

RESOLUÇÃO COMPLEMENTAR Nº 01/2023

POLÍTICA DE DESENVOLVIMENTO DOS SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS

DRH
DEPARTAMENTO DE
DESENVOLVIMENTO DE
RECURSOS HUMANOS

PRORH
PRÓ-REITORIA
DE RECURSOS
HUMANOS

UF *mg*

Contextualização

**Título: RESOLUÇÃO
COMPLEMENTAR Nº
01/2023**

**Institui a Política de
Desenvolvimento dos
Servidores Técnico-
Administrativos em
Educação**

**Revoga a Resolução
Complementar do
Conselho Universitário
nº 05/91**

**Data de publicação: 27
de abril de 2023**

**Início da vigência: Data
de publicação no Boletim
da UFMG 23/05/2023**

[https://ufmg.br/storage/1/e/
b/c/1ebc34f94a2e5e1a4d10e
184aea23767_1684851771441
1_1242513114.pdf](https://ufmg.br/storage/1/e/b/c/1ebc34f94a2e5e1a4d10e184aea23767_16848517714411_1242513114.pdf)

A Política de Desenvolvimento dos Servidores Técnico-Administrativos em Educação da UFMG tem como objetivo instituir, viabilizar e fomentar ações de desenvolvimento que contribuam para a aquisição de competências necessárias para atender aos interesses da instituição e às expectativas dos servidores.



Diretrizes

Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas - PNDP

A PNDP foi implementada pelo [Decreto nº 9.991/2019](#). Regulamenta dispositivos da Lei nº 8.112/1990 quanto a afastamentos, além de introduzir regras para o planejamento anual de necessidades de desenvolvimento dos servidores públicos.

Plano de Desenvolvimento Institucional da UFMG - PDI

O PDI é um documento que reúne os fundamentos que orientam o planejamento e a gestão interna da Universidade, aumentando a transparência em seu relacionamento com a comunidade interna, com outras instituições e com a sociedade em geral.

Plano de Desenvolvimento dos Integrantes de Carreira da UFMG - PDIC

Instrumentos

- Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP);
- Relatório Anual de Execução do PDP;
- Levantamento de Necessidades de Desenvolvimento (LND);
- Avaliação de Desempenho dos Servidores Técnico-Administrativos em Educação;
- Relatório de Avaliação da Implementação da Política de Desenvolvimento regida pela referida Resolução.

Benefícios

- Afastamento para participar de ações de treinamento regularmente instituído ou curso de pós-graduação *stricto sensu*;
- Autorização para realização de Ação de Desenvolvimento em Serviço (ADS);
- Afastamento de curta duração;
- Licença para Capacitação;
- Horário Especial de Estudante;
- Auxílio Financeiro.

Afastamento

para treinamento regularmente
instituído ou curso de pós-graduação
stricto sensu

O(a) servidor(a) é **afastado integralmente**, mantendo a respectiva remuneração, para participar de ações de desenvolvimento em programas de treinamento regularmente instituído ou em cursos de pós-graduação *stricto sensu*.

-Necessária aprovação em processo seletivo.

Ação de Desenvolvimento em Serviço (ADS)

O(a) servidor(a) participa de ação de desenvolvimento, com duração mínima de 180h, **concomitantemente com o exercício suas atividades**. A carga horária, no limite máximo de 25%, é computada como parte da jornada semanal de trabalho.

-Necessária aprovação em processo seletivo.

Horário Especial de Estudante

O Horário Especial de Estudante consiste na flexibilização do horário de trabalho do servidor, com sua respectiva **compensação**, quando comprovada a incompatibilidade entre o horário escolar e o horário de trabalho.

Afastamento de Curta Duração

O servidor é afastado integralmente do exercício do cargo efetivo para participar de ação de desenvolvimento com duração de **até 15 dias**.

Licença para Capacitação

O servidor pode se afastar integralmente, a **cada quinquênio** de efetivo exercício, por até 90 dias, para participar de ações de desenvolvimento, no interesse da administração, sem prejuízo da remuneração do cargo.

- Carga horária mínima de 30h semanais;
- Máximo de 5% do total de servidores em exercício no órgão.

Auxílio Financeiro

Recurso destinado a subsidiar despesas para participação em ações de desenvolvimento. A concessão deste benefício será definida em **editais específicos** (Ex.: PRODIS).

Concessão dos Benefícios

Os benefícios serão concedidos no âmbito do Plano Anual de Desenvolvimento (PLAD) dos servidores técnico-administrativos em educação da Unidade/Órgão.

A direção de cada unidade/órgão deverá constituir uma comissão para elaborar e implementar o PLAD.

Deverá constar, obrigatoriamente, no PLAD:

- I - ser elaborado até o último trimestre do ano anterior;
- II - prever a liberação de no mínimo 4% (quatro por cento) e de no máximo 5% (cinco por cento) do total da força de trabalho da Unidade/Órgão nas modalidades de Afastamento e de Ação de Desenvolvimento em Serviço;
- III - conter edital que regerá o processo seletivo para concessão desses benefícios.

Concessão dos Benefícios

-A Direção da Unidade/Órgão constituirá Comissão para elaborar e para implementar o Plano Anual de Desenvolvimento, a qual deverá ser composta por 3 (três) servidores efetivos do quadro da UFMG, sendo 1 (um) indicado pela Direção e 2 (dois) servidores técnico-administrativos em educação escolhidos por seus pares, para, sob a presidência do primeiro, observar o estabelecido nesta Resolução.

- Os quesitos a serem analisados no processo seletivo para concessão dos benefícios de Afastamento e de Ação de Desenvolvimento em Serviço, o limite de pontuação por quesito e os critérios de atribuição da pontuação são definidos em barema único para a UFMG, constante do Apêndice II da Resolução.

Concessão dos Benefícios

-Compete à Comissão de elaboração e de implementação do Plano Anual de Desenvolvimento:

I - elaborar o Edital do processo seletivo;

II - dar ampla publicidade ao Edital;

III - acompanhar as inscrições no processo seletivo; IV- divulgar a nota final obtida pelos candidatos individualmente, numa escala de 0 (zero) a 100 (cem), detalhando a pontuação obtida em cada quesito;

V- elaborar e divulgar a lista única de classificados com indicação dos contemplados e dos excedentes;

VI - promover chamadas dos candidatos excedentes, respeitando a ordem de classificação do processo seletivo e o percentual de liberação previsto no Plano Anual de Desenvolvimento.

CÁLCULO DA FORÇA DE TRABALHO ANUAL POR UNIDADE/ÓRGÃO

Calcula-se o Total da Força de Trabalho (TFT) da Unidade de acordo com a fórmula:

$$\text{TFT} = (8 \cdot \text{T40} + 6 \cdot \text{T30} + 5 \cdot \text{T25} + 4 \cdot \text{T20}) \cdot 335$$

T40: número de servidores em regime de 40 horas semanais na Unidade.

T30: número de servidores em regime de 30 horas semanais na Unidade.

T25: número de servidores em regime de 25 horas semanais em função de legislação específica da carreira.

T20: número de servidores em regime de 20 horas na Unidade em função de legislação específica da carreira.

335: número de dias do ano deduzidos os 30 dias de férias.

BAREMA DE ANÁLISE DO PROCESSO SELETIVO

Quesitos	Faixa de pontuação	CrITÉrios para distribuição da pontuação
Correlação da ação de desenvolvimento com o ambiente organizacional*	5 a 20 (cinco a vinte)	• Correlação Indireta: 5 (cinco) pontos • Correlação Direta: 20 (vinte) pontos
Tempo, em anos, desde a concessão do último afastamento ou Ação de Desenvolvimento em Serviço	0 a 15 (zero a quinze)	• 0,5 (meio) ponto por ano até o limite de 15 (quinze) pontos
Tempo de serviço, em anos, no cargo que ocupa na UFMG	0 a 15 (zero a quinze)	• 0,5 (meio) ponto por ano até o limite de 15 (quinze) pontos
Prorrogação	1, 2 ou 10 (um, dois ou dez)	• 1ª prorrogação: 10 (dez) pontos • 2ª prorrogação: 2 (dois) pontos • 3ª prorrogação: 1 (um) ponto
Título objeto da solicitação do benefício	0 ou 10 (zero ou dez)	• Igual a grau de titulação que o servidor já possua: zero • Distinto de grau de titulação que o servidor já possua: 10 (dez) pontos
Resultado da última Avaliação de Desempenho	0 a 10 (zero a dez)	• Pontuação obtida dividida por 10 (dez)

*** De acordo com o Anexo III do Decreto nº 5.824/2006 para cursos da educação formal ou com a Portaria nº 09/2006 – do Ministério da Educação (MEC), de 29/06/2006, para cursos que não são relativos à educação formal.**

Continuação

Quesitos	Faixa de pontuação	Critérios para distribuição da pontuação
Modalidade da ação e distância	1 a 10 (um a dez)	• Presencial em local distante mais de 150 (cento e cinquenta) km do local de lotação: 10 (dez) pontos • Presencial em local distante até 150 (cento e cinquenta) km do local de lotação: 7 (sete) pontos • Semipresencial: 3 (três) pontos • A distância: 1 (um) ponto
Regime de trabalho do servidor	0 ou 10 (zero ou dez)	• Se solicitação de Ação de Desenvolvimento em Serviço por servidor em regime de 40 (quarenta) horas semanais: 10 (dez) pontos • Qualquer outra solicitação: zero

EXEMPLO DE APLICAÇÃO DAS DISPOSIÇÕES EM PROCESSO SELETIVO HIPOTÉTICO

Unidade X

Servidores inscritos no processo seletivo segundo os benefícios requeridos.

Afastamento: 5 servidores

Ana, Breno, Cláudio, Daniela, Erica.

ADS: 10 servidores

Fernando, Geraldo, Heitor, Igor, Janaina, Keyla, Larissa, Maria, Neide, Oto.

Caracterização das solicitações dos servidores segundo os requisitos do barema

Afastamento

Servidor	Correlação da ação com o ambiente organizacional	Tempo desde a concessão do último afastamento	Tempo de serviço no cargo que ocupa na UFMG	Prorrogação	Título pretendido	Pontuação Avaliação de Desempenho	Modalidade da ação de desenvolvimento	Regime de trabalho
Ana	direta	0	11 anos e 3 meses	1ª	Não possui	100	Presencial – BH	40 Horas
Breno	direta	5 anos e dois meses	20 anos e 6 meses	não	Não possui	100	Presencial – RJ	40 horas
Cláudio	indireta	0	16 anos e 1 mês	1ª	Não possui	100	Presencial – Sete Lagoas	30 Horas
Daniela	direta	3 anos e 11 meses	9 anos e 5 meses	não	já possui	99,9	EAD	40 Horas
Erica	indireta	7 anos e 3 meses	7 anos e 3 meses	não	Não possui	100	EAD	30Horas

Ação de Desenvolvimento em Serviço - ADS

Servidor	Correlação com o ambiente organizacional	Tempo, em anos, desde a concessão do último afastamento	Tempo de serviço no cargo que ocupa na UFMG	Prorrogação	Título pretendido	Pontuação Avaliação de Desempenho	Modalidade da ação de desenvolvimento	Regime de trabalho
Fernando	indireta	0	4 anos e 3 meses	1ª	Já possui	100	Presencial – BH	40 Horas
Geraldo	direta	6 anos e 1 mês	10 anos e 4 meses	não	Não possui	99,8	Presencial – BH	40 horas
Heitor	direta	0	12 anos e 2 meses	2ª	Não possui	100	Presencial – Ouro Preto	40 Horas
Igor	direta	5 anos e 10 meses	5 anos e 10 meses	não	Já possui	99,9	EAD	30 Horas
Janaina	indireta	0	7 anos e 2 meses	1ª	Não possui	100	Presencial- SP	40 Horas
keyla	indireta	14 anos e 3 meses	14 anos e 3 meses	não	Não possui	99,9	EAD	40 Horas
Larissa	direta	6 anos e 7 meses	6 anos e 7 meses	não	Não possui	99,9	Presencial- BH	40 Horas
Maria	direta	0	9 anos e 8 meses	1ª	Não possui	100	Presencial – BH	40 Horas
Neide	direta	0	11 anos e 1 mês	3ª	Não possui	100	Presencial – BH	30 Horas
Oto	indireta	4 anos e 8 meses	4 anos e 8 meses	não	Já possui	100	EAD	40 Horas

Composição da Força de Trabalho

Número total de servidores TAE: 168

UNIDADE X

■ jornada de trabalho 40h = 142

■ jornada especial 30h - Resolução 03/2015 do Conselho Universitário da UFMG) = 15

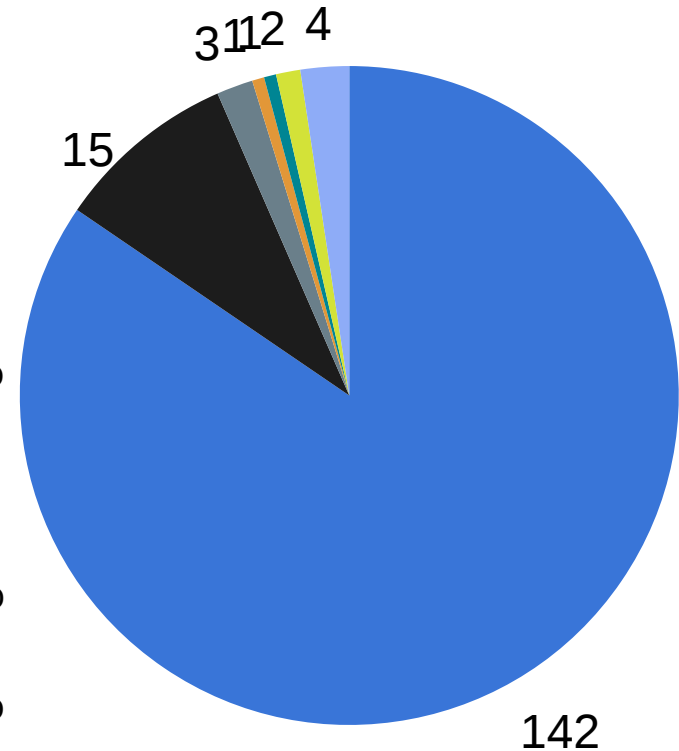
■ redução de jornada 30h sem redução salarial = 3

■ com redução da jornada de trabalho para 20 Horas sem redução salarial = 1

■ jornada de trabalho reduzida para 30 Horas com remuneração proporcional = 1

■ jornada de trabalho reduzida para 20 Horas com remuneração proporcional = 2

■ jornada de trabalho diferenciada por meio de legislação específica em razão das atribuições do cargo (profissão) = 4



DRH
DEPARTAMENTO DE
DESENVOLVIMENTO DE
RECURSOS HUMANOS

PRORH
PRÓ-REITORIA
DE RECURSOS
HUMANOS

UFMG

Cálculo da força de trabalho total anual

O Total da Força de Trabalho (TFT) anual de uma Unidade, é dado pelo somatório de horas de trabalho dos servidores nela lotados durante 1 ano (365 dias – 30 dias de férias = 335 dias), e é expressa pela fórmula:

$$\text{TFT} = (8 \cdot \text{T40} + 6 \cdot \text{T30} + 4 \cdot \text{T20}) \cdot 335$$

T40: número de servidores em regime de 40 horas semanais na Unidade

T30: número de servidores em regime de 30 horas semanais na Unidade

T20: número de servidores para em regime de 20 horas na Unidade.

UNIDADE X

T40 = 142 servidores

T30 = 19 servidores

T20 = 7 servidores

TFT Unidade X = $(8 \cdot 142 + 6 \cdot 19 + 4 \cdot 7) \cdot 335$

TFT Unidade X = 428.130 Horas

Cálculo da força de trabalho a ser liberada, no mínimo e no máximo

Força de Trabalho Liberada mínima: 4% da Força de Trabalho Total → $FTL_{min} = TFT * 0,04$

Força de Trabalho Liberada máxima: : 5% da Força de Trabalho Total → $FTL_{max} = TFT * 0,05$

$FTL_{min} \text{ Unidade X} = 428.130 * 0,04 = 17.125,2 \text{ Horas}$

$FTL_{max} \text{ Unidade X} = 428.130 * 0,05 = 21.406,5 \text{ Horas}$

Cálculo da força de trabalho a ser liberada em função das demandas apresentadas no processo seletivo

Uma vez que o período de afastamento ou de ADS, solicitado pelo servidor, pode passar de um ano para outro, a Força de Trabalho a ser Liberada, além de ter efeito, na força de trabalho da Unidade, naquele ano, pode ter efeito no ano seguinte também. Assim, a força de trabalho a ser liberada deve ser calculada levando-se em consideração o período solicitado e de forma segmentada por ano, quando for o caso.

A Força de Trabalho a ser Liberada no Ano, em função das demandas apresentadas no processo seletivo, é igual ao somatório das Forças de Trabalho a serem Liberadas no Ano para cada demanda (FTLAI).

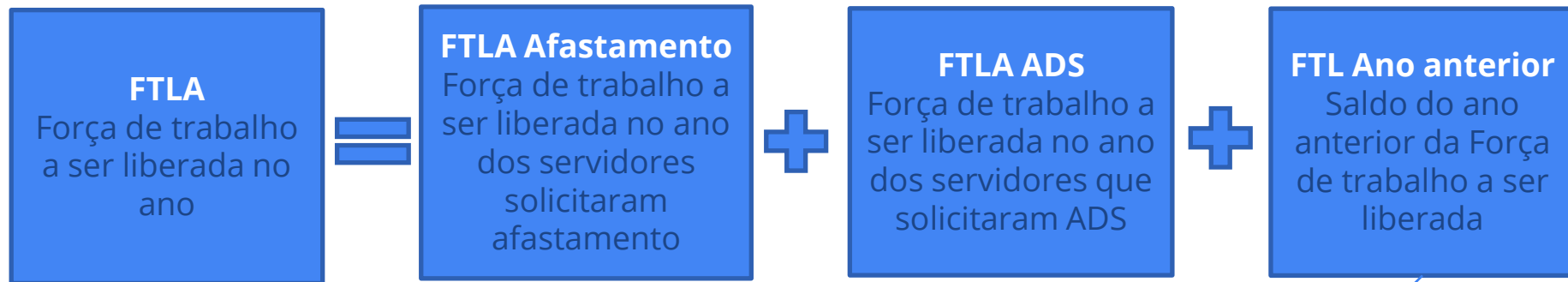
Representamos por FTLAI da demanda número i:

$$\text{FTDLi} = \text{HDLi} * \text{DLAi}$$

HDLi: horas diárias de liberação do servidor “i”.

DLAi: número de dias de liberação do servidor “i” dentro do ano de referência do Plano de Desenvolvimento.

FORÇA DE TRABALHO A SER LIBERADA NO ANO DO PLAD 15 servidores (5 afastamento + 10 ADS)



Saldo de horas Força de Trabalho a ser Liberada no ano seguinte

FTL ano seguinte = FTL Afastamento ano seguinte + FTL ADS ano seguinte

FTLA Afastamento 5 servidores

Servidor	Regime de Trabalho	HDL	Data de início	Data final	DLA (Horas)	FTLA (Horas)	Saldo da FTL ser contabilizado no ano seguinte (Horas)
Ana	40 Horas	8	17/03/2021	16/03/2022	289	2.312	608
Breno	40 horas	8	01/04/2021	31/03/2022	275	2.200	720
Cláudio	30 Horas	6	02/03/2021	01/03/2022	333	1998	192
Daniela	40 Horas	8	01/08/2021	31/07/2022	153	1.224	1.696
Erica	30 Horas	6	01/02/2021	31/01/2022	334	2.004	186
					TOTAL	9.738	3.402

HDL = horas diárias de liberação do servidor

DLA = número de dias de liberação dentro do ano de referência do PLAD

FTLA = Forças de Trabalho a serem Liberadas no Ano

FTLA Afastamento = 9738h

Força de trabalho a ser liberada no ano de 5 servidores que solicitaram afastamento

FTL Afastamento ano seguinte = 3402h

Força de trabalho a ser liberada no ano seguinte de 5 servidores que solicitaram afastamento

FTLA Ação de Desenvolvimento em Serviço – ADS

10 Servidores

Servidor	Regime de Trabalho	HDL	Data de início	Data final	DLA (Horas)	FTLA (Horas)	Saldo da FTL a ser contabilizado no ano seguinte (Horas)
Fernando	40 Horas	2	20/03/2021	19/03/2022	286	572	158
Geraldo	40 horas	4	18/02/2021	31/12/2021	317	1.268	---
Heitor	40 Horas	2	09/02/2021	31/12/2021	326	652	---
Igor	30 Horas	3	15/03/2021	31/12/2021	292	876	---
Janaina	40 Horas	4	01/08/2021	31/07/2022	153	604	848
Keyla	40 Horas	3	22/03/2021	31/12/2021	285	855	---
Larissa	40 Horas	4	05/08/2021	04/08/2022	149	596	864
Maria	40 Horas	4	03/02/2021	31/12/2021	332	1.328	---
Neide	30 Horas	2	01/03/2021	31/12/2021	306	612	---
Oto	40 Horas	2	18/02/2021	31/12/2021	317	634	---
					Total	7.997	1.870

FTLA ADS = 7997h

Força de trabalho a ser liberada no ano de 10 servidores que solicitaram ADS

FTL ADS ano seguinte = 1870h

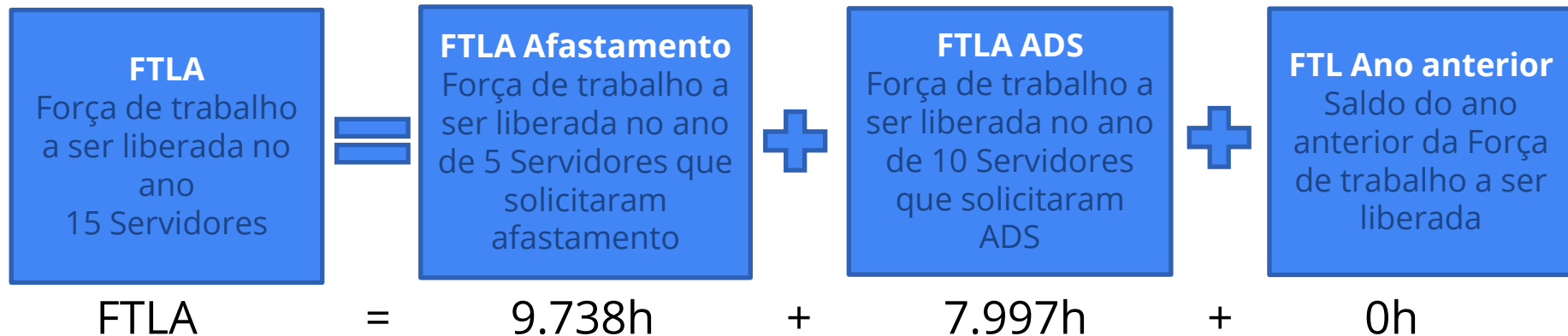
Força de trabalho a ser liberada no ano seguinte de 10 servidores que solicitaram ADS

DRH
DEPARTAMENTO DE
DESENVOLVIMENTO DE
RECURSOS HUMANOS

PRORH
PRÓ-REITORIA
DE RECURSOS
HUMANOS

UF ***m*** **G**

FORÇA DE TRABALHO A SER LIBERADA NO ANO DO PLAD 15 servidores (5 afastamento + 10 ADS)



$$FTLA = 17.735H$$

Saldo de horas Força de Trabalho a ser Liberada no ano seguinte

FTL ano seguinte = FTL Afastamento ano seguinte + FTL ADS ano seguinte
FTL ano seguinte = 3402h + 1870h
FTL ano seguinte = 5272h

Planilha de Classificação com Especificação do Benefício Demandado e Critérios Avaliados

Classificação	Benefício	Servidor	Correlação da ação com o ambiente organizacional	Tempo desde a concessão do último afastamento	Tempo de serviço no cargo que ocupa na UFMG	Prorrog.	Título pretendido	Pontuação Avaliação de Desempenho	Modalidade da ação de desenvolvimento e distância	Regime de Trabalho
1	ADS	Maria	direta	0	9 a e 8 meses	1a	Não tem	100	Presencial - BH	40 H
2	ADS	Geraldo	direta	6 a e 1 mês	10 a e 4 meses	não	Não tem	99,8	Presencial - BH	40 H
3	ADS	Heitor	direta	0	12 a e 2 meses	2a	Não tem	100	Presencial - OP	40 H
4	ADS	Larissa	direta	6 a e 7 meses	6 a e 7 meses	não	Não tem	99,9	Presencial - BH	40 H
5	Afastamento	Breno	direta	5 a e dois meses	20 a e 6 meses	não	Não tem	100	Presencial - RJ	40 H
6	Afastamento	Ana	direta	0	11 a e 3 meses	1a	Não tem	100	Presencial - BH	40 H
7	ADS	Janaina	indireta	0	7 a e 2 meses	1a	Não tem	100	Presencial - SP	40 H
8	ADS	Neide	direta	0	11 a e 1 mês	3a	Não tem	100	Presencial - BH	30 H
9	ADS	Keyla	indireta	14 a e 3 meses	14 a e 3 meses	não	Não tem	99,9	EAD	40 H
10	Afastamento	Cláudio	indireta	0	16 a e 1 mês	1a	Não tem	100	Presencial - Sete Lagoas	30 H
11	ADS	Fernando	indireta	0	4 a e 3 meses	1a	Já possui	100	Presencial - BH	40 H
12	Afastamento	Daniela	direta	3 a e 11 meses	9 a e 5 meses	não	já possui	99,9	EAD	40 H
13	ADS	Igor	direta	5 a e 10 meses	5 a e 10 meses	não	Já possui	99,9	EAD	30 H
14	Afastamento	Erica	indireta	7 a e 3 meses	7 a e 3 meses	não	Não tem	100	EAD	30 H
15	ADS	Oto	indireta	4 a e 8 meses	4 a e 8 meses	não	Já possui	100	EAD	40 H

PLANILHA DE PONTUAÇÃO E CLASSIFICAÇÃO DAS DEMANDAS SEGUNDO O BAREMA

Servidor	Correlação ambiente de trabalho	tempo desde a última concessão	tempo de serviço	prorrogação	título pretendido	avaliação de desempenho	modalidade da ação e distância	regime de trabalho x modalidade do benefício	Total de pontos	Classificação
Ana	20	0	5,625	10	10	10	7	0	62,625	6
Breno	20	2,585	10,25	0	10	10	10	0	62,835	5
Cláudio	5	0	8,005	10	10	10	7	0	50,005	10
Daniela	20	1,961	4,71	0	0	9,99	1	0	37,661	12
Erica	5	3,625	3,625	0	10	10	1	0	33,25	14
Fernando	5	0	2,125	10	0	10	7	10	44,125	11
Geraldo	20	3,04	5,165	0	10	9,98	7	10	65,185	2
Heitor	20	0	6,085	2	10	10	7	10	65,085	3
Igor	20	2,915	2,915	0	0	9,99	1	0	36,82	13
Janaina	5	0	3,585	10	10	10	10	10	58,585	7
Keyla	5	7,125	7,125	0	10	9,99	1	10	50,24	9
Larissa	20	3,29	3,29	0	10	9,99	7	10	63,57	4
Maria	20	0	4,835	10	10	10	7	10	71,835	1
Neide	20	0	5,505	1	10	10	7	0	53,505	8
Oto	5	2,335	2,335	0	0	10	1	10	30,67	15

Resultado do Processo Seletivo

Classificação	Servidor	FTLA (Horas)	FTLA acumulada (Horas)
1	Maria	1.328	1.328
2	Geraldo	1.268	2.596
3	Heitor	652	3.248
4	Larissa	596	3.844
5	Breno	2.200	6.044
6	Ana	2.312	8.356
7	Janaina	604	8.960
8	Neide	612	9.572
9	Keyla	855	10.427
10	Cláudio	1.998	12.425
11	Fernando	572	12.997
12	Daniela	1.224	14.221
13	Igor	876	15.097
14	Erica	2.004	17.101
15	Oto	634	17.735

Hipótese 1

Liberação de 4% da Força de Trabalho

FTLmin Unidade X = 428.130 *0,04 = 17.125,2 Horas

Afastamentos e ADS concedidos em ano anterior, em vigência no ano de referência do Plano de Desenvolvimento, devem ter sua correspondente Força de trabalho Liberada (FTL) incluída no cômputo.

Saldo da FTL de 2020 a ser contabilizada em 2021: 2828 Horas

Força de trabalho a ser liberada = $17.125,2 - 2.828 = 14.297,2$ Horas

Conclusão: seriam liberados os 12 primeiros classificados (não seriam liberados os servidores Igor, Erica e Oto)

Hipótese 2

Liberação de 5% da Força de Trabalho

FTLmax Unidade X = 428.130 *0,05 = 21.406,5 Horas

Afastamentos e ADS concedidos em ano anterior, em vigência no ano de referência do Plano de Desenvolvimento, devem ter sua correspondente Força de trabalho Liberada (FTL) incluída no cômputo.

Saldo da FTL de 2020 a ser contabilizada em 2021: 2828 Horas

Força de trabalho a ser liberada = 21.406,5 – 2.828 = 18.578,5 Horas

Conclusão: seriam liberados todos os servidores inscritos no processo seletivo.

Dúvidas

E-mail: dir@drh.ufmg.br

Telefone: (31) 3409-3940

DRH
DEPARTAMENTO DE
DESENVOLVIMENTO DE
RECURSOS HUMANOS

PRORH
PRÓ-REITORIA
DE RECURSOS
HUMANOS

UF *m* G

Obrigada! ☐

DRH
DEPARTAMENTO DE
DESENVOLVIMENTO DE
RECURSOS HUMANOS

PRORH
PRÓ-REITORIA
DE RECURSOS
HUMANOS

UF *m* G