plano de Carreira. Estes colaboradores respondem pelas atividades técnico-administrativas inerentes ao ensino, à pesquisa e à extensão, além da atuação em atividades-meio e que asseguram o pleno funcionamento da Universidade.

**Gráfico 10 – Percentual dos Servidores Técnico-Administrativos por Nível de Classificação no Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação<sup>19</sup> – Ano 2025:**



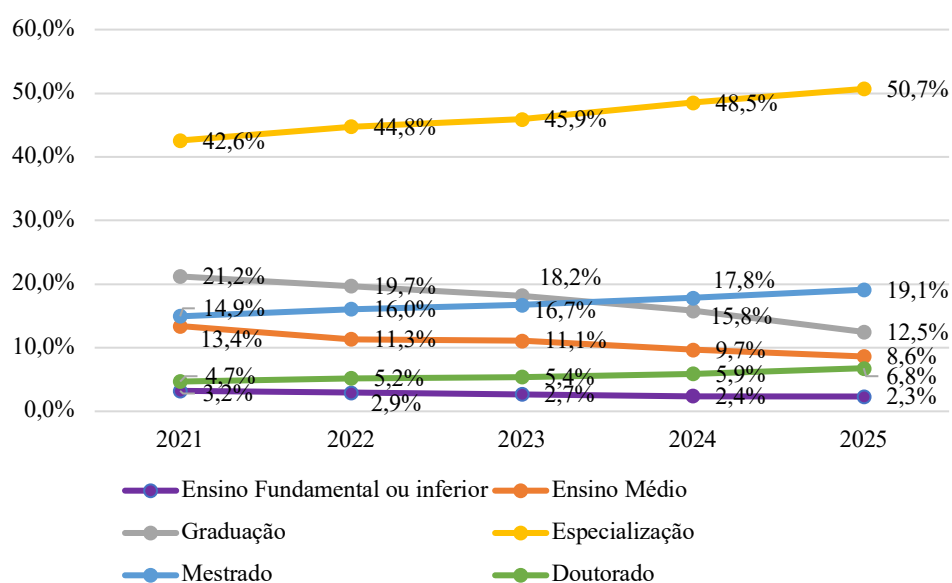
Fonte: SIAPE/SIGRH. Acesso em 7/jan/2026, com base nos dados da folha de pagamento de dez/2025.

Considerando a classificação por nível, segundo a escolaridade exigida para ingresso nos cargos do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, a Universidade contou em 2025 com 44,5% dos servidores no nível D e 35,6% no nível E. Neste quesito, importa destacar que todos os cargos vinculados aos níveis A, B e C e alguns dos níveis D e E estão

<sup>19</sup> A Universidade conta, também, com três servidores técnico-administrativos do seu Quadro Permanente vinculados a outros Planos de Carreira.

atualmente extintos ou com vedação para abertura de Concurso Público por força da Lei n. 9.632/1998 e dos Decretos n. 9.262/2018 e n. 10.185/2019. Esta última condição, quando articulada com a quantidade de vagas (3.023) ocupadas e desocupadas no Quadro de Referência dos Servidores Técnico-Administrativos (QRSTA) da Universidade, permite concluir que apenas 67,9% delas são passíveis de provimento futuro, quando observado o disposto nos Art. 7º-B, 7º-D e 7º-F da Lei n. 11.091/2005, o que denota um ponto de risco nos curto e médio prazos para a manutenção da força de trabalho técnico-administrativa da Instituição.

**Gráfico 11 – Evolução da Titulação/Escolaridade dos Servidores Técnico-Administrativos do Quadro Permanente (2021 – 2025):**



Fonte: SIAPE/SIGRH. Acesso em 7/jan/2026, com base nos dados da folha de pagamento de dez/2025.

Quanto à titulação/escolaridade dos servidores técnico-administrativos, acima demonstrados, e a partir da comparação com os dados do Gráfico 10, podemos observar que 96,0% deles têm formação superior à exigida para ingresso no cargo. No caso específico do nível de Classificação E, em que o percentual é mais acentuado, a proporção é de 95,4%. Outros aspectos que merecem atenção: 68 servidores (2,3%) ainda têm até o Ensino Fundamental, enquanto 50,7% possuem Pós-Graduação *lato sensu* e outros 25,9% têm Mestrado ou Doutorado. Os atuais resultados convergem com o “Objetivo Estratégico n. 8<sup>20</sup>” e com metas correspondentes<sup>21</sup>, previstos no PDI 2018-2025. A comparação com anos anteriores revela, portanto, que há uma elevação constante na titulação/escolaridade dos técnico-administrativos,

<sup>20</sup> “Assegurar uma efetiva gestão estratégica de pessoas, visando à valorização do trabalhador e à qualidade dos serviços prestados.”

<sup>21</sup> Expandir o Índice de Qualificação do Corpo Técnico Administrativo (IQCTA) em 10%.

seja pelo interesse pessoal na qualificação formal, seja pela aposentadoria de servidores em níveis iniciais de formação ou pelo estímulo institucional para o tema.

**Quadro 1 – Concessões relacionadas ao desenvolvimento de servidores no Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação:**

<b>Tipo:</b>	<b>Quantidade:</b>
Incentivo à Qualificação	346
Progressão por Capacitação	64
Aceleração da Progressão por Capacitação <sup>22</sup>	4.773
Progressão por Mérito	2.368
<b>Total de concessões:</b>	<b>7.551</b>

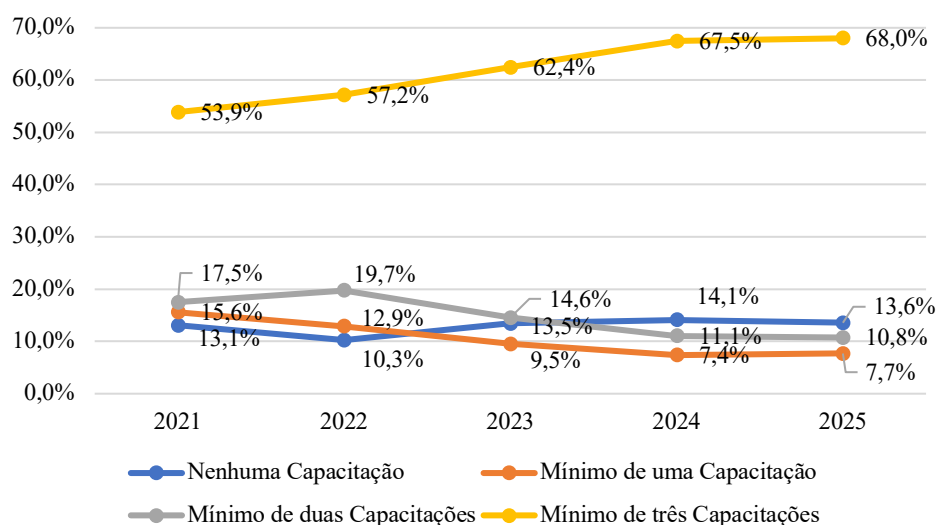
Fonte: SIAPE/SIGRH. Acesso em 7/jan/2026, com base nos dados da folha de pagamento de dez/2025.

O Quadro 1 demonstra que, em 2025, 12,0% dos servidores técnico-administrativos obtiveram a concessão de Incentivo à Qualificação, em virtude da conclusão de estudos superiores àqueles exigidos para ingresso no seu cargo. Também, 65,2% progrediram para novos padrões de vencimento em sua carreira, em face da realização de cursos relacionados à sua área de atuação na Universidade, ou devido à regra de transição prevista no § 4º do Art. 10-B da Lei n. 11.091/2005, ou à reestruturação da carreira ocorrida no ano de 2025, e, 82,3% obtiveram a concessão de progressão por mérito, em virtude de resultados satisfatórios nas avaliações de desempenho funcional, considerando, ainda, o novo interstício aplicado às progressões dos integrantes. Houve, ainda, a concessão de 64 Progressões por Capacitação, nos moldes da estrutura de carreira vigente até 31/12/2024 e que foram deferidas no ano de 2025, em virtude dos prazos para análise das solicitações e da fase de transição entre as estruturas do PCCTAE.

---

<sup>22</sup> Incluída a implantação da Aceleração da Progressão por Capacitação em decorrência do disposto no § 4º do Art. 10-B da Lei n. 11.091/2005, devido à reestruturação da Carreira ocorrida no ano de 2025.

**Gráfico 12 – Evolução da quantidade mínima de Cursos de Capacitação dos Servidores Técnico-Administrativos, de acordo com a estrutura do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação (2021 – 2025):**



Fonte: SIAPE/SIGRH. Acesso em 7/jan/2026, com base nos dados da folha de pagamento de dez/2025.

Quanto a este aspecto, é importante destacar que, com as modificações no Plano de Carreira a partir do ano de 2025, as Progressões por Capacitação não subsistem mais para os servidores técnico-administrativos. Em contrapartida, foi criada a Aceleração da Progressão por Capacitação, que permite o avanço em Padrões de Vencimento mediante a realização de cursos de capacitação, de acordo com cargas horárias vinculadas aos Níveis de Classificação e com intervalos de cinco anos para cada pedido/concessão. Para a etapa de transição da estrutura de carreira, a Lei n. 11.091/2005 previu no seu § 4º do Art. 10-B a hipótese de que servidores que usufruíram da extinta Progressão por Capacitação pudessem contar com a Aceleração sem a necessidade de realização de novos cursos. Com isso e observado o padrão máximo de vencimento da carreira, tem-se que:

- 38,5% dos servidores já estão posicionados no último padrão de vencimento, o que significa dizer que já realizaram diversas ações de capacitação com vistas ao desenvolvimento pleno na estrutura da carreira;
- 10,4% dos servidores obtiveram uma Aceleração, por terem obtido ao longo da vida funcional, no mínimo, uma Progressão por Capacitação (isto, realizaram pelo menos um curso de capacitação);
- 14,1% dos servidores obtiveram duas Acelerações, por terem obtido ao longo da vida funcional, no mínimo, duas Progressões por Capacitação (isto, realizaram pelo menos dois cursos de capacitação), e

- 40,8% dos servidores obtiveram três Acelerações, por terem obtido ao longo da vida funcional, no mínimo, três Progressões por Capacitação (isto, realizaram pelo menos três cursos de capacitação).

A verificação deste mesmo atributo em relação a anos anteriores assegura o crescimento profissional dos servidores, uma vez que um número cada vez maior de técnico-administrativos está posicionado nos padrões de vencimento mais elevados da carreira, em virtude da obtenção da Aceleração da Progressão por Capacitação. Os atuais resultados também mantêm sintonia com o “Objetivo Estratégico n. 8<sup>23</sup>” e com metas correspondentes<sup>24</sup>, previstos no PDI 2018-2025.

Em relação à conclusão de Estágio Probatório, segundo o SIGRH, 2 técnico-administrativos tiveram sua avaliação finalizada no ano de 2025, alcançando assim a estabilidade funcional no cargo em que ocupam na Universidade.

#### 4.2 Servidores Docentes

Nesta subseção, consideraremos itens próprios dos cargos de Professor do Magistério Superior, do cargo isolado de Professor Titular-Livre do Magistério Superior e dos cargos de Professor do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico. Juntos, esses postos de trabalho atuam no ensino, pesquisa e extensão na Universidade.

**Quadro 2 – Distribuição de Servidores Docentes por Cargo, Classe e Denominação – Ano 2025:**

<b>Cargo:</b>	<b>Classe:</b>	<b>Denominação:</b>	<b>Quantidade:</b>
<b>Professor do Magistério Superior</b>	A	Professor Assistente	287
	B	Professor Adjunto	1.002
	C	Professor Associado	959
	D	Professor Titular	395
<b>Professor Titular-Livre do Magistério Superior</b>	-	-	4
<b>Professor do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico</b>	A	-	2
	B	-	5
	C	-	3
	Titular	-	2
<b>Total:</b>			<b>2.659</b>

Fonte: SIAPE/SIGRH. Acesso em 7/jan/2026, com base nos dados da folha de pagamento de dez/2025.

<sup>23</sup> “Assegurar uma efetiva gestão estratégica de pessoas, visando à valorização do trabalhador e à qualidade dos serviços prestados.”

<sup>24</sup> Expandir o INVCAPTA (Índice de Investimento em Capacitação do Corpo Técnico-Administrativo) em 15%.

Os dados apresentados asseguram a existência de 2.643 Professores do Magistério Superior, 4 Professores Titulares-Livres do Magistério Superior e 12 Professores do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico. No caso da Carreira de Magistério Superior, tem-se que 89,1% estão nas classes com denominação de Professor Adjunto, Associado ou Titular, o que, em sintonia com as informações do Gráfico 3 e da atual estrutura/desenvolvimento da carreira, demonstra uma ocupação expressiva das posições mais elevadas da carreira.

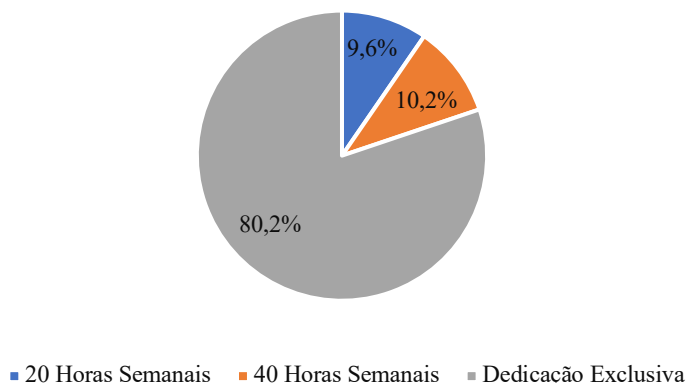
**Quadro 3 – Concessões relacionadas ao Desenvolvimento Docente nas Carreiras do Magistério Federal – Ano 2025:**

Tipo:	Quantidade:	
	Professor do Magistério Superior	Professor do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico
Aceleração da Promoção	20	-
Retribuição por Titulação	39	-
Progressão Funcional	661	1
Promoção Funcional	340	4
<b>Total de concessões:</b>	<b>1.060</b>	<b>5</b>

Fonte: SIAPE/SIGRH. Acesso em 7/jan/2026, com base nos dados da folha de pagamento de dez/2025.

O levantamento aponta que, no caso de Professores do Magistério Superior, 25,0% dos docentes contaram com elevação de nível na Classe que ocupam; 12,9% passaram a ocupar nova Classe na carreira, incluídas as situações de transição previstas no § 7º do Art. 13 e no § 7º do Art. 14 da Lei n. 12.772/2012; e 1,5% tiveram suas novas titulações devidamente reconhecidas em aspectos financeiros. Houve também a concessão de 20 Acelerações da Promoção, nos moldes da estrutura de carreira vigente até 31/12/2024, e que foram deferidas no ano de 2025, em virtude dos prazos para análise das solicitações.

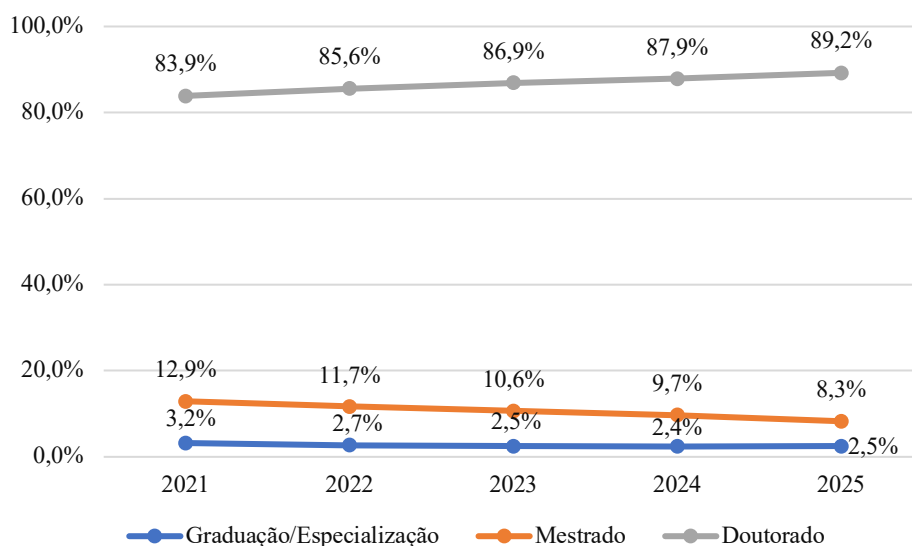
**Gráfico 13 – Docentes do Quadro Permanente (Cargos de Professor do Magistério Superior e Professor Titular-Livre do Magistério Superior) por Regime de Trabalho<sup>25</sup> – Ano 2025:**



Fonte: SIAPE/SIGRH. Acesso em 7/jan/2026, com base nos dados da folha de pagamento de dez/2025.

No quesito Regime de Trabalho, observa-se que 90,4% dos Professores do Magistério Superior e dos Professores Titulares-Livres do Magistério Superior estão em 40 Horas Semanais ou em Dedicção Exclusiva, percentual este que supera o estabelecido pela Lei n. 9.394/1996<sup>26</sup> para a composição do Quadro docente das universidades.

**Gráfico 14 – Evolução dos Docentes do Quadro Permanente (Cargos de Professor do Magistério Superior e Professor Titular-Livre do Magistério Superior) por Titulação<sup>27</sup> (2021 – 2025):**



Fonte: SIAPE/SIGRH. Acesso em 7/jan/2026, com base nos dados da folha de pagamento de dez/2025.

<sup>25</sup> Todos os Professores do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico possuem Regime de Trabalho em Dedicção Exclusiva na Universidade.

<sup>26</sup> Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional.

<sup>27</sup> Os Professores do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico possuem a seguinte titulação: 25,0% Pós-Graduação *lato sensu* e 75,0% Mestrado ou Doutorado.

Os dados revelam que atualmente 89,2% dos Professores do Magistério Superior e dos Professores Titulares-Livres do Magistério Superior possuem formação acadêmica no nível de Doutorado, o que também excede consideravelmente o estabelecido pela Lei n. 9.394/1996 para a composição do Quadro docente das universidades. Assim como ocorre para os servidores técnico-administrativos, a comparação com anos anteriores atesta que os percentuais de titulação dos docentes vem aumentando gradativamente ao longo do último quinquênio, seja pelo interesse pessoal na qualificação formal elevada, seja pelos incentivos institucionais para tanto, a exemplo da concessão de afastamentos para este fim, como também pela aposentadoria dos docentes graduados ou especialistas, e pelo ingresso, cada vez mais recorrente, de professores portadores do título de Doutor.

Outro fato relevante, do cruzamento dos dados que subsidiam a construção do Gráfico 14 com o Gráfico 13, é que dos 2.122 professores em Dedicção Exclusiva, 2.023 (95,3%) são Doutores, o que vem assegurar a sua plena dedicação às atividade-fim da Universidade.

Os dados apresentados acima, relacionados à titulação do Corpo Docente e ao seu Regime de Trabalho, satisfazem os “Objetivos Estratégicos n. 1, 2 e 3<sup>28</sup>” e com metas associadas, previstos no PDI 2018-2025.

Com referência ao Estágio Probatório, segundo o SIGRH, 67 servidores docentes tiveram sua avaliação concluída no ano de 2025, alcançando assim a estabilidade funcional no cargo em que ocupam na Universidade.

Cumprir também, em relação ao Quadro de Professores Temporários, alguns aspectos. Para Professores Visitantes, tem-se, por sua própria característica de admissão, 100% de docentes em Dedicção Exclusiva, com Doutorado<sup>29</sup>. Para Professores Substitutos, 68,5% possuem Regime de Trabalho de 40 Horas Semanais e, pelo menos, 56,4% já possuem Mestrado ou Doutorado.

---

<sup>28</sup> 1 - “Ampliar as oportunidades e a qualidade da formação oferecida aos alunos dos cursos de graduação e pós-graduação. Com isso, atender a demanda social por profissionais, mestres e doutores competentes para atuarem considerando as contínuas transformações do mundo contemporâneo”; 2 - “Fortalecer a atividade de pesquisa, ampliando e qualificando a produção científica e os investimentos em produção tecnológica inovadora, de modo que a produção de conhecimento seja um eixo central da formação de estudantes e instrumento de transformação e inclusão social”; 3 - “Aprofundar os impactos sociais das atividades de ensino e pesquisa através de experiências extensionistas, modo privilegiado de cumprimento da dimensão pública da Universidade e da formação universitária socialmente referenciada”.

<sup>29</sup> Dentre os 45 Professores Visitantes, cinco foram admitidos com base em Reconhecido de Notório Saber.

## 5. ROTATIVIDADE E MOVIMENTAÇÃO DE PESSOAL

O Quadro 4, a seguir, apresenta as principais formas de rotatividade de pessoal na Universidade no ano de 2025, por categoria:

**Quadro 4 – Rotatividade de pessoal – Ano 2025:**

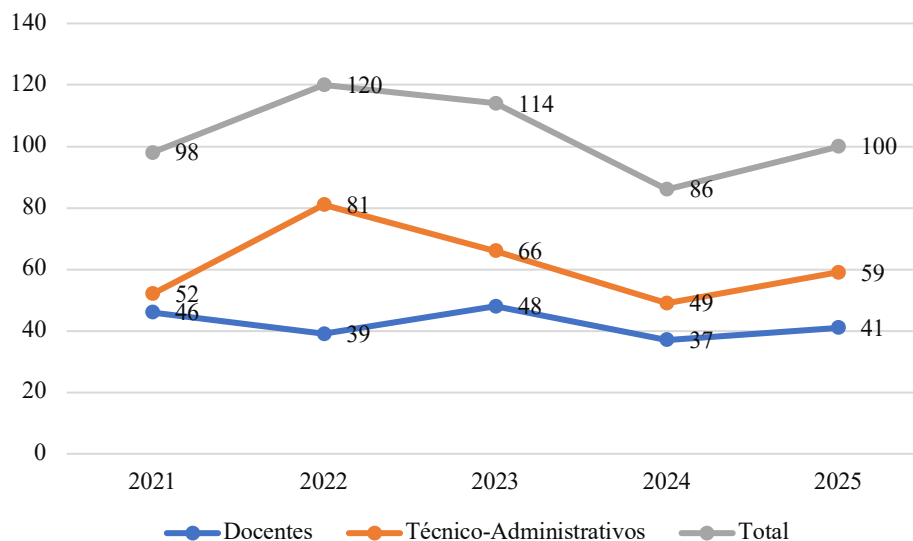
Tipo:		Docentes:	Técnico-Administrativos:
Admissões	Admissão via Concurso Público <sup>30</sup>	80	28
	Redistribuições para a UFBA	6	9
	Remoção Judicial	5	4
Desligamentos	Redistribuições da UFBA	6	5
	Remoção Judicial	2	2
	Falecimento	1	5
	Aposentadoria	41	59
	Exoneração	3	10
	Posse em Cargo inacumulável	9	46
	Demissão	--	--
Admissão de Professor Substituto		186	
Admissão de Professor Visitante		22	

Fonte: SIAPE/SIGRH. Acesso em 7/jan/2026, com base nos dados da folha de pagamento de dez/2025.

Os dados apresentados, analisados conjuntamente com anos anteriores, permitem concluir que a intensa quantidade de desligamentos não tem sido acompanhada de modo correspondente pelas admissões, especialmente para técnico-administrativos, em função da impossibilidade de provimento para alguns cargos da categoria, conforme determinações da Lei n. 9.632/1998 e dos Decretos n. 9.262/2018 e n. 10.185/2019.

<sup>30</sup> Em 2025, estiveram em validade sete Editais de Concurso Público para o cargo de Professor do Magistério Superior; um para Professor do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico e três Editais para Cargos da Carreira de Técnico-Administrativos.

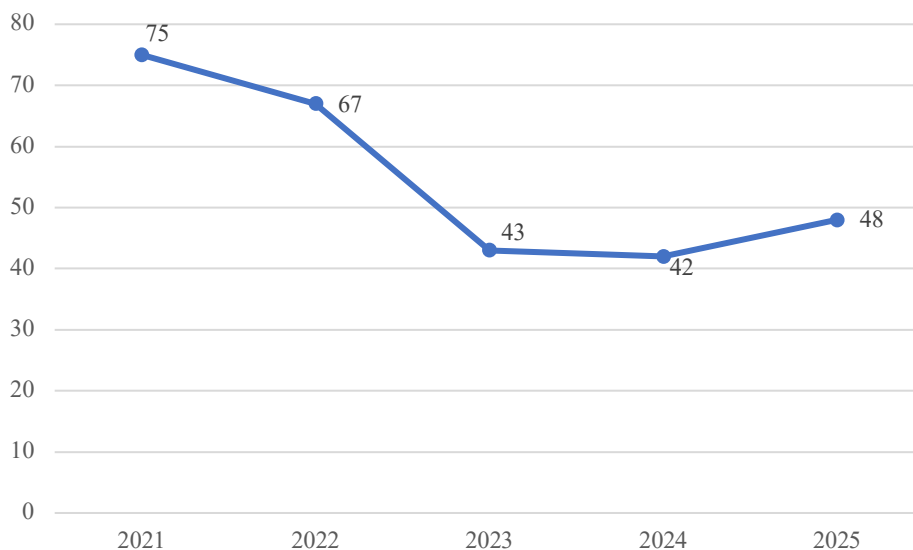
**Gráfico 15 – Evolução das concessões de Aposentadorias (2021 – 2025):**



Fonte: SIAPE/SIGRH. Acesso em 7/jan/2026, com base nos dados da folha de pagamento de dez/2025.

Neste segmento, releva destacar o aumento das concessões de aposentadorias após o período da pandemia de COVID-19, especialmente no ano de 2022. Nos anos seguintes, verifica-se uma queda na quantidade de benefícios concedidos, com retomada do crescimento no ano de 2025. Importante considerar, também, o número de servidores técnico-administrativos aposentados nos últimos 5 anos (307), frente às limitações para provimento impostas desde 2018 para alguns cargos do PCCTAE, por meio dos Decretos n. 9.262/2018 e n. 10.185/2019.

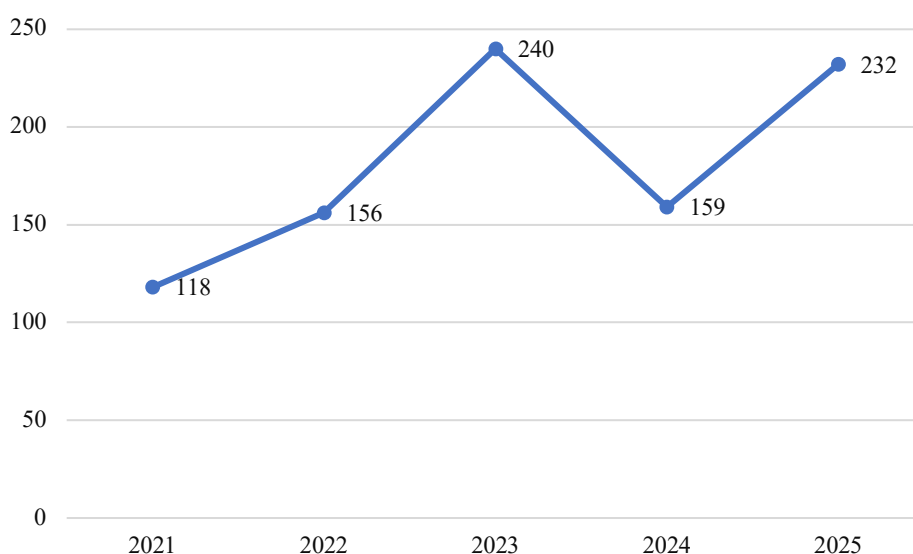
**Gráfico 16 – Evolução das concessões de Pensões Civis (2021-2025):**



Fonte: SIAPE/SIGRH. Acesso em 7/jan/2026, com base nos dados da folha de pagamento de dez/2025.

Da análise do gráfico, nota-se um pico de concessões no ano de 2021, quando comparadas aos anos seguintes. A este aspecto, atribui-se os efeitos da pandemia da COVID-19 em seus momentos mais agudos, a qual gerou um número elevado de óbitos, seguido do aumento gradativo da cobertura vacinal contra aquela doença, especificamente a partir do ano de 2021. Em 2025, nota-se discreto aumento na quantidade de concessões.

**Gráfico 17 – Evolução da quantidade de Estagiários admitidos (Estágio não-obrigatório) (2021 – 2025):**



Fonte: SIAPE/SIGRH. Acesso em 7/jan/2026, com base nos dados da folha de pagamento de dez/2025.

Os dados do Gráfico demonstram uma quantidade expressiva de estagiários em estágios não-obrigatórios atualmente, especialmente quando comparada com o ano de 2021. O número crescente verificado desde então pode ser atribuído à expansão da UFBA no período, associada à diminuição da quantidade de servidores técnico-administrativos por extinção de cargos/vedação para provimento, bem como ao conjunto de formações que a Universidade oferta em cursos de graduação e que podem ser úteis às atividades institucionais nas mais diversas frentes de atuação.

### 5.1 Movimentações de pessoal – Ano 2025:

**Quadro 5 – Movimentações de pessoal – Ano 2025:**

	Tipo:	Quantidade:
Interna	Remoção	24

<b>Tipo:</b>		<b>Quantidade:</b>
Externa à UFBA	Cessão para ocupar Cargo em outro Órgão/Entidade	11
	Exercício Provisório para acompanhar cônjuge/companheiro, com atuação em outro Órgão/Entidade	4
	Afastamento para prestar Colaboração Técnica a outra Instituição Federal de Ensino Superior	5
	Requisição para atuação em outro Órgão/Entidade	11
	Movimentação para Compor Força de Trabalho em outro Órgão/Entidade	2
<b>Total:</b>		<b>57</b>

Fonte: SIAPE/SIGRH. Acesso em 7/jan/2026, com base nos dados da folha de pagamento de dez/2025.

Nesta subseção, nota-se a efetivação de 24 remoções de servidores técnico-administrativos ou docentes entre Órgãos e Unidades Universitárias da UFBA. Também, houve disponibilização de 33 servidores para atuação em outros Órgãos ou entidades do Poder Público, com destaque para os casos de cessão e de requisição, esta última com aumento significativo em relação ao ano de 2024.

## **6. VÍNCULOS ADMINISTRADOS PELA PRÓ-REITORIA DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS**

O Quadro 6, a seguir, exhibe os vínculos mantidos pela PRODEP em folha de pagamento durante o ano de 2025:

### **Quadro 6 – Vínculos mantidos pela PRODEP (folha de pagamento) – Ano 2025:**

<b>Tipo de vínculo:</b>	<b>Quantidade:</b>
Servidor Efetivo	5.536
Aposentado	4.357
Beneficiário de Pensão	1.660
Professor Substituto	316
Professor Visitante	45
Nomeado para Cargo em Comissão (ocupante sem vínculo efetivo com UFBA)	13
Estagiário	334
Exercício Descentralizado (Procuradores Federais em exercício na UFBA)	2
Médico-Residente	308
Residente Multiprofissional	131
Colaboração Técnica (técnicos ou docentes efetivos de outras IFES em exercício na UFBA)	11
Contrato Temporário (profissionais de nível superior, especializado no atendimento a pessoas com deficiência)	3
Exercício Provisório (servidores de outros Órgãos em exercício na UFBA, em acompanhamento de cônjuge/companheiro)	13

<b>Tipo de vínculo:</b>	<b>Quantidade:</b>
Movimentação para Composição de Força de Trabalho (servidores/empregados de outros Órgãos/Entidades em exercício na UFBA)	5
Requisitado (servidor de outro Órgão, em exercício na UFBA para assumir Função Gratificada)	2
<b>Total</b>	<b>12.736</b>

Fonte: SIAPE/SIGRH. Acesso em 7/jan/2026, com base nos dados da folha de pagamento de dez/2025.

A observação do Quadro 6, para além dos dados já apresentados ao longo do Relatório, demonstra a existência de diversos vínculos mantidos pela Pró-Reitoria e que se constituem em parte significativa de sua atuação na área de gestão de pessoas cotidianamente. É o caso, por exemplo, dos 4.357 Aposentados e 1.660 Beneficiários de Pensão Civil, correspondentes a 47,2% dos 12.887 vínculos existentes na folha de pagamento e que demandam atenção permanente da Pró-Reitoria, seja na concessão/manutenção de benefícios, seja em auditorias e em indícios de irregularidades apontados por Órgãos de Controle. Há também 439 (3,4%) Médicos Residentes ou Residentes Multiprofissionais em Saúde com vínculo administrado pela PRODEP para a concessão, implantação e pagamento de suas bolsas, até o mês de dezembro de 2025, na duração do curso que frequentam na Universidade, ressaltando que, a partir de janeiro de 2026, o financiamento dessas passou do Ministério da Educação para o Ministério da Saúde.

## **7. POLÍTICAS DE GESTÃO DE PESSOAS**

### **7.1 Ações de desenvolvimento ofertadas pela Pró-Reitoria de Desenvolvimento de Pessoas e investimento dos recursos provenientes de verba para capacitação**

Na PRODEP, as ações de desenvolvimento são conduzidas pelo Núcleo de Capacitação (NUCAP), vinculado à Coordenação de Desenvolvimento Humano. O Núcleo tem o compromisso de disponibilizar aos servidores, técnico-administrativos e docentes, uma gama diversificada de oportunidades de ações de desenvolvimento de competências, a atualização contínua de conhecimentos e o aprimoramento de habilidades.

Em 2025, as ações de capacitação atenderam um total de 1.288 servidores (23,2% do Quadro Permanente), conforme detalha o Quadro a seguir:

### Quadro 7 – Descrição quantitativa das ações de capacitação/investimento – Ano 2025:

Tipo:	Servidores impactados:	Investimento (R\$):	Valor médio investido por servidor (R\$):
Ações de Capacitação Internas	1.122	122.505,85	109,19
Ações de Capacitação Externas	58	191.970,00	3.309,83
Concessão de Auxílio à Qualificação	36	89.084,03	2.474,56
Apoio à Participação de Servidores Técnico-Administrativos em Eventos Técnico-Científicos	52	76.740,00	1.475,77
Programa de Desenvolvimento de Pessoas para Qualificação (PROPEQ)	20	--	--
<b>Total:</b>	<b>1.288</b>	<b>480.299,88</b>	<b>378,79</b>

Fonte: Registros do Núcleo de Capacitação.

A quantidade de servidores beneficiados pelas ações de desenvolvimento aumentou em relação ao ano anterior. No ano de 2025, foi retomado o Edital de Participação de Servidores Técnico-Administrativos em eventos Técnico-Científicos, com três chamadas durante o ano.

Destaque também para o curso “Assédio Moral e Sexual: Prevenção e Enfrentamento”, em parceria com a Corregedoria da Universidade e a Controladoria-Geral da União, com abordagens acerca de conceitos, exemplos práticos, diferenças entre assédio e atos de gestão, danos à vítima, formas de prevenção e consequências para quem assedia. Para essa ação, houve 127 servidores concluintes, entre docentes (24) e técnico-administrativos (103).

Em 2025, foi iniciada, ainda, a parceria com a Superintendência de Educação à Distância, com a criação do Programa de Educação Digital (PED), focado na formação contínua de educadores por meio de microcredenciais. O Programa busca potencializar o desenvolvimento de práticas pedagógicas na Educação Superior, visando promover mudanças no paradigma educacional e favorecendo processos de ensinar e aprender dinâmicos, convergentes, abertos, flexíveis e híbridos, de acordo com o novo marco da educação à distância. O PED está estruturado em três trilhas temáticas (Educação Online; Educação Aberta e IA e Educação), contando com treze microcredenciais, que estão em fase de elaboração.

Em 2025, 20 servidores técnico-administrativos concluíram a Educação de Jovens e Adultos (EJA), formação esta dedicada ao Ensino Fundamental e Médio, em parceria com o Serviço Social da Indústria (SESI) Bahia e iniciada em 2024. Ainda, atendendo ao Plano de Desenvolvimento de Pessoas, bem como às demandas espontâneas e às necessidades identificadas, houve a oferta de ações internas e externas, além dos editais de incentivo à qualificação e participação em eventos Técnico-Científicos.

**Ações Internas:** As capacitações internas desempenham um papel fundamental no alinhamento das práticas institucionais às demandas contemporâneas, contribuindo para a qualificação

contínua dos servidores e para o aprimoramento das funções desempenhadas no âmbito da UFBA. Foram realizadas 49 ações de capacitação, as quais resultaram em uma carga horária de 713 horas ministradas. No total, foram oferecidas 2.612 vagas, nas quais 1.122 servidores foram capacitados com êxito. As ações foram distribuídas em modalidades à distância e presencial. A quantidade de ações e de concluintes aumentou em relação ao ano de 2024, reforçando o compromisso institucional da UFBA em atender a diversas demandas de capacitação, com o objetivo de maximizar o desenvolvimento profissional dos servidores.

**Quadro 8 – Descrição quantitativa das ações de capacitação por modalidade – Ano 2025:**

<b>Modalidade da Ação de Capacitação:</b>	<b>Ações:</b>	<b>Carga Horária (em horas):</b>	<b>Vagas:</b>	<b>Inscritos:</b>	<b>Concluintes:</b>
Presencial	39	588	1.412	950	733
Educação a Distância	10	125	1.200	794	389
<b>Total do Ano:</b>	<b>49</b>	<b>713</b>	<b>2.612</b>	<b>1.744</b>	<b>1.122</b>

Fonte: Registros do Núcleo de Capacitação.

Das ações realizadas, há uma distribuição predominante de técnico-administrativos dentre os capacitados. Conforme o Quadro a seguir, houve participação de 376 docentes, representando 33,5% do total, e 746 técnico-administrativos, correspondendo a 66,5%, com aprovação nas atividades.

**Quadro 9 – Servidores aprovados nas ações de capacitação por categoria funcional – Ano 2025:**

<b>Categoria:</b>	<b>Capcitados:</b>	<b>%</b>
Docentes	376	33,5
Técnicos-administrativos	746	66,4
<b>Total:</b>	<b>1122</b>	<b>100</b>

Fonte: Registros do Núcleo de Capacitação.

**Ações Externas:** As ações externas de capacitação são atividades formativas realizadas fora da Instituição, em que os servidores têm a oportunidade de participar de congressos, encontros, cursos e seminários em diferentes locais e contextos. Essas atividades abrangem uma ampla gama de temas relevantes para a atuação profissional, desde a gestão estratégica até a atualização em normas e procedimentos específicos, abrangendo setores estratégicos da Universidade Federal da Bahia, em especial, as áreas de Corregedoria e de Auditoria. O objetivo principal das ações externas é proporcionar aos servidores uma imersão em ambientes de aprendizado diversificados, promovendo a troca de experiências e o acesso a novas perspectivas e conhecimento especializados. Foram realizadas 11 ações de capacitação externas. Essas

atividades envolveram a participação de 58 servidores e beneficiaram 11 Unidades Universitárias/Órgãos na Universidade (Corregedoria, Gabinete da Reitoria, Hospital de Medicina Veterinária, Superintendência de Meio Ambiente e Infraestrutura, Pró-Reitoria de Administração, Pró-Reitoria de Pesquisa e Pós-Graduação, Pró-Reitoria de Planejamento e Orçamento, Coordenação do Sistema de Bibliotecas, Auditoria Interna, Superintendência de Tecnologia da Informação e Câmara Permanente de Prevenção, Acolhimento e Enfrentamento às situações de Assédio Moral, Sexual e todas as formas de discriminação).

**Auxílio à Qualificação:** No ano de 2025 foi publicado um Edital de Auxílio à Qualificação para servidores técnico-administrativos em cursos de educação formal. Além de 21 beneficiados em editais anteriores, 15 novos servidores foram contemplados neste período. Dentre esses novos beneficiados, destacam-se um auxílio à graduação, seis auxílios à pós-graduação *lato sensu*, oito auxílios à pós-graduação *stricto sensu* (mestrado).

**Quadro 10 – Descrição quantitativa de Auxílio à Qualificação a Servidores Técnico-Administrativos – Ano 2025:**

<b>Edital:</b>	<b>Servidores contemplados:</b>	<b>Investimento efetivo*:</b>
Anos anteriores, em vigência	21	R\$ 63.326,88
Ano 2025	15	R\$ 25.757,15
<b>Total:</b>	<b>36</b>	<b>R\$ 89.084,03</b>

Fonte: Registros do Núcleo de Capacitação.

\*Valores atualizados até 31/12/2025.

**Apoio à Participação de Servidores Técnico-Administrativos em Eventos Técnico-Científicos:** Em 2025, foram disponibilizados R\$ 76.740,00 para apoio à participação de servidores técnico-administrativos em eventos técnico-científicos no Brasil e no exterior, contemplando 52 pessoas, em três chamadas distintas.

**7.2. Concessão de afastamentos e licenças para missões/qualificação/capacitação**

O Quadro a seguir apresenta a quantidade de afastamentos e licenças concedidos ao longo do ano de 2025 para docentes e técnico-administrativos com objetivo de ampliar a qualificação e a capacitação dos integrantes.

**Quadro 11 – Afastamentos/Licenças para Missões/Qualificação/Capacitação – Ano 2025:**

<b>Tipo de Afastamento/Licença:</b>	<b>Concessões para Docentes:</b>	<b>Concessões para Técnico-Administrativos:</b>	<b>Total:</b>
Afastamento para Estudo/Missão no Exterior (90 dias ou mais)	69	--	69
Afastamento para Estudo/Missão no País (90 dias ou mais)	124	10	134
Afastamento para Mestrado no País	2	44	46
Afastamento para Mestrado no Exterior	--	4	4
Afastamento para Doutorado no País	55	38	93
Afastamento para Doutorado no Exterior	7	10	17
Afastamento para Pós-Doutorado no País	87	1	88
Afastamento para Pós-Doutorado no Exterior	96	--	96
Licença para Capacitação	65	169	234
<b>Total:</b>	<b>505</b>	<b>276</b>	<b>781</b>

Fonte: SIGRH. Acesso em 7/jan/2026, com base nos dados da folha de pagamento de dez/2025.

Os dados do Quadro acima revelam, no ano de 2025, dentre outros aspectos, 183 concessões de afastamento de atividades para realização de estágios pós-doutorais por docentes, sendo 52,4% no Exterior, e 113 afastamentos para curso de Doutorado, sendo 43,6% para técnico-administrativos. Destaca-se também a quantidade de afastamentos para atividades fora do País, com vistas à internacionalização das atividades acadêmicas da Universidade. Os dados mantêm forte sintonia com os objetivos e metas do PDI 2018-2025<sup>31</sup> e também asseguram um aumento, nos curto e médio prazos, do percentual de titulação de docentes e técnico-administrativos e a circulação de pesquisadores, no País e fora dele, o que promoverá futuros intercâmbios, com resultados exitosos para as atividades de ensino, pesquisa, extensão e gestão institucional.

### **7.3. Ações de qualidade de vida no trabalho**

As ações desenvolvidas se basearam no planejamento proposto em 2024, elaborado a partir do Planejamento Estratégico vigente.

<sup>31</sup> Por exemplo, os Objetivo Estratégicos n. 1 - “Ampliar as oportunidades e a qualidade da formação oferecida aos alunos dos cursos de graduação e pós-graduação. Com isso, atender a demanda social por profissionais, mestres e doutores competentes para atuarem considerando as contínuas transformações do mundo contemporâneo”; 2 - “Fortalecer a atividade de pesquisa, ampliando e qualificando a produção científica e os investimentos em produção tecnológica inovadora, de modo que a produção de conhecimento seja um eixo central da formação de estudantes e instrumento de transformação e inclusão social”; 4 - “Elevar o grau de internacionalização das relações institucionais e acadêmicas da Universidade, mediante ampliação das oportunidades de formação profissional e de intercâmbio, inclusive na produção de conhecimentos e produtos tecnológicos inovadores”; 8 - “Assegurar uma efetiva gestão estratégica de pessoas, visando à valorização do trabalhador e à qualidade dos serviços prestados” e 9 - “Fomentar a convivência universitária em ambientes de aprendizagem e de trabalho saudáveis e inclusivos, que favoreçam a realização dos potenciais individuais e coletivos existentes na comunidade universitária” e as Metas Expandir o INVCAPDOC (Investimento em Capacitação pelo Docente com Afastamento para Pós-Graduação) em 15%” e “Ampliar gradativamente o número de docentes em afastamento para pós-doutorado, atingindo 20% em cinco anos”.

Dando continuidade às reflexões da equipe desde o ano anterior, as ações desenvolvidas buscaram abranger tanto a necessidade de equalizar as referências teórico-metodológicas e políticas utilizadas em seus projetos, ao tempo que se ponderou sobre a importância de: a) continuar a retomada de algumas ações coletivas, sem perder de vista a necessária atenção de pensar ações ancoradas na análise da realidade de trabalho na Universidade, evitando ações descontinuadas e sem ancoramento em dados; b) fortalecer o trabalho em espaços coletivos que dialoguem com a natureza e atribuições do Núcleo; c) fortalecer o diálogo intersetorial do Núcleo com as demais unidades e serviços da Universidade; d) aperfeiçoar o atendimento e a sistematização do trabalho das Assistentes Sociais alocadas no Núcleo, tendo em vista o momento de estruturação e consolidação do Atendimento Social. As atividades desenvolvidas estão detalhadas a seguir.

**a.1) Ações Coletivas vinculadas ao Programa de Qualidade de Vida no Trabalho – “Projeto Bem Viver”:**

No âmbito do Projeto Bem Viver foram retomadas algumas ações na modalidade coletiva, dentro das ações previstas no planejamento, com atenção e o esforço de pensar ações ancoradas na análise da realidade de trabalho da UFBA. Ainda se faz necessário, no entanto, revisar os projetos vinculados ao Programa de Qualidade de Vida no Trabalho, à luz das diretrizes do Planejamento Estratégico construído a partir de 2022, para seu aprimoramento contínuo. Foram realizadas as seguintes ações:

a.1) Mês do Servidor e da Servidora da UFBA 2025: A semana tem o objetivo de valorizar e reforçar a importância da contribuição dos servidores na construção cotidiana do serviço público, com destaque para a educação superior pública. A edição de 2025 teve como tema “Servidores UFBA: Saúde Integral, Carreira e Futuro”. A programação contemplou a realização de aula experimental de introdução à defesa pessoal urbana; Feira de Saúde com disponibilização de práticas integrativas e complementares em saúde; oferta de vacinação em parceria com a Secretaria Municipal de Saúde; torneio de futebol; visita ao Planetário da UFBA; rodas de conversa sobre Saúde e Acidente de Trabalho; Reestruturação das carreiras técnico-administrativa e docente; palestra sobre Regras de Aposentadoria; oferta de atividades culturais no Cinema da UFBA; Seminário de Abertura com a presença do Reitor; apresentação musical da Escola de Música; dança de salão e a palestra “IA e sua relação com o trabalho na Universidade”; um segundo Seminário, no qual foram apresentados os resultados da pesquisa sobre Qualidade de Vida no Trabalho e proferida a palestra sobre o tema “Saúde e Bem-Estar no Trabalho: Prevenção, Planejamento e Renovação”.

### **a.2) Seminários de Integração para Novos Servidores:**

Os seminários têm o objetivo de construir espaços de socialização das políticas institucionais da UFBA e os respectivos marcos regulatórios que disciplinam direitos e deveres dos servidores, propiciando ambiente de aprendizagem básica sobre a organização do trabalho de nossa Universidade. Em 2025, o seminário foi realizado com atividades em três dias: no primeiro, focou-se na apresentação de conteúdos mais gerais acerca da UFBA, sua estrutura, serviços e direitos dos servidores; e nos dias seguintes, realizaram-se encontros por segmento, no qual abordaram-se os planos de carreira, legislações e questões específicas dos servidores docentes e técnico-administrativos, admitidos entre agosto/2024 e julho/2025. Este ano, foi acrescentada na programação a participação de Órgãos dedicados à vida acadêmica na Universidade, com informes sobre seus objetivos, programas, projetos e serviços.

### **a.3) Ações coletivas vinculadas ao Programa de Qualidade de Vida no Trabalho – “Projeto Planejando seu Futuro: transição para a Aposentadoria”:**

No âmbito do Projeto em referência, o foco maior no ano foi na realização das oficinas vivenciais, uma vez que essas atividades possibilitam espaços de escuta; reflexão e troca de experiências, com atenção aos aspectos psicológicos, emocionais e subjetivos do processo de preparação para a aposentadoria; dimensões centrais para o enfrentamento das transições decorrentes do desligamento do trabalho. Como estratégia inicial de mobilização e sensibilização, a abertura das atividades ocorreu por meio de uma sessão de cinema seguida de roda de conversa, abordando a temática do envelhecimento, a partir da exibição do filme “NYAD”, com a participação de 27 servidores. Essa atividade teve como objetivo principal estimular o interesse e a adesão ao projeto, além de promover reflexões iniciais sobre o envelhecimento, o sentido do trabalho e a aposentadoria, criando um ambiente acolhedor e propício ao engajamento dos/as participantes nas etapas subsequentes.

Na sequência, foram realizadas as Oficinas Vivenciais intituladas Transição para a aposentadoria: aspectos psicológicos; Aposentadoria: uma nova etapa na família; e, Construindo seu projeto de vida: direcionamento para o futuro. As atividades possibilitaram o aprofundamento das reflexões iniciadas na abertura do projeto, favorecendo a elaboração de sentimentos, expectativas e estratégias diante da aposentadoria, bem como a construção de projetos de vida para o período pós-trabalho. Houve a participação de 14 servidores.

De forma complementar, visando contemplar outras dimensões que compõem o conteúdo programático da preparação para a aposentadoria, foram realizados dois *workshops*. O *workshop* “Educação Financeira” contou com a participação de 21 servidores, abordando

aspectos relacionados ao planejamento financeiro e à organização da vida econômica no período da aposentadoria. O workshop “Autocuidado” teve a participação de 11 servidores, proporcionando experiências práticas voltadas ao cuidado de si, à promoção do bem-estar e à saúde integral.

Complementando as ações do projeto, foi ministrada a palestra “Alimentação Saudável: uma prática para a longevidade”, com a participação de 12 servidores, abordando a importância da alimentação adequada como estratégia de promoção da saúde e da qualidade de vida no processo de envelhecimento.

#### **a.4) Diálogo intersetorial e atuação em espaços coletivos com temáticas afins à Qualidade de Vida no Trabalho:**

Com o propósito de subsidiar e fortalecer suas ações, a equipe do Núcleo de Qualidade de Vida no Trabalho (NQVT) mantém diálogo intersetorial com os trabalhos desenvolvidos em espaços coletivos institucionais que versam sobre temáticas diretamente relacionadas à sua natureza e atribuições. Dentre os espaços coletivos institucionais, o Núcleo manteve representante na Câmara Permanente de Prevenção, Acolhimento e Enfrentamento às Situações de Assédio Moral, Sexual e todas as Formas de Discriminação, com foco em 2025 na construção da minuta dessa política na UFBA.

Quanto ao diálogo intersetorial, manteve e aproximou a articulação entre a PRODEP e o Serviço Médico Universitário para: a) estabelecimento de fluxos e procedimentos compartilhados; b) manutenção das discussões de casos atendidos por suas equipes, de modo a qualificar o serviço prestado e reduzir os impactos para os servidores e d) construção de ações coletivas que impactam na saúde e qualidade de vida no trabalho.

Foi dada continuidade ao papel de estimular as parcerias internas nesta Pró-Reitoria com demais Núcleos e Coordenações.

#### **a.5) Ações relativas ao atendimento e/ou acompanhamento de servidores e assessoria à gestão de Unidades Universitárias/Órgãos da Universidade – “Projeto Bem Viver”:**

A equipe de Assistentes Sociais do NQVT realizou atendimentos sociais aos servidores, relacionados aos aspectos da organização do trabalho (condições e relações de trabalho), com potenciais fatores de riscos psicossociais do trabalho, que afetam sua saúde e/ou restringem o acesso aos direitos trabalhistas. Também realizou a atividade de assessoria à gestão de Unidades Universitárias e Órgãos da UFBA, com o objetivo de contribuir com práticas democráticas e participativas de gestão do trabalho. A atividade tem caráter perene e foco na orientação quanto

aos direitos e deveres dos servidores, relacionados à organização do trabalho e riscos psicossociais do trabalho, de modo a contribuir com a garantia dos direitos, da saúde dos trabalhadores e do bom funcionamento institucional. Ambas as atividades são realizadas por meio de atendimentos presenciais, contatos telefônicos, orientações por *e-mail* e visitas técnicas *in loco*. Em 2025, totalizaram-se 30 casos sob acompanhamento de Assistentes Sociais (28 iniciadas em 2025, e dois iniciados em 2024), abrangendo 19 Unidades e Órgãos da UFBA.

Os atendimentos e/ou acompanhamentos contemplaram orientação de servidores e gestores, no que se refere às seguintes demandas: Relato de violência laboral/Assédio; Assessoria em organização do processo de trabalho, direitos sociais, trabalhistas e previdenciários para gestores e servidores; Orientação sobre serviços de saúde; Saúde mental; Avaliação de Estágio probatório; Orientação sobre direitos sociais, previdenciários e trabalhistas; questões de cunho interpessoal/relacional no ambiente de trabalho e adoecimento mental; Dificuldades e conflitos relacionados à organização do trabalho (condições, relações e processos de trabalho) e Orientação sobre Qualidade de Vida no Trabalho.

Considerando a necessidade emanada da realidade laboral detectada na escuta aos servidores e dirigentes, foram promovidas duas oficinas com a temática “Comunicação Não Violenta: favorecendo as relações no ambiente de trabalho”, com participação de 54 servidores.

## **8. PRINCIPAIS RESULTADOS E CONQUISTAS ALCANÇADOS**

Além das significativas tarefas cotidianas da Pró-Reitoria de Desenvolvimento de Pessoas, que envolvem a admissão e manutenção da força de trabalho da Universidade, a concessão de benefícios, vantagens e direitos, destacamos, dentre os principais resultados alcançados no ano de 2025, os seguintes itens, que estão articulados direta ou indiretamente com Objetivos Estratégicos e Metas do PDI 2018-2025:

– Continuidade dos Seminários de Recepção e Acolhimento para os novos servidores docentes e técnico-administrativos, oportunidade em que são apresentadas informações sobre a Universidade (estrutura, funcionamento, serviços, dentre outros aspectos) e acerca da vida funcional (direitos e deveres).

– Convocação e posse de aprovados no Concurso Público para provimento de cargos técnico-administrativos nos Editais vigentes, de modo a suprir parte das vacâncias ocorridas nos últimos anos e em postos de trabalho passíveis de preenchimento. Neste mesmo sentido, também foram realizados Concursos Públicos para cargos de Professor do Magistério Superior, de modo a prover vagas recentemente desocupadas.

– Atualização cadastral de agentes públicos em atividade na UFBA, a partir das determinações da Portaria n. 1.455/2022 – SGP/SEDGG/ME e atualizações posteriores, o que assegurou melhor qualificação de dados cadastrais pessoais e funcionais de integrantes, com repercussão nas ações de comunicação e nos levantamentos de perfil das pessoas que compõem a força de trabalho institucional.

– Efetivação de 83% do cadastro de processos concernentes à compensação financeira do Regime Próprio de Previdência Social da União, prevista na Instrução Normativa n. 96/2021 - SEDGG/ME, cumprindo assim as tarefas a encargo da Universidade dentro do prazo previsto pelo Governo Federal, nos casos em que cabia a Instituição atuar.

– Conclusão de turma de Educação de Jovens e Adultos, em parceria com o Serviço Social da Indústria (SESI/Bahia), voltada aos servidores técnico-administrativo com escolarização inferior a Ensino Médio, o que representa um passo pessoal importante para os participantes e uma conquista institucional significativa.

– Participação permanente na “Câmara Permanente de Prevenção, Acolhimento e Enfrentamento às Situações de Assédio Moral, Sexual e todas as Formas de Discriminação dirigidas aos servidores, discentes e terceirizados, no âmbito da UFBA”, instituída pela Gabinete da Reitoria.

– Identificação de servidores técnico-administrativos com progressão por capacitação profissional ou por mérito em atraso, com estímulo à comunidade para que seja promovida a regularização, considerando as mudanças anunciadas pelo Governo Federal para o PCCTAE a partir do ano de 2025.

- Implantação da reestruturação de carreiras promovidas inicialmente pela Medida Provisória n. 1.286/2024, confirmadas pela Lei n. 15.141/2025, para o PCCTAE e para o Plano de

Carreiras e Cargos de Magistério Federal, incluídas as regras de transição previstas e a elaboração de material para a comunidade, com apresentações.

– Adoção dos entendimentos formulados a partir de consulta à Procuradoria Federal junto à UFBA quanto à revisão da Aceleração da Promoção para integrantes do Plano de Carreiras e Cargos do Magistério Federal, para concessões efetivadas nos últimos cinco anos.

– Aprovação de Resolução pelo Conselho Universitário (CONSUNI) para que colaboradores terceirizados possam ser condecorados com as dignidades universitárias a que se refere o Art. 96 do Regimento Geral, e de aperfeiçoamento da Resolução n. 02/2016, para que servidores técnico-administrativos lotados em órgãos distintos de Unidades Universitárias possam ser agraciados com a Medalha de Mérito Funcional.

– Implantação do Núcleo de Assuntos Judiciais (NAJ), na estrutura da Pró-Reitoria, de modo formalizado, com a competência de prestar subsídios para a defesa da Universidade em processos judiciais movidos contra a União e naqueles em que a UFBA figure como parte, relativos a assuntos de gestão de pessoas no âmbito do SIPEC, bem como promover ações para o cumprimento das respectivas decisões judiciais.

– Delegação de competências na área de gestão de pessoas, do Magnífico Reitor para o titular da Pró-Reitoria e, nos casos aplicáveis, do titular da Pró-Reitoria para os titulares das Coordenações, com otimização nos fluxos, agilidade na tomada de decisões e na conclusão de processos administrativos.

– Participação no “Seminário sobre Cotas em Universidades”, promovido pela Faculdade de Direito juntamente com a Associação dos Juízes Federais da Bahia (AJUFBA) e com a Escola dos Juízes Federais da Bahia (EJUFBA), para debater, em especial, a aplicação da Lei n. 12.990/2014 nos Concursos e Seleções realizadas pela Universidade, dado o quadro crescente de processos judiciais na matéria.

– Participação em Grupo de Trabalho constituído pela Reitoria para construção de uma proposta de protocolo de recomendações que visem estimular a promoção e a proteção das Ações Afirmativas de acesso ao ensino de graduação, pós-graduação e concursos públicos nas

Universidades Federais Brasileiras, cuja conclusão está estimada para o primeiro semestre de 2026.

– Revisão dos editais de Concurso Público para o cargo de Professor do Magistério Superior e adoção de nova sistemática de organização dos editais relativos aos processos seletivos de contratação de Professor Substituto, como medida de reforço às políticas institucionais de ações afirmativas e para introdução das modificações trazidas pela Lei n. 15.142/2025.

– Prosseguimento das discussões acerca do Programa de Gestão e Desempenho instituído pelo Decreto n. 11.072/2022, por meio de Grupo de Trabalho da Reitoria, a partir de novas regulamentações oriundas do Sistema de Pessoal Civil.

– Divulgação de orientações preliminares à comunidade acerca dos novos critérios e procedimentos a serem observados na avaliação de desempenho de técnico-administrativos e docentes durante o estágio probatório, em atendimento ao Decreto n. 12.374/2025.

– Proposição ao Conselho Universitário, de minuta da Resolução para regulamentar a promoção funcional da Classe A para a Classe B, para integrantes do Plano de Carreiras e Cargos do Magistério Federal, diante das modificações introduzidas pela Lei n. 15.141/2025.

– Proposição ao Conselho Universitário, de minuta da Resolução para atualizar os procedimentos para a avaliação de desempenho de integrante do Plano de Carreiras e Cargos do Magistério Federal nomeado até 07/02/2025, a fim de contemplar novos aspectos da legislação e de regência e omissões na Resolução anterior.

– Realização do “Seminário NegrUFBA”, em alusão ao mês da Consciência Negra e com conteúdos voltados às questões étnico-raciais, com pesquisadores e ativistas em temas como racismo, antirracismo, ações afirmativas e feminismo negro.

– Atualização do Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor (SIASS) na Universidade, em parceria com o SMURB e junto ao Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos, para descadastramento definitivo de Órgãos que ainda estavam associados ao sistema, o que vinha direcionando indevidamente à UFBA atestados de servidores daqueles Órgãos, para fins de perícia médica.

– Organização dos trabalhos, por meio de Comissão específica, de organização de Edital de Concurso Público para cargos do PCCTAE.

## **9. AUDITORIAS**

No ano de 2025, a área de gestão de pessoas da UFBA foi acionada para realização de auditoria pela Controladoria-Geral da União (CGU), relacionada, de modo geral, à percepção de Abono de Permanência; Auxílio Saúde Suplementar; participação de servidor como gerente ou administrador de pessoa jurídica e eventual descumprimento do regime de trabalho em dedicação exclusiva, com análise, por amostra, de determinados processos/requerimentos. Também houve demandas da CGU em relação à concessão de gratificações, a exemplo de Retribuição por Titulação e Incentivo à Qualificação.

Também foram recebidos diversos indícios de irregularidades, provenientes da CGU e do Tribunal de Contas da União, acerca de acumulação de cargos e empregos públicos; da percepção concomitante de Auxílios e Benefícios e de participação de servidores na gerência ou administração de sociedade privada, assim como da percepção de determinadas vantagens em contracheque. Esses indícios vêm sendo analisados e, quando pertinentes, o servidor é notificado acerca das providências compatíveis com o saneamento da irregularidade encontrada. O tema requer atenção, em virtude da quantidade de indícios com pendências de solução, mas encontra desafios na solução, considerando a ausência de pessoal dedicado ao tratamento e monitoramento dos indícios.

Outras situações pontuais, com diligências abertas pelo Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos e pelo Tribunal de Contas da União foram devidamente solucionadas no decorrer do ano, inclusive com reposições ao erário, quando pertinentes, e versaram sobre esclarecimentos de lançamentos em folha ou acerca de atos de pessoal (aposentadoria, admissão e pensão civil).

## **10. GESTÃO DE RISCOS**

Diversos aspectos relacionados à gestão e ao desenvolvimento de pessoas na Universidade carecem de permanente atenção aos riscos que representam. Os itens abaixo, dentre outros, estão associados a riscos diversos, demandando atenção, monitoramento e planos de ação por

parte da Administração. Dada a abrangência e a transversalidade dos temas e as perspectivas de se resolver, a integração com outros Órgãos da Reitoria revela-se como alternativa de gestão permanente desses elementos. Neste sentido, podemos listar, principalmente:

– Necessidade de se repor e ampliar a força de trabalho técnico-administrativa. Por força da Lei n. 9.632/1998 e dos Decretos n. 9.262/2018 e n. 10.185/2019, que extinguiram e vedaram vários cargos para abertura de Concurso Público, diversas vagas decorrentes de vacâncias ou aposentadorias não têm sido providas. A ausência de novo ocupante resulta em limitações para o cumprimento de objetivos institucionais para o curto, médio e longo prazo. E, como há muitos servidores com Abono de Permanência ou na iminência de cumprir requisitos de concessão de aposentadoria, a situação se reveste de preocupações diversas. Dentre os cargos técnico-administrativos extintos ou com vedação para abertura de Concurso Público, predominam aqueles com atuação nas áreas administrativas e de Alimentação, Infraestrutura/Manutenção/Obras/Reformas, Apoio a Espetáculos/Cenografia/Cultura/Artes, Almoxarifado, Acessibilidade, Audiovisual, Laboratório, Saúde, Estudos/Pesquisas/Planejamento, Agropecuária/Zootecnia, Técnicas Gráficas, Biblioteca, Assistência ao estudante, Limpeza, Arquivo, Segurança, Serviços Gerais, Design, Comunicação, Segurança do Trabalho, Saúde/Bem-estar, Transporte e Telecomunicações. Considerando então a abrangência de cursos e serviços ofertados à sociedade pela Universidade, tem-se um cenário desafiador para a continuidade da prestação de atividades pela Instituição. A alternativa criada pelo Governo Federal ante a este cenário – execução indireta de serviços da Administração Pública Federal, mediante contratação/terceirização de postos de trabalho –, não atende as singularidades das instituições universitárias, devido ao alto grau de especialização de suas tarefas e, por outro lado, não tem sido acompanhada do correspondente custeio orçamentário suficiente para cobrir as despesas destas contratações.

– Dimensionamento de Pessoal. A Pró-Reitoria vem analisando e debatendo modelos de dimensionamento de pessoal, tendo como referência inicial a Portaria n. 477/2017 – MPDG, a partir de algumas experiências pontuais já desenvolvidas dentro da Universidade. Um próximo passo será a constituição de um grupo interdisciplinar com o propósito de construir um modelo que possa oferecer parâmetros quantitativos e qualitativos que atendam em termos de preservação das características essenciais da uma Universidade Federal de grande porte. A situação atual, todavia, do Quadro de Referência dos Servidores Técnico-Administrativos, com cargos extintos ou com provimento vedado, aliada à ausência de procedimentos operacionais

de referência para executar tarefas idênticas nos diversos setores da Universidade, impedem a elaboração de modelos que venham atender as demandas de alocação sustentável de pessoal técnico-administrativo em todos os Órgãos e Unidades Universitárias da Instituição.

– Movimentação de pessoal entre Órgãos e Entidades, em decorrência do Decreto n. 10.835/2021, no que se refere à mudança de exercício para composição da força de trabalho e às requisições. A força de trabalho técnico-administrativa da Universidade tem sido reduzida em função desses dispositivos, na medida em que integrantes passam a servir a outra Instituição e mantém a vaga ocupada na UFBA, o que impede o provimento e impacta na prestação de serviços institucionais.

– Adoção de sistemas corporativos para o gerenciamento de rotinas. Dado o expressivo número de servidores, aposentados, pensionistas, estagiários, professores substitutos e visitantes, médicos-residentes e residentes multiprofissionais vinculados atualmente à Universidade, faz-se necessário investir, cada vez mais, em sistemas corporativos que automatizem rotinas e gerenciem procedimentos. A implantação do SIGRH representou um avanço nesse sentido. Novos módulos serão ativados assim que as interfaces próprias sejam desenvolvidas pela Superintendência de Tecnologia da Informação.

– Conclusão de processos relacionados à atualização do fundamento legal de aposentadorias no SIAPE. As atividades relacionadas a esse item se encontram em andamento, mas enfrentando diversas dificuldades, principalmente relacionadas à obtenção/localização/atualização de documentos, em virtude do lapso temporal decorrido desde a confecção do processo físico referente às aposentadorias.

– Conclusão dos trabalhos referentes ao recadastramento das ações judiciais do antigo SICAJ/SIAPE no novo módulo de Ações Judiciais do SIGEPE, os quais também passaram por dificuldades de obtenção das peças judiciais; desligamentos de membros da equipe designada, por aposentadorias e vacância; pandemia da COVID-19; greve nacional dos servidores técnico-administrativos, dentre outros motivos. Vale, contudo, acrescentar que se estima finalizá-los em 2026, uma vez que a PRODEP, segundo exposto no Relatório Final do Projeto de Estudos da Reorganização do Trabalho, em atendimento ao Relatório n. 201902478, da Controladoria - Geral da União, constituiu um Núcleo permanente para tratar com demandas judiciais da área de gestão de pessoas, em virtude do progressivo número de judicializações e das dificuldades dos servidores dos Núcleos envolvidos em lidar com o assunto e com os prazos, denominado Núcleo de Assuntos Judiciais (NAJ). O NAJ foi instituído pela Portaria nº 156/2025 –

GAB/UFBA, de 16 de julho de 2025. Ao referido Núcleo são atribuídos principalmente os trabalhos de oferta de subsídios à Procuradoria Federal do contencioso e de cumprimento de decisões judiciais, o que melhorou substancialmente a gestão dos prazos.

– Conclusão das tarefas de cadastro de processos concernentes à compensação financeira do Regime Próprio de Previdência Social da União, prevista na Instrução Normativa n. 96/2021 - SEDGG/ME, notadamente para os processos com risco de prescrição até 31/12/2025.

– Reformulação do *site* da Pró-Reitoria e publicação/atualização de Procedimentos Operacionais. Com a permanente evolução da legislação, é também necessário dar visibilidade ao usuário da Pró-Reitoria de Desenvolvimento de Pessoas quanto aos aspectos trazidos por estes normativos, como também orientá-lo quanto aos procedimentos para requerer determinado serviço. O *site* também se revela como um meio de comunicação potente, com a publicação permanente de comunicados e notas, reduzindo a demanda em outros canais de atendimento presencial. Os Procedimentos Operacionais também visam dar visibilidade aos fluxos relacionados a cada tipo de serviço prestado pela Pró-Reitoria.

## **11. PRINCIPAIS DESAFIOS E AÇÕES FUTURAS**

Para o ano de 2026, destacamos as ações prioritárias a seguir. Algumas delas se desdobrarão durante os anos seguintes e, além disso, também estão articuladas com itens elencados como ponto de atenção na gestão de riscos e com Objetivos Estratégicos e Metas do PDI 2025-2034:

– Formação de equipe para tarefas exclusivas com auditorias relacionadas à gestão de pessoas, com gerenciamento de todas as etapas concernentes ao tema, visando à futura implantação do Núcleo de Acompanhamento e Tratamento de Auditorias.

– Indicação às Comissões Permanente de Pessoal Docente e de Normas e Recursos do Conselho Universitário para revisão/atualização das Resoluções que regulamentam, no âmbito da Universidade, o ingresso, a progressão, a promoção e os afastamentos para qualificação na Carreira do Magistério Federal, notadamente após a publicação da Lei n. 15.141/2025, com a reestruturação de carreiras.

- Elaboração de minuta de Resolução com vistas à regulamentação da gestão do Banco de Professor-Equivalente do Magistério Superior na Universidade, incluindo os temas associados, a exemplo da mudança de regime de trabalho e movimentação docente.
- Elaboração de minuta de Resolução com vistas à regulamentação da progressão por mérito profissional para integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação.
- Atualização da Resolução n. 05/2015 – CONSUNI, alterada pela Resolução n. 05/2019 – CONSUNI, a fim de contemplar as tarefas da Pró-Reitoria na seleção de Professores Substitutos, incluindo a análise da viabilidade de processos seletivos semestrais para cadastro reserva.
- Reformulação do *site* da Pró-Reitoria de Desenvolvimento de Pessoas.
- Reforma do espaço físico da Pró-Reitoria e ocupação de prédio anexo, ampliando os espaços para setores administrativos e desocupando ambientes inicialmente concebidos para realização de treinamentos, reuniões e acolhimento da comunidade.
- Promoção de cursos, treinamentos e atualizações para a equipe da Pró-Reitoria, com vistas ao melhor desempenho profissional na gestão de pessoas, conforme as novas legislações e práticas de trabalho vigentes.
- Regulamentação do Programa de Gestão e Desempenho na Universidade, para fins de adoção do teletrabalho em setores e atividades compatíveis com esta modalidade de trabalho.
- Regulamentação, no que couber, às Instituições Federais de Ensino, da concessão do Reconhecimento de Saberes e Competências para integrantes do PCCTAE, caso haja cumprimento do previsto para a matéria no Acordo de Greve n. 11/2024, firmado pelas entidades representativas dos servidores junto ao Governo Federal;
- Elaboração de minutas de Resolução para regulamentar os critérios e os procedimentos a serem observados na avaliação de desempenho de técnico-administrativos e docentes durante o estágio probatório, em atendimento ao Decreto n. 12.374/2025.

- Implantação/aperfeiçoamento de funcionalidades no SIGRH, voltados ao servidor e aos gestores, como forma de acompanhamento de temas relacionados ao desenvolvimento da vida funcional.
- Publicação de novos Editais de auxílios financeiros à participação em eventos e à qualificação para servidores técnico-administrativos.
- Prosseguimento das atividades de digitalização dos acervos de servidores, aposentados e pensionistas, de modo a compor o Assentamento Funcional Digital, nos termos da Portaria n. 9/2018 – SGP/MPDG.
- Maior concentração da equipe gestora da PRODEP na solução de questões internas da Pró-Reitoria, considerando que alguns itens perduram há alguns anos e impactam na dedicação das equipes de trabalho em temas novos e estruturantes para a gestão de pessoas e para a Universidade.
- Lançamento do Programa de Formação Continuada de Gestores.
- Prosseguimento de discussões e ações, por meio do Grupo de Trabalho já criado com a finalidade atender demandas relacionadas às políticas de saúde e de qualidade de vida para os servidores, incluindo a abordagem de temas como assédio moral e sexual.
- Realização de concurso público para provimento de cargos vagos do PCCTAE na Universidade, ainda na sistemática de cargos vigentes até o ano de 2025;
- Composição da Comissão Interna de Supervisão/PCCTAE;
- Concepção e organização de concurso público para provimento dos cargos de “Técnico em Educação/Área” e “Analista em Educação/Área” do PCCTAE na Universidade, após a regulamentação a ser realizada pelo Governo Federal para as áreas de atuação desses cargos, atentando para as atuações prioritárias (Psicólogos, Assistentes Sociais, Pedagogos, Terapeutas Ocupacionais, Tecnologia da Informação, etc).