

# PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAL

# 2020



**PRORH**  
  
**PRÓ-REITORIA  
DE RECURSOS  
HUMANOS**

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


**DRH**  
DEPARTAMENTO DE DESENVOLVIMENTO  
DE RECURSOS HUMANOS

**DDP**  
DIVISÃO DE DESENVOLVIMENTO  
DE PESSOAL



---

**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

Angela Cristina Lana

Angela Maria Silva Apolinário

Claudia Regina de Castro

Israel Bueno Simões

Lais Silva Cisalpino

Romário Francisco de Oliveira Teixeira

Sabrina Fernandes Pereira Lopes

**Redação**

Israel Bueno Simões

**Contato**

(31) 3409-3243

ddp@drh.ufmg.br



---

## **Apresentação**

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

Nesse sentido, a equipe da Divisão de Desenvolvimento de Pessoal (DDP) do Departamento de Desenvolvimento de Recursos Humanos (DRH) da PRORH elaborou o **Plano de Desenvolvimento de Pessoas para o ano de 2020 (PDP)**. O presente Plano contempla ações de capacitação envolvendo temas das mais diversas áreas do conhecimento, alcançando, portanto, todas as unidades e órgãos da instituição.

O PDP é um dos instrumentos da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas (PNDP) e tem como finalidade elencar as ações de desenvolvimento necessárias à consecução de objetivos institucionais. Assim, o Plano reúne um conjunto de ações de aperfeiçoamento que visam desenvolver conhecimentos e habilidades dos servidores, essenciais ao seu aprimoramento funcional e pessoal, para uma prestação de serviço à comunidade dentro dos princípios da administração pública estabelecidos na Constituição Federal em seu artigo 37, sendo eles: Legalidade, Impessoalidade, Moralidade, Publicidade e Eficiência. O plano também foi concebido para atender as leis nº 12.772/2012 e nº 12.863/2013, que tratam do Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal; a Lei nº 11.091/2005, que dispõe sobre a carreira dos servidores técnico-administrativos em educação; as diretrizes da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas (PNDP), instituída pelo Decreto nº 9.991/2019 e regulamentada na Instrução Normativa ME nº 201/2019; e os procedimentos vinculados à progressão na carreira dos servidores Técnico-Administrativos em Educação, instituídos pelo Decreto nº 5.824/2006 e pelo Decreto nº 5.825/2006.

Nesse sentido, documentos institucionais se constituem em base para a definição das competências essenciais a serem trabalhadas por meio das ações de capacitação propostas. Assim, embasaram a constituição do PDP 2020 as direções estratégicas estabelecidas pela



Universidade para o período 2018 – 2023 constantes do Plano de Desenvolvimento Institucional, os eixos de trabalho da Gestão 2018 – 2022 da Reitoria que estabelecem princípios norteadores para os órgãos vinculados à Administração Central da Universidade e, ainda, indicações apontadas pelo Programa de Avaliação de Desempenho quanto à áreas que demandam investimento para o desenvolvimento na carreira, além de pontos a serem melhorados na execução dos processos de trabalho.

O PDP 2020 prevê ainda a possibilidade de atendimento a demandas específicas das unidades acadêmicas, administrativas e órgãos da UFMG que extrapolem o elenco de cursos sugeridos. Tal previsão vai ao encontro da pluralidade desta Universidade que conta atualmente com 7.600 servidores presentes nos campus das cidades de Belo Horizonte, Montes Claros, Diamantina e Tiradentes. O DRH/PRORH, atento a essa realidade e às particularidades dos processos de trabalhos, expressa, neste plano, seu compromisso com a permanente qualificação de todos os profissionais que atuam na UFMG.

Em função da edição de protocolos de distanciamento social como medida de proteção para enfrentamento da emergência em saúde pública decorrente do coronavírus (COVID-19) e em observância às Instruções Normativas (INs) da Secretaria de Gestão e Desempenho de Pessoal do Ministério da Economia (SGP/ME) com orientações aos órgãos e entidades do Sistema de Pessoal Civil da Administração Pública Federal (Sipec), o que inclui as universidades federais, a proposta inicial do PDP 2020 foi adaptada para ampliação da oferta de cursos de capacitação à distância.

A apresentação deste Plano visa publicizar a sistematização do planejamento de capacitação elaborada pela PRORH, além dos conceitos, diretrizes e a fundamentação legal que norteiam a capacitação dos servidores públicos, oportunizando a todos os servidores amplo acesso ao mesmo. É importante que os gestores orientem e estimulem os servidores a capacitarem por meio de cursos que subsidiem a execução das atividades previstas no plano de trabalho das equipes.

Seguindo a estrutura recomendada pelo Guia de Orientação para Elaboração do Plano de Desenvolvimento de Pessoas, disponibilizada pelo Ministério da Economia, são apresentadas,



---

primeiramente, as ações de capacitação planejadas pela PRORH para execução por meio da DDP durante o ano de 2020, em consonância com os objetivos estratégicos institucionais e as necessidades profissionais dos servidores. Em seguida, são apresentadas sugestões de cursos para que os servidores desta Universidade possam se capacitar, na modalidade Ensino à Distância (EAD).



## SUMÁRIO

<b>1 OBJETIVOS.....</b>	<b>07</b>
1.1 Objetivo geral.....	07
1.2 Objetivos específicos .....	07
<b>2 PÚBLICO-ALVO .....</b>	<b>08</b>
<b>3 METAS E RESULTADOS ESPERADOS .....</b>	<b>09</b>
<b>4 CLASSIFICAÇÃO DAS AÇÕES DE CAPACITAÇÃO .....</b>	<b>11</b>
4.1 Tipos de eventos .....	11
4.2 Necessidades e competências associadas.....	12
4.3 Ações de capacitação .....	14
Quadro 1 – Ações de capacitação previstas para 2020 .....	14
<b>5 LOCAL E REALIZAÇÃO DOS CURSOS E EVENTOS .....</b>	<b>17</b>
<b>6 CURSOS E EVENTOS EXTERNOS À UFMG .....</b>	<b>18</b>
Quadro 2 – Ações de capacitação ofertadas pela ENAP em 2020 .....	19
<b>7 VIGÊNCIA DO PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAL .....</b>	<b>22</b>
<b>8 PLANEJAMENTO E ACOMPANHAMENTO DOS RESULTADOS .....</b>	<b>22</b>
<b>9 CONSIDERAÇÕES FINAIS .....</b>	<b>23</b>
<b>REFERÊNCIAS .....</b>	<b>24</b>



---

## 1. Objetivos

### 1.1 Objetivo geral

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.

### 1.2 Objetivos específicos

Os objetivos específicos do PDP 2020 estão fundamentados no Decreto nº 5.825/2006 e no Decreto nº 9.991/2019. São eles:

- Desenvolver os conhecimentos, as habilidades e as atitudes dos servidores, a fim de aprimorar seu desempenho funcional no cumprimento dos objetivos institucionais;
- Capacitar o servidor para o exercício de suas atividades de forma alinhada com a função social das Instituições Federais de Ensino (IFEs) e com os três pilares da produção do conhecimento universitário (ensino, pesquisa e extensão);
- Estimular o desenvolvimento do servidor por sua própria iniciativa e, havendo interesse institucional, a concessão de afastamentos e licenças para capacitação;
- Desenvolver a capacidade de apropriação do processo de trabalho pelos servidores, inserindo-os como sujeitos no planejamento institucional;
- Habilitar o servidor para o aprimoramento do processo de trabalho, transformando-o em conhecimento coletivo e de domínio público;
- Capacitar servidores para atuarem como gestores no contexto universitário e da administração pública;
- Apoiar as chefias das unidades acadêmicas e administrativas no levantamento de necessidades de capacitação, por meio de reuniões e na orientação e capacitação das referências de recursos humanos dessas unidades.



## **2. Público-alvo**

Este Plano de Desenvolvimento de Pessoas é orientado aos servidores docentes e técnico-administrativos em educação (TAE) pertencentes ao quadro da UFMG. Em relação aos docentes, o alcance do PDP encontra-se em processo de expansão, como parte de um esforço da gestão para ampliar ainda mais o atendimento à comunidade universitária. Nesse sentido, está sendo articulado junto à Comissão Permanente de Pessoal Docente (CPPD) e à Diretoria de Inovação e Metodologias de Ensino (Giz), vinculada à Pró-Reitoria de Graduação, o aprimoramento das metodologias de ensino visando maior inclusão dos servidores docentes da UFMG. Além disso, está prevista a capacitação para gestores tanto docentes quanto técnicos administrativos.

Algumas ações do PDP 2020 poderão, eventualmente, ser abertas à participação de funcionários terceirizados e demais grupos que integram a comunidade universitária, desde que seja por interesse institucional e mantida a prioridade na participação de servidores do quadro da Universidade.

Com relação aos servidores TAE, o PDP 2020 representa uma continuidade da política de incentivo à progressão na carreira sob o modelo da disponibilização de um elenco de ações de capacitação. Com a proposta de cursos nas modalidades tanto presencial, quanto semipresencial e à distância, fundamentados em necessidades consideradas essenciais ao alcance dos objetivos institucionais, o PDP busca conectar todos os servidores às estratégias organizacionais, expressas, sobretudo, no Plano de Desenvolvimento Institucional da UFMG.

A UFMG reconhece o desenvolvimento dos servidores a partir da sua própria iniciativa, conforme estabelece o Decreto nº 9.991/2019, o conceito de “treinamento regularmente instituído” já adotado pela Lei 8.112/1990 que inclui ações de capacitação em cursos externos, desde que atendam aos interesses da administração. Por isso, a concessão aos servidores de benefícios previstos em sua carreira e com finalidade remuneratória (por exemplo, a progressão por capacitação) não envolve apenas as ações de capacitação previstas neste plano.



---

### **3. Metas e Resultados esperados**

Com a implementação desse plano, é esperado:

- I. Qualificação dos servidores para atuarem em consonância com os princípios constitucionais pertinentes e os valores que regem a atuação universitária;
- II. Capacitação dos servidores para o alcance dos objetivos institucionais definidos no PDI e para atuarem de acordo com a Missão da UFMG;
- III. Desenvolvimento de um quadro de pessoal qualificado para atuar na gestão administrativa universitária;
- IV. Aumento da qualidade e eficiência dos serviços prestados à comunidade;
- V. Melhoria do clima organizacional e das relações de trabalho, por meio da disseminação dos saberes;
- VI. Introdução de novos padrões de comportamento institucionais, por meio da adoção de atitudes motivadas para o trabalho e conscientes dos princípios éticos e socialmente responsáveis;
- VII. Promoção da inserção acadêmico-científica dos servidores, por meio do incentivo e divulgação da produção do conhecimento;
- VIII. Disseminação do conhecimento necessário para a execução dos processos de trabalho e compartilhamento de boas práticas;
- IX. Otimização dos processos de trabalho, solucionamento dos problemas e adoção do princípio da melhoria contínua;
- X. Promoção da integração intergeracional.

Para que sejam alcançados os resultados esperados, o PDP 2020 contempla ações de capacitação para os servidores nas várias linhas de desenvolvimento propostas. As metas definidas pelo PDP estão indicadas a seguir:



- **Meta 1:** oferecer palestras e cursos introdutórios para 100% dos servidores TAE recém-admitidos;
- **Meta 2:** capacitar todas as referências em recursos humanos para atuação na Gestão de Pessoas;
- **Meta 3:** executar pelo menos uma ação de capacitação voltada exclusivamente aos servidores que ocupam cargos de chefia (docentes e TAEs);
- **Meta 4:** executar no mínimo 18 capacitações no formato “curso”, como uma ação de curta duração voltada a públicos previamente selecionados;
- **Meta 5:** realizar no mínimo 07 capacitações no formato “palestra”, como uma ação de curta duração e voltada à ampla participação;
- **Meta 6:** realizar a Jornada de Apresentação do Conhecimento, como parte da Semana do Conhecimento 2020 da UFMG.

Paralelamente aos objetivos e metas acima definidos, a DDP/DRH pretende implantar melhorias no processo de execução das ações de capacitação, com as descritas a seguir:

- I. Certificação digital: geração de certificados digitais para 100% das ações realizadas;
- II. Mídias digitais: criação de uma página online no qual as ações de capacitação sejam divulgadas e pelo qual as inscrições e avaliações de cursos sejam realizadas, entre outras atividades. Essa página facilitará a comunicação entre a DDP/DRH e a comunidade universitária.

O cumprimento das metas dependerá da disponibilidade de recursos, dos locais, de instrutores, bem como da adesão dos servidores ao PDP, inclusive em ações que não possuem caráter de participação obrigatória.



---

## 4. Classificação das ações de capacitação

### 4.1 Tipos de evento

As ações poderão ser desenvolvidas por meio de diferentes tipos de evento, conforme o público-alvo, a natureza do conteúdo a ser trabalhado e a disponibilidade de local, instrutores, entre outros fatores.

Os tipos de evento a serem adotados no PDP 2020 são:

- **Curso:** modalidade de formação expositiva sobre determinado assunto/área. Pode envolver tanto teoria quanto prática e abrange durações curtas e longas;
- **Palestra:** reunião de curta duração e concentrada na exposição de apenas uma pessoa. O objetivo da palestra é informar sobre determinado tema, com espaço para perguntas e respostas somente ao final;
- **Congresso acadêmico:** apresentação de pesquisas e estudos científicos, com discussão aberta entre palestrante e plateia, envolvendo a organização de sessões e módulos temáticos;
- **Seminário:** evento oral com a presença de um mediador, no qual o assunto central é debatido por dois ou mais expositores e organizado em três fases: exposição, discussão e conclusão;
- **Instrução:** orientação que visa direcionar o profissional para a execução de determinada tarefa, sempre ligada à sua área de atuação e configurando-se um momento breve e de caráter informal.<sup>1</sup>

Especialmente em relação às palestras, será promovido o “*Ciclo de Palestras PDP 2020*”. O intuito é consolidar as palestras como um evento contínuo na UFMG, promovendo a conscientização sobre importantes matérias relacionadas ao ambiente de trabalho.

---

<sup>1</sup> Entende-se como “instrução”, neste documento, a orientação para o desenvolvimento de ações, projetos ou atividades fora da unidade de lotação do servidor (distinta, portanto, do “treinamento em serviço”), mas que não configura treinamento regularmente instituído no âmbito da administração pública federal, não ensejando, portanto, Gratificação por Encargo de Curso ou Concurso.



---

#### 4.2 Necessidades e competências associadas

Para definição das necessidades a serem atendidas no desenvolvimento dos servidores por meio do PDP 2020, foi realizada a análise dos documentos que são referência para a construção do Plano. Esses documentos incluem normativos legais como leis, decretos, portarias e diretrizes institucionais relacionadas ao planejamento da Universidade.

Esses normativos apontam diretrizes para o desenvolvimento de pessoal da administração pública federal, especialmente no contexto universitário, conforme explicitado na apresentação e listado nas referências deste trabalho. Quanto aos documentos institucionais que serviram como base para construção do PDP, o principal é o Plano de Desenvolvimento Institucional da UFMG para o período 2018 – 2023 (PDI). O texto do PDI define a missão da UFMG, os objetivos da instituição e seus princípios. Também o Programa de Avaliação de Desempenho dos Servidores Técnico-Administrativos em Educação desta Universidade aponta pressupostos acerca do desempenho em relação às metas institucionais; tanto a autoavaliação de competências individuais quanto a avaliação das chefias e das equipes requerem a análise de competências individuais e gerenciais. Por fim, de modo complementar, foram analisados os Eixos da Gestão 2018 – 2022 definidos pela Reitoria, considerando que esses princípios norteiam a agenda de propostas dos órgãos vinculados à administração central da Universidade.

Além disso, o PDP 2020 objetiva continuar o trabalho realizado nas ações do Plano de Anual de Capacitação (2019) que alcançaram um grande número de servidores e tiveram uma avaliação positiva da comunidade.

É importante destacar que, para além da análise documental, o levantamento de necessidades para o desenvolvimento dos servidores no âmbito da UFMG se baseia também nas demandas apresentadas em atendimentos realizados pela DDP/DRH a servidores e/ou chefias que identificam, diariamente, necessidades de capacitação em suas unidades ou setores de trabalho. O trabalho desenvolvido pela Divisão de Acompanhamento Funcional (DAF/DRH) ao detectar dificuldades relacionadas ao contexto do trabalho por parte dos indivíduos e suas equipes, no que tange ao conhecimento, à informação ou às habilidades necessárias para execução das atividades exigidas, subsidia propostas de capacitação como uma possibilidade de solução do problema detectado.



Em relação à competência, conceitualmente, é importante considerá-la um conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes, independentemente de sua abrangência. Os conhecimentos, habilidades e atitudes são dimensões das competências que, concebidas de forma sinérgica, constituem o que se denomina a matriz CHA. Essas dimensões são compreendidas pelo Guia da Gestão da Capacitação por Competências da seguinte forma:

- **Conhecimento (C):** está relacionado ao conjunto de informações assimiladas e estruturadas ao longo da vida pelo indivíduo, que adquirem significado e relevância e dão racionalidade ao mundo que o cerca. Essa dimensão abrange o “saber”, “saber o que” e “porque fazer”.
- **Habilidade (H):** é a capacidade do indivíduo de fazer uso produtivo do conhecimento e consiste na aplicação e apropriação dos conhecimentos para a consecução de uma ação com um propósito específico. Este componente refere-se ao “saber como fazer”.
- **Atitude (A):** refere-se aos aspectos sociais e afetivos no contexto do trabalho. Diz respeito ao julgamento pertinente da ação, à ética do comportamento, aos valores, aos aspectos da iniciativa e criatividade. Está relacionada ao “saber agir” e “querer fazer”.

Considerando o público abarcado pelo PDP 2020, foi possível identificar diversas necessidades a serem atendidas, tendo em vista os objetivos estratégicos, acadêmicos e administrativos que compõem as unidades e órgãos da Universidade. A essencialidade/imprescindibilidade da competência, portanto, está associada ao cargo e ao ambiente organizacional nos quais o servidor se encontra, em toda a sua diversidade (conforme Decreto nº 5.824/2006 e Portaria nº 09/2006 do MEC).

Assim, o PDP 2020 considera o conceito de “competência vinculada”, a partir de uma necessidade de capacitação identificada pela instituição ou pelo servidor. Todas as competências profissionais são consideradas, *a priori*, como interessantes à organização e são classificadas como essenciais quando vinculadas às especificidades do cargo/ambiente organizacional.

Dessa forma, entende-se que a UFMG está alinhada às diretrizes estabelecidas no Decreto nº 9.991/2019, que definem o PDP como um instrumento balizador tanto da



capacitação profissional em ações de curto prazo quanto da escolaridade formal (graduação, especialização, mestrado e doutorado); tanto das ações de capacitação oferecidas pela instituição quanto daquelas realizadas por iniciativa do próprio servidor.

#### 4.3 Ações de capacitação

Definidas as necessidades e competências associadas, a partir de uma política de recursos humanos para o desenvolvimento dos servidores, desdobram-se então ações de capacitação que concretizem essa política, executadas pela UFMG ou pela Escola Nacional de Administração Pública (ENAP), a partir do parecer técnico enviado pelo Ministério da Educação à Universidade sobre a proposta de plano.

Os eventos apresentados no Quadro a seguir estão previstos para serem realizados pela UFMG, e a fonte financeira é a Gratificação por Encargo de Curso ou Concurso (GECC), prevista pela Lei nº 8.112/1990.

**Quadro 1 – Ações de Capacitação previstas para 2020<sup>2</sup>**

TÍTULO	NECESSIDADE	COMPETÊNCIA	TIPO EVENTO
<b>Idiomas no trabalho: atendimento a estrangeiros.</b>	Ser capaz de comunicar-se com docentes, alunos e visitantes estrangeiros por meio do atendimento bilíngue.	Comunicação eficaz	CURSO
<b>Práticas pedagógicas, comunicação e uso de recursos</b>	Atuar em práticas educacionais, multiplicação do conhecimento e mediação da aprendizagem.	Comunicação eficaz	CURSO
<b>Curso de Recepção de Servidores TAE Recém-admitidos.</b>	Adquirir o senso público, conduta ética e ambientação institucional.	Representação Institucional	CURSO
<b>Palestra sobre Gestão da saúde pública</b>	Compreender os conceitos e as práticas reconhecidas de políticas públicas na área da saúde e especificamente na gestão hospitalar universitária.	Desenvolvimento de equipes	PALESTRA
<b>Palestra Trabalho em equipe: excelência no desempenho</b>	Conhecer as teorias e métodos de gestão de pessoas.	Desenvolvimento de equipes	PALESTRA

<sup>2</sup> O Quadro apresenta uma previsão das ações de capacitação para 2020, sua execução dependerá de uma série de fatores, como orçamento, disponibilidade de local e/ou recursos técnicos e instrutores com a qualificação necessária, dentre outros. Algumas ações de capacitação visam atender demandas específicas de unidades ou órgãos da UFMG, não prevendo, portanto, participação ampla da comunidade universitária. A abrangência da ação e o número de vagas disponibilizadas serão divulgados em momento oportuno. A DDP poderá, a qualquer tempo, alterar esse planejamento.



<b>Programa de orientação das referências de RH</b>	Atuar nos processos de trabalho envolvendo recursos humanos como ponte entre a administração central (DRH) e as unidades/órgãos.	Desenvolvimento de equipes	CURSO
<b>Elaboração de Projetos de Mestrado e Doutorado</b>	Conhecer a linguagem científica: construção de projetos e artigos acadêmicos.	Ensino, Pesquisa e Extensão	CURSO
<b>1º Seminário de Gestão Pública Universitária da UFMG</b>	Disseminar as políticas, diretrizes e os conhecimentos relativos à atuação dos gestores na administração pública e especificamente no contexto da universidade.	Gerenciamento de equipes	SEMINÁRIO
<b>Palestra Planejamento Estratégico aplicado à universidade pública</b>	Conhecer as teorias e métodos de gestão acadêmica, administrativa e de equipes.	Gerenciamento de equipes	PALESTRA
<b>Palestra sobre Processo de tomada de decisão na universidade pública: rumo à eficiência e eficácia.</b>	Conhecer as teorias e métodos de gestão acadêmica, administrativa e de equipes.	Gerenciamento de equipes	PALESTRA
<b>Capacitação sobre mediação de conflitos</b>	Ser capaz de converter conflitos no trabalho em soluções, coesão, cooperação e um bom clima organizacional.	Gerenciamento de equipes	CURSO
<b>Prevenção de judicialização: análise de casos práticos à luz da legislação, doutrina e jurisprudência aplicáveis.</b>	Conhecer as leis, normas e estrutura processual que regem as atividades administrativas.	Normativa/Legal	CURSO
<b>Gestão e fiscalização de contratos na administração pública</b>	Conhecer as leis, normas e estrutura processual que regem as atividades administrativas.	Normativa/Legal	CURSO
<b>Processo de Admissão docente: formação para servidores que atuam como secretários de departamento.</b>	Conhecer as leis, normas e estrutura processual que regem as atividades administrativas.	Normativa/Legal	CURSO
<b>Redação com Foco na Elaboração de Documentos Oficiais.</b>	Conhecer as leis, normas e estrutura processual que regem as atividades administrativas.	Normativa/Legal	CURSO
<b>Capacitação sobre processos relativos à carreira docente</b>	Conhecer a estrutura de cargos, remuneração e formas de crescimento na carreira dos servidores docentes para melhor atendê-los nos processos de recursos humanos.	Normativa/Legal	CURSO
<b>Nova previdência (DAP)</b>	Conhecer as novas regras de previdência dos servidores públicos federais e aplicá-las nos processos de trabalho de administração de pessoal.	Normativa/Legal	CURSO
<b>Palestra sobre motivação, produtividade e desempenho no serviço público.</b>	Agir com comprometimento pessoal e social com o trabalho.	Relacionamento interpessoal	PALESTRA
<b>Palestra sobre socialização organizacional.</b>	Agir com comprometimento pessoal e social com o trabalho.	Relacionamento interpessoal	PALESTRA
<b>Agentes multiplicadores da inclusão e acessibilidade.</b>	Incluir as pessoas com deficiência nas atividades e promover a acessibilidade às instalações universitárias.	Saúde e segurança do trabalho	CURSO
<b>Atenção plena: curso introdutório às práticas de mindfulness</b>	Realizar intervenções na área da saúde mental e física.	Saúde e segurança do trabalho	CURSO



<b>Primeiros socorros e segurança do trabalho</b>	Prevenir doenças e acidentes de trabalho; cumprir a legislação pertinente.	Saúde e segurança do trabalho	CURSO
<b>Gestão Ambiental na UFMG</b>	Disseminar a sustentabilidade, gestão ambiental e consciência ecológica.	Sustentabilidade	CURSO
<b>Palestra sobre produção de projetos para leis de incentivo: cultura e esporte</b>	Financiar projetos culturais e esportivos que fazem parte das atividades da universidade por meio de leis de incentivo.	Técnica/Específica do cargo	PALESTRA
<b>Gestão de indicadores</b>	Atuar na gestão de processos, indicadores e resultados, garantindo a eficiência e eficácia das equipes e a melhoria contínua.	Visão sistêmica	CURSO
<b>Gestão de riscos</b>	Atuar de forma preventiva na gestão de processos administrativos, prevenindo erros.	Visão sistêmica	CURSO
<b>Arcos: processos de afastamento</b>	Conhecer o uso da ferramenta como parte do processo de afastamento dos servidores.	Aplicativos e sistemas	CURSO
<b>Demandas de unidades</b>	Outras necessidades das unidades/órgãos da UFMG.	Diversos	-

Fonte: DDP/DRH.

Cabe reforçar que as ações apresentadas no Quadro 1 não encerram as possibilidades de capacitação em 2020 no âmbito da UFMG. O Plano é flexível podendo ser atualizado a qualquer momento com a inclusão de novas ações de capacitação, sejam elas identificadas ou demandas pelas unidades/órgãos e setores de trabalho, em seu diálogo constante com a PRORH. As ações de capacitação em andamento e as em fase de planejamento, no momento da definição do trabalho remoto, nesta Universidade, estão sendo alinhadas para atender aos critérios sanitários, preservando a saúde dos envolvidos e garantindo a execução do PDP. Nesse sentido, estão sendo revistas as modalidades das ações, os projetos pedagógicos e as temáticas que poderão abordar a pandemia do coronavírus, o trabalho remoto, dentre outros assuntos relevantes no momento da programação e execução da atividade.



## **5. Local e realização dos cursos e eventos**

Todos os *campi* da UFMG serão considerados locais de treinamento, desde que ofereçam a estrutura necessária para sua realização. Além disso, os cursos realizados nas modalidades semipresencial e à distância facilitarão o acesso dos servidores às ações de capacitação.

Também as Escolas de Governo, com as quais se pretende estreitar as parcerias e ações conjuntas, serão consideradas espaços físicos que poderão sediar ações de capacitação do presente Plano.

As informações específicas relativas à data, local de realização, número de turmas e vagas por curso, entre outras, serão definidas oportunamente e previamente divulgadas.



---

## **6. Cursos e eventos externos à UFMG**

Como já mencionado, a PRORH reconhece o desenvolvimento dos servidores a partir da sua própria iniciativa, por meio de capacitação em cursos externos à UFMG. Essa capacitação pode se dar por meio de cursos de educação formal (graduação, especialização, mestrado e doutorado) os quais, segundo o Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação definido pela Lei 11.091/2005, geram o benefício do Incentivo à Qualificação (ICQ); e ou por cursos informais que gerem certificação da participação do servidor e que sejam compatíveis com o cargo (ou com o ambiente organizacional) ocupado por este, o consecução da carga horária mínima exigida, gera a Progressão por Capacitação (PCP). Os processos de ICQ e PCP dos servidores técnico-administrativos em educação são gerenciados pela DDP/DRH.

Para estimular a progressão dos servidores na carreira, a PRORH tornará público, por meio de edital, as normas para solicitação, concessão e utilização de auxílio financeiro para participação em cursos e eventos externos à UFMG, concedidos pelo Programa de Desenvolvimento Institucional para os Servidores (PRODIS/UFMG).

Também em edital específico, serão divulgadas as regras do Programa de Incentivo à Qualificação em Graduação e Pós-Graduação da PRORH, que estimula a participação dos servidores TAE em cursos de graduação, especialização, mestrado e doutorado em instituições particulares por meio de auxílio financeiro.

A DDP acompanha a oferta de cursos pelas escolas de governo, as quais buscam promover a formação e aperfeiçoamento dos agentes públicos, notadamente a ENAP (Escola Nacional de Administração Pública), inclusive trabalhando com a possibilidade de estabelecimento de parcerias para demandas específicas desta universidade. .

A partir das medidas de proteção para enfrentamento da emergência de saúde pública decorrente do coronavírus (COVID-19), entre elas a adoção de trabalho remoto para os servidores da UFMG, a ENAP assumiu o protagonismo da oferta de ações de capacitação voltadas aos servidores públicos federais durante este período. Há uma ampla oferta de cursos de capacitação à distância disponíveis no site da ENAP que contemplam todos os ambientes organizacionais. Vale ressaltar a importância de se considerar a relação entre o curso e o ambiente organizacional, conceito adotado pelo Decreto nº 5.824/2006 e Portaria MEC nº 09/2006, para que a capacitação resulte em ICQ ou em PCP.



Abaixo é apresentado o Quadro 2, com indicações de cursos disponíveis na Enap:

**Quadro 2 – Ações de Capacitação ofertadas pela ENAP em 2020<sup>3</sup>**

AMBIENTE ORGANIZACIONAL	OFERTA ENAP (EXEMPLO)	DESCRIÇÃO (ENAP)	CARGA HORÁRIA
Administrativo	Gestão e Fiscalização de Contratos Administrativos	A Lei nº 8.666, de 21 de junho de 1993, define contratos administrativos como ajustes entre órgãos/entidades da Administração Pública e particulares, em que há um acordo de vontades para a formação de vínculo e estipulação de obrigações recíprocas. Os contratos dessa natureza devem estabelecer, com clareza, os direitos, obrigações e responsabilidades de cada parte, em conformidade com a licitação a que se vinculam. Neste curso, você obterá os conhecimentos necessários para controlar, acompanhar e fiscalizar o cumprimento das obrigações assumidas pelas partes em um contrato administrativo.	40H
Infraestrutura	Fiscalização de Projetos e Obras de Engenharia	Para que uma fiscalização seja eficiente é necessário entender todo o processo que envolve os projetos e as obras. Desde a elaboração do edital até a execução da obra, todas as etapas exigem conhecimento e competência atualizados. Projeto, edificações, orçamento e obra são os alicerces para um bom fiscal de obras.	40H
Ciências Humanas, Jurídicas e Econômicas	Macroeconomia	O curso apresenta noções de macroeconomia com o objetivo capacitar pessoas para atuar na avaliação socioeconômica de projetos. Essa avaliação inclui a compreensão das implicações sociais, econômicas e ambientais ao longo do ciclo de vida dos projetos e serve como subsídio à tomada de decisões.	20H

<sup>3</sup> Cursos disponíveis na modalidade à distância no site da ENAP segundo acesso em 17/06/2020. O servidor, ao acessar a plataforma, deve verificar a disponibilidade de turmas com inscrições abertas.



Ciências Biológicas	Acesso a Recursos do Saneamento	O curso está relacionado à política pública de Saneamento Básico, com foco na atuação da Secretaria Nacional de Saneamento Ambiental do Ministério das Cidades (SNSA). Este é o primeiro dos quatro cursos que compõem o Programa Acesso aos Recursos de Saneamento. Então, se você tiver interesse no assunto, recomendamos que você comece os seus estudos por esse curso.	40H
Ciências Exatas e da Natureza	Elaboração de Plano de Dados Abertos	Aprenda a elaborar o Plano de Dados Abertos (PDA), documento que orienta as ações de implementação e promoção de abertura de dados de sua instituição. Essa é uma forma de contribuir com o aumento da disseminação de dados e informações para a sociedade, além de melhorar a qualidade dos dados disponibilizados.	20H
Ciências da Saúde	Segurança do paciente e Qualidade em serviços de saúde	O curso de Segurança do Paciente e Qualidade em Serviços de Saúde foi desenvolvido pela Agência Nacional de Vigilância Sanitária (Anvisa), em parceria com a Universidade de Brasília (UnB), com o objetivo de ampliar o conhecimento dos profissionais que atuam no Sistema Nacional de Vigilância Sanitária (SNVS) e nos serviços de saúde sobre o tema Segurança do Paciente com vistas à minimização de riscos e melhoria da qualidade do cuidado prestado ao paciente em serviços de saúde.	100H
Agropecuário	Introdução à Vigilância Sanitária	O curso de Introdução à Vigilância Sanitária foi desenvolvido pela Agência Nacional de Vigilância Sanitária (Anvisa), em parceria com a Universidade Federal do Ceará (UFC), com o objetivo de capacitar os profissionais que atuam no Sistema Nacional de Vigilância Sanitária (SNVS) para identificar e analisar os riscos que se apresentam nesse campo de atuação, bem como para fazer intervenções, quando necessário.	100H
Informação	Gestão da Informação e Documentação - Conceitos Básicos em Gestão Documental	Esse curso é uma ótima oportunidade para quem deseja conhecer um pouco mais sobre o universo da Gestão da Informação e Documentação. O objetivo do curso é disseminar conhecimentos relacionados à gestão da documentação, tendo como foco o conceito de gestão documental.	20H



Artes, Comunicação e Difusão	Design Thinking	Discutir criatividade e a metodologia de design thinking, destacando o papel do solucionador de problemas de forma inovadora; identificar e aplicar as principais ferramentas e metodologias na prática do design thinking, por meio do repensar de processos e serviços; exercitar uma iniciativa empreendedora; Reconhecer a importância e a arte de inovar dentro nas organizações.	21H
Marítimo, Fluvial e Lacustre	Boas Práticas de Manipulação em Serviços de Alimentação	Este curso é uma oportunidade para aprimorar conhecimentos e o controle sobre requisitos para essa manipulação. A Enap, em parceria com Agência Nacional de Vigilância Sanitária e Universidade Federal de Santa Catarina, oferece oportunidade de capacitação que contribuirá para os Serviços de Alimentação na busca por redução do risco de doenças associadas ao consumo de alimentos. Uma oportunidade, também, para empresas que manipulam alimentos promover capacitação de seus profissionais.	12H <sup>4</sup>

Fonte: DDP/DRH.

É importante ressaltar, portanto, a disponibilidade de cursos de capacitação na modalidade EAD e a oportunidade dos servidores se capacitarem, inclusive, durante o período de trabalho remoto.

<sup>4</sup> Este curso não poderia ser utilizado para progressão por capacitação pelos servidores por possuir carga horária inferior a 20 horas (Lei nº 8.112/1990), a não ser se usado em somatório com outros. O ambiente organizacional “Marítimo, Fluvial e Lacustre” não se aplica à UFMG.



---

## 7. Vigência do Plano de Desenvolvimento de Pessoal

Este plano se aplica ao ano de 2020.

## 8. Planejamento e acompanhamento dos resultados<sup>5</sup>

O planejamento, acompanhamento e avaliação das ações do PDP 2020 serão realizados pela DDP/DRH. Ao final de cada curso, os participantes receberão um questionário de avaliação, com perguntas a respeito da pertinência do tema e sua aplicabilidade no contexto de trabalho; do conhecimento demonstrado pelo instrutor; das metodologias utilizadas; da infraestrutura disponibilizada, entre outros aspectos.

Todos os instrutores receberão *feedback* sobre a avaliação dos participantes dos cursos, e a DDP/DRH irá, constantemente, reexaminar os formatos e conteúdos das ações de capacitação, visando a melhoria contínua do PDP.

A DDP/DRH certificará, após o término do curso, somente os servidores que obtiverem, no mínimo, 80% de frequência. Nos casos em que houver avaliação do grau de aprendizagem do conteúdo, certificará os servidores que, além da frequência mínima, obtiverem nota igual ou superior ao mínimo estabelecido pelo instrutor ou coordenador de curso.

Ressalta-se que, a partir do Decreto nº 9.991/2019, todas as ações de capacitação planejadas e executadas pela UFMG passam a ser registradas também no portal do órgão central do SIPEC (Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal), que consolida as informações administrativas e financeiras do PDP. Dessa forma, é imprescindível que as unidades e órgãos informem à PRORH, através da DDP, sobre as ações realizadas pelos servidores e/ou ofertadas pela unidade/órgão para que esses dados possam ser alimentados no sistema.

---

<sup>5</sup> Os processos de acompanhamento e avaliação acima referidos dizem respeito apenas às ações de responsabilidade da PRORH. Cursos oferecidos pela ENAP ou outras instituições de educação possuem seus próprios critérios, não havendo qualquer responsabilidade da UFMG sobre sua gestão.



## **9. Considerações finais**

A PRORH espera, com este PDP, dar sequência às ações voltadas ao desenvolvimento dos servidores, consolidando práticas já existentes, mas principalmente, oferecendo novas perspectivas de investimento no quadro de pessoal desta Universidade.

Algumas ações de capacitação previstas no PDP poderão ser transformadas em projetos de extensão, uma vez que haja a oportunidade de parceria com unidades acadêmicas para ampliação do alcance da ação. A capacitação é uma oportunidade ímpar de integração dos servidores com outros grupos que fazem parte da comunidade acadêmica e também com outras universidades, órgãos públicos e demais entidades.

A PRORH coloca-se à disposição para dialogar com todas as unidades acadêmicas, administrativas e órgãos da Universidade, apoiando o levantamento de novas necessidades de capacitação e auxiliando na construção de ações descentralizadas voltadas ao desenvolvimento dos servidores.



---

## Referências

BRASIL. Lei nº 8.112, de 11 de dez. de 1990. *Dispõe sobre o regime jurídicos dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais*. Belo Horizonte, MG, abr. 2020.

BRASIL. Lei nº 11.091, de 12 de jan. de 2005. *Dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, no âmbito das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação, e dá outras providências*. Belo Horizonte, MG, abr. 2020.

BRASIL. Lei nº 12.772, de 28 de dez. de 2012. *Dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal; sobre a Carreira do Magistério Superior, de que trata a Lei no 7.596, de 10 de abril de 1987; sobre o Plano de Carreira e Cargos de Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico e sobre o Plano de Carreiras de Magistério do Ensino Básico Federal, [...] e dá outras providências*. Belo Horizonte, MG, abr. 2020.

BRASIL. Lei nº 12.863, de 24 de set. de 2013. *Altera a Lei no 12.772, de 28 de dezembro de 2012, que dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal; altera as Leis nos 11.526, de 4 de outubro de 2007, 8.958, de 20 de dezembro de 1994, 11.892, de 29 de dezembro de 2008, 12.513, de 26 de outubro de 2011, 9.532, de 10 de dezembro de 1997, 91, de 28 de agosto de 1935, e 12.101, de 27 de novembro de 2009; revoga dispositivo da Lei no 12.550, de 15 de dezembro de 2011; e dá outras providências*. Belo Horizonte, MG, abr. 2020.

BRASIL. Lei nº 13.325, de 29 de jul. de 2016. *Altera a remuneração, as regras de promoção, as regras de incorporação de gratificação de desempenho a aposentadorias e pensões de servidores públicos da área da educação, e dá outras providências*. Belo Horizonte, MG, abr. 2020.

BRASIL. Lei nº 11.784, 22 de set. de 2008. *Dispõe sobre a reestruturação do Plano Geral de Cargos do Poder Executivo – PGPE, de que trata a Lei nº 11.357/2006 [...]; do Plano de Carreira de Cargos Técnico-administrativos em Educação de que trata a Lei n ° 11.091, de 12 de janeiro de 2005*. Belo Horizonte, MG, abr. 2020.

BRASIL. Decreto nº 1.387, de 07 de fev. de 1995. *Dispõe sobre o afastamento do País de servidores civis da Administração Pública Federal, e dá outras providências*. Belo Horizonte, MG, abr. 2020.

BRASIL. Decreto nº 5.824, de 29 de jun. de 2006. *Estabelece os procedimentos para a concessão do Incentivo à Qualificação e para a efetivação do enquadramento por nível de capacitação dos servidores integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, instituído pela Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005*. Belo Horizonte, MG, abr. 2020.



BRASIL. Decreto nº 5.825, de 29 de jun. de 2006. *Estabelece as diretrizes para elaboração do Plano de Desenvolvimento dos Integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, instituído pela Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005.* Belo Horizonte, MG, abr. 2020.

BRASIL. Decreto nº 6.114, de 15 de mai. de 2007. *Regulamenta o pagamento da Gratificação por Encargo de Curso ou Concurso de que trata o art. 76-A da Lei no 8.112, de 11 de dezembro de 1990.* Belo Horizonte, MG, abr. 2020.

BRASIL. Decreto nº 9.991, de 28 de ago. de 2019. *Dispõe sobre a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, e regulamenta dispositivos da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, quanto a licenças e afastamentos para ações de desenvolvimento.* Belo Horizonte, MG, abr. 2020.

BRASIL. Portaria MP nº 208, de 25 de jul. de 2006. *Define quais são os instrumentos da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal: I - Plano Anual de Capacitação; II - Relatório de Execução do Plano Anual de Capacitação; e III - Sistema de Gestão por Competência.* Brasília, Belo Horizonte, MG, abr. 2020.

BRASIL. Portaria MEC nº 9, de 29 de jun. de 2006. *Define, na forma do Anexo a esta Portaria, os cursos de capacitação que não sejam de educação formal, que guardam relação direta com a área específica de atuação do servidor, integrada por atividades afins ou complementares.* Belo Horizonte, MG, abr. 2020.

BRASIL. Portaria MEC nº 27, de 15 de jan. de 2014. *Institui o Plano Nacional de Desenvolvimento Profissional dos Servidores Integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, no âmbito das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação.* Belo Horizonte, MG, abr. 2020.

BRASIL. Portaria MEC nº 39, de 14 de jan. de 2011. *Prevê o aproveitamento das disciplinas isoladas de mestrado e doutorado como certificação em Programa de Capacitação para fins de Progressão por capacitação Profissional aos servidores integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnicos Administrativos em Educação/PCCTAE.* Belo Horizonte, MG, abr. 2020.

BRASIL. Instrução Normativa ME nº 21, de 16 de mar. 2020. *Altera a Instrução Normativa nº 19, de 12 de março de 2020, que estabelece orientações aos órgãos e entidades do Sistema de Pessoal Civil da Administração Pública Federal - SIPEC, quanto às medidas de proteção para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (COVID-19).* Belo Horizonte, MG, abr. 2020.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS – UFMG. Ofício Circular nº 6/2020/PRORH. *Jornada de trabalho e procedimentos internos para adequação às determinações referentes à emergência de saúde pública decorrente do coronavírus (COVID-19).* Belo Horizonte, MG, abr. 2020.



---

UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS – UFMG. Ofício Circular nº 11/2020/PRORH. *Suspensão de atividades administrativas de forma presencial e planejamento de trabalho remoto*. Belo Horizonte, MG, abr. 2020.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS – UFMG. *Plano de Desenvolvimento Institucional*. Belo Horizonte, MG, jan. 2019. Disponível em: <<https://www.ufmg.br/pdi/2018-2023/wp-content/uploads/2019/03/PDI-revisado06032019.pdf>>. Acesso em: 07 de abr. 2019.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS – UFMG. *Formulário de Avaliação de Desempenho*. Belo Horizonte, MG, abr. 2020.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS – UFMG. *Eixos da Gestão 2018 - 2022*. Belo Horizonte, MG, 2019. Disponível em: <<https://ufmg.br/a-universidade/gestao/eixos-da-gestao>>. Acesso em: 07 abr. 2020.