

Plano Institucional de Recomposição e Expansão de Pessoal e Adequação Orçamentária

1. Apresentação

O presente documento apresenta o plano institucional para a recomposição e expansão do quadro de pessoal docente e técnico-administrativo da Universidade Estadual do Rio Grande do Sul (Uergs), bem como a respectiva projeção de impacto orçamentário, considerando a execução do plano no período de 2026 a 2030. Este plano foi elaborado em atendimento à solicitação da Secretaria de Inovação, Ciência e Tecnologia do Estado do Rio Grande do Sul (SICT), no contexto do processo de recredenciamento institucional da Uergs, formalizado pela Deliberação CEE nº 634/2025, que apontou a necessidade de adequação do quadro de pessoal e de ampliação da capacidade orçamentária da instituição. A atual versão contém alterações solicitadas pela SICT e pela Gestão da Uergs após a primeira entrega, em março/26.

O documento fundamenta-se nos apontamentos da Comissão de Avaliação Externa instituído pelo **Conselho Estadual de Educação**, os quais evidenciaram limitações estruturais relacionadas à insuficiência de recursos humanos, com impactos diretos nas atividades de ensino, pesquisa, extensão e gestão institucional. Adicionalmente, está alinhado às diretrizes do **Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI 2022–2032)**, do **Plano Plurianual (PPA)** gaúcho e baseia-se em indicadores institucionais consolidados. O plano adota uma abordagem técnica, com base em critérios objetivos de dimensionamento de pessoal e estimativas consistentes de impacto orçamentário, buscando compatibilizar a recomposição do quadro funcional com os limites fiscais vigentes e a sustentabilidade institucional no médio prazo. Detalhes sobre este plano encontram-se no **Proa 25/1950-0001561-9**. Este plano fundamenta-se, ainda, na **Lei nº 11.646/2001**, que institui a Uergs, e na **Lei nº 13.968/2012**, que estabelece o Plano de Empregos, Funções e Salários da Universidade, observando os limites e diretrizes da **Lei Complementar nº 101/2000** — Lei de Responsabilidade Fiscal. Dessa forma, a proposta articula a necessidade institucional de recomposição do quadro funcional com os parâmetros legais aplicáveis à administração pública estadual.

1.1. Resumo Executivo

A Universidade Estadual do Rio Grande do Sul (UERGS) enfrenta um déficit crítico de pessoal, com apenas 42% das 990 vagas autorizadas preenchidas, resultando em 574 cargos vagos. Esta situação compromete a qualidade do ensino, pesquisa e extensão, essenciais para o desenvolvimento regional. Este plano propõe uma ampliação orçamentária e um cronograma de contratações graduais entre 2026 e 2030, alinhado aos limites da Lei de Responsabilidade Fiscal (LRF), visando recompor o quadro funcional e fortalecer a atuação da UERGS em seus 23 campi. Investir na UERGS é garantir educação superior de qualidade, reduzir desigualdades e impulsionar o desenvolvimento socioeconômico em todas as regiões do estado.



2. Diagnóstico Atual

A UERGS, com sua capilaridade em 23 unidades universitárias, desempenha um papel fundamental na interiorização do ensino superior gaúcho. Contudo, a severa carência de pessoal docente e técnico-administrativo tem gerado uma sobrecarga insustentável sobre os servidores existentes, impactando diretamente a capacidade da instituição de cumprir sua missão. O quadro atual reflete uma subutilização da estrutura autorizada, limitando a expansão de cursos, a inovação em pesquisa e a efetividade das ações de extensão.

2.1. Indicadores da UERGS

Indicador	Situação Atual*
Unidades universitárias	23 Unidades (em processo de consolidação para 21)
Cursos de graduação	51 cursos ativos, sendo 33 com ingresso em 2026
Programas de pós-graduação	5 mestrados e 1 doutorado
Estudantes matriculados (graduação)	3.867 estudantes ativos
Estudantes de pós-graduação	588 (mestrado, doutorado e lato sensu)
Docentes efetivos	252
Técnicos-administrativos efetivos	164
Total de servidores efetivos	416

Percentual de docentes doutores	84,8%
Unidades com carência de pessoal	Docentes: 100% das Unidades; Téc-Adm: 100% dos cargos da Reitoria e 95% das Unidades
Vagas previstas em lei	990
Vagas efetivamente ocupadas	416 (42%)
Déficit estrutural de pessoal	574 vagas (58%)
Últimos concursos públicos	Técnico-Administrativos: Homologado, aguarda autorização para contratação (2024) Docentes: Homologados e em andamento (2025/2026)
Número de vagas dos concursos	Técnico-Administrativos: 27 vagas Docentes: 25 vagas
Reposição de aposentadorias	Insuficiente
Orçamento LOA 2025 (apenas Caixa do Estado, sem suplementações)	R\$ 135.433.593,00
Percentual do orçamento gasto com pessoal em 2025	90,94%

2.2. Impactos da Carência de Pessoal

A insuficiência de servidores gera consequências diretas e indiretas que afetam a sustentabilidade e a eficácia da UERGS:

- **Sobrecarga Docente e Administrativa:** Professores e técnicos acumulam funções, comprometendo a qualidade do trabalho e a saúde ocupacional.
- **Evasão e Retenção de Alunos:** A falta de suporte adequado e a limitação na oferta de atividades extracurriculares contribuem para a evasão estudantil.
- **Restrição à Pesquisa e Extensão:** A capacidade de desenvolver projetos inovadores e de impacto social é severamente limitada pela escassez de recursos humanos.
- **Ineficiência Administrativa:** Processos burocráticos são lentos e ineficientes devido à falta de pessoal qualificado para as demandas diárias.
- **Comprometimento da Qualidade:** A UERGS luta para manter os padrões de excelência exigidos para o credenciamento e para a formação de profissionais qualificados.

3. Plano de Expansão Gradual

3.1. Resumo executivo da proposta 2026-2030¹

Indicadores	Realizado	Estimado				
	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Docentes	252	275	363	447	527	592
Técnico-Administrativos	164	191	209	292	348	388
Estudantes	4.555	4.555	4.773	5.001	5.219	5.656
Projetos Pesquisa	167	175	181	188	194	200
Projetos e ações Extensão	326	342	354	367	379	391
Beneficiários Extensão	69.054	72.369	74.993	77.617	80.241	82.865
Despesa com pessoal efetivo		R\$ 129.430.568,30	R\$ 150.246.955,54	R\$ 178.331.941,68	R\$ 206.034.951,46	R\$ 230.673.609,22
Despesa com pessoal temporário		R\$ 3.879.369,43	R\$ 3.995.750,51	R\$ 4.115.623,03	R\$ 4.239.091,72	R\$ 4.366.264,47
Total despesa com pessoal*	R\$ 123.166.202,27	R\$ 133.309.937,74	R\$ 154.242.706,06	R\$ 182.447.564,71	R\$ 210.274.043,18	R\$ 235.039.873,69
Outras despesas	R\$ 12.267.390,73	R\$ 8.661.415,26	R\$ 66.104.016,88	R\$ 78.191.813,45	R\$ 90.117.447,08	R\$ 100.731.374,44
Orçamento Total	R\$ 135.433.593,00	R\$ 141.971.353,00	R\$ 220.346.722,94	R\$ 260.639.378,15	R\$ 300.391.490,25	R\$ 335.771.248,13
% da despesa com pessoal	90,94%	93,90%	70,00%	70,00%	70,00%	70,00%
Receita corrente líquida (RCL) do Estado do RS	62,5 bilhões	67,16 bilhões	69,17 bilhões	71,25 bilhões	73,38 bilhões	75,58 bilhões
0,5% da RCL	R\$ 326.000.000,00	R\$ 335.800.000,00	R\$ 345.850.000,00	R\$ 356.250.000,00	R\$ 366.900.000,00	R\$ 377.900.000,00
Diferença entre 0,5% da RCL e o orçamento solicitado	R\$ 190.566.407,00	R\$ 193.828.647,00	R\$ 125.503.277,06	R\$ 95.610.621,85	R\$ 66.508.509,75	R\$ 42.128.751,87

Parte das admissões previstas já se encontra vinculada a concursos homologados, concursos em andamento e processos administrativos de reposição e ampliação de vagas em tramitação junto ao Governo do Estado, o que reforça o caráter gradual, documentado e administrativamente instruído da proposta. Para reverter o cenário atual, propõe-se um plano de recomposição e expansão de pessoal escalonado, que visa preencher as vagas em aberto de forma estratégica e fiscalmente responsável. A implementação gradual permitirá a diluição do impacto orçamentário e a absorção eficiente dos novos servidores, garantindo a sustentabilidade do crescimento da UERGS.

¹  A quantidade de docentes e de técnico-administrativos prevista para 2026 refere-se ao somatório da quantidade de 2025 e as admissões previstas para 2026 dos concursos homologados e em andamento. Já para 2027, refere-se ao somatório dos quantitativos de 2026 acrescido das admissões previstas no PROA de reposição de vacâncias junto às 76 vagas do PROA já existentes.. O quadro previsto para os anos de 2028, 2029 e 2030 são resultado do somatório do quadro do ano anterior e das admissões previstas para aquele ano.

 O orçamento total de 2026 reflete o valor previsto na LOA, sendo que o valor da despesa com pessoal de 2026 contempla as admissões previstas, sendo necessário, caso o plano seja aprovado, suplementação orçamentária.

 O orçamento total de 2027, 2028, 2029 e 2030 foi estimado com base no orçamento de 2025 e 2026 com o acréscimo das admissões, considerando o gasto com pessoal no limite prudencial de 70%.

 Outras despesas referem-se às demais despesas orçamentárias exceto os gastos com pessoal (cota mensal e despesas de investimento e custeio – exemplo: bolsas, manutenção predial, aquisição de equipamentos, diárias, etc.). O valor foi calculado da seguinte maneira: orçamento total (-) despesas com pessoal.

 O valor da Receita Corrente Líquida do Estado para os anos de 2026, 2027, 2028, 2029 e 2030 foi calculado usando como base a RCL de 2025, acrescido de inflação de 3% a.a.

3.2. Déficit por Unidade

O dimensionamento do quadro necessário foi elaborado a partir de critérios técnicos relacionados à estrutura de cursos, às demandas acadêmicas e administrativas das Unidades e da Reitoria, bem como aos parâmetros de funcionamento necessários para assegurar a regularidade das atividades de ensino, pesquisa, extensão e gestão. No caso dos docentes, considerou-se o quantitativo previsto nos Projetos Pedagógicos dos Cursos de graduação ofertados, levando-se em conta também sua atuação na pós-graduação, pesquisa, extensão e gestão acadêmica. Para os técnico-administrativos, a estimativa considerou as necessidades mínimas de funcionamento das Unidades Universitárias, incluindo apoio administrativo, bibliotecas, laboratórios, tecnologia da informação, secretarias acadêmicas e suporte técnico aos cursos ofertados. Na Reitoria, foram consideradas as demandas da Administração Central e das áreas estratégicas de gestão, planejamento, orçamento, avaliação, controle, apoio jurídico, recursos humanos e execução administrativa. A distribuição do déficit de pessoal não é uniforme, com algumas unidades universitárias enfrentando situações mais críticas. A priorização na alocação de novos servidores será fundamental para fortalecer a presença da UERGS em regiões estratégicas.

Ressalta-se que os dados apresentados têm como referência o mês de fevereiro de 2026, período em que foram consolidadas as planilhas institucionais utilizadas para a elaboração deste documento. Por se tratar de uma instituição em funcionamento permanente, o quantitativo de empregados pode sofrer alterações a qualquer tempo, em razão de admissões, desligamentos, aposentadorias, afastamentos, retornos e demais movimentações funcionais. Assim, os números aqui apresentados devem ser compreendidos como retrato técnico de um momento específico, passíveis de atualização sempre que houver alteração nos registros institucionais.

Unidade	QUADRO ATUAL		QUADRO NECESSÁRIO		DÉFICIT DE PESSOAL			
	Docentes	Téc-Adm	Docentes	Téc-Adm	Docentes	% Docentes	Téc-Adm	% TA
Alegrete	4	3	15	5	11	73,33%	2	40,00%
Bagé	6	3	15	8	9	60,00%	5	62,50%
Cachoeira do Sul	10	9	26	10	16	61,54%	1	10,00%
Caxias do Sul	6	4	28	7	22	78,57%	3	42,86%
Cruz Alta	14	8	28	10	14	50,00%	2	20,00%
Encantado	9	2	25	7	16	64,00%	5	71,43%
Erechim	7	3	24	7	17	70,83%	4	57,14%
Frederico Westphalen	7	3	20	5	13	65,00%	2	40,00%
Hortênsias	12	3	27	8	15	55,56%	5	62,50%
Litoral Norte - Osório	15	3	26	7	11	42,31%	4	57,14%
Porto Alegre	87	8	186	40	99	53,23%	32	80,00%
Reitoria	0	80	0	168	0	0,00%	88	52,38%
Sananduva	5	3	25	8	20	80,00%	5	62,50%
Santa Cruz do Sul	10	4	13	9	3	23,08%	5	55,56%
Santana do Livramento	12	5	13	11	7	7,69%	6	54,55%
São Borja	5	3	11	7	6	54,55%	4	57,14%
São Luiz Gonzaga	10	4	28	7	18	64,29%	3	42,86%
Soledade	6	3	12	4	6	50,00%	1	25,00%

Tapes	9	5	24	10	15	62,50%	5	50,00%
Três Passos	10	3	24	9	14	58,33%	6	66,67%
Vacaria	6	2	13	8	7	53,85%	6	75,00%
Regiões	0	0	3	35	3	100,00%	30	100,00%
TOTAL	250	166	592	390	342	57,77%	224	57,44%

O escalonamento das contratações é crucial para diluir o impacto fiscal e garantir a conformidade com a Lei de Responsabilidade Fiscal, mantendo o percentual de gastos com pessoal dentro dos limites estabelecidos.

Além da recomposição do quadro efetivo, o planejamento considera a necessidade de contratações temporárias de docentes substitutos para atendimento das atividades de ensino vinculadas a servidores docentes que estejam no exercício de funções de gestão, especialmente na Reitoria e em Direções Regionais. Esses vínculos não compõem o quadro efetivo, mas são necessários para garantir a continuidade da oferta acadêmica.

Recomenda-se, ainda, que a Uergs disponha de maior autonomia administrativa para a contratação temporária de docentes substitutos em situações de afastamento legal de professores efetivos, especialmente nos casos de licenças para tratamento de saúde e licenças-maternidade. A ausência de mecanismos ágeis de substituição docente compromete a regularidade da oferta de disciplinas, ocasiona sobrecarga aos demais professores e pode gerar prejuízos diretos aos estudantes, como atrasos no calendário acadêmico, dificuldade de integralização curricular e descontinuidade no processo de ensino-aprendizagem. Assim, a possibilidade de reposição temporária célere, dentro dos limites legais e orçamentários aplicáveis, constitui medida essencial para assegurar a continuidade das atividades acadêmicas e preservar a qualidade do ensino ofertado pela universidade.

4. Adequação Orçamentária e Impactos

A recomposição do quadro de pessoal da UERGS exige uma adequação orçamentária que vá além da simples reposição. É fundamental que o orçamento total da instituição seja ampliado para comportar os novos salários e encargos, permitindo que o percentual de gastos com pessoal se mantenha abaixo do teto de 70% da LRF, garantindo a saúde financeira do estado e da universidade.

4.1. Necessidade de Ampliação Orçamentária

A Lei Orçamentária Anual (LOA) de 2026 prevê um orçamento de R\$ 141 milhões para a UERGS. Para viabilizar as contratações propostas e reduzir o percentual de despesa com pessoal para um patamar sustentável (próximo a 70% da receita corrente líquida), é imperativo um incremento gradual no orçamento total da universidade.

Orçamento	Dotação Ano-Base		Previsto			
	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Despesa com pessoal efetivo		R\$ 129.430.568,30	R\$ 150.246.955,54	R\$ 178.331.941,68	R\$ 206.034.951,46	R\$ 230.673.609,22
Despesa com pessoal temporário		R\$ 3.879.369,43	R\$ 3.995.750,51	R\$ 4.115.623,03	R\$ 4.239.091,72	R\$ 4.366.264,47
Total despesa com pessoal*	R\$ 123.166.202,27	R\$ 133.309.937,74	R\$ 154.242.706,06	R\$ 182.447.564,71	R\$ 210.274.043,18	R\$ 235.039.873,69
Outras despesas	R\$ 12.267.390,73	R\$ 8.661.415,26	R\$ 66.104.016,88	R\$ 78.191.813,45	R\$ 90.117.447,08	R\$ 100.731.374,44
Orçamento Total	R\$ 135.433.593,00	R\$ 141.971.353,00	R\$ 220.346.722,94	R\$ 260.639.378,15	R\$ 300.391.490,25	R\$ 335.771.248,13
% da despesa com pessoal	90,94%	93,90%	70,00%	70,00%	70,00%	70,00%

5. Integração da UERGS ao Programa de Pleno Pagamento de Dívidas dos Estados (Propag)

O Propag, instituído pela Lei Complementar nº 212/2025, abre uma oportunidade para o Rio Grande do Sul reestruturar sua dívida com a União e converter parte do alívio fiscal em investimentos estratégicos. A UERGS pode ser beneficiada diretamente, pois o art. 5º, § 2º, da lei inclui expressamente as universidades estaduais entre as áreas

elegíveis para receber investimentos, ao lado da educação profissional técnica, educação infantil, tempo integral e outras áreas estruturantes.

No caso da UERGS, os recursos podem fortalecer a infraestrutura universitária, a pesquisa aplicada, a extensão, a interiorização do ensino superior e projetos vinculados ao desenvolvimento regional. A lei, porém, limita o uso dos valores: eles devem ser destinados prioritariamente a investimentos, como obras, equipamentos, material permanente e tecnologia, não a despesas correntes ou pessoal, salvo exceções específicas previstas para expansão da educação profissional técnica. Assim, a UERGS deve ser apresentada como parceira estratégica do Estado para transformar o alívio fiscal do Propag em desenvolvimento educacional, científico, tecnológico e regional, especialmente no interior do Rio Grande do Sul.

A UERGS pode contribuir decisivamente para o sucesso do Propag no RS, atuando como parceira do Estado na interiorização da educação superior e na geração de soluções inovadoras. Com 23 campi e foco em pesquisa aplicada e extensão, a universidade atende demandas regionais críticas, como formação técnica alinhada ao mercado e projetos de impacto social – alinhando-se diretamente aos 60% mínimos de investimento em educação exigidos pelo programa. Ao recompor seu quadro e ampliar o orçamento, a UERGS impulsiona o desenvolvimento socioeconômico, reduz evasão estudantil e atrai talentos, ajudando o RS a cumprir metas fiscais e educacionais sem onerar mais os cofres públicos.

Apoiar a UERGS é investir no futuro do RS com inteligência fiscal: recursos do Propag podem financiar contratações graduais (2027-2030), mantendo gastos com pessoal abaixo de 70% da LRF, enquanto a universidade retribui com excelência acadêmica que qualifica mão de obra, inova em ciência e tecnologia e reduz desigualdades regionais. Governadores visionários verão nisso uma aliança ganha-ganha: o Estado ganha eficiência orçamentária e competitividade, e a UERGS consolida-se como motor do progresso gaúcho. Autorizar essa integração não é gasto, é multiplicador de prosperidade.

6. Impacto Institucional e Social da Proposta

A implementação do plano de recomposição e expansão do quadro de pessoal e adequação do orçamento da Uergs produzirá impactos diretos na capacidade institucional da universidade, ampliando a qualidade das atividades acadêmicas, a eficiência administrativa e o alcance social de suas ações.

O Quadro a seguir apresenta os indicadores quantitativos do impacto do plano. Os resultados esperados podem ser analisados a partir de diferentes dimensões institucionais, apresentados abaixo:

Ensino: A recomposição do quadro docente permitirá a regularização da oferta de disciplinas e regularidade de oferta de ingresso nos cursos, reduzindo a descontinuidade atualmente observada e contribuindo para a diminuição do tempo de integralização dos cursos. Espera-se, ainda, a redução das taxas de evasão em torno de 20%, aproximando-as às taxas médias de evasão nacional, e a melhoria global da qualidade da formação oferecida, com impacto positivo nas trajetórias acadêmicas e profissionais dos estudantes. Em relação à permanência estudantil, é importante salientar que esse é um desafio multidimensional. A oferta de disciplinas e qualidade geral do curso é apenas um dos fatores, sendo essencial a implementação de políticas de auxílio estudantil que abranjam áreas como moradia, alimentação, transporte e apoio sócio-pedagógico. A implementação dessas políticas atualmente é prejudicada devido à falta de recursos orçamentários que permitam a sua implementação e manutenção, o que demanda uma adequação orçamentária que permita a atenção integral aos estudantes.

Pesquisa e pós-graduação: A ampliação do quadro docente possibilitará o fortalecimento e a consolidação dos programas de pós-graduação, bem como a expansão de linhas de pesquisa e grupos acadêmicos. Adicionalmente, espera-se o aumento da produção científica ao final do plano (2030) e da capacidade de captação de recursos externos, ampliando a inserção institucional da universidade em redes de pesquisa.

Extensão: O aumento da capacidade operacional permitirá a ampliação das ações de extensão, com maior presença territorial e fortalecimento do vínculo com as comunidades atendidas. Estima-se o crescimento do número de projetos e do público beneficiado, ampliando o impacto social da universidade.

Gestão: A recomposição do quadro técnico-administrativo contribuirá para a melhoria da eficiência administrativa, redução da sobrecarga funcional e fortalecimento das áreas estratégicas de suporte institucional. Espera-se, ainda, a ampliação da capacidade de execução orçamentária, especialmente em relação a recursos externos, e a implementação mais efetiva de políticas institucionais. Por fim, a recomposição adequada do quadro técnico-administrativo permitirá a melhoria da gestão institucional, viabilizando a implementação de projetos e políticas voltados à eficiência administrativa, como programas de integridade e políticas estruturadas de gestão de pessoas.

Sociedade: A melhoria da capacidade institucional da Uergs ampliará sua contribuição para o desenvolvimento regional, por meio da formação de profissionais qualificados, da produção de conhecimento e da realização de ações de impacto social. Por sua vez, o fortalecimento da universidade pública estadual contribui para a redução de desigualdades regionais e para o atendimento às demandas sociais e econômicas do Estado.

O quadro apresenta uma projeção da expansão das atividades de pesquisa e extensão da Uergs entre 2025 e 2030, considerando cada unidade universitária. O **fator de projeção** refere-se a um índice elaborado individualmente para cada unidade, a partir da expansão prevista no número de docentes. Com base nesse fator, foram estimados os possíveis impactos no aumento do número de projetos de pesquisa, projetos de extensão e beneficiados pelas ações desenvolvidas.

Assim, os dados de 2025 representam a situação de referência, enquanto os valores projetados para 2030 indicam o potencial de crescimento institucional decorrente da ampliação do quadro docente. A lógica adotada considera que o fortalecimento das equipes acadêmicas tende a ampliar a capacidade de atuação das unidades, tanto na produção de conhecimento científico quanto na realização de ações extensionistas junto à comunidade. Dessa forma, o quadro evidencia que a recomposição e expansão do corpo docente não se limita à melhoria das condições internas de funcionamento, mas também pode produzir efeitos diretos na ampliação do alcance social, territorial e acadêmico da Universidade.

		Valores em 2025			Projetado para 2030		
Unidades	Fator de projeção	Pesquisa	Extensão	Beneficiados	Pesquisa	Extensão	Beneficiados
Alegrete	3,8	2	4	1165	8	15	4427
Bagé	2,5	2	23	910	5	58	2275
Cachoeira do Sul	2,6	9	9	1751	23	23	4553
Caxias do Sul	4,7	4	2	1797	19	9	8446
Cruz Alta	2	8	9	341	16	18	682
Encantado	2,8	7	10	834	20	28	2335
Erechim	3,4	2	4	867	7	14	2948

Frederico Westphalen	2,9	0	4	519	3	12	1505
Hortênsias	2,3	8	12	1159	18	28	2666
Litoral Norte - Osório	1,7	15	42	3510	26	71	5967
Porto Alegre	2,1	31	72	14307	65	151	30045
Sananduva	5	12	14	1542	60	70	7710
Santa Cruz do Sul	1,3	5	10	453	7	13	589
Santana do Livramento	1,1	12	14	1098	13	15	1208
São Borja	2,2	3	10	601	7	22	1322
São Luiz Gonzaga	2,8	7	22	5131	20	62	14367
Soledade	2	2	6	4753	4	12	9506
Tapes	2,7	10	29	14903	27	78	40238
Três Passos	2,4	19	20	6599	46	48	15838
Vacaria	2,2	9	5	5200	20	11	11440

As projeções apresentadas neste trabalho devem ser compreendidas como mudanças de implementação progressiva, cujos efeitos institucionais, acadêmicos e sociais serão observados com maior amplitude após 2030. Embora o plano estabeleça um horizonte de execução entre 2026 e 2030, seus resultados tendem a se consolidar nos anos subsequentes, especialmente em razão do tempo necessário para a incorporação dos novos servidores, reorganização das ofertas acadêmicas, fortalecimento da pesquisa, ampliação da extensão e aprimoramento da gestão institucional. Nesse sentido, a proposta também contribui diretamente para o Plano de Desenvolvimento Institucional da Uergs 2022–2032, criando condições estruturais para o alcance das metas previstas até o final de sua vigência.

Diante do diagnóstico apresentado, o Plano Institucional de Recomposição e Expansão de Pessoal e Adequação Orçamentária reafirma a relevância estratégica de fortalecer a UERGS como universidade pública estadual comprometida com a interiorização do ensino superior, a formação qualificada, a produção científica, a extensão universitária e o desenvolvimento regional do Rio Grande do Sul. A recomposição gradual do quadro docente e técnico-administrativo, associada à ampliação sustentável do orçamento institucional, não se configura apenas como uma medida administrativa, mas como condição indispensável para assegurar a continuidade, a qualidade e a ampliação das entregas da universidade à sociedade gaúcha. Ao articular responsabilidade fiscal, planejamento de

médio prazo e compromisso social, a proposta apresentada demonstra que investir na UERGS é investir em educação pública, inovação, redução das desigualdades territoriais e fortalecimento das capacidades do Estado para responder aos desafios contemporâneos e futuros.

"Fortalecer a UERGS é investir no futuro do RS: educação de qualidade em todos os territórios!"

Ficha técnica

Responsável: Superintendência de Planejamento da Uergs

Coordenação e supervisão:

Profa. Dra. Rochele da Silva Santaiana - Vice Reitora e Superintendente de Planejamento

Profa. Dra. Estéfani Sandmann de Deus - Coordenadora de Planejamento e Desenvolvimento Institucional

Elaboração técnica:

Adm. Dra. Cristina Maria Ostermann (CRA/RS n. 035926) - Chefe do Núcleo de Desenvolvimento Institucional

Colaboração e revisão:

Prof. Dr. Aaron Concha Vasqués Hengles - Assessor Especial de Assuntos Institucionais

Profa. Me. Marlene Guevara dos Santos – Coordenadora de Avaliação Institucional

Profa. Dra. Débora Vom Endt – Coordenadora da Área de Exatas e Engenharias

Profa. Dra. Vania Roseli Correa de Mello - Coordenadora da Área de Humanas

Prof. Dr. Marlon de Castro Vasconcelos - Coordenador da Área da Vida e Meio Ambiente

Data revisão: 14/06/2026