

PLANO ANUAL DE CAPACITAÇÃO

2019



RELATÓRIO FINAL

PRORH

**PRÓ-REITORIA
DE RECURSOS
HUMANOS**

UF *m* **G**


Reitora

Sandra Regina Goulart Almeida

Vice-Reitor

Alessandro Fernandes Moreira

Pró-Reitora de Recursos Humanos

Maria Márcia Magela Machado

Pró-Reitora Adjunta de Recursos Humanos

Leonor Gonçalves

Diretor do Departamento de Desenvolvimento de Recursos Humanos

Kildrei Alcantara Neri

Vice-Diretora do Departamento de Desenvolvimento de Recursos Humanos

Natália Fernandes Kelles

Diretora da Divisão de Desenvolvimento de Pessoal

Raquel Serafim

Equipe da Divisão de Desenvolvimento de Pessoal

Andreia Tonini – Assistente em Administração

Angela Maria Silva Apolinário – Assistente em Administração

Claudia Regina de Castro – Técnica em Assuntos Educacionais

Israel Bueno Simões – Administrador

Lais Silva Cisalpino – Pedagoga

Romário Francisco de Oliveira Teixeira – Assistente em Administração

Sabrina Fernandes Pereira Lopes – Pedagoga

Com a colaboração de

Érika Amélia Custódia – Administradora (Diretora da divisão em 2019)

Redação

Israel Bueno Simões – Administrador

Contato

(31) 3409-3243

ddp@drh.ufmg.br

A Pró-Reitoria de Recursos Humanos da UFMG tem a missão de estabelecer políticas de qualificação contínua de seus servidores, promovendo ações de Gestão de Pessoas voltadas à produção e disseminação do conhecimento. Desde a sua criação, a PRORH atua no sentido de consolidar práticas existentes na instituição e agregar novas experiências para a construção de uma política consistente de recursos humanos.

Nesse sentido, por meio da Divisão de Desenvolvimento de Pessoal (DDP), equipe que compõe o Departamento de Desenvolvimento de Recursos Humanos (DRH), a PRORH executou o **Plano Anual de Capacitação dos servidores da UFMG para o ano de 2019 (PAC)**. O plano contemplou eventos tanto na modalidade presencial quanto semipresencial e a distância, abrangendo, portanto, todas as unidades e órgãos da instituição.

Foram definidas 10 competências essenciais para o exercício, com ênfase na disseminação dos conhecimentos essenciais envolvidos na administração pública como leis e normas institucionais, além da promoção da saúde mental e qualidade das relações de trabalho. O PAC 2019 também buscou debater temas importantes para a gestão da universidade, como a gestão ambiental e a prevenção à judicialização.

Ao todo, foram 25 ações de capacitação executadas em 2019, sendo que 19 já estavam programadas no plano original e outras 06 ações foram incluídas no decorrer do exercício, principalmente a partir de demandas apresentadas pelas unidades/órgãos. Essas ações contemplaram 950 servidores e totalizaram 1371 capacitações realizadas no ano, considerando a participação de um mesmo servidor em mais de uma ação de capacitação.

O ano de 2019 foi de retomada e de aprendizado, mas a exitosa execução do Plano Anual de Capacitação já demonstra o esforço conjunto para o alcance dos objetivos institucionais por meio da qualificação contínua dos servidores, fortalecendo a UFMG como uma referência em gestão de pessoas entre as Instituições Federais de Educação Superior no Brasil.

O INÍCIO



No dia 12 de abril de 2019, foi apresentado à comunidade da UFMG o Plano Anual de Capacitação. O evento ocorreu no auditório A104 do Centro de Atividades Acadêmicas – CAD 2, com ampla participação de servidores docentes e técnico-administrativos em educação.

Em sua fala de abertura, o servidor Israel Simões, administrador vinculado à DDP, apresentou o conceito de Gestão por Competências, destacando sua aplicabilidade ao serviço público e a importância de se alinhar objetivos organizacionais e desempenho individual para que a instituição alcance os resultados esperados.

A exposição foi fundamentada, principalmente, pelo Decreto Nº 5.707/2006 e pelos documentos institucionais que norteiam a gestão universitária, como o Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI). Foram apresentadas as 10 competências e as 31 ações de capacitação planejadas para o exercício, com a possibilidade das unidades e órgãos também demandarem capacitações.

A Profa. Maria Márcia, Pró-Reitoria de Recursos Humanos da UFMG, ressaltou o ineditismo de um plano de capacitação apresentado nesses moldes, além de outras iniciativas da atual gestão no sentido de aproveitar a expertise dos próprios servidores da universidade para aperfeiçoar os processos de trabalho.

Por fim, a fala foi aberta aos servidores presentes, que puderam colocar suas dúvidas e sugestões. O Diretor do DRH, Kildrei Neri, ressaltou a importância de se definir a identidade dos setores de trabalho e de se formar uma rede de compartilhamento de conhecimentos e boas práticas entre as unidades e órgãos da UFMG, contemplando principalmente as áreas administrativas que são comuns.

OBJETIVO

Desenvolver competências para o trabalho por meio de ações de capacitação vinculadas ao planejamento institucional, possibilitando o aperfeiçoamento e compartilhamento dos saberes individuais e coletivos para a construção de valor institucional e social.

AS METAS

O PAC 2019 definiu 08 grandes metas que sintetizavam os resultados esperados. Trata-se de metas ousadas, que visavam estabelecer um patamar superior a ser perseguido, neste primeiro ano de sua reorganização.

As metas e seus respectivos resultados finais estão descritos abaixo:

META 1

Oferecer palestras e cursos introdutórios para 100% dos servidores TAE recém-admitidos, visando a participação de 80% dos convocados.

RESULTADO

Parcialmente cumprida. Foram oferecidos cursos e palestras introdutórios para 100% dos servidores recém-admitidos. A participação nas palestras introdutórias foi de 100% dos servidores e no Curso de Recepção de Servidores Recém-admitidos foi de 67,2%.

META 2

Instruir, no mínimo, 20 unidades acadêmicas na construção de um Curso de Recepção de Docentes Recém-Admitidos.

RESULTADO

Não cumprida. Em reunião com a CPPD, optou-se pelo foco na organização de uma palestra introdutória para os docentes, deixando a organização do curso para 2020.

META 3

Capacitar, no mínimo, 20 unidades ou órgãos especificamente na formação para atuação na Gestão de Pessoas.

RESULTADO

Não cumprida. Optou-se pela finalização da definição das referências de recursos humanos das unidades e órgãos para posterior capacitação.

META 4

Capacitar as chefias de setores administrativos, especificamente, na formação para a gestão e liderança, alcançando no mínimo 20 unidades ou órgãos.

RESULTADO

Não cumprida. Optou-se pela realização da capacitação em 2020.

META 5

Executar, no mínimo, 14 cursos de capacitação presenciais, 02 semipresenciais e 02 na modalidade de ensino a distância (EAD).

RESULTADO

Parcialmente cumprida. Foram 11 cursos presenciais, 03 semipresenciais e 02 cursos na modalidade EAD.

META 6

Realizar no mínimo 09 capacitações no formato "palestra", como uma ação de curta duração e voltada à ampla participação.

RESULTADO

Parcialmente cumprida. Foram realizadas 08 palestras pelo PAC 2019 com ampla participação e 02 palestras destinadas especificamente aos servidores da PRORH (01 para o DRH/DAP e outra apenas para o DRH), totalizando 10 palestras em 2019.

META 7

Realizar 01 Jornada de Apresentação do Conhecimento, como parte da Semana do Conhecimento 2019 da UFMG.

RESULTADO

Cumprida. A IX Jornada de Apresentação do Conhecimento da PRORH foi realizada no dia 16/10/2019.

META 8

Realizar 01 Workshop de Boas Práticas, como parte da Semana do Servidor 2019 da UFMG.

RESULTADO

Não cumprida. Optou-se pela reavaliação da necessidade do workshop, considerando iniciativas similares já existentes na instituição.

Nota-se, portanto, que apesar de ter alcançado um resultado expressivo, o Plano Anual de Capacitação 2019 definiu metas superdimensionadas, considerando o ano de retomada das ações e que demandou: a) a organização dos fluxos e processos de trabalho pela equipe executora; b) o estabelecimento da parceria com as unidades e órgãos naquelas ações que demandaram uma atuação conjunta; c) o ajuste entre as necessidades previstas e as reais demandas da comunidade universitária; e d) a prioridade sobre a instalação e treinamento dos servidores a respeito do Sistema Eletrônico de Informações (SEI).

Nesse contexto, os resultados alcançados foram considerados satisfatórios, e poderão subsidiar tanto a análise sobre a capacidade de execução dos setores envolvidos, para o ano de 2020, quanto as metas do novo plano de capacitação a ser adotado nesse exercício.

OS CURSOS

O Plano Anual de Capacitação 2019 previu 18 ações do tipo “curso”. Dessas, 11 foram executadas, enquanto outras 05 ações foram acrescentadas como demandas ao longo do ano, totalizando, portanto, 16 ações nesse formato de treinamento.

11 cursos ocorreram na modalidade presencial, enquanto 03 foram realizados de forma semipresencial e 02 cursos por meio da Educação à Distância (EAD).



Ações de capacitação são oportunidades de aprendizado e integração entre os servidores. À esquerda, turma do *Curso de Redação Oficial*; à direita, turma do curso *Elaboração de projetos de mestrado e doutorado*.

Fonte: DDP/DRH.

Ao todo, foram 1103 participações nos cursos de capacitação, sendo 1041 participações de servidores (considerando a participação de um mesmo servidor em mais de uma ação de capacitação) e outras 62 participações externas, entre terceirizados, estudantes e outras pessoas da comunidade universitária. Os cursos envolveram um total de 833 servidores.

Esses números superaram as expectativas da Divisão de Desenvolvimento de Pessoal. Considerando que a maior parte dos cursos foi realizada presencialmente, ter alcançado aproximadamente 11% de toda a força de trabalho da UFMG (incluindo servidores TAE e docentes), no primeiro ano de retomada do Plano Anual de Capacitação é um resultado que, apesar de não estar previsto nas metas estabelecidas, demonstra o sucesso do PAC 2019.

A seguir, estão listadas todas as ações do tipo “curso” realizadas em 2019:

RECEPÇÃO DE SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS RECÉM-ADMITIDOS	REDAÇÃO COM FOCO NA ELABORAÇÃO DE DOCUMENTOS OFICIAIS	PREVENÇÃO DE JUDICIALIZAÇÃO DE TEMAS ENVOLVENDO A PRORH	EXCEL COMO FERRAMENTA DE GESTÃO
SEI USAR	PRÁTICAS DE AUDIODESCRIBÇÃO NO CONTEXTO EDUCACIONAL	EDUCAÇÃO INCLUSIVA NO ENSINO SUPERIOR	ATENÇÃO PLENA: CURSO INTRODUTÓRIO ÀS PRÁTICAS DE MINDFULNESS
GESTÃO AMBIENTAL NA UFMG	PRIMEIROS SOCORROS E SEGURANÇA DO TRABALHO	CAPACITAÇÃO E ATUALIZAÇÃO DAS INSTRUÇÕES DE TRABALHO TÉCNICO DAS CLÍNICAS ODONTOLÓGICAS DA FAO	PRÁTICAS PEDAGÓGICAS: COMUNICAÇÃO EM PÚBLICO E USO DE RECURSOS
ELABORAÇÃO DE PROJETOS DE MESTRADO E DOUTORADO	INGLÊS NO TRABALHO: ATENDIMENTO A ESTRANGEIROS	GESTÃO AMBIENTAL NA UFMG (ICA)	INTRODUÇÃO À EDUCAÇÃO À DISTÂNCIA

■ Curso presencial ■ Curso semipresencial ■ Curso EAD

Veja, abaixo, algumas fotos dos cursos realizados em 2019:

PAC 2019: cursos realizados no 1º semestre de 2019



As primeiras duas fotos são do curso *Prevenção de judicialização de temas envolvendo a PRORH – análise de casos práticos e recorrentes à luz da legislação, doutrina e jurisprudência aplicáveis* (à esquerda) e do *Curso de recepção de servidores técnico-administrativos em educação recém-admitidos* (à direita); as fotos ao centro são do curso *Gestão Ambiental na UFMG* (à esquerda) e do curso *Excel como ferramenta de gestão* (à direita); por fim, as duas fotos logo acima são do curso *SEI USAR* e do *Seminário de Implantação do SEI*, ambos promovidos pela PRORH para capacitação dos servidores da UFMG no novo sistema de tramitação de processos.

PAC 2019: cursos realizados no 2º semestre de 2019



As primeiras duas fotos são do curso *Atenção Plena: curso introdutório às práticas de mindfulness* (à esquerda) e do curso *Práticas pedagógicas: comunicação em público e uso de recursos* (à direita); as fotos ao centro são do curso *Elaboração de Projetos de Mestrado e Doutorado*; por fim, as duas fotos logo acima são do curso *Inglês no Trabalho* (à esquerda) e do curso *Redação de Documentos oficiais* (à direita).

Os cursos do PAC 2019 foram divulgados por meio de banners criados pela DDP.

Veja alguns exemplos:

A PRORH convida todos os servidores para participarem do

Seminário de Implantação do sei!

Público-alvo: servidores da UFMG

25 de junho • Auditório da Reitoria • 09:00h

O seminário será transmitido pelo YouTube. Aceso: <https://bit.ly/2NkN3P9>

Realização:

PRORH
PRÓ-REITORIA
DE RECURSOS
HUMANOS

DTI
DIRETORIA DE
TECNOLOGIA
DA INFORMAÇÃO

UFMG

"As pequenas coisas?
Os pequenos momentos?
Eles não são pequenos." Jon Kabat-Zinn

ATENÇÃO PLENA

CURSO INTRODUTÓRIO ÀS PRÁTICAS DE MINDFULNESS

Uma parceria com o **numi** NÚCLEO DE MINDFULNESS

Turma 1: 06/Ago a 01/Out
Turma 2: 08/Out a 10/Dez

Encontros às terças-feiras,
na sala 103 do DRH

14h – 16h

Inscrições no link do e-mail
CONTATO: 3409-3246 | pac@drh.ufmg.br

Realização:
PRORH
PRÓ-REITORIA
DE RECURSOS
HUMANOS

DRH
DEPARTAMENTO DE DESENVOLVIMENTO
DE RECURSOS HUMANOS

DDP
DIVISÃO DE DESENVOLVIMENTO
DE PESSOAL

PRÁTICAS PEDAGÓGICAS:

comunicação em público
e uso de recursos

PERÍODO	VAGAS	CARGA HORÁRIA	MODALIDADE
24/set a 29/out	25 (turma única)	25 horas	Semipresencial

ENCONTROS ÀS TERÇAS-FEIRAS, NA SALA 103 DO DRH

Inscrições no site da PRORH: www.ufmg.br/prorh
CONTATO: pac@drh.ufmg.br

Realização:

PLANO ANUAL DE CAPACITAÇÃO 2019

PRORH
PRÓ-REITORIA DE RECURSOS HUMANOS

DRH
DEPARTAMENTO DE DESENVOLVIMENTO DE RECURSOS HUMANOS

DDP
DIVISÃO DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAL

A PRORH APRESENTA:

REDAÇÃO de documentos oficiais*

INSCREVA-SE

Período: 30/10 a 25/11
Horário: 13h – 17h
Vagas: 30
Carga horária: 20h
Presencial

Realização:

PLANO ANUAL DE CAPACITAÇÃO 2019

DRH
DEPARTAMENTO DE DESENVOLVIMENTO DE RECURSOS HUMANOS

PRORH
PRÓ-REITORIA DE RECURSOS HUMANOS

DDP
DIVISÃO DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAL

* Disponibilizado exclusivamente aos servidores da Pró-Reitoria de Administração da UFMG

Fonte: DDP/DRH.

O quadro a seguir demonstra como foi o engajamento dos servidores nos cursos promovidos em 2019, considerando os participantes certificados, os que não concluíram o curso ou aqueles que foram reprovados:

Quadro 1 – Participação dos alunos inscritos nos cursos do PAC 2019

AÇÃO	Participantes certificados (servidores)	Outros participantes	Desistência (anterior ao início)	Abandono (durante o curso)	Reprovado
Atenção Plena: Curso Introdutório às Práticas de Mindfulness	29		3	8	
Capacitação e Atualização das Instruções de Trabalho Técnico das Clínicas Odontológicas da Faculdade de Odontologia da UFMG	25				
Elaboração de Projetos de Mestrado e Doutorado	54		6	43	
Excel Como Ferramenta de Gestão	66		11	3	
Gestão Ambiental na UFMG	43		25	6	
Inglês no Trabalho	47		19	36	
Introdução à Educação à Distância	113	1	3	32	1
Práticas de Audiodescrição no Contexto Educacional	18	6	3	0	
Práticas Pedagógicas: Comunicação em Público e uso de Recursos	15		7	6	
Prevenção de Judicialização Envolvendo Temas da PRORH	33		1	4	
Primeiros Socorros e Segurança no Trabalho	68	36			
Recepção de Servidores TAES Recém-Admitidos	158		17	1	
Redação de Documentos Oficiais	21	2	5	6	
SEI USAR	304	8			
Educação Inclusiva no Ensino Superior	47				
TOTAL	1041	53	100	145	1
%	77,7%	4,0%	7,5%	10,8%	0,1%

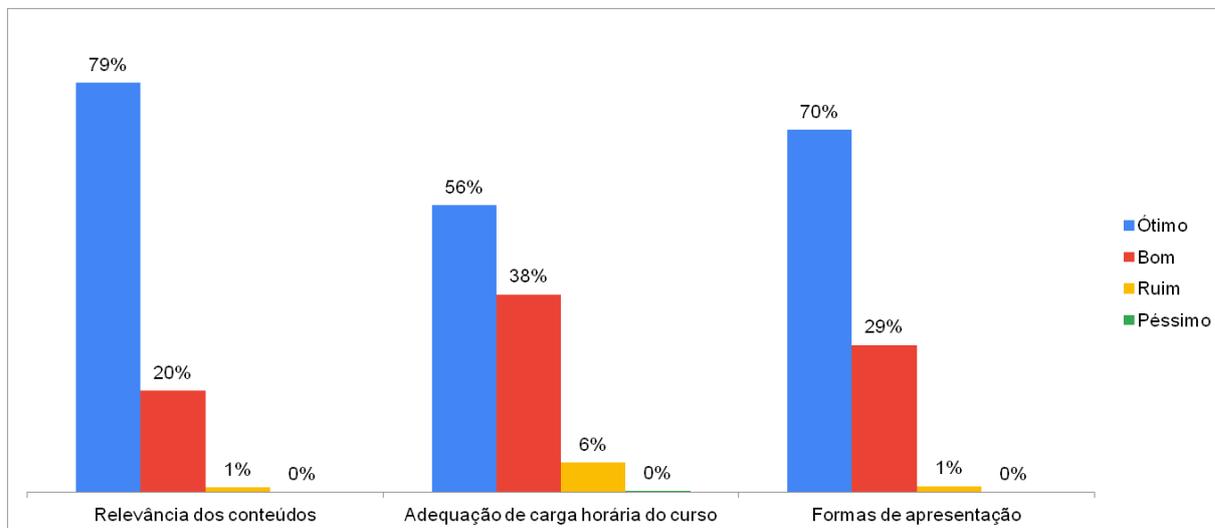
Fonte: DDP/DRH.

Nota-se que a participação dos servidores nos cursos de capacitação foi ampla e com baixo índice de evasão. Foram 77,7% dos participantes certificados e apenas 01 servidor reprovado, considerando aquelas ações cuja certificação dependia de aprovação em algum tipo de avaliação. Em relação à categoria “Outros participantes”, trata-se de terceirizados, alunos da UFMG e outros membros da comunidade universitária que eventualmente frequentaram os cursos.

Em sua maioria, os cursos realizados pela DDP foram avaliados pelos participantes, com exceção daqueles cuja execução ficou a cargo da unidade/órgão. O formulário, criado na ferramenta Google formulários, foi enviado pela DDP a todos os participantes dos cursos. No geral, a avaliação foi respondida por 78% dos participantes certificados em todas as ações de capacitação do tipo “curso”.

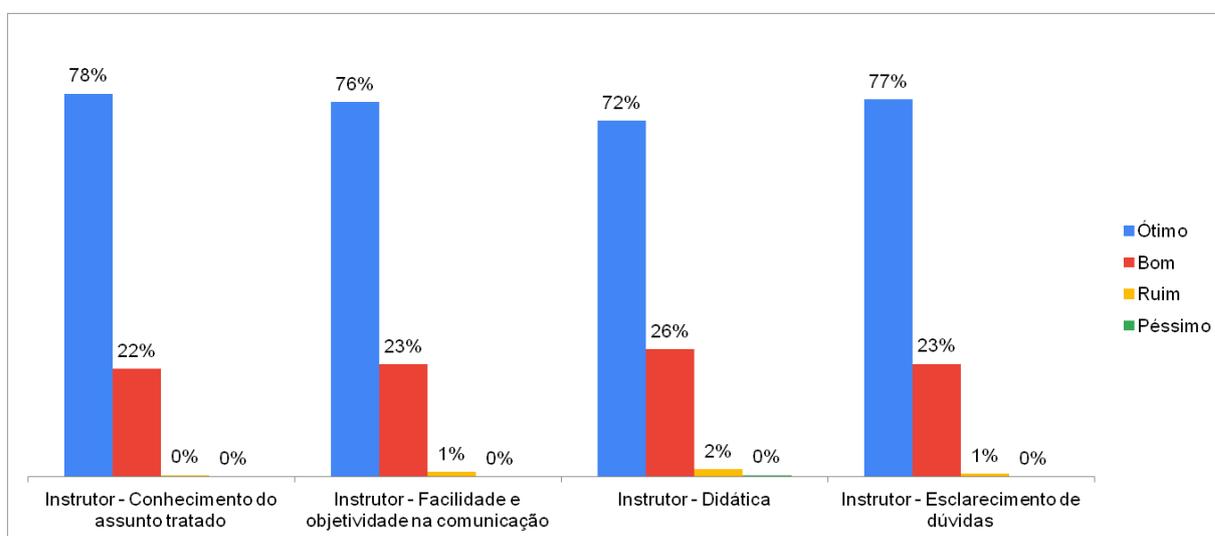
Assim, a DDP consolidou esses resultados, que estão expressos nos gráficos apresentados nas próximas páginas.

Gráfico 1 – Avaliação geral dos cursos de capacitação em relação à adequação pedagógica



Fonte: DDP/DRH.

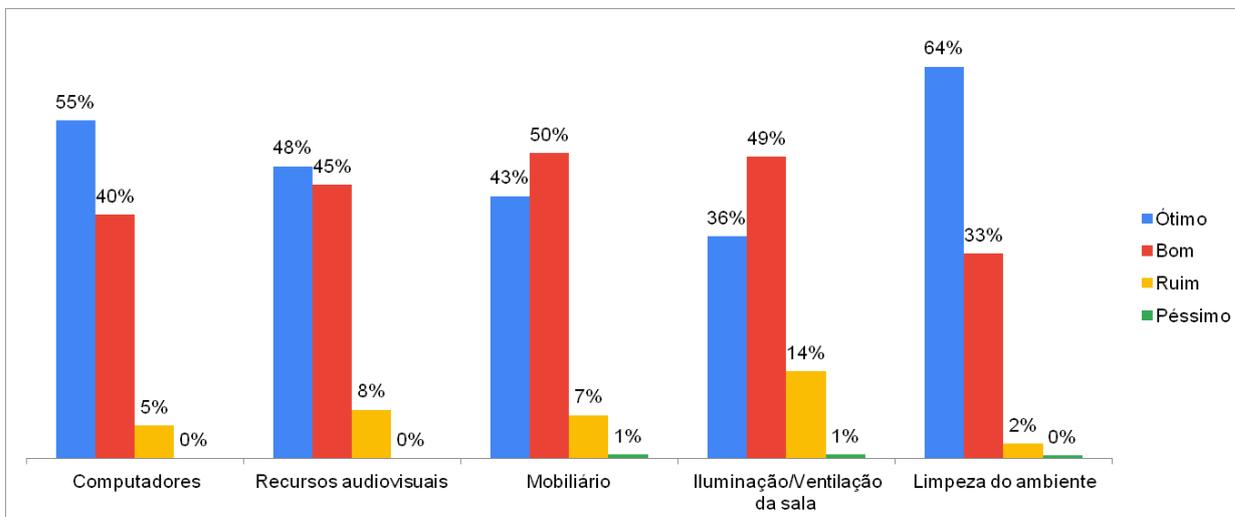
Gráfico 2 – Avaliação geral dos cursos de capacitação em relação à qualificação dos instrutores



Fonte: DDP/DRH.

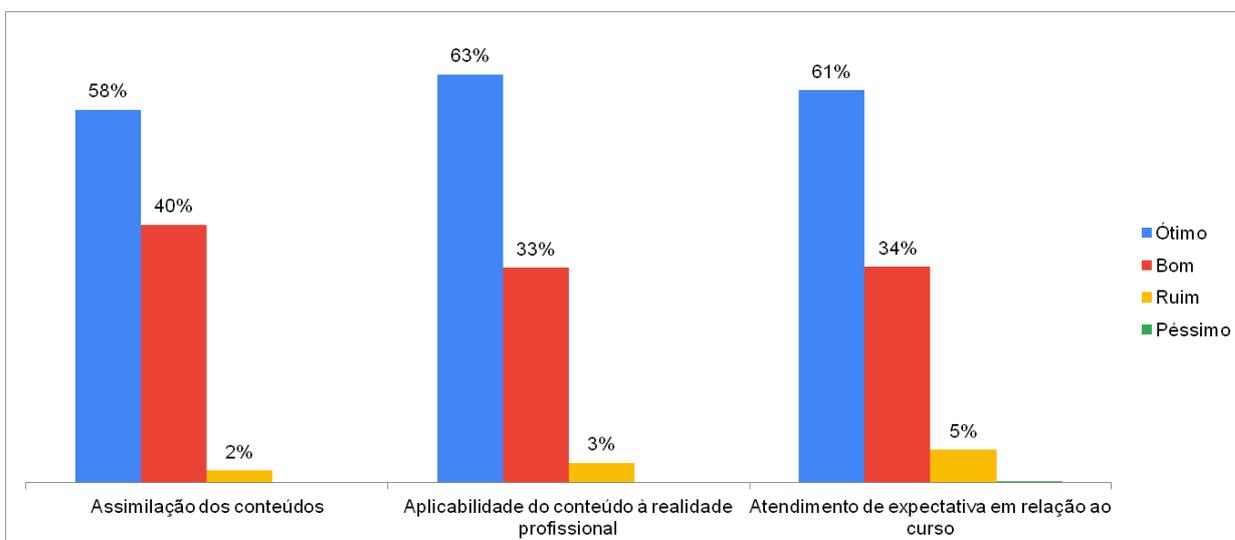
Percebe-se que, tanto em relação às propostas pedagógicas quanto aos instrutores, a avaliação geral dos participantes foi bastante positiva. Alguma atenção deverá ser dada à adequação da carga horária, porém, considerando que o PAC 2019 marcou uma retomada das ações de capacitação organizadas pela PRORH e que boa parte dos cursos foi oferecida para os servidores da UFMG de forma inédita, esse resultado não causa estranhamento.

Gráfico 3 - Avaliação geral dos cursos de capacitação em relação à infraestrutura



Fonte: DDP/DRH.

Gráfico 4 - Avaliação geral dos cursos de capacitação em relação ao conteúdo



Fonte: DDP/DRH.

Os gráficos acima mostram que o ponto crítico, na visão dos participantes, é a infraestrutura oferecida nos cursos. Ainda que a avaliação geral esteja majoritariamente entre “Ótimo” e “Bom” nessa categoria, especialmente a iluminação/ventilação da sala de treinamento é um item que deverá ser avaliado em 2020. Em relação ao conteúdo dos cursos, os participantes, em geral, consideraram-nos assimiláveis e aplicáveis ao trabalho, e 95% dos participantes avaliou como “Bom” ou “Ótimo” o atendimento às expectativas sobre o curso.

O CICLO DE PALESTRAS

O Plano Anual de Capacitação 2019 previu a realização do “Ciclo de Palestras sobre Temas Contemporâneos para o Mundo do Trabalho”. Foram 10 palestras previstas, das quais 08 foram realizadas. Algumas sofreram alterações em seu título e no próprio conteúdo, considerando as demandas que surgiram ao longo do ano e a disponibilidade de instrutores.

As palestras realizadas foram:

AUTOCONHECIMENTO NA PRÁTICA PROFISSIONAL: COMO MELHORAR SUAS ESCOLHAS E INTERAÇÕES	COMUNICAÇÃO NÃO-VIOLENTA	CONSCIÊNCIA AMBIENTAL E COMPORTAMENTO SUSTENTÁVEL NA UFMG	CONVIVÊNCIA INTERGERACIONAL NO TRABALHO: AS GERAÇÕES X, Y, Z E ALPHA
ENTENDENDO O PROCESSO DISCIPLINAR	EDUCAÇÃO FINANCEIRA	GESTÃO DO CONHECIMENTO	RELAÇÕES RACIAIS E TRABALHO NA UFMG: ROMPENDO SILÊNCIO

A maior parte das palestras foi transmitida pelo *YouTube*, através do canal da Coordenadoria de Assuntos Comunitários – CAC, responsável pela gestão dos auditórios da UFMG. Desse modo, as palestras puderam ser acompanhadas por todas as unidades da UFMG e ficam disponíveis após o evento no mesmo canal.

Além das acima citadas, foi realizada a palestra *Comunicação Não Violenta: a autoempatia*, especificamente para os servidores do DRH que contou com 38 participantes; o *Seminário SEI*, que antecedeu o curso SEI Usar; e o próprio evento de divulgação do PAC 2019, organizado pela DDP e aberto à comunidade. Esses dois últimos somam 1156 visualizações no *YouTube* até o fechamento deste relatório.

Veja, abaixo, algumas fotos das palestras promovidas pelo PAC 2019:

PAC 2019: palestras realizadas



As fotos acima ilustram parte das palestras promovidas, em 2019, para a comunidade universitária em geral. As primeiras duas fotos são da palestra *Autoconhecimento na prática funcional: como melhorar suas escolhas e interações* (à esquerda) e da palestra *Relações Raciais e Trabalho na UFMG: Rompendo Silêncio* (à direita); as fotos ao centro são da palestra *Comunicação Não Violenta* (à esquerda) e da palestra *Gestão do conhecimento* (à direita); por fim, as duas fotos logo acima são da palestra *Convivência Intergeracional no Trabalho: as Gerações X, Y, Z e Alpha* (à esquerda) e da palestra *Educação Financeira* (à direita).

As palestras do PAC 2019 também foram divulgadas por meio de banners criados pela DDP. Veja abaixo alguns exemplos:

Ciclo de Palestras 2019

Consciência ambiental e comportamento sustentável na UFMG

04 de Junho
Auditório B106 do CAD 3 – 09:00h
Fernanda Louro - Especialista em Gestão Ambiental
Elizângela Marçal - Coordenadora do Programa PRECEND/UFMG



Não será necessária inscrição prévia. Participe!

Público-alvo: servidores da UFMG
Vagas limitadas ao nº de lugares do auditório (150)

Certificados serão emitidos quando o servidor somar 20h de palestras do Ciclo.

Mais informações:
3409-3247
ddp@drh.ufmg.br

Realização: DDP DIVISÃO DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAL
PRORH PRO-REITORIA DE RECURSOS HUMANOS
PLANO ANUAL DE CAPACITAÇÃO 2019
DRH DEPARTAMENTO DE DESENVOLVIMENTO DE RECURSOS HUMANOS

Ciclo de Palestras 2019

CONVIVÊNCIA INTERGERACIONAL NO TRABALHO: as gerações x, y, z e alpha

07 de Novembro
Auditório A104 do CAD 2 – 09h
Delba Teixeira Rodrigues Barros
Doutora em Psicologia



Certificados serão emitidos quando o servidor somar 20h de palestras do Ciclo.

Público-alvo: servidores da UFMG • Vagas limitadas ao nº de lugares do auditório (290) • Não será necessária inscrição prévia. Participe!

A palestra será transmitida pelo YouTube. Acesse: <https://bit.ly/2NkN3P9>

Mais informações:
3409-3246
pac@drh.ufmg.br

Realização: DDP DIVISÃO DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAL
PRORH PRO-REITORIA DE RECURSOS HUMANOS
PLANO ANUAL DE CAPACITAÇÃO 2019
DRH DEPARTAMENTO DE DESENVOLVIMENTO DE RECURSOS HUMANOS

Ciclo de Palestras 2019

Gestão do CONHECIMENTO

11 de Novembro
Auditório A104 do CAD 2 – 14h
Mônica Erichsen Nassif
Doutora em Ciência da Informação

EMENTA

- Conceitos da GC
- Motivações para a implantação de GC nas organizações
- Práticas organizacionais de GC
- Abordagens contemporâneas em GC
- Aplicações da GC



Certificados serão emitidos quando o servidor somar 20h de palestras do Ciclo.

Público-alvo: servidores da UFMG • Vagas limitadas ao nº de lugares do auditório (290) • Não será necessária inscrição prévia. Participe!

A palestra será transmitida pelo YouTube. Acesse: <https://bit.ly/2NkN3P9>

Mais informações:
3409-4489
pac@drh.ufmg.br

Realização: DDP DIVISÃO DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAL
PRORH PRO-REITORIA DE RECURSOS HUMANOS
PLANO ANUAL DE CAPACITAÇÃO 2019
DRH DEPARTAMENTO DE DESENVOLVIMENTO DE RECURSOS HUMANOS

Ciclo de Palestras 2019

EDUCAÇÃO FINANCEIRA

11 de Dezembro
Auditório A104 do CAD 2 – 09h
Rodrigo Fabiano de Almeida
Analista do Banco Central do Brasil e Instrutor de Educação Financeira

EMENTA

- Dinheiro x Projetos
- Consumo consciente
- Crédito e endividamento
- Poupança e Investimentos
- Planejamento x Orçamento



Certificados serão emitidos quando o servidor somar 20h de palestras do Ciclo.

Público-alvo: servidores da UFMG • Vagas limitadas ao nº de lugares do auditório (290) • Não será necessária inscrição prévia. Participe!

A palestra será transmitida pelo YouTube. Acesse: <https://bit.ly/2NkN3P9>

Mais informações:
3409-4489
pac@drh.ufmg.br

Realização: DDP DIVISÃO DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAL
PRORH PRO-REITORIA DE RECURSOS HUMANOS
PLANO ANUAL DE CAPACITAÇÃO 2019
DRH DEPARTAMENTO DE DESENVOLVIMENTO DE RECURSOS HUMANOS

Fonte: DDP/DRH.

O quadro abaixo mostra o público participante (presencial e online) em cada palestra e o número de visualizações das palestras até o fechamento desse relatório.

Quadro 2 – Participação dos servidores nas palestras do PAC 2019

AÇÃO	Participantes certificados (servidores)	Outros participantes	Visualizações no YouTube (até 11/02/2020)
Auto-conhecimento na prática profissional: como melhorar suas escolhas e interações	68	1	794
Comunicação Não-Violenta	55	9	401
Consciência ambiental e comportamento sustentável na UFMG	15	1	-
Convivência intergeracional no trabalho: as gerações x, y, z e alpha	15		188
Educação Financeira	77	14	588
Entendendo o processo do disciplinar	18	2	172
Gestão do conhecimento	16	1	153
Relações raciais e trabalho na UFMG: rompendo o silêncio	28	1	80
TOTAL	292	29	2376

Fonte: DDP/DRH.

Considerando a relevância dos temas e a qualificação dos palestrantes convidados, é preciso repensar o modelo de ciclo de palestras para 2020, pois o público foi abaixo do esperado pela DDP.

Nota-se que, apesar da presença de poucas pessoas nos dias de palestra, as mesmas possuem uma repercussão grande quando registradas para visualização posterior na internet, sendo esta uma ferramenta importante para a disseminação do conhecimento compartilhado nessas ações.

A SEMANA DO CONHECIMENTO

No dia 16 de outubro de 2019, a PRORH, por meio da DDP, promoveu a IX Jornada de Apresentação do Conhecimento, que contou com a participação de 21 servidores, entre os quais 09 premiados com a placa de destaque do evento.

As bancas examinadoras foram compostas pelos servidores Marcos Paulo de Oliveira Corrêa (DRH) e Paula Francioli de Souza (PROGRAD) na modalidade Apresentação Oral, e Katia Lucia Pacheco (BU) e Leonor Gonçalves (PRORH) na modalidade Banner.

A Jornada é uma oportunidade dos servidores técnico-administrativos em educação compartilharem trabalhos científicos e pesquisas acadêmicas de sua autoria. Apesar da ampla divulgação, o evento praticamente não contou com a participação de público espectador, um aspecto que poderá ser revisto para os próximos anos.

Veja, no quadro abaixo, quem foram os premiados:

Quadro 3 – Destaques da IX Jornada de Apresentação do Conhecimento da PRORH

NOME	CARGO	UNID	MODALIDADE	TÍTULO
Eliane Pawlowski Araujo	ASSISTENTE EM ADMINISTRAÇÃO	BIU	Apresentação Oral: Doutorado	Gestores e processos decisórios estratégicos: dimensão simbólica do uso da informação para a tomada de decisão.
Geraldo Majela Garcia Primo	MÉDICO-AREA	HCL	Apresentação Oral: Doutorado	Mudanças estruturais, condições de trabalho e riscos psicossociais em um hospital público universitário.
Israel Bueno Simões	ADMINISTRADOR	DRH	Apresentação Oral: Especialização	Circuito dos cristais: a estratégia de sobrevivência do grupo Tecplaner.
Israel Bueno Simões	ADMINISTRADOR	DRH	Apresentação Oral: Mestrado	Gestão Estratégica de Pessoas: uma abordagem contingencial baseada na eficácia da estrutura organizacional.
Fernanda Costa Silva	SECRETÁRIO EXECUTIVO	ENF	Apresentação Oral: Mestrado	UPCYCLING: modismo, estratégia de rentabilidade ou preocupação ética empresarial?
Maria Fernanda Cunha Silva	TÉCNICO EM CONTABILIDADE	DAP	Apresentação Oral: Graduação	A transparência na contabilidade pública e a importância do controle social: um estudo de caso no observatório social de Santo Antônio de Jesus.
Edilaine Aparecida de Souza	ASSISTENTE EM ADMINISTRAÇÃO	IGC	Apresentação Oral: Graduação	Nesta terra morta, a morte que lhes cabe: problematização acerca do estudo de cemitérios rurais de escravizados no Brasil.
Janaina de Paula e Silva	TÉCNICO DE LABORATÓRIO ÁREA	ICX	Apresentação Oral: Mestrado	1000 futuros cientistas”: sustentabilidade no uso dos laboratórios de ensino do departamento de química.
Thales do Valle Moreira	TÉCNICO EM QUÍMICA	ICX	Apresentação Oral: Mestrado	1000 futuros cientistas”: sustentabilidade no uso dos laboratórios de ensino do departamento de química.
Patricia Ferreira da Silva	ASSISTENTE EM ADMINISTRAÇÃO	DAC	Apresentação Oral: Mestrado	Afastamentos do trabalho por transtornos mentais e comportamentais entre servidores públicos federais.

Fonte: DDP/DRH.

Veja abaixo algumas fotos dos premiados no evento:



Fotos dos premiados na IX Jornada de Apresentação do Conhecimento da PRORH, voltada à produção científica dos servidores técnico-administrativos em educação; e, mais abaixo, imagem do auditório da Reitoria, no evento de encerramento e premiação, prestigiado com grande público.

OUTROS NÚMEROS

A partir do número SIAPE dos participantes das ações de capacitação realizadas, foi possível extrair alguns indicadores que mostram o perfil dos servidores mais assíduos no PAC 2019.

Primeiramente, em relação ao nível de escolaridade dos servidores participantes, o quadro abaixo mostra que, em geral, aqueles que mais intensamente buscaram as ações de capacitação são os que já possuem qualificação formal mais alta.

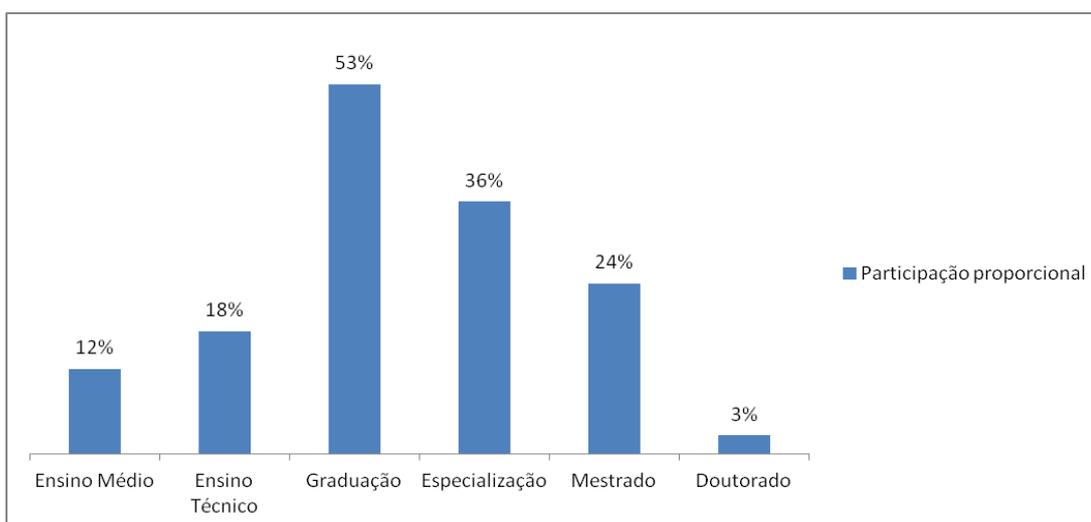
Quadro 3 – Distribuição ponderada dos participantes do PAC 2019 por nível de escolaridade

Nível	Nº PAC 2019	Nº Total UFMG	Participação proporcional
Ensino Médio	106	871	12%
Ensino Técnico	10	57	18%
Graduação	352	663	53%
Especialização	484	1336	36%
Mestrado	193	789	24%
Doutorado	82	3127	3%

Fonte: DDP/DRH, com dados da fita espelho de Jan/2020.

Os mesmos dados podem ser visualizados no gráfico abaixo:

Gráfico 5 – Distribuição dos participantes do PAC 2019 por nível de escolaridade



Fonte: DDP/DRH.

O gráfico acima mostra que, proporcionalmente, os servidores com graduação e especialização são os mais ativos na participação em ações de capacitação, e em terceiro lugar, aqueles com mestrado. O percentual foi calculado pela fração entre o número de servidores do nível de escolaridade formal participantes do PAC 2019 e o número total de servidores da UFMG nesse mesmo nível. Trata-se, portanto, de uma média ponderada.

Em relação ao nível do cargo, percebe-se que os servidores ocupantes dos cargos de nível D são os mais ativos em participar das ações de capacitação do PAC 2019. Veja a tabela abaixo:

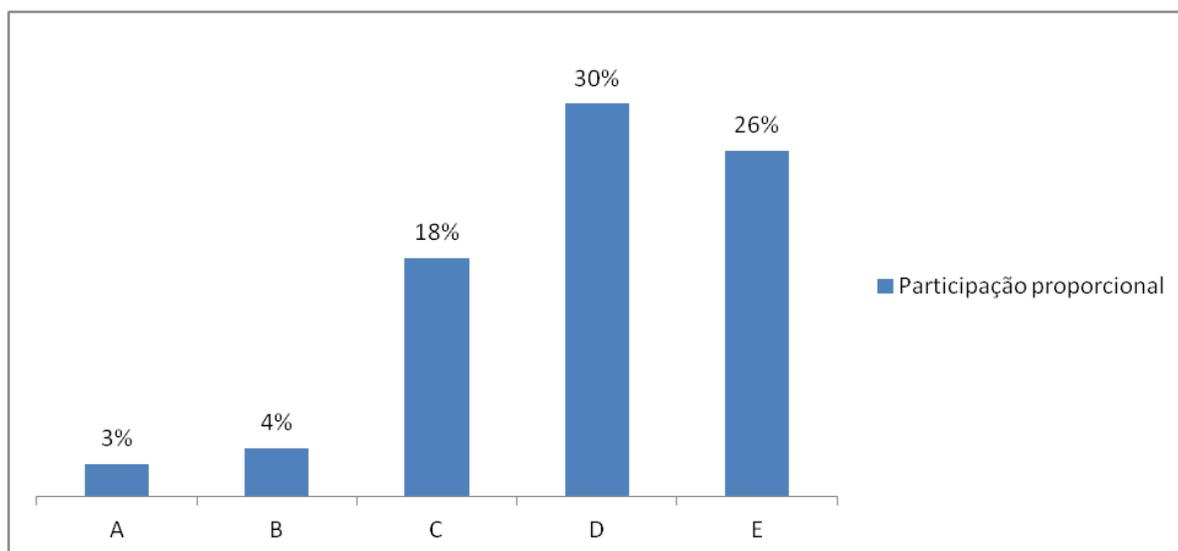
Quadro 4 – Distribuição dos participantes do PAC 2019 por nível do cargo

Nível	Nº PAC 2019	Nº Total UFMG	Participação proporcional
A	1	40	3%
B	5	135	4%
C	131	717	18%
D	727	2418	30%
E	300	1133	26%

Fonte: DDP/DRH, com dados da fita espelho de Jan/2020.

Os mesmos dados podem ser visualizados no gráfico abaixo:

Gráfico 6 – Distribuição dos participantes do PAC 2019 por nível do cargo



Fonte: DDP/DRH.

Em relação ao cargo, os dados registrados mostram que os ocupantes do cargo Assistente em Administração foram o maior número de participantes no PAC 2019.

Quadro 5 – Distribuição dos participantes do PAC 2019 por cargo: mais frequentes

Nível	Nº PAC 2019	Nº Total UFMG	Particip. prop.
ASSISTENTE EM ADMINISTRACAO	483	1078	45%
AUX EM ADMINISTRACAO	96	283	34%
TECNICO DE LABORATORIO AREA	88	302	29%
PROFESSOR DO MAGISTERIO SUPERIOR	62	3032	2%
ADMINISTRADOR	53	74	72%
PSICOLOGO-AREA	34	35	97%
TECNICO EM ASSUNTOS EDUCACIONAIS	29	54	54%
PEDAGOGO-AREA	27	17	159%
TECNICO EM CONTABILIDADE	26	69	38%
BIBLIOTECARIO-DOCUMENTALISTA	26	144	18%

Fonte: DDP/DRH, com dados da fita espelho de Jan/2020.

Se for considerada, no entanto, a média ponderada em relação ao nº total de servidores da UFMG, outros cargos se destacam em relação a sua participação:

Quadro 6 – Distribuição ponderada dos participantes do PAC 2019 por cargo: mais frequentes

Nível	Nº PAC 2019	Nº Total UFMG	Particip. prop.
TECNICO EM HERBARIO	3	1	300%
TECNICO EM ALIMENTOS E LATICINIOS	7	4	175%
PEDAGOGO-AREA	27	17	159%
TECNICO EM AUDIOVISUAL	20	15	133%
TECNICO EM ARQUIVO	2	2	100%
MARCENEIRO	1	1	100%
TECNICO EM ELETROMECHANICA	1	1	100%
TECNICO EM TELEFONIA	1	1	100%
PSICOLOGO-AREA	34	35	97%
ADMINISTRADOR	53	74	72%

Fonte: DDP/DRH, com dados da fita espelho de Jan/2020.

O quadro acima mostra que, proporcionalmente ao total de servidores da UFMG, cargos como os de Técnico em Herbário, Técnico em Alimentos e Laticínios, Pedagogo, Técnico em Audiovisual, Psicólogo e Administrador tiveram ampla participação nas ações do PAC 2019.

É importante analisar também aqueles cargos que tiveram menor participação nas ações de capacitação. Nesse sentido, veja o quadro abaixo:

Quadro 7 – Distribuição ponderada dos participantes do PAC 2019 por cargo: menos frequentes

Nível	Nº PAC 2019	Nº Total UFMG	Particip. prop.
AUXILIAR DE AGROPECUARIA	1	21	5%
TECNICO EM FARMACIA	1	22	5%
ENFERMEIRO-AREA	5	134	4%
OPERADOR DE MAQ DE LAVANDERIA	1	28	4%
TECNICO EM ENFERMAGEM	14	458	3%
PORTEIRO	1	37	3%
PROFESSOR ENS BASICO TECN TECNOLOGICO	3	119	3%
PROFESSOR DO MAGISTERIO SUPERIOR	62	3032	2%
MEDICO-AREA	4	209	2%
PROFESSOR MAGISTERIO SUPERIOR-SUBSTITUTO	1	127	1%

Fonte: DDP/DRH, com dados da fita espelho de Jan/2020.

Analisando o quadro acima, é possível perceber a pouca participação de docentes e profissionais da área da saúde nas ações de capacitação promovidas pelo PAC 2019.

É possível perceber que os participantes mais ativos nas ações, em 2019, foram os servidores de cargos ligados às áreas de humanas, provavelmente como um reflexo dos cursos e palestras propostos, enquanto os mesmos não atraíram servidores com outras atuações. Além disso, a maior parte dos cursos presenciais foi realizada no Campus Pampulha.

Assim, é importante que os novos planos de capacitação diversifiquem as áreas de conhecimento abordadas e os locais de realização das ações de capacitação.

A partir do quadro abaixo, também é possível analisar como foi a participação por unidade:

Quadro 8 – Distribuição dos participantes do PAC 2019 por unidade: mais frequentes

Unidade	Nº PAC 2019	Nº Total UFMG	Particip. Prop.
DRH	148	54	274%
ICB	104	468	22%
DAP	70	80	88%
VET	55	250	22%
MED	52	512	10%
ICX	46	507	9%
FAO	38	242	16%
HCL	35	1254	3%
ENG	33	470	7%
FAR	32	167	19%

Fonte: DDP/DRH, com dados da fita espelho de Jan/2020.

O quadro acima mostra que a maior parte das participações nas ações do PAC 2019 foi de servidores do Departamento de Desenvolvimento de Recursos Humanos (DRH), seguido pelo Instituto de Ciências Biológicas (ICB) e o Departamento de Administração de Pessoal (DAP).

Mais uma vez, é importante reclassificar o quadro considerando a participação proporcionalmente ao total de servidores da unidade/órgão. Veja o quadro abaixo:

Quadro 9 – Distribuição ponderada dos participantes do PAC 2019 por unidade: mais frequentes

Unidade	Nº PAC 2019	Nº Total UFMG	Particip. Prop.
DRH	148	54	274%
COP	2	1	200%
CPD	6	6	100%
EBP	1	1	100%
AUD	9	10	90%
DAP	70	80	88%
EAD	19	22	86%
DOB	5	6	83%
NAI	16	20	80%
PRH	15	19	79%

Fonte: DDP/DRH, com dados da fita espelho de Jan/2020.

Quando se considera a participação proporcional por unidade/órgão, percebemos que além do DRH, destacam-se a Diretoria de Cooperação Institucional (COP), a Comissão Permanente de Pessoal Docente (CPD), a Escola Básica e Profissional (EBP) entre outros.

Por fim, é possível analisar a participação dos servidores por tempo de instituição. Veja o quadro abaixo:

Quadro 10 – Distribuição ponderada dos participantes do PAC 2019 por tempo de serviço

Período	Nº PAC 2019	Nº Total UFMG	Particip. Prop.
2013 - 2019	856	2799	31%
2003 - 2012	236	2373	10%
1991 - 2002	116	1674	7%
1978 - 1990	19	484	4%

Fonte: DDP/DRH, com dados da fita espelho de Jan/2020.

Para facilitar a análise, os servidores foram agrupados por faixas de período de tempo, considerando o intervalo de 07 anos para os períodos mais recentes e 10 anos para os períodos anteriores. Assim, percebe-se que quanto mais recente a chegada do servidor na instituição, maior tende a ser sua participação nas ações de capacitação.

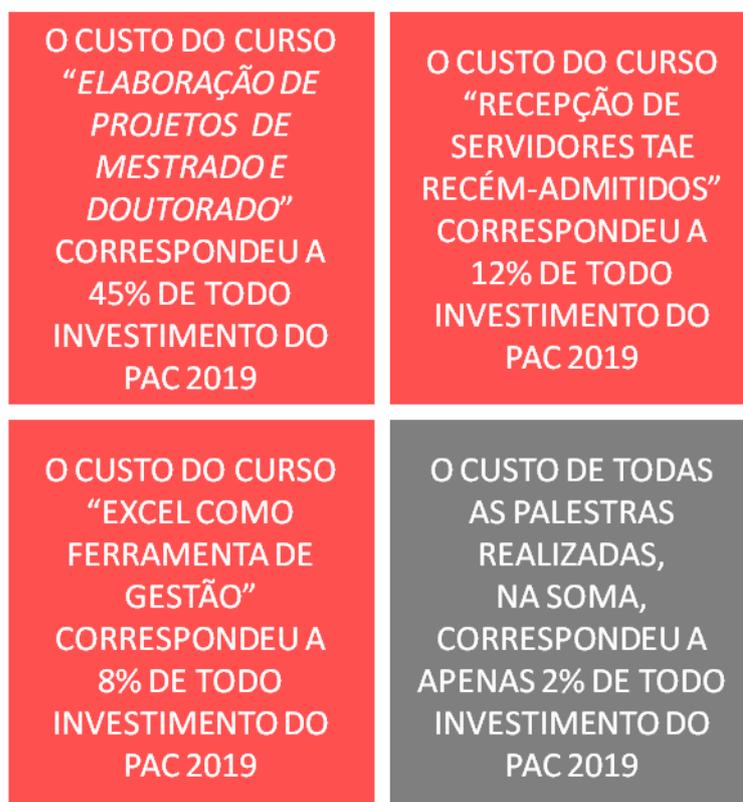
Nesse sentido, os planos de capacitação posteriores poderão considerar estratégias para atingir servidores mais antigos, considerando que são esses os colaboradores que, predominantemente, treinam os servidores recém-chegados, assumem cargos de chefia, entre outros papéis importantes que exercem na gestão e compartilhamento do conhecimento.

O ORÇAMENTO

O orçamento previsto para o Plano Anual de Capacitação 2019, pela PRORH, foi de R\$ 229.436,67. Desses, foram executados R\$ 119.167,31, correspondendo a 51,93% do valor planejado. A economia de quase metade do investimento previsto justifica-se pelo contingenciamento de recursos que afetou a universidade no ano de 2019. Mais especificamente, os cortes principais se deram nas seguintes ações:

- **Curso de Elaboração de Projetos de Mestrado e Doutorado:** a oferta inicial seria de 200 vagas, mas optou-se, posteriormente, pela oferta de 100 vagas, reduzindo pela metade o investimento na ação, a mais onerosa do PAC 2019;
- **Curso de Formação para Servidores que Atuam nas Seções de Pessoal:** previa um investimento de R\$ 48.775,65, mas não foi executado em 2019.

Veja abaixo alguns pontos de destaque:



AS PERSPECTIVAS

O ano de 2020 será de mudanças e desafios, considerando a nova legislação a respeito da capacitação do servidor público federal e seu desenvolvimento na carreira (Decreto nº 9.991/19). O PAC 2019 já previa boa parte das atualizações, implementando a Gestão por Competências e vinculando a capacitação às diretrizes institucionais.

A experiência do ano de 2019 mostrou que os servidores demandam o apoio das áreas de recursos humanos tanto para o seu desenvolvimento individual quanto para melhor adequação entre pessoas, processos de trabalho e a legislação envolvida na atuação da universidade pública. O processo de capacitação contínuo é inerente à administração pública.

A Divisão de Desenvolvimento de Pessoal soube propor conteúdos que iam ao encontro das necessidades da comunidade universitária. Foram poucas as demandas de capacitação surgidas ao longo do ano e a avaliação das ações realizadas, na média geral, foi extremamente positiva.

A experiência do PAC 2019 mostrou que conteúdos menos instrumentais e mais voltados ao desenvolvimento humano, como Autoconhecimento, Educação Financeira e *Mindfulness* são os mais procurados pelos servidores. Em tempos de crise e instabilidade, é compreensível que esses temas estejam em alta.

Foi de grande valia, também, a realização da nova edição do Curso de Elaboração de Projetos de Mestrado e Doutorado, como uma iniciativa de estímulo ao servidor para buscar o crescimento na escolaridade formal, que impacta diretamente em seu rendimento.

A capacitação de chefias é um objetivo a ser perseguido nos próximos anos. Além disso, é preciso intensificar as ações voltadas aos servidores recém-admitidos, prevenindo dificuldades de adaptação ou erros cometidos por falta de orientação.

PLANO ANUAL
DE CAPACITAÇÃO

2019



PRORH

**PRÓ-REITORIA
DE RECURSOS
HUMANOS**

UF *m* **G**
