



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DE JATAÍ
COMISSÃO PERMANENTE DE PESSOAL DOCENTE

RELATÓRIO DE ATIVIDADES DA COMISSÃO PERMANENTE DE PESSOAL DOCENTE CPPD 2025

UNIVERSIDADE FEDERAL DE JATAÍ

Jataí
2026



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
UNIVERSIDADE FEDERAL DE JATAÍ
COMISSÃO PERMANENTE DE PESSOAL DOCENTE

RELATÓRIO DE ATIVIDADES DA COMISSÃO PERMANENTE DE PESSOAL DOCENTE - CPPD 2025

Relatório anual de atividades desenvolvidas pela Comissão Permanente de Pessoal Docente da Universidade Federal de Jataí durante o exercício de 2025, apresentado à comunidade universitária em cumprimento às atribuições legais estabelecidas pela Lei nº 12.772/2012.

Jataí
2026



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
UNIVERSIDADE FEDERAL DE JATAÍ
COMISSÃO PERMANENTE DE PESSOAL DOCENTE

COMISSÃO PERMANENTE DE PESSOAL DOCENTE

Gestão 2025 - 2029

Presidente

Dr. Nilton Cesar Barbosa (Instituto de Ciências Humanas e Letras)

Vice Presidente

Dra. Berendina Elzina Bouwman (Instituto de Ciências da Saúde)

Conselheiros

Dr. André Felipe Soares de Arruda (Instituto de Ciências Sociais Aplicadas)

Dra. Elizabeth Gottschalg Raimann (Faculdade de Educação)

Dr. Fernando José dos Santos Dias (Instituto de Ciências Agrárias)

Dr. Silvio Luiz de Oliveira (Instituto de Biociências)



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
UNIVERSIDADE FEDERAL DE JATAÍ
COMISSÃO PERMANENTE DE PESSOAL DOCENTE

SUMÁRIO

1. APRESENTAÇÃO	5
2. A CPPD E SUAS ATRIBUIÇÕES LEGAIS	6
2.1 Fundamentação Legal	6
2.2 Competências e Atribuições	6
2.3 Importância da CPPD para as Políticas Institucionais	7
3. COMPOSIÇÃO DA CPPD EM 2025	10
4. METAS ESTABELECIDAS PARA 2025	11
5. RESULTADOS ALCANÇADOS	12
5.1 Meta 1: Redução do Tempo de Tramitação	12
5.2 Meta 2: Revisões de Interstícios	19
5.3 Meta 3: Propostas de Minutas de Resolução	20
5.4 Meta 4: Publicação de Relatório Anual	22
5.5 Meta 5: Criação de Página no Instagram	23
5.6 Meta 6: Implementação do WhatsApp	24
6. ANÁLISE QUANTITATIVA DOS PROCESSOS	25
7. ATIVIDADES DA PRESIDÊNCIA	27
8. CONSIDERAÇÕES FINAIS	31
9. PLANO DE TRABALHO PARA 2026	33
10. MONITORAMENTO E AVALIAÇÃO	40



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
UNIVERSIDADE FEDERAL DE JATAÍ
COMISSÃO PERMANENTE DE PESSOAL DOCENTE

1. APRESENTAÇÃO

A Comissão Permanente de Pessoal Docente (CPPD) da Universidade Federal de Jataí apresenta à comunidade universitária o Relatório de Atividades referente ao exercício de 2025. Este documento constitui-se como instrumento fundamental de transparência e prestação de contas, demonstrando as ações desenvolvidas pela comissão no cumprimento de suas atribuições legais estabelecidas pela Lei nº 12.772, de 28 de dezembro de 2012.

O presente relatório tem como objetivo documentar de forma detalhada e sistemática todas as atividades realizadas pela CPPD ao longo do ano de 2025, apresentando dados quantitativos e qualitativos que demonstram as atividades da comissão, os desafios enfrentados e os avanços conquistados na busca em assessorar e acompanhar a gestão das políticas de pessoal docente da instituição.

Este é o primeiro relatório anual publicado pela CPPD da UFJ, marcando o início de uma nova fase institucional caracterizada pelo compromisso com o planejamento estratégico, a avaliação sistemática de resultados e a busca permanente pela melhoria contínua dos processos e serviços prestados à comunidade docente.

O trabalho desenvolvido em 2025 orientou-se por princípios de eficiência, transparência, legalidade e compromisso com a qualidade de vida no trabalho dos servidores docentes, buscando conciliar o rigor técnico necessário à análise processual com o olhar humanizado às necessidades e expectativas dos docentes da instituição.



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
UNIVERSIDADE FEDERAL DE JATAÍ
COMISSÃO PERMANENTE DE PESSOAL DOCENTE

2. A CPPD E SUAS ATRIBUIÇÕES LEGAIS

2.1 Fundamentação Legal

A Comissão Permanente de Pessoal Docente (CPPD) foi instituída em cumprimento ao que estabelece o artigo 26 da Lei nº 12.772, de 28 de dezembro de 2012, que dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal. Segundo a referida legislação, todas as Instituições Federais de Ensino (IFE) vinculadas ao Ministério da Educação que possuam em seus quadros pessoal integrante do Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal devem instituir uma CPPD, eleita por seus pares.

A criação das CPPDs representa um avanço significativo na gestão de pessoas nas universidades federais, estabelecendo uma instância colegiada específica para assessoramento nas questões relativas à carreira docente, garantindo maior participação, transparência e tecnicidade nas decisões que impactam diretamente a vida profissional dos servidores docentes.

2.2 Competências e Atribuições

De acordo com o §1º do artigo 26 da Lei nº 12.772/2012, cabe à CPPD prestar assessoramento ao colegiado competente ou ao dirigente máximo da instituição de ensino para formulação e acompanhamento da execução da política de pessoal docente, especificamente quanto a:

1. Dimensionamento da alocação de vagas docentes nas unidades acadêmicas: A CPPD deve participar ativamente do processo de planejamento e distribuição das vagas docentes entre as diversas unidades acadêmicas da instituição, considerando critérios técnicos, demandas pedagógicas e estratégias institucionais de desenvolvimento.
2. Contratação e admissão de professores efetivos e substitutos: Compete à comissão assessorar nos processos de provimento de vagas docentes, tanto efetivas quanto temporárias, garantindo que os procedimentos estejam em conformidade com a legislação vigente e com as necessidades institucionais.
3. Alteração do regime de trabalho docente: A CPPD deve analisar e emitir parecer sobre solicitações de mudança de regime de trabalho dos docentes (20 horas, 40 horas ou



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
UNIVERSIDADE FEDERAL DE JATAÍ
COMISSÃO PERMANENTE DE PESSOAL DOCENTE

dedicação exclusiva), avaliando a adequação da solicitação às normas institucionais e às necessidades das unidades acadêmicas.

4. Avaliação do desempenho para fins de progresso e promoção funcional: Uma das atribuições centrais da CPPD é conduzir ou supervisionar os processos de avaliação de desempenho docente para fins de progressão funcional e promoção, assegurando que os critérios estabelecidos sejam aplicados de forma justa, transparente e em conformidade com a legislação.
5. Solicitação de afastamento de docentes para aperfeiçoamento: A comissão deve analisar e emitir parecer sobre solicitações de afastamento para capacitação docente, incluindo especialização, mestrado, doutorado ou pós-doutorado, avaliando a relevância da qualificação para a instituição e o cumprimento dos requisitos legais.
6. Liberação de professores para programas de cooperação: Cabe à CPPD avaliar solicitações de liberação de docentes para participação em programas de cooperação técnica ou acadêmica com outras instituições, nacionais ou internacionais, considerando os benefícios institucionais e o impacto nas atividades de ensino, pesquisa e extensão.

Além dessas atribuições explicitamente previstas na Lei nº 12.772/2012, o §2º do artigo 26 estabelece que demais atribuições e forma de funcionamento da CPPD serão objeto de regulamentação pelo colegiado superior ou dirigente máximo das instituições de ensino. Na UFJ, essa regulamentação foi instituída pela Resolução CONSUNI nº 20/2021 que aprovou o Regimento Interno da Comissão Permanente de Pessoal Docente (CPPD).

2.3 Importância da CPPD para as Políticas Institucionais

A CPPD tem um papel estratégico fundamental na construção e implementação de políticas institucionais voltadas para o corpo docente da universidade. Sua atuação situa-se na intersecção entre as demandas individuais dos servidores, as necessidades das unidades acadêmicas e os objetivos estratégicos da instituição, sempre embasada pelos marcos legais vigentes.

A comissão constitui-se como espaço privilegiado de diálogo e construção coletiva, onde representantes docentes das unidades acadêmicas podem discutir, propor e avaliar políticas de pessoal que impactam diretamente a qualidade do trabalho acadêmico



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
UNIVERSIDADE FEDERAL DE JATAÍ
COMISSÃO PERMANENTE DE PESSOAL DOCENTE

desenvolvido na universidade. Essa dimensão participativa e democrática é essencial para a legitimidade e efetividade das políticas institucionais.

A CPPD atua como instância técnica que garante que todas as decisões relacionadas à carreira docente estejam fundamentadas na legislação vigente, particularmente na Lei nº 12.772/2012 e nas normas complementares do Ministério da Educação. Esse compromisso com o rigor legal protege tanto os direitos dos servidores quanto os interesses da instituição, promovendo segurança jurídica e previsibilidade nas relações de trabalho.

O reconhecimento do mérito através das progressões e promoções, a possibilidade de adequação do regime de trabalho às necessidades individuais e institucionais, e o incentivo à qualificação profissional são fatores que impactam positivamente na motivação, no engajamento e na saúde física e mental dos servidores.

Embora ainda não desempenhe de forma sistemática as atividades de análise e aprovação de afastamentos para capacitação, a CPPD possui, conforme o art. 26 da Lei nº 12.772/2012, atribuição legal que a habilita a atuar nesse campo. O exercício dessa função poderá fortalecer o compromisso institucional com o desenvolvimento contínuo do potencial acadêmico do corpo docente. Ao regulamentar e orientar o acesso a programas de pós-graduação e aperfeiçoamento, a comissão poderá promover a elevação da qualificação docente, refletindo positivamente na qualidade do ensino, da pesquisa e da extensão universitária.

A CPPD tem competência legal para atuar de forma direta no dimensionamento e na alocação de vagas docentes, para contribuir nesse processo estratégico. Sua atuação técnica poderá oferecer subsídios relevantes à gestão institucional, por meio da análise das necessidades de pessoal nas diversas áreas de conhecimento, apoiando decisões sobre concursos públicos, redistribuição de vagas e expansão de cursos e programas de pós-graduação.

A elaboração e divulgação de relatórios anuais de atividades, prática ainda a ser consolidada pela CPPD, inserem-se entre suas atribuições legais e podem tornar-se um importante instrumento de transparência e prestação de contas à comunidade universitária. A



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
UNIVERSIDADE FEDERAL DE JATAÍ
COMISSÃO PERMANENTE DE PESSOAL DOCENTE

publicização das ações, decisões e resultados permitirá fortalecer a confiança dos docentes na comissão e evidenciar o compromisso com uma gestão participativa e responsável.

Em síntese, a CPPD configura-se como órgão essencial para a governança acadêmica da UFJ, articulando de forma equilibrada as dimensões legal, técnica, humanística e estratégica da gestão de pessoas. Seu trabalho cotidiano, embora muitas vezes silencioso e pouco visível, é fundamental para garantir que a universidade conte com um corpo docente qualificado, motivado, reconhecido e comprometido com a excelência acadêmica.



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
UNIVERSIDADE FEDERAL DE JATAÍ
COMISSÃO PERMANENTE DE PESSOAL DOCENTE

3. COMPOSIÇÃO DA CPPD EM 2025

A Comissão Permanente de Pessoal Docente da UFJ, no exercício de 2025, foi composta por representantes docentes eleitos pelos seus pares, conforme determina a legislação vigente. A composição colegiada assegura a representatividade das diferentes áreas de conhecimento e unidades acadêmicas da instituição, garantindo que as decisões da comissão reflitam a diversidade e complexidade do corpo docente da UFJ.

A CPPD realizou suas atividades por meio de reuniões plenárias ordinárias e extraordinárias, sempre buscando o diálogo, o debate fundamentado e a construção de consensos em torno das questões submetidas à apreciação da comissão.



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
UNIVERSIDADE FEDERAL DE JATAÍ
COMISSÃO PERMANENTE DE PESSOAL DOCENTE

4. METAS ESTABELECIDAS PARA 2025

O planejamento das atividades da CPPD para o ano de 2025 foi estruturado a partir da elaboração de Plano de Trabalho Gerencial e Plano de Trabalho Individual da Presidência, instrumentos que estabeleceram metas claras, mensuráveis e orientadas para resultados concretos que pudessem aprimorar a qualidade dos serviços prestados pela comissão.

As metas estabelecidas refletem o compromisso da CPPD com a eficiência processual, a transparência, a comunicação institucional e o planejamento estratégico de suas ações. A definição de indicadores de desempenho para cada meta permitiu o acompanhamento sistemático dos resultados ao longo do exercício e subsidiou a avaliação final apresentada neste relatório.

Quadro 1: Metas do Plano de Trabalho Gerencial da CPPD -- 2025

Meta	Indicador	Prazo	Responsável
Reduzir o tempo médio de tramitação dos processos de progressão e promoção docente em 20%	Tempo médio de tramitação (dias)	Dez/2025	Presidente da CPPD
Realizar revisões de interstícios para reposicionamento funcional de docentes	Número de processos analisados e pareceres emitidos	Agosto/2025	Presidência da CPPD
Propor minutas de resolução à administração superior	Nº de propostas encaminhadas	Dez/2025	Presidência da CPPD
Publicar relatório anual de atividades	Nº de relatórios publicados	Dez/2025	Secretaria da CPPD
Criar página no Instagram para divulgação das atividades da CPPD	Canal ativo e em funcionamento	Abr/2025	Comunicação Institucional + CPPD
Solicitar um ramal e implementar o WhatsApp da CPPD	Número ativo e em funcionamento	Agosto/2025	Secretaria + Presidência
Elaborar plano de melhorias a partir dos resultados do relatório	Plano publicado	Fev/2026	Presidência



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
UNIVERSIDADE FEDERAL DE JATAÍ
COMISSÃO PERMANENTE DE PESSOAL DOCENTE

5. RESULTADOS ALCANÇADOS

5.1 Meta 1 – Redução do Tempo de Tramitação dos Processos

Uma das metas prioritárias estabelecidas para 2025 foi a redução em 20% do tempo médio de tramitação dos processos, visando tornar mais ágil e eficiente o reconhecimento dos direitos funcionais dos servidores e a prestação dos serviços da CPPD à comunidade universitária.

5.1.1 Tipos de Processos Analisados

A CPPD analisa ampla variedade de processos relacionados à vida funcional dos docentes da UFJ. Além dos processos administrativos gerais (Comunicação Oficial, Reunião, Norma, Ação Judicial), a comissão atua diretamente nos seguintes tipos de processos de pessoal:

- **Pessoal: Progressão por Avaliação de Desempenho** – Avaliam o cumprimento de interstício e desempenho para passagem do servidor ao nível imediatamente superior dentro da mesma classe.
- **Pessoal: Promoção por Avaliação de Desempenho** – Avaliam o cumprimento de requisitos para passagem do servidor de uma classe para outra subsequente.
- **Pessoal: Revisão de Interstício para Progressão ou Promoção Funcional** – Revisam o histórico funcional do servidor para fins de reposicionamento em nível ou classe superior, com análise retroativa de documentos e cálculo de múltiplos interstícios.
- **Pessoal: Avaliação de Servidor em Estágio Probatório Docente** – Avaliam o cumprimento das condições de habilitação dos docentes em estágio probatório.
- **Pessoal: Retribuição por Titulação e Reconhecimento de Saberes e Competências (RSC)** – Analisam o direito à retribuição financeira decorrente de titulação ou reconhecimento de competências.



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
UNIVERSIDADE FEDERAL DE JATAÍ
COMISSÃO PERMANENTE DE PESSOAL DOCENTE

- Pessoal: Aceleração da Promoção – Processam pedidos de promoção antecipada com base em critérios excepcionais de desempenho (até 31/12/2024).
- Pessoal: Alteração de Regime de Trabalho Docente – Analisam pedidos de mudança de regime de trabalho (parcial, 40h, dedicação exclusiva).

5.1.2 Volume de Processos Tramitados

1. Dados de 2024

Ao longo de 2024, a CPPD/UFJ registrou 256 processos com tramitação no período, dos quais 222 foram concluídos (andamento fechado) e 34 permaneceram abertos ao final do exercício (taxa de conclusão: 86,7%).

Quadro 1 – Processos com tramitação no período – CPPD/UFJ (2024)

Tipo de Processo	Com Tramitação	Fechados	Abertos
Adm. Geral: Ação Judicial	8	8	0
Adm. Geral: Comunicação Oficial	49	32	17
Adm. Geral: Norma	1	0	1
Adm. Geral: Reunião	2	1	1
Pessoal: Aceleração da Promoção	1	1	0
Pessoal: Avaliação em Estágio Probatório Docente	29	20	9
Pessoal: Designa/Dispensa Cargo de Direção/FG/Coord.	2	2	0
Pessoal: Progressão por Avaliação de Desempenho	132	128	4
Pessoal: Promoção por Avaliação de Desempenho	29	28	1
Pessoal: Retribuição por Titulação e RSC	2	2	0



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
UNIVERSIDADE FEDERAL DE JATAÍ
COMISSÃO PERMANENTE DE PESSOAL DOCENTE

Tipo de Processo	Com Tramitação	Fechados	Abertos
Pessoal: Revisão de Interstício para Progressão ou Promoção	1	0	1
TOTAL	256	222	34

2. Dados de 2025

Em 2025, a CPPD tramitou 374 processos, dos quais 344 foram concluídos e apenas 30 permaneceram abertos ao final do exercício (taxa de conclusão: 92,0%).

Quadro 2 – Processos com tramitação no período – CPPD/UFJ (2025)

Tipo de Processo	Com Tramitação	Fechados	Abertos
Acesso à Informação: Pedido de Acesso e Recurso	1	1	0
Adm. Geral: Ação Judicial	7	7	0
Adm. Geral: Comunicação Oficial	52	33	19
Adm. Geral: Norma	1	1	0
Adm. Geral: Reunião	3	2	1
Pessoal: Afastamento Total para Cursar Doutorado	1	1	0
Pessoal: Alteração de Regime de Trabalho Docente	2	2	0
Pessoal: Avaliação em Estágio Probatório Docente	40	40	0
Pessoal: Progressão por Avaliação de Desempenho	109	105	4
Pessoal: Promoção por Avaliação de Desempenho	61	60	1



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
UNIVERSIDADE FEDERAL DE JATAÍ
COMISSÃO PERMANENTE DE PESSOAL DOCENTE

Tipo de Processo	Com Tramitação	Fechados	Abertos
Pessoal: Retribuição por Titulação e RSC	2	2	0
Pessoal: Revisão de Interstício para Progressão ou Promoção	95	90	5
TOTAL	374	344	30

3. Comparativo 2024–2025

Quadro 3 – Comparativo de volume de processos – CPPD/UFJ (2024 e 2025)

Indicador	2024	2025	Variação
Processos tramitados	256	374	+46,1%
Processos encerrados	222	344	+54,9%
Processos em aberto ao final do período	34	30	-11,8%
Taxa de conclusão	86,7%	92,0%	+5,3 p.p.

O ano de 2025 apresentou aumento significativo no volume de processos (+46,1%), explicado principalmente pela inclusão de 95 processos de Revisão de Interstício para Progressão ou Promoção Funcional — categoria que contou com apenas 1 processo em 2024 — e pelo crescimento de 110,3% nos processos de Promoção por Avaliação de Desempenho (de 29 para 61). Houve também aumento de 37,9% nos processos de Avaliação de Servidor em Estágio Probatório Docente (de 29 para 40), todos concluídos ao final do exercício. Ao mesmo tempo, registrou-se redução de 17,4% nos processos de Progressão por Avaliação de Desempenho (de 132 para 109). Apesar do crescimento expressivo no volume total, a CPPD reduziu o número absoluto de processos em aberto ao final do ano (de 34 para 30) e elevou a taxa de conclusão de 86,7% para 92,0%.



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
UNIVERSIDADE FEDERAL DE JATAÍ
COMISSÃO PERMANENTE DE PESSOAL DOCENTE

5.1.3 Tempos Médios de Tramitação

1. Dados de 2024

O tempo médio geral de tramitação dos processos na CPPD/UFJ em 2024 foi de 51 dias, 8 horas, 8 minutos e 50 segundos (aproximadamente 51,3 dias). Os tipos de processo com maior tempo de tramitação foram os de natureza administrativa: Reunião (189 dias), Norma (96 dias) e Comunicação Oficial (71 dias). Os processos de pessoal — que constituem o núcleo operacional da CPPD — apresentaram tempos significativamente menores, com destaque para Retribuição por Titulação/RSC (6,9 dias), Progressão por Avaliação de Desempenho (17,2 dias) e Promoção por Avaliação de Desempenho (19,9 dias).

Quadro 4 – Tempos médios de tramitação por tipo de processo – CPPD/UFJ (2024)

Tipo de Processo	Tempo Médio de Tramitação
Adm. Geral: Ação Judicial	30d 13h 33m 35s
Adm. Geral: Comunicação Oficial	71d 9h 29m 45s
Adm. Geral: Norma	96d 10h 3m 14s
Adm. Geral: Reunião	189d 8h 7m 9s
Pessoal: Aceleração da Promoção	26d 1h 18m 18s
Pessoal: Avaliação em Estágio Probatório Docente	24d 18h 26m 22s
Pessoal: Designa/Dispensa Cargo de Direção/FG/Coord.	15d 20h 19m 20s
Pessoal: Progressão por Avaliação de Desempenho	17d 5h 0m 46s
Pessoal: Promoção por Avaliação de Desempenho	19d 21h 21m 17s
Pessoal: Retribuição por Titulação e RSC	6d 23h 36m 53s
Pessoal: Revisão de Interstício para Progressão ou Promoção	66d 6h 20m 38s
GERAL	51d 8h 8m 50s



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
UNIVERSIDADE FEDERAL DE JATAÍ
COMISSÃO PERMANENTE DE PESSOAL DOCENTE

2. Dados de 2025

Em 2025, o tempo médio geral de tramitação caiu para 32 dias, 16 horas, 27 minutos e 3 segundos (aproximadamente 32,7 dias), representando redução de 36,3% em relação à linha de base de 2024. Os processos de pessoal de maior volume — Progressão e Promoção por Avaliação de Desempenho — mantiveram tempos bastante ágeis, próximos a 17 dias. Os processos de Avaliação de Servidor em Estágio Probatório Docente reduziram de 24,8 dias para 11,8 dias (-52,3%). Os processos de Retribuição por Titulação e RSC foram concluídos em média em apenas 5,6 dias, melhora de 19,1% em relação a 2024. Os processos de Revisão de Interstício, de maior complexidade, apresentaram tempo médio de 63 dias.

Quadro 5 – Tempos médios de tramitação por tipo de processo – CPPD/UFJ (2025)

Tipo de Processo	Tempo Médio de Tramitação
Acesso à Informação: Pedido de Acesso e Recurso	2d 22h 6m 15s
Adm. Geral: Ação Judicial	5d 22h 57m 39s
Adm. Geral: Comunicação Oficial	75d 14h 51m 26s
Adm. Geral: Norma	28d 10h 22m 54s
Adm. Geral: Reunião	136d 7h 3m 33s
Pessoal: Afastamento Total para Cursar Doutorado	2d 1h 24m 34s
Pessoal: Alteração de Regime de Trabalho Docente	26d 0h 46m 48s
Pessoal: Avaliação em Estágio Probatório Docente	11d 20h 20m 19s
Pessoal: Progressão por Avaliação de Desempenho	17d 2h 30m 30s
Pessoal: Promoção por Avaliação de Desempenho	17d 8h 1m 32s
Pessoal: Retribuição por Titulação e RSC	5d 13h 30m 13s



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
UNIVERSIDADE FEDERAL DE JATAÍ
COMISSÃO PERMANENTE DE PESSOAL DOCENTE

Tipo de Processo	Tempo Médio de Tramitação
Pessoal: Revisão de Interstício para Progressão ou Promoção	63d 1h 29m 0s
GERAL	32d 16h 27m 3s

5.1.4 Avaliação do Cumprimento da Meta

A Meta 1 estabeleceu como objetivo a redução de 20% no tempo médio geral de tramitação dos processos em relação ao exercício de 2024, o que implicaria atingir um tempo médio inferior a 41,0 dias (80% de 51,3 dias).

Quadro 6 – Comparativo de tempos médios de tramitação por categoria – CPPD/UFJ (2024 e 2025)

Tipo de Processo	2024	2025	Meta 2025 (-20%)	Variação	Cumprimento
Progressão por de Avaliação de Desempenho	17,2 dias	17,1 dias	≤ 13,7 dias	-0,6%	Não (estável)
Promoção por de Avaliação de Desempenho	19,9 dias	17,3 dias	≤ 15,9 dias	-13,1%	Não (parcial)
Avaliação em Estágio Probatório Docente	24,8 dias	11,8 dias	≤ 19,8 dias	-52,3%	Sim
Retribuição por Titulação e RSC	6,9 dias	5,6 dias	≤ 5,5 dias	-19,1%	Não (marginal)
Revisão de Interstício p/ Progressão ou Promoção	66,3 dias	63,0 dias			



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
UNIVERSIDADE FEDERAL DE JATAÍ
COMISSÃO PERMANENTE DE PESSOAL DOCENTE

5.2 Meta 2: Revisões de Interstícios para Reposicionamento Funcional

A realização de revisões de interstícios para reposicionamento funcional de docentes constituiu-se como uma das atividades de maior relevância e complexidade técnica desenvolvidas pela CPPD em 2025. Esse tipo de processo envolve análise minuciosa de todo o histórico funcional do servidor, com conferência de datas de ingresso, progressões anteriores, obtenção de títulos e cumprimento de interstícios legais para verificação da possibilidade de reposicionamento em nível ou classe superior.

1. Resultados Quantitativos

- Total de processos de revisão de interstício tramitados em 2025: **95 processos**
- Processos concluídos até 31/12/2025: **90 processos (94,7%)**
- Processos ainda em tramitação em 31/12/2025: **5 processos (5,3%)**
- Tempo médio de tramitação: **63 dias, 1 hora e 29 minutos**

2. Metodologia Desenvolvida

Um dos principais desafios enfrentados pela CPPD foi a ausência de modelo institucional padronizado para análise de revisões de interstício. A comissão investiu tempo e esforço consideráveis na construção de metodologia própria, que incluiu:

- Definição de critérios técnicos para conferência de históricos funcionais
- Elaboração de modelo de parecer técnico fundamentado
- Sistematização de procedimentos para análise de casos complexos
- Criação de instrumentos de controle e acompanhamento dos processos

Essa fase inicial de desenvolvimento metodológico gerou atraso de mais de 30 dias para o início efetivo das análises. Contudo, uma vez estabelecido o modelo de trabalho, a CPPD conseguiu imprimir ritmo acelerado à análise dos processos, com início das atividades em abril e conclusão da maior parte dos casos no início de agosto, restando apenas alguns processos mais complexos e pontuais.



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
UNIVERSIDADE FEDERAL DE JATAÍ
COMISSÃO PERMANENTE DE PESSOAL DOCENTE

3. Impacto da Atividade

A realização de revisões de interstício tem impacto significativo na trajetória profissional dos docentes, podendo resultar em reposicionamento funcional com reflexos imediatos na remuneração e no reconhecimento institucional do trabalho desenvolvido. A qualidade técnica das análises realizadas pela CPPD garante segurança jurídica tanto para os servidores quanto para a instituição, evitando questionamentos futuros e assegurando o cumprimento rigoroso da legislação.

5.3 Meta 3: Propostas de Minutas de Resolução à Administração Superior

A elaboração e proposição de minutas de resoluções institucionais relacionadas à carreira docente representa atividade estratégica da CPPD, contribuindo para o aprimoramento do marco regulatório institucional e para a adequação das normas internas à legislação vigente e às necessidades da comunidade universitária.

Em 2025, a CPPD desenvolveu três importantes propostas de minutas de resolução, em diferentes estágios de tramitação:

1. Minuta de Resolução sobre Prestação de Serviços por Docentes em Dedicção Exclusiva

Esta minuta propõe alterações na Resolução CONSUNI nº 012R/2022 (com redações alteradas pelas Resoluções Ad Referendum CONSUNI nº 037/2022 e Resolução CONSUNI nº 038/2022) e regulamenta a prestação de serviços por docentes em regime de dedicação exclusiva no âmbito da Universidade Federal de Jataí.

A proposta visa harmonizar as normas institucionais com as disposições da Lei nº 12.772/2012, especialmente no que se refere às hipóteses de percepção de remuneração por docentes em dedicação exclusiva previstas no artigo 21 da referida lei. A minuta busca estabelecer critérios claros, transparentes e objetivos para autorização de atividades remuneradas compatíveis com o regime de dedicação exclusiva, protegendo tanto os direitos dos servidores quanto os interesses institucionais. Sua principal alteração envolveu a inserção da CPPD dentro do fluxo administrativo, a fim de cumprir com a exigência legal prevista no art. 26, da Lei nº 12.772/2012.



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
UNIVERSIDADE FEDERAL DE JATAÍ
COMISSÃO PERMANENTE DE PESSOAL DOCENTE

Situação atual: A minuta encontra-se no *Comitê de Apoio à Elaboração e Revisão de Atos Normativos da Universidade Federal de Jataí* (CAN) para análise técnica e recomendações de alterações.

2. Minuta de Resolução sobre Avaliação de Desempenho para Progressão, Promoção e Retribuição por Titulação

Esta proposta regulamenta os processos de avaliação de desempenho relativos à progressão, à promoção e à retribuição por titulação dos servidores docentes no âmbito da Universidade Federal de Jataí.

A minuta estabelece procedimentos claros e critérios objetivos para avaliação de desempenho dos docentes, garantindo segurança jurídica, transparência e isonomia nos processos de desenvolvimento funcional na carreira. O documento incorpora as diretrizes do Ministério da Educação e as especificidades da realidade institucional da UFJ, estabelecendo instrumentos de avaliação que contemplam as atividades de ensino, pesquisa, extensão e gestão acadêmica.

Situação atual: A minuta foi submetida à Consulta Pública, que se encerrou em 17 de fevereiro de 2026. Após consolidação das contribuições recebidas, será encaminhada ao CONSUNI para apreciação em março de 2026.

3. Minuta de Resolução sobre Atividades, Regimes de Trabalho, Alteração de Regime, Planejamento e Registro de Atividades Docentes

Esta minuta regulamenta as atividades, os regimes de trabalho, as ações e alteração de regime de trabalho, o planejamento e o registro das atividades dos servidores docentes no âmbito da Universidade Federal de Jataí.

A proposta busca estabelecer marco regulatório abrangente que contemple aspectos fundamentais da vida acadêmica do docente, incluindo a definição das atividades que compõem a carga horária de trabalho, os procedimentos para alteração de regime de trabalho, os instrumentos de planejamento e registro de atividades, e as responsabilidades das diferentes instâncias institucionais no acompanhamento das atividades docentes.



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
UNIVERSIDADE FEDERAL DE JATAÍ
COMISSÃO PERMANENTE DE PESSOAL DOCENTE

Situação atual: A minuta encontra-se em fase de revisão para autuação de processo e encaminhamento às pró-reitorias, como primeira etapa do processo de consulta à comunidade universitária para contribuições e elaboração da versão final.

4. Análise dos Resultados

A elaboração dessas três minutas de resolução demonstra o protagonismo da CPPD na construção do marco regulatório institucional relacionado à carreira docente. As propostas abordam temas centrais e sensíveis, que demandam amplo debate com a comunidade universitária e cuidadosa harmonização com a legislação federal.

O fato de as minutas estarem em diferentes estágios de tramitação reflete a complexidade do processo de aprovação de normas institucionais, que envolve múltiplas instâncias de análise técnica, consulta à comunidade e deliberação pelos órgãos colegiados superiores. A CPPD tem atuado de forma diligente no acompanhamento desses processos, fornecendo subsídios técnicos e promovendo o diálogo institucional necessário à aprovação das propostas.

5.4 Meta 4: Publicação de Relatório Anual de Atividades

A elaboração e publicação do primeiro relatório anual de atividades da CPPD constitui realização de grande relevância institucional. Este documento marca o início de uma nova fase da comissão, caracterizada pelo compromisso expresso com o planejamento, a avaliação sistemática de resultados e a transparência na prestação de contas à comunidade universitária.

O relatório anual configura-se como instrumento fundamental de gestão, permitindo:

- Documentar de forma sistemática as atividades desenvolvidas pela CPPD;
- Avaliar o alcance das metas estabelecidas no planejamento anual;
- Identificar desafios, dificuldades e oportunidades de melhoria;
- Prestar contas à comunidade universitária sobre o trabalho realizado;
- Subsidiar o planejamento das atividades para o exercício seguinte;
- Fortalecer a transparência e a responsabilidade institucional.



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
UNIVERSIDADE FEDERAL DE JATAÍ
COMISSÃO PERMANENTE DE PESSOAL DOCENTE

A decisão de publicar o relatório anual reflete maturidade institucional da CPPD e alinha a comissão às melhores práticas de governança e gestão pública. O documento será disponibilizado na página institucional da CPPD, garantindo amplo acesso à comunidade universitária e à sociedade em geral.

5.5 Meta 5: Criação de Página no Instagram para Divulgação das Atividades

Em 2025, a CPPD criou a página @cppd.ufj no Instagram com o objetivo de divulgar as ações da comissão e informar sobre quaisquer situações relacionadas às políticas institucionais envolvendo os docentes da UFJ.

A criação de canal de comunicação nas redes sociais representa importante passo no sentido de ampliar a visibilidade das atividades da CPPD e aproximar a comissão da comunidade docente. O Instagram possibilita linguagem mais acessível e dinâmica, alcançando os servidores em ambiente digital cotidianamente utilizado.

1. Desafios Enfrentados

O volume expressivo de processos tramitados pela CPPD em 2025 (265 processos), somado às outras atividades em que a comissão esteve envolvida (elaboração de minutas de resoluções, reuniões plenárias, representações institucionais), representou desafio significativo para a manutenção de rotina regular de publicações na página do Instagram.

Adicionalmente, a dificuldade de manter secretaria permanente para auxiliar nas tarefas da comissão foi obstáculo relevante para implementar número maior de publicações. A gestão de conteúdo para redes sociais demanda dedicação específica, incluindo planejamento editorial, produção de conteúdos, design gráfico e monitoramento de interações, atividades que competem com as demandas processuais prioritárias da comissão.

2. Perspectivas Futuras

Para 2026, a CPPD pretende fortalecer a comunicação institucional por meio do Instagram, estabelecendo calendário regular de publicações, criando conteúdos informativos



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
UNIVERSIDADE FEDERAL DE JATAÍ
COMISSÃO PERMANENTE DE PESSOAL DOCENTE

sobre direitos e deveres dos docentes, divulgando prazos e procedimentos relevantes, e promovendo maior interação com a comunidade docente.

5.6 Meta 6: Implementação do WhatsApp da CPPD

A CPPD recebeu, via Assessoria da Reitoria, um aparelho celular para uso institucional da comissão, viabilizando a implementação de mais um canal de comunicação com os docentes da UFJ. Foi solicitado e recebido o número (64) 3606-8336 para implementar o uso do WhatsApp como meio de comunicação institucional.

A disponibilização do WhatsApp amplia significativamente as possibilidades de contato entre a CPPD e os docentes, permitindo:

- Atendimento mais ágil às dúvidas dos servidores;
- Comunicação direta sobre situação de processos em tramitação;
- Envio de orientações e esclarecimentos personalizados;
- Maior acessibilidade aos serviços da comissão;
- Redução do tempo de resposta às demandas dos docentes;

O número da CPPD foi amplamente divulgado à comunidade docente (ofício, SECOM e Instagram) e já se consolidou como importante canal de atendimento, complementando os meios tradicionais de comunicação (e-mail institucional e atendimento presencial).

5.7 Meta 7: Elaboração de Plano de Trabalho - 2026

O presente relatório, ao documentar sistematicamente as atividades desenvolvidas pela CPPD em 2025, os resultados alcançados e os desafios enfrentados, constitui base fundamental para a elaboração do Plano de Trabalho para o exercício de 2026.

A análise crítica dos dados apresentados neste documento permite identificar aspectos que podem ser aprimorados, processos que podem ser otimizados, e novas atividades que podem ser incorporadas ao escopo de atuação da comissão para melhor cumprir suas atribuições legais e atender às necessidades da comunidade docente.



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
UNIVERSIDADE FEDERAL DE JATAÍ
COMISSÃO PERMANENTE DE PESSOAL DOCENTE

O Plano de Trabalho para 2026, apresentado no tópico 9 deste relatório, foi elaborado a partir das reflexões suscitadas pela avaliação dos resultados de 2025, representando um importante ciclo de planejamento, execução, avaliação e replanejamento que caracteriza a gestão orientada para resultados e melhoria contínua.

6. ANÁLISE QUANTITATIVA DOS PROCESSOS

A dimensão quantitativa do trabalho desenvolvido pela CPPD em 2025 revela a magnitude e a relevância das atividades da comissão. Os 265 processos tramitados ao longo do ano impactaram diretamente a vida profissional de centenas de docentes da UFJ, representando reconhecimento de direitos, progressões na carreira, promoções funcionais e reposicionamentos por revisão de interstício.

1. Distribuição por Tipo de Processo

A análise da distribuição dos processos por tipo revela que:

- Progressões representaram 109 processos (41,1%);
- Revisões de interstício representaram 95 processos (35,8%);
- Promoções representaram 61 processos (23,0%).

A predominância dos processos de progressão por avaliação de desempenho é esperada, considerando que progressões ocorrem a cada 24 meses de interstício cumprido, enquanto promoções dependem do cumprimento de interstício no último nível de cada classe e de requisitos adicionais (titulação, aprovação em memorial).

O volume expressivo de processos de revisão de interstício (95) demonstra que muitos docentes da UFJ ainda não haviam tido seus históricos funcionais completamente analisados para fins de reposicionamento, demanda acumulada que a CPPD conseguiu atender satisfatoriamente em 2025.



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
UNIVERSIDADE FEDERAL DE JATAÍ
COMISSÃO PERMANENTE DE PESSOAL DOCENTE

2. Taxa de Conclusão

A taxa de conclusão de 96,2% (255 processos concluídos de 265 tramitados) constitui resultado relevante e decorre do compromisso dos conselheiros da CPPD em priorizar a análise processual, realizando reuniões plenárias regulares (37 reuniões ordinárias ao longo de 2025) e mantendo ritmo constante de trabalho mesmo diante do alto volume de demandas.

3. Tempo Médio de Permanência na Unidade

O tempo médio geral de 32 dias de tramitação na CPPD, considerando todos os tipos de processos, é resultado altamente positivo. A análise desagregada por tipo de processo revela diferenças importantes relacionadas à complexidade específica de cada modalidade. Processos de progressão e promoção, que envolvem verificação de cumprimento de interstício e análise de avaliação de desempenho, foram tramitados em média em 17 dias, prazo extremamente ágil. Já os processos de revisão de interstício, pela necessidade de análise de todo o histórico funcional do servidor, demandaram em média 63 dias, prazo ainda assim bastante razoável considerando a complexidade técnica envolvida.

Quadro 4: Tempos médios de tramitação em dias (arredondados)

Tipo de Processo	Tempo Médio (dias)
Progressão por Avaliação de Desempenho	17
Promoção por Avaliação de Desempenho	17
Revisão de Interstício para Progressão ou Promoção	63
Média Geral	32



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
UNIVERSIDADE FEDERAL DE JATAÍ
COMISSÃO PERMANENTE DE PESSOAL DOCENTE

7. ATIVIDADES DA PRESIDÊNCIA

O Plano de Trabalho Individual da Presidência da CPPD estabeleceu objetivos e ações específicas para o exercício de 2025, focados na coordenação das atividades da comissão, na representação institucional e no cumprimento das metas estabelecidas no Plano de Trabalho Gerencial.

Quadro 5: Plano de Trabalho Individual da Presidência -- 2025

Objetivo	Ação do Presidente	Prazo	Indicador
Garantir execução do PTG	Monitorar metas trimestralmente	Trimestral	Relatórios de acompanhamento
Convocar e Presidir plenárias	Convocar, conduzir e registrar decisões	Mensal	Atas publicadas
Reduzir tempo de tramitação	Supervisionar casos críticos	Dez/2025	Tempo médio de tramitação
Representação institucional	Participar de reuniões com Reitoria e Conselhos	Contínuo	Nº de representações realizadas
Publicar relatório anual	Validar conteúdo e autorizar divulgação	Jun/2025 Dez/2025	Relatórios publicados
Relatório à Reitoria	Consolidar e apresentar resultados	Dez/2025	Relatório entregue

7.1 Garantia da Execução do Plano de Trabalho Gerencial

Ao longo de 2025, a presidência da CPPD atuou de forma sistemática e proativa para garantir o cumprimento das metas estabelecidas no Plano de Trabalho Gerencial. Essa atuação incluiu:

- Monitoramento do andamento das metas e indicadores,



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
UNIVERSIDADE FEDERAL DE JATAÍ
COMISSÃO PERMANENTE DE PESSOAL DOCENTE

- Articulação com pró-reitorias, diretorias de Unidades Acadêmicas e outros órgãos da universidade,
- Coordenação das atividades dos conselheiros da CPPD;
- Gestão de prazos e prioridades para garantir cumprimento dos objetivos estabelecidos;
- Busca de soluções para os desafios e obstáculos identificados ao longo do exercício.

7.2 Convocação e Presidência das Plenárias

Foram realizadas **37 reuniões ordinárias** ao longo de 2025, demonstrando a regularidade e intensidade do trabalho colegiado da CPPD. Durante as plenárias foram analisados processos de progressão, promoção e revisão de interstício, discutidas situações específicas de docentes, apreciadas minutas de resoluções, e analisados processos judiciais envolvendo questões relacionadas à carreira docente.

A presidência garantiu a convocação regular das reuniões, a condução ordenada dos trabalhos, o registro fiel das discussões e deliberações em atas, e a manutenção de ambiente de diálogo respeitoso e produtivo entre os membros da comissão.

7.3 Supervisão da Tramitação de Processos

A presidência atuou de forma próxima no acompanhamento da tramitação dos processos, supervisionando casos críticos, orientando os conselheiros relatores, e buscando soluções para situações complexas ou atípicas.

O compromisso estabelecido foi de que os processos de progressão e promoção por avaliação de desempenho permanecessem na CPPD, no máximo, por uma semana, garantindo agilidade no reconhecimento dos direitos dos servidores. Esse objetivo foi amplamente alcançado, como demonstrado pelo tempo médio de 17 dias para esses tipos de processos.

No caso das revisões de interstício, a presidência coordenou o desenvolvimento da metodologia de análise, orientou os trabalhos dos conselheiros, e acompanhou o andamento dos processos até sua conclusão. Apesar do atraso inicial decorrente da necessidade de



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
UNIVERSIDADE FEDERAL DE JATAÍ
COMISSÃO PERMANENTE DE PESSOAL DOCENTE

criação do modelo de trabalho, a gestão eficiente permitiu a análise de 90 processos entre abril e agosto, resultado expressivo considerando a complexidade técnica envolvida.

7.4 Representação Institucional

A CPPD foi representada junto à Reitoria, Unidades Acadêmicas e Pró-Reitorias, estabelecendo relações pautadas pelo diálogo franco e pela busca de soluções colaborativas para as demandas identificadas.

A presidência participou de reuniões com autoridades acadêmicas, apresentou propostas de normativos relevantes para as políticas institucionais voltadas aos docentes, e atuou como interlocutora entre a CPPD e as demais instâncias da universidade.

Essa representação institucional é fundamental para fortalecer o papel da CPPD na governança acadêmica da UFJ e garantir que as questões relacionadas à carreira docente sejam consideradas nas decisões estratégicas da instituição.

7.5 Elaboração e Publicação do Relatório Anual

A presidência coordenou a elaboração do presente relatório, consolidando informações sobre as atividades desenvolvidas pela CPPD em 2025, sistematizando dados quantitativos e qualitativos, e apresentando análise crítica dos resultados alcançados.

O relatório será submetido à apreciação da plenária da CPPD para aprovação e, em seguida, será publicado na página institucional da comissão, cumprindo o compromisso com a transparência e a prestação de contas à comunidade universitária.

7.6 Relatório à Reitoria

Será solicitada audiência com a Reitoria para apresentação dos resultados constantes deste relatório, bem como do Plano de Trabalho e Melhorias para 2026. Essa prestação de contas direta à autoridade máxima da instituição reforça o compromisso da CPPD com a transparência e permite o alinhamento das atividades da comissão às prioridades estratégicas da universidade.



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
UNIVERSIDADE FEDERAL DE JATAÍ
COMISSÃO PERMANENTE DE PESSOAL DOCENTE

7.7. Customização do Relatório Individual Docente (RID) em conjunto com a SeTI.

Entre janeiro e novembro de 2025, a CPPD dedicou-se à customização e à implantação do módulo Relatório Individual Docente (RID), com o objetivo de consolidar uma ferramenta mais moderna e alinhada às demandas institucionais da UFJ, em substituição ao RADOE e em consonância com os fluxos de acompanhamento das atividades docentes já utilizados pela Comissão.

A customização do módulo RID resultou de trabalho colaborativo entre a Secretaria de Tecnologia da Informação (SeTI), a CPPD e a empresa ESIG, contemplando as especificidades da UFJ e integrando contribuições das unidades acadêmicas e das Pró-Reitorias PROPESSOAS, PROGRAD, PRPI, PROECE, PRAE e PRPG. Nesse período, a CPPD participou ativamente da definição dos itens e categorias de registro, da validação de funcionalidades e da realização de testes, em diálogo com as Comissões de Avaliação Docente (CADs), enquanto a SeTI implementou os ajustes necessários no sistema.

No âmbito do ensino, o módulo RID passou a registrar e quantificar atividades docentes como disciplinas, orientações, supervisão de estágios e monitorias, possibilitando o acompanhamento da distribuição da carga horária e o planejamento de metas em consonância com as diretrizes curriculares e com as demandas das unidades acadêmicas e da UFJ. Em pesquisa e inovação, o sistema viabilizou a extração de informações de projetos cadastrados no SIGAA, bem como o registro da produção intelectual (artigos, resumos, patentes, livros, entre outros) e das atividades de inovação, contribuindo para o mapeamento da produção científica institucional e para o embasamento de políticas de fomento.

Quanto à extensão universitária, o registro das ações no RID foi estruturado para permitir a quantificação e qualificação do impacto social das atividades, reforçando o compromisso institucional da UFJ com a responsabilidade social e oferecendo subsídios a relatórios e avaliações institucionais. De forma articulada, o módulo também contemplou o registro de atividades relacionadas ao acompanhamento discente, tutoria, orientação e participação em programas de assistência estudantil, de modo a subsidiar análises sobre o trabalho docente em políticas de inclusão, identificar necessidades de formação continuada e aprimorar práticas educacionais voltadas ao acolhimento e à permanência estudantil.



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
UNIVERSIDADE FEDERAL DE JATAÍ
COMISSÃO PERMANENTE DE PESSOAL DOCENTE

8. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O ano de 2025 representou período de intensa atividade e significativos avanços para a Comissão Permanente de Pessoal Docente da Universidade Federal de Jataí. Os resultados alcançados demonstram o compromisso dos membros da comissão com a excelência no desempenho de suas atribuições legais e com o atendimento qualificado às demandas da comunidade docente.

1. Principais Conquistas

- Tramitação de 265 processos com taxa de conclusão de 96,2%
- Tempo médio de tramitação de 32 dias, resultado altamente satisfatório
- Desenvolvimento de metodologia própria para análise de revisões de interstício
- Elaboração de três minutas de resolução para aprimoramento do marco regulatório institucional
- Criação de canais de comunicação com a comunidade docente (Instagram e WhatsApp)
- Publicação do primeiro relatório anual de atividades da CPPD
- Realização de 37 reuniões ordinárias ao longo do ano

2. Desafios Identificados

Apesar dos avanços, a CPPD identifica desafios que precisam ser enfrentados para o pleno cumprimento de suas atribuições legais:

- Ausência de secretaria permanente: A falta de servidores administrativos dedicados exclusivamente às atividades da CPPD sobrecarrega os conselheiros docentes e limita a capacidade da comissão de desenvolver atividades que demandam suporte administrativo contínuo.
- Limitação de tempo dos conselheiros: Os membros da CPPD acumulam suas atribuições na comissão com suas atividades regulares de ensino, pesquisa, extensão e, em muitos casos, funções de gestão, o que limita o tempo disponível para dedicação às demandas da comissão.



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
UNIVERSIDADE FEDERAL DE JATAÍ
COMISSÃO PERMANENTE DE PESSOAL DOCENTE

- Amplitude de atribuições legais: O artigo 26 da Lei nº 12.772/2012 estabelece amplo rol de atribuições para a CPPD, muitas das quais ainda não foram plenamente desenvolvidas pela comissão, como a participação no dimensionamento e alocação de vagas docentes.
- Necessidade de capacitação contínua: A complexidade da legislação de pessoal e as constantes atualizações normativas demandam capacitação permanente dos membros da CPPD.
- Necessidade de estrutura física adequada.

3. Perspectivas para 2026

O presente relatório, ao documentar sistematicamente as atividades de 2025, fornece base sólida para o planejamento das ações para 2026. A CPPD inicia o novo exercício com clareza sobre seus pontos fortes, suas limitações e as oportunidades de aprimoramento que se apresentam.

O Plano de Trabalho e Melhorias para 2026, apresentado no próximo capítulo, foi elaborado considerando a experiência acumulada em 2025 e buscando ampliar o escopo de atuação da comissão para melhor cumprir todas as atribuições estabelecidas pela Lei nº 12.772/2012.



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
UNIVERSIDADE FEDERAL DE JATAÍ
COMISSÃO PERMANENTE DE PESSOAL DOCENTE

9. PLANO DE TRABALHO PARA 2026

Com base na avaliação dos resultados alcançados em 2025 e considerando as atribuições legais estabelecidas pelo artigo 26 da Lei nº 12.772/2012, a CPPD apresenta o Plano de Trabalho e Melhorias para o exercício de 2026, visando ampliar e aprofundar sua atuação na formulação e acompanhamento das políticas de pessoal docente da UFJ.

9.1 Objetivo Geral

Ampliar o escopo de atuação da CPPD para contemplar de forma mais abrangente todas as atribuições estabelecidas pela legislação, contribuindo efetivamente para a formulação de políticas institucionais de pessoal docente alinhadas às necessidades da comunidade universitária e aos objetivos estratégicos da UFJ.

9.2 Metas e Ações para 2026

Meta 1: Manter a Excelência na Tramitação de Processos

Objetivo: Manter os padrões de eficiência alcançados em 2025 na análise de processos de avaliação de estágio probatório, progressão, promoção e retribuição por titulação.

Ações:

- Manter tempo médio de tramitação de processos de progressão e promoção em até 20 dias.
- Realizar ao menos 36 reuniões ordinárias ao longo do ano.
- Implementar sistema de acompanhamento em tempo real da situação dos processos na CPPD.

Indicadores:

- Tempo médio de tramitação por tipo de processo
- Taxa de conclusão de processos
- Número de processos em estoque ao final do exercício
- Número de reuniões realizadas



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
UNIVERSIDADE FEDERAL DE JATAÍ
COMISSÃO PERMANENTE DE PESSOAL DOCENTE

Meta 2: Participar do Dimensionamento e Alocação de Vagas Docentes

Objetivo: Atender integralmente a atribuição prevista no inciso I do §1º do artigo 26 da Lei nº 12.772/2012, participando efetivamente do processo de planejamento e distribuição de vagas docentes.

Ações:

- Compor a Comissão de Alocação de Vagas Docentes da UFJ;
- Elaborar proposta de metodologia para dimensionamento de necessidades de pessoal docente por unidade acadêmica;
- Criar modelo de análise que considere: relação aluno/professor, carga horária de cursos, atividades de pesquisa e extensão, déficits por área de conhecimento;
- Estabelecer diálogo permanente com Pró-Reitoria de Graduação (PROGRAD), Pró-Reitoria de Pós-Graduação (PRPG) e Diretorias de Unidades Acadêmicas para levantamento de demandas;
- Apresentar ao CONSUNI proposta de modelo de alocação de vagas docentes;

Indicadores:

- Proposta de metodologia elaborada e encaminhada (Sim/Não)
- Número de reuniões com pró-reitorias e unidades acadêmicas
- Apresentação da proposta ao CONSUNI (Sim/Não)

Prazo: Dezembro de 2026

Meta 3: Revisar a Resolução de Afastamentos Docentes

Objetivo: Atualizar e aprimorar a regulamentação institucional sobre afastamentos de docentes para capacitação e outras finalidades previstas na Lei nº 12.772/2012.

Ações:

- Realizar diagnóstico da aplicação da resolução vigente, identificando lacunas e pontos de melhoria no que se refere a inserção da CPPD no fluxo administrativo;



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
UNIVERSIDADE FEDERAL DE JATAÍ
COMISSÃO PERMANENTE DE PESSOAL DOCENTE

- Levantar experiências de outras universidades federais sobre regulamentação de afastamentos;
- Elaborar minuta de resolução atualizada, contemplando: critérios para concessão de afastamentos, priorização de demandas, definição de contrapartidas, procedimentos para análise de solicitações com a participação efetiva da CPPD;
- Submeter minuta à consulta pública;
- Encaminhar proposta final ao CONSUNI;

Indicadores:

- Diagnóstico da resolução vigente realizado (Sim/Não)
- Minuta elaborada e submetida à consulta pública (Sim/Não)
- Proposta encaminhada ao CONSUNI (Sim/Não)

Prazo: Dezembro de 2026

Meta 4: Assessorar na Contratação de Professores Efetivos e Substitutos

Objetivo: Fortalecer a atuação da CPPD no assessoramento aos processos de provimento de vagas docentes, conforme previsto no inciso II do §1º do artigo 26 da Lei nº 12.772/2012.

Ações:

- Estabelecer fluxo de consulta prévia à CPPD nos processos de abertura de concursos públicos para docentes
- Elaborar parecer técnico sobre a adequação dos editais de concurso à legislação vigente
- Participar das discussões sobre perfis de vagas e áreas prioritárias para provimento
- Acompanhar os processos de contratação de professores substitutos

Indicadores:

- Fluxo de consulta à CPPD implementado (Sim/Não)

Prazo: Outubro de 2026



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
UNIVERSIDADE FEDERAL DE JATAÍ
COMISSÃO PERMANENTE DE PESSOAL DOCENTE

Meta 5: Fortalecer a Comunicação Institucional

Objetivo: Ampliar e qualificar os canais de comunicação entre a CPPD e a comunidade docente.

Ações:

- Estabelecer calendário regular de publicações no Instagram (@cppd.ufj) com, no mínimo, 1 postagens por semana
- Criar conteúdos informativos sobre direitos e deveres dos docentes, prazos, procedimentos e legislação
- Divulgar amplamente os canais de atendimento da CPPD (e-mail, WhatsApp, atendimento presencial)
- Publicar relatórios anuais de atividades

Indicadores:

- Número de postagens no Instagram
- Número de interações nas redes sociais
- Relatório anual publicado (Sim/Não)

Prazo: Contínuo ao longo de 2026

Meta 6: Capacitar os Membros da CPPD

Objetivo: Promover capacitação contínua dos conselheiros da CPPD em temas relacionados à legislação de pessoal, gestão de processos e políticas de desenvolvimento docente.

Ações:

- Realizar pelo menos 2 (dois) eventos de capacitação ao longo do ano, com participação de especialistas em legislação de pessoal
- Promover visitas técnicas a CPPDs de outras universidades federais para intercâmbio de experiências
- Criar repositório digital com legislação, normas, pareceres e materiais de referência



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
UNIVERSIDADE FEDERAL DE JATAÍ
COMISSÃO PERMANENTE DE PESSOAL DOCENTE

- Participar de eventos e fóruns nacionais sobre gestão de pessoal docente

Indicadores:

- Número de eventos de capacitação realizados
- Percentual de conselheiros capacitados
- Repositório digital implementado (Sim/Não)
- Número de participações em eventos externos

Prazo: Dezembro de 2026

Meta 7: Implementar Sistema de Acompanhamento de Processos

Objetivo: Criar painel público de acompanhamento de processos submetidos à plenária da CPPD, promovendo transparência e facilitando o acesso à informação pelos docentes.

Ações:

- Desenvolver sistema de consulta online de processos
- Disponibilizar no portal da CPPD informações sobre situação de processos, pautas de reuniões e atas aprovadas
- Implementar sistema de notificações aos interessados sobre andamento de seus processos

Indicadores:

- Sistema desenvolvido e publicado (Sim/Não)
- Número de acessos ao sistema
- Percentual de processos com situação atualizada em tempo real

Prazo: Setembro de 2026



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
UNIVERSIDADE FEDERAL DE JATAÍ
COMISSÃO PERMANENTE DE PESSOAL DOCENTE

Meta 8: Contribuir para a Política de Qualidade de Vida no Trabalho Docente

Objetivo: Ampliar a atuação da CPPD para além dos aspectos formais da carreira, contribuindo para a construção de políticas institucionais voltadas à qualidade de vida no trabalho e ao desenvolvimento integral dos docentes.

Ações:

- Realizar diagnóstico sobre qualidade de vida no trabalho docente na UFJ por meio de pesquisa junto aos servidores;
- Estabelecer diálogo com a Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEP) para implementação de programas de apoio psicossocial, ergonomia e prevenção de adoecimento;

Indicadores:

- Pesquisa realizada e relatório publicado (Sim/Não)
- Número de programas implementados com participação da CPPD

Prazo: Dezembro de 2026

Meta 9: Solicitar Estrutura Adequada para a CPPD

Objetivo: Garantir à CPPD a estrutura física, tecnológica e de pessoal necessária ao pleno desempenho de suas atribuições.

Ações:

- Solicitar formalmente à Reitoria a designação de servidor técnico-administrativo para atuar como secretário permanente da CPPD;
- Requerer sala exclusiva para funcionamento da CPPD, com espaço para reuniões e arquivo de documentos;
- Solicitar recursos de informática (computadores, impressora, scanner) e mobiliário adequado.

Indicadores:



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
UNIVERSIDADE FEDERAL DE JATAÍ
COMISSÃO PERMANENTE DE PESSOAL DOCENTE

- Solicitações formais encaminhadas (Sim/Não);
- Secretário designado (Sim/Não);
- Sala exclusiva disponibilizada (Sim/Não);

Prazo: Dezembro de 2026

10. Monitoramento e Avaliação

O Plano de Trabalho para 2026 será monitorado trimestralmente pela presidência da CPPD, com apresentação de relatórios de acompanhamento aos membros da comissão. Ao final do exercício, será elaborado novo relatório anual de atividades documentando os resultados alcançados em 2026 e subsidiando o planejamento para 2027.

A avaliação sistemática dos resultados e o compromisso com a transparência e a prestação de contas consolidam a CPPD como instância estratégica na governança acadêmica da UFJ, contribuindo efetivamente para a construção de políticas institucionais de pessoal docente que promovam a excelência acadêmica, a qualidade de vida no trabalho e o desenvolvimento contínuo dos servidores.