



Foto: Foca Lisboa/UFMG

Plano de Desenvolvimento de Pessoas

PDP UFMG 2022

UFMG
UNIVERSIDADE FEDERAL
DE MINAS GERAIS

PRORH
PRÓ-REITORIA
DE RECURSOS
HUMANOS

DRH
DEPARTAMENTO DE
DESENVOLVIMENTO
DE RECURSOS HUMANOS

DDP
DIVISÃO DE DESENVOLVIMENTO
DE PESSOAL

Universidade Federal de Minas Gerais – UFMG

Reitora

Profa. Sandra Regina Goulart Almeida

Vice-reitor

Prof. Alessandro Fernandes Moreira

Pró-reitoria de Recursos Humanos – PRORH

Pró-reitora

Profa. Maria Márcia Magela Machado

Pró-reitora Adjunta

Dra. Leonor Gonçalves

Departamento de Desenvolvimento de Recursos Humanos – DRH

Diretor

Kildrei Alcantara Neri

Vice-diretora

Byanka Karolyne Dias da Silva

Divisão de Desenvolvimento de Pessoal – DDP

Raquel Serafim (Diretora)

Andreia Tonini

Angela Cristina Lana

Angela Maria Silva Apolinário

Claudia Regina de Castro

Laís Silva Cisalpino

Romário Francisco de Oliveira Teixeira

Sabrina Fernandes Pereira Lopes

Venâncio Ferreira de Oliveira

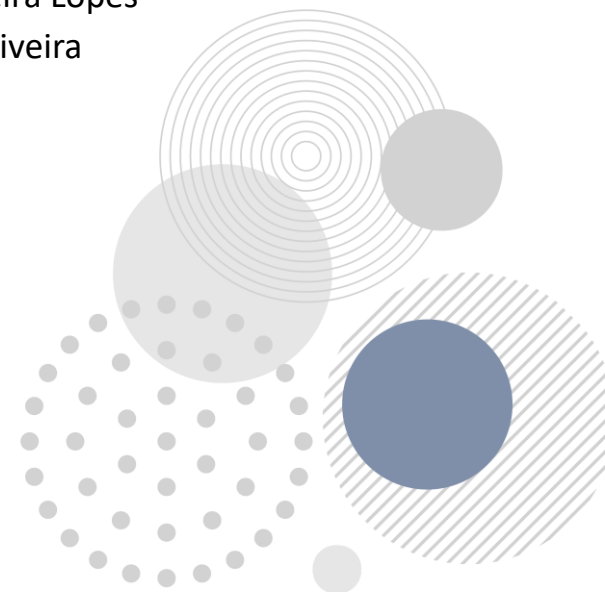




Imagem retirada do Instagram da UFMG

SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO	4
O PDP UFMG 2022	5
BASE LEGAL	6
OBJETIVOS	7
METAS	8
RESULTADOS ESPERADOS	8
AÇÕES DE DESENVOLVIMENTO	9
Acompanhamento e avaliação das ações de desenvolvimento	13
Certificação	13
OUTRAS AÇÕES DE DESENVOLVIMENTO REALIZADAS PELA PRORH	14
AÇÕES DE DESENVOLVIMENTO REALIZADAS POR OUTRAS INSTITUIÇÕES	15
Escolas de governo	15
AFASTAMENTOS	16
CONSIDERAÇÕES FINAIS	17
ANEXO A	18

APRESENTAÇÃO

Em 2019, o governo federal instituiu uma nova política de desenvolvimento de pessoas com a publicação do Decreto nº 9.991/2019 (atualizado pelo Decreto nº 10.506/2020 e regulamentado pela Instrução Normativa SGP-ENAP/SEDGG/ME nº 21/2021). Esta política – denominada Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas (PNDP) – estabeleceu o **Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP)** como um instrumento chave para o planejamento do desenvolvimento dos servidores da administração pública federal.

Conforme a legislação citada, o PDP deve ser elaborado anualmente e registrado no Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal (SIPEC), onde serão informadas as necessidades de desenvolvimento dos servidores e, quando couber, as respectivas ações planejadas para atendê-las. Da mesma maneira, ele deve ser amplamente divulgado pelos órgãos.

Assim, para atender essas e outras orientações legais, a Pró-reitoria de Recursos Humanos (PRORH) da Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG) vem apresentar o PDP UFMG para o ano de 2022, cujo objetivo é dar continuidade à

implementação das diretrizes da PNDP e, com isso, seguir contribuindo no desenvolvimento de seus servidores docentes e técnico-administrativos em educação (TAE).

O **PDP UFMG 2022** é o terceiro Plano elaborado pela Universidade, o que representa uma caminhada relativamente recente, mas que tem gerado aprendizado constante. Com ele, espera-se que as mudanças advindas com essa nova política possam contribuir efetivamente para o desenvolvimento de todos os servidores da Universidade, bem como para a melhoria dos serviços prestados à sociedade.

Para saber mais sobre a PNDP, [clique aqui](#).



O PDP UFMG 2022

Seguindo a estrutura recomendada pelo Guia de Orientação para Elaboração do Plano de Desenvolvimento de Pessoas, disponibilizado pelo Ministério da Economia (ME), o PDP UFMG 2022 apresenta ações de desenvolvimento alinhadas com as necessidades de desenvolvimento dos servidores e com os objetivos estratégicos institucionais. Ele também prevê o atendimento de demandas específicas das unidades e órgãos da UFMG que, por sua natureza intempestiva, podem ser incluídas no decorrer de sua vigência.

Ele foi elaborado e será operacionalizado pela Divisão de Desenvolvimento de Pessoal (DDP), equipe que compõe o Departamento de Desenvolvimento de Recursos Humanos (DRH) da PRORH.

Sua vigência se aplica ao ano de 2022, podendo se estender até a divulgação do PDP UFMG 2023.

Seu público-alvo são os servidores docentes e TAE pertencentes ao quadro ativo e permanente da UFMG, e em exercício na Universidade. Entretanto, algumas ações poderão ser abertas à participação de funcionários terceirizados e demais grupos que integram a comunidade universitária.

Sua elaboração foi iniciada a partir do Levantamento de Necessidade de Desenvolvimento (LND), atividade realizada pela DDP nos meses de julho e agosto de 2021, período em que a Divisão: consultou as unidades e órgãos da UFMG com o objetivo de identificar as necessidades de desenvolvimento de seus servidores; analisou e sistematizou as necessidades apontadas; registrou os dados no SIPEC.

Na sequência, o PDP foi enviado para análise e manifestação técnica do SIPEC, cuja devolutiva foi apreciada pela DDP e auxiliou na construção do quadro de ações deste Plano.



As necessidades para o ano de 2022 estão no Anexo A.

Destacamos que o PDP UFMG 2022 foi elaborado não só para ofertar ações de desenvolvimento para todos os servidores da UFMG, mas também para oferecer apoio à educação formal (por meio de programas já instituídos no âmbito da Universidade) e aos afastamentos regulamentados pelo Decreto nº 9.991/2019 (alterado pelo Decreto nº 10.506/2020).

BASE LEGAL

O PDP UFMG 2022 foi concebido para atender às diretrizes da nova PNDP, instituída pelo Decreto nº 9.991/2019 (alterado pelo Decreto nº 10.506/2020) e regulamentada pela Instrução Normativa SGP-ENAP/SEDGG/ME nº 21/2021.

Ele também dialoga com outras normativas, dentre as quais citamos: 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 (alterada pela Lei nº 12.702/2012), que dispõe sobre a carreira dos servidores TAE; e os procedimentos vinculados à progressão na carreira dos servidores TAE, instituídos pelos Decretos nº 5.824/2006 e nº 5.825/2006.

Quanto aos documentos institucionais que serviram como referência para a construção do Plano, citamos:

- ❖ O Plano de Desenvolvimento de Institucional (PDI) da UFMG (2018-2023);
- ❖ Os Eixos da Gestão 2018-2022; e
- ❖ O Plano para o Retorno Presencial na UFMG.

Para consultar as referências citadas,
basta clicar nos links abaixo:

[Decreto nº 9.991/2019](#)

[IN nº 21/2021](#)

[Lei nº 12.772/2012](#)

[Lei nº 12.863/2013](#)

[Lei nº 11.091/2005](#)

[Decreto nº 5.824/2006](#)

[Decreto nº 5.825/2006](#)

[PDI UFMG \(2018-2023\)](#)

[Eixos da Gestão 2018-2022](#)

[Plano Retorno Presencial](#)

OBJETIVOS

Como **objetivo geral**, o PDP UFMG 2022 propõe:

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

Para ajudar nesse caminho, os seguintes **objetivos específicos** foram estabelecidos:

- ❖ Alinhar as ações de desenvolvimento com as necessidades profissionais apontadas pelos servidores e com os objetivos estratégicos institucionais;
- ❖ Ofertar ações de desenvolvimento de maneira equânime aos servidores;
- ❖ Desenvolver os conhecimentos, as habilidades e as atitudes dos servidores, a fim de aprimorar seu desempenho no cumprimento dos objetivos institucionais;
- ❖ Preparar os servidores para o exercício de suas atividades de forma alinhada com a função social das Instituições Federais de Ensino (IFE) e com os três pilares da produção do conhecimento universitário (ensino, pesquisa e extensão);
- ❖ Capacitar os servidores para o aprimoramento do processo de trabalho, transformando-o em conhecimento coletivo e de domínio público;
- ❖ Desenvolver a capacidade de apropriação do processo de trabalho pelos servidores, inserindo-os como sujeitos no planejamento institucional;
- ❖ Capacitar o servidor para a proposição e desenvolvimento de ações de gestão pública;
- ❖ Capacitar o servidor para atuar como gestor, no contexto universitário e da administração pública;
- ❖ Apoiar e orientar as Referências em Recursos Humanos (RH) da UFMG, assim como as chefias das unidades e órgãos, no levantamento de necessidades de desenvolvimento (LND) e na execução do PDP.

METAS

Meta 01	Ofertar palestras e curso introdutório para 100% dos servidores TAE recém-admitidos.
Meta 02	Realizar ações de desenvolvimento voltadas preferencialmente para os servidores que ocupam cargos de chefia (docentes e TAE).
Meta 03	Realizar ações de desenvolvimento nos formatos de curso, oficina e trilha de aprendizagem, voltadas para um público previamente selecionado.
Meta 04	Ofertar ações de desenvolvimento no formato palestra, voltadas à ampla participação.
Meta 05	Colaborar na realização da Semana do Servidor e da Semana do Conhecimento (esta por meio da Jornada de Apresentação do Conhecimento produzido pelos Servidores TAE).
Meta 06	Apoiar o aprimoramento intelectual e o desenvolvimento de competências individuais e profissionais, por meio de afastamentos para realização de ações de desenvolvimento.
Meta 07	Incentivar os servidores TAE na conclusão de cursos de educação formal, realizados em instituições particulares.

RESULTADOS ESPERADOS

Com as metas propostas, espera-se que a execução do PDP UFMG 2022 permita:

- ❖ Possibilitar o desenvolvimento de competências individuais e profissionais que contribuam para o desenvolvimento da Universidade e para a melhoria dos serviços prestados à sociedade;
- ❖ Qualificar os servidores para atuarem em consonância com os princípios constitucionais pertinentes e os valores que regem a atuação universitária;
- ❖ Capacitar os servidores para o alcance dos objetivos institucionais definidos no PDI e para atuarem de acordo com a missão da UFMG;
- ❖ Otimizar os processos de trabalho, a resolução de problemas e a adoção do princípio da melhoria contínua;
- ❖ Melhorar o clima organizacional e as relações de trabalho, por meio da disseminação dos saberes;
- ❖ Introduzir novos padrões de comportamento institucionais, por meio da adoção de atitudes motivadas para o trabalho e conscientes dos princípios éticos e socialmente responsáveis;
- ❖ Promover a inserção acadêmico-científica dos servidores, por meio do incentivo e divulgação da produção do conhecimento;
- ❖ Disseminar o conhecimento necessário para a execução dos processos de trabalho e compartilhamento de boas práticas.

AÇÕES DE DESENVOLVIMENTO

As ações de desenvolvimento do PDP UFMG 2022 estão discriminadas na tabela a seguir (Tabela 1) e são exclusivamente para execução da Universidade, cuja fonte financeira é a Gratificação por Encargo de Curso ou Concurso (GECC), prevista na Lei nº 8.112/1990 (para acessar a Lei, [clique aqui](#)).

Tendo em vista a diversidade de áreas de conhecimento encontradas na UFMG, a Tabela 1 também prevê ações de demanda específica, cujo objetivo é atender às necessidades de desenvolvimento de determinados setores da Universidade e que, por sua natureza intempestiva, podem ser incluídas nas atualizações do Plano.

Ressaltamos que esta tabela apresenta apenas uma **previsão** de ações para o ano de 2022, e que sua execução dependerá de uma série de fatores, como orçamento, disponibilidade de instrutor/palestrante e adesão dos servidores (uma vez que as ações não possuem caráter de participação obrigatória). Dessa forma:

- ❖ Informações relativas à abrangência da ação, modalidade (presencial ou a distância), data, inscrição, vagas, local de realização, dentre outras, serão divulgadas oportunamente no site da PRORH e por meio das Seções de Pessoal e das Referências em RH das unidades e órgãos da UFMG.

- ❖ As demandas específicas que surgirem ao longo da vigência deste PDP serão analisadas individualmente. Caso sejam aprovadas, a divulgação será realizada conforme a especificidade da ação.
- ❖ A DDP poderá, a qualquer tempo, alterar esse planejamento.



AÇÕES DE DESENVOLVIMENTO PREVISTAS PARA 2022 – TABELA I

AÇÃO DE DESENVOLVIMENTO	OBJETIVO DA AÇÃO
Agentes multiplicadores da inclusão e acessibilidade	Incluir as pessoas com deficiência nas atividades e promover a acessibilidade às instalações universitárias.
Atualização em extensão universitária	Capacitar os servidores atuantes na gestão acadêmica e administrativa das atividades de extensão em relação aos conceitos, normativas e gestão da extensão na UFMG; fortalecer a dimensão acadêmica da extensão.
Atualização em ensino remoto/híbrido	Contribuir com a instrumentalização dos servidores docentes e TAE para ministrar disciplinas e outras ações de capacitação na modalidade a distância.
Atualização no SEI	Possibilitar que os servidores aprofundem/atualizem os conhecimentos relacionados ao Sistema Eletrônico de Informações – SEI.
Biossegurança, boas práticas laboratoriais e descarte de resíduos	Atualizar os procedimentos em biossegurança e em descarte de resíduos; nortear as principais atividades realizadas nos laboratórios por meio de estratégias que minimizam o risco e viabilizam um trabalho de qualidade.
Boas práticas relacionadas ao trabalho	Fomentar as boas práticas no trabalho; dar publicidade às boas práticas que já acontecem na UFMG (por meio da Semana do Conhecimento).
Elaboração de projeto de mestrado e doutorado	Preparar os servidores TAE quanto à elaboração de um projeto de pesquisa, por ser este um elemento necessário tanto no processo seletivo quanto no próprio curso de pós-graduação.
Excel como ferramenta de gestão	Capacitar os servidores no desenvolvimento de análises e ferramentas de gestão por meio da utilização das principais fórmulas e funções do Excel.
Gestão de conflitos	Oferecer aos servidores conteúdo para reflexão sobre os conflitos no ambiente organizacional e apresentar ferramentas que podem auxiliar neste processo. Será abordado temas como comunicação, negociação e gestão de conflitos e relações interpessoais.

AÇÕES DE DESENVOLVIMENTO PREVISTAS PARA 2022 – TABELA I (continuação)

AÇÃO DE DESENVOLVIMENTO	OBJETIVO DA AÇÃO
Gestão documental	Apresentar aos servidores os conceitos básicos relativos à gestão documental de acordo com a legislação em vigor e a arquivologia.
Gestão patrimonial	Apresentar aos servidores os conceitos básicos relacionados à administração/gestão de recursos materiais e patrimoniais.
Instrução de processos	Orientar os servidores para a correta instrução de processos que envolvem a atividade administrativa.
Licitação, compras e gestão de contratos	Apresentar aos servidores os principais pontos da legislação referente a licitações, compras e contratos celebrados pela Administração Pública, proporcionando informações básicas e introdutórias sobre o assunto.
Liderança e gestão de equipes	Oferecer subsídios para o desenvolvimento da liderança nos servidores da UFMG.
Motivação, produtividade e desempenho no serviço público	Orientar os servidores para agir com comprometimento pessoal e social com o trabalho.
Práticas pedagógicas: comunicação em público e uso de recursos	Aprimorar a capacidade de comunicação dos servidores a partir de reflexões que possibilitem (re)conhecer: a concepção de educação numa perspectiva da formação humana, os aspectos socioemocionais, a importância do planejamento, além das potencialidades de diversos recursos pedagógicos.
PRORH em conversa	Possibilitar que o servidor docente e TAE atualize seu conhecimento em temáticas referentes à PRORH (como aposentadoria, desenvolvimento, saúde do trabalhador, entre outros). Será um espaço para tirar dúvidas e trocar informações.
Recepção de servidores docentes e TAE recém-admitidos	Apresentar informações os principais aspectos da estrutura e funcionamento institucional aos servidores recém-admitidos a fim de promover sua integração à UFMG.

AÇÕES DE DESENVOLVIMENTO PREVISTAS PARA 2022 – TABELA I (continuação)

AÇÃO DE DESENVOLVIMENTO	OBJETIVO DA AÇÃO
Redação de documentos oficiais	Compreender as características de textos oficiais redigidos no âmbito da Administração Pública; identificar a estrutura dos principais documentos oficiais redigidos no âmbito da Administração Pública; utilizar a língua portuguesa de forma adequada na redação de tais documentos; articular conhecimentos ao redigi-los.
Segurança do trabalho (específico DEMA)	Capacitar os servidores da Divisão de Máquinas e Equipamentos a exercer uma cultura de segurança, tomando ação imediata e preventiva diante da percepção do risco de acidentes.
Trabalho em altura (específico DEMA)	Capacitar os servidores a executar atividades em altura, de acordo com a legislação vigente.
Demandas específicas	Atender às demandas específicas que surgirem ao longo da vigência deste Plano.

Acompanhamento e avaliação das ações de desenvolvimento

Tanto o acompanhamento quanto a avaliação das ações de desenvolvimento previstas no PDP UFMG 2022 serão realizados pela DDP. As ações de desenvolvimento serão acompanhadas e avaliadas de maneira contínua e sistemática, tendo como direcionamento os objetivos e metas deste Plano, assim como a análise dos mecanismos avaliativos.

Para as ações no formato CURSO ➡ Ao final de cada curso, os participantes receberão um questionário de avaliação com perguntas sobre a pertinência do tema e sua aplicabilidade no contexto de trabalho, o conhecimento demonstrado pelo instrutor, a metodologia utilizada, a infraestrutura disponibilizada, entre outros aspectos.

Para outros tipos de ação ➡ Os instrumentos avaliativos serão desenvolvidos conforme a especificidade da ação.

A partir da análise das avaliações, os instrutores, junto com a DDP, poderão reexaminar formatos e conteúdos, visando a atualização e melhoria contínua das ações propostas no PDP.

Certificação

Para as ações no formato CURSO ➡ A DDP irá certificar somente os servidores que obtiverem, no mínimo, 80% de aproveitamento (frequência). Nos casos em que houver avaliação do grau de aprendizagem do conteúdo, a Divisão certificará os servidores que, além da frequência mínima, obtiverem nota igual ou superior ao mínimo estabelecido pelo instrutor ou coordenador de curso.

Para outros tipos de ação ➡ Os critérios para a certificação serão informados na divulgação de cada evento.



OUTRAS AÇÕES DE DESENVOLVIMENTO REALIZADAS PELA PRORH

Como estímulo ao desenvolvimento dos servidores docentes e TAE na carreira, a PRORH tornará público, por meio de edital específico, 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).

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



Foto: Lucas Braga/UFMG

AÇÕES DE DESENVOLVIMENTO REALIZADAS POR OUTRAS INSTITUIÇÕES

O PDP UFMG 2022 também reconhece o desenvolvimento dos servidores a partir da sua própria iniciativa, envolvendo: cursos de educação formal, cursos de educação não formal e eventos gerais ofertados pela UFMG ou outras instituições, incluindo instituições fora do país (como oficinas, palestras, cursos, seminários e congressos).

Ressaltamos que, a partir do Decreto nº 9.991/2019 (alterado pelo Decreto nº 10.506/2020), as ações de desenvolvimento realizadas pelos servidores passaram a ser registradas no SIPEC como mecanismo de acompanhamento do PDP.

Assim, no decorrer do ano de 2022, a DDP irá solicitar aos servidores que informem a participação em eventos por meio de formulário específico. O formulário, assim como orientações sobre seu preenchimento, serão encaminhados para as Referências em RH e para as Seções de Pessoal das unidade e órgão da UFMG para ampla divulgação.

ENAP e outras escolas de governo

- Ainda como estímulo ao desenvolvimento na carreira e em observância ao disposto nas normativas que regem a PNDP, a DDP segue acompanhando a oferta de cursos de capacitação nas escolas de governo, principalmente na Escola Nacional de Administração Pública (ENAP).
- Esses cursos são elencados pela Divisão e enviados, mensalmente, para as Seções de Pessoal e para as Referências em RH das unidades e órgãos da UFMG para ampla divulgação.

Os servidores também podem consultar os cursos disponíveis na ENAP, conforme o tema de seu interesse, [clikando aqui](#).

AFASTAMENTOS

Seguindo as orientações do Decreto nº 9.991/2019 (alterado pelo Decreto nº 10.506/2020) e da IN SGP-ENAP/SEDGG/ME nº 21/2021, o PDP UFMG 2022 possibilita aos servidores os seguintes afastamentos: licença para capacitação, participação em programas de treinamento regularmente instituído, participação em programas de pós-graduação *stricto sensu* e realização de estudo no exterior.

Esses afastamentos serão concedidos, dentre outros critérios: quando a ação estiver alinhada ao desenvolvimento das **competências individuais e profissionais do servidor**, e quando o horário/local da ação inviabilizar o cumprimento da jornada semanal de trabalho.

A lista de competências elencadas pela nova PNDP, assim como suas respectivas definições, constam nos anexos da IN SGP-ENAP/SEDGG/ME nº 21/2021. Para acessá-la, [clique aqui](#).

Para subsidiar as solicitações de afastamento em relação ao item “cópia do trecho do PDP que prevê a necessidade de desenvolvimento”, listamos abaixo o tipo de afastamento e a necessidade de desenvolvimento/trecho do PDP que pode ser relacionada a cada um.

Afastamento	Necessidade de desenvolvimento // Trecho do PDP a ser informado na solicitação de afastamento
Licença para capacitação	Qualificar o servidor nas competências relacionadas a sua atuação profissional, a partir de pesquisas acadêmicas em <i>(citar área do conhecimento)</i> ; ou Desenvolver/atualizar/ampliar/aprofundar conhecimentos e habilidades em <i>(citar área do conhecimento)</i> , relacionada com a atuação profissional do servidor.
Participação em programas de treinamento regularmente instituído	Desenvolver/atualizar/ampliar/aprofundar conhecimentos e habilidades em <i>(citar área do conhecimento)</i> , relacionada com a atuação profissional do servidor.
Participação em programas de pós-graduação <i>stricto sensu</i>	Qualificar o servidor nas competências relacionadas a sua atuação profissional, a partir de pesquisas acadêmicas em <i>(citar área do conhecimento)</i> .
Realização de estudo no exterior	Qualificar o servidor nas competências relacionadas a sua atuação profissional, a partir de estudos em <i>(citar área do conhecimento)</i> ; ou Desenvolver/atualizar/ampliar/aprofundar conhecimentos e habilidades em <i>(citar área do conhecimento)</i> , relacionada com a atuação profissional do servidor.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

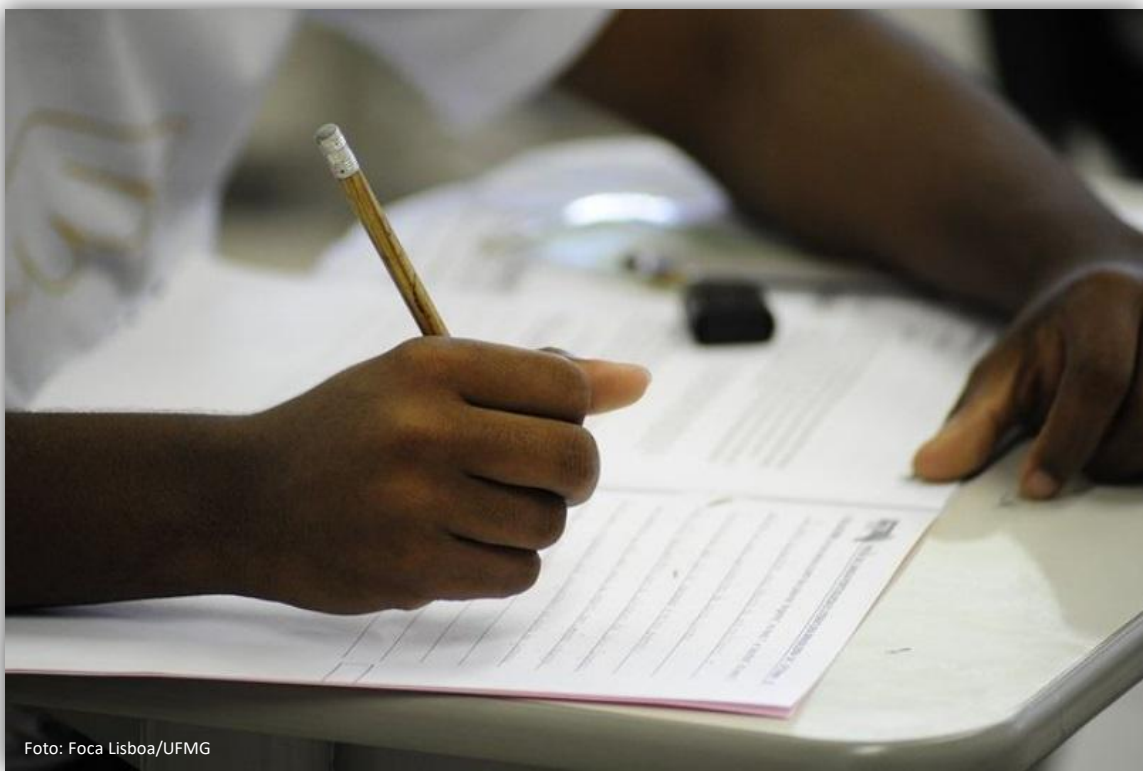


Foto: Foca Lisboa/UFMG

Com o PDP UFMG 2022, a PRORH dá continuidade às ações voltadas ao desenvolvimento dos servidores da UFMG, consolidando práticas já existentes e oferecendo novas perspectivas de investimento no quadro de pessoal da universidade.

Ressaltamos que, em relação aos servidores TAE, essas ações de desenvolvimento podem ser aproveitadas na carreira por meio do incentivo à qualificação (ICQ) e da progressão por capacitação profissional (PCP). Maiores informações sobre esses benefícios (ICQ e PCP), assim como sobre os afastamentos e as ações de desenvolvimento aqui previstas, podem ser encontradas na página da PRORH.



PARA ACESSAR A PÁGINA DA PRORH, [CLIQUE AQUI](#).

ANEXO A

Relação das necessidades de desenvolvimento aprovadas para 2022

NECESSIDADE	TEMÁTICA	COMPETÊNCIA ASSOCIADA
Capacitar os servidores para conteúdos relacionados à temática de marketing digital	Comunicação	Mentalidade Digital (transversal)
Capacitar servidores com conteúdos relacionados à gestão patrimonial, incluindo a operacionalização do novo sistema de patrimônio (SIADS), a ser adotado pelas autarquias federais	Administração Pública	Inovação e mudança (liderança/estratégia), Visão Sistêmica (transversal)
Atualizar conhecimentos relacionados à biossegurança e boas práticas laboratoriais; assim como sobre armazenamento, controle e descarte de resíduos químicos e biológicos	Outras não especificadas	Gestão para resultados (liderança/resultados), Visão Sistêmica (transversal)
Aprender sobre metodologias de gestão ágil. Sugestão da ferramenta Scrum	Administração Pública	Foco nos resultados para os cidadãos (transversal), Gestão para resultados (liderança/resultados), Mentalidade Digital (transversal)
Capacitar servidores para práticas de primeiros socorros	Saúde Coletiva	Outras não especificadas
Desenvolver habilidades de liderança e de motivação, fundamentais à Gestão Pública.	Administração Pública	Comunicação estratégica (liderança/estratégia), Engajamento de pessoas e equipes (liderança/pessoas), Inovação e mudança (liderança/estratégia), Visão de futuro (liderança/estratégia)
Desenvolver habilidades para administração de rede LAN e WAN, na implantação de suporte ao protocolo IPV6 e em planejamento e contratação de serviços de TI	Ciência da Informação	Gestão para resultados (liderança/resultados)
Aprimorar a habilidade de elaboração de documentos oficiais	Administração Pública	Comunicação (transversal), Comunicação estratégica (liderança/estratégia), Foco nos resultados para os cidadãos (transversal)
Ampliar conhecimentos sobre a organização de concursos para docentes, incluindo conhecimentos sobre legislação e boas práticas já consolidadas na Ufmg	Administração Pública	Foco nos resultados para os cidadãos (transversal), Visão Sistêmica (transversal)
Desenvolver/aprofundar conhecimentos e habilidades relacionados à gestão de conflitos, gestão para resultados e gestão de crises	Administração Pública	Comunicação estratégica (liderança/estratégia), Engajamento de pessoas e equipes (liderança/pessoas), Foco nos resultados para os cidadãos (transversal), Gestão de crises (liderança/resultados), Trabalho em equipe (transversal)
Atualizar/aprofundar conhecimentos nas áreas de aposentadoria e previdência	Administração Pública	Foco nos resultados para os cidadãos (transversal), Geração de valor para o usuário (liderança/resultados), Gestão para resultados (liderança/resultados)
Desenvolver e aprimorar os conhecimentos relacionados a gestão orçamentária	Administração Pública	Foco nos resultados para os cidadãos (transversal), Geração de valor para o usuário (liderança/resultados), Gestão para resultados (liderança/resultados), Visão Sistêmica (transversal)
Aprimorar conhecimentos em licitações, compras e gestão de contratos na administração pública	Administração Pública	Foco nos resultados para os cidadãos (transversal), Geração de valor para o usuário (liderança/resultados), Gestão para resultados (liderança/resultados), Visão Sistêmica (transversal)
Aprimorar/aprofundar o conhecimento em Ciência Aberta e suas implicações na UFMG	Educação	Comunicação estratégica (liderança/estratégia), Coordenação e colaboração em rede (liderança/pessoas), Foco nos resultados para os cidadãos (transversal), Geração de valor para o usuário (liderança/resultados), Gestão para resultados (liderança/resultados), Mentalidade Digital (transversal), Visão de futuro (liderança/estratégia)
Desenvolver/aprofundar conhecimentos sobre a reforma administrativa	Administração Pública	Foco nos resultados para os cidadãos (transversal), Geração de valor para o usuário (liderança/resultados)
Ampliar/aprofundar conhecimentos sobre direitos autorais	Direito	Orientação por valores éticos (transversal), Outras não especificadas
Conhecimento aprimorado de softwares de avaliação, divulgação e preservação da informação científica, para facilitar a gestão, recuperação e análises dos dados	Ciência da Informação	Mentalidade Digital (transversal), Resolução de problemas com base em dados (transversal)
Desenvolver e ampliar conhecimentos sobre a Lei de Acesso à Informação	Administração Pública	Orientação por valores éticos (transversal)
Aperfeiçoamento em programação XML	Ciência da Computação	Foco nos resultados para os cidadãos (transversal), Gestão para resultados (liderança/resultados)
Elaboração, gerenciamento e avaliação de projetos para aprimoramento de fluxo informacional para viabilizar diagnósticos assertivos e a proposição de soluções adequadas ao ambiente institucional	Administração Pública	Engajamento de pessoas e equipes (liderança/pessoas), Gestão de crises (liderança/resultados), Gestão para resultados (liderança/resultados), Trabalho em equipe (transversal), Visão de futuro (liderança/estratégia), Visão Sistêmica (transversal)

ANEXO A

Relação das necessidades de desenvolvimento aprovadas para 2022 (continuação)

NECESSIDADE	TEMÁTICA	COMPETÊNCIA ASSOCIADA
Ampliar/aprofundar conhecimentos sobre plataformas digitais para ensino à distância	Educação	Comunicação (transversal), Comunicação estratégica (liderança/estratégia), Foco nos resultados para os cidadãos (transversal), Geração de valor para o usuário (liderança/resultados), Gestão de crises (liderança/resultados), Gestão para resultados (liderança/resultados), Inovação e mudança (liderança/estratégia), Visão Sistêmica (transversal)
Desenvolvimento de competências estratégicas de gestão de pessoas, e de visão sistêmica voltadas à comunicação, gestão de crises, visão de futuro, inovação e mudanças	Administração Pública	Engajamento de pessoas e equipes (liderança/pessoas), Gestão de crises (liderança/resultados), Gestão para resultados (liderança/resultados)
Ampliar conhecimentos na área de orçamento de obras e serviços de engenharia	Engenharia Civil	Gestão para resultados (liderança/resultados)
Ampliar/aprofundar conhecimentos relacionados às políticas públicas focalizadas, ações afirmativas, direitos humanos	Ciência Política	Comunicação (transversal), Geração de valor para o usuário (liderança/resultados), Inovação e mudança (liderança/estratégia), Trabalho em equipe (transversal), Visão Sistêmica (transversal)
Aprimorar a habilidade de produção de vídeo	Comunicação	Comunicação (transversal), Comunicação estratégica (liderança/estratégia), Mentalidade Digital (transversal)
Aperfeiçoar conhecimentos e habilidades relacionados aos processos administrativos	Administração Pública	Coordenação e colaboração em rede (liderança/pessoas), Foco nos resultados para os cidadãos (transversal), Gestão para resultados (liderança/resultados), Resolução de problemas com base em dados (transversal), Trabalho em equipe (transversal)
Aprimorar conhecimento em elaboração e apresentação de conteúdo na internet e em comunicação visual por meio de programas e aplicações específicas na internet e página Web	Comunicação	Comunicação estratégica (liderança/estratégia), Mentalidade Digital (transversal)
Desenvolver habilidades em comunicação não violenta e relações interpessoais	Administração Pública	Autoconhecimento e desenvolvimento pessoal (liderança/pessoas), Comunicação (transversal), Engajamento de pessoas e equipes (liderança/pessoas), Foco nos resultados para os cidadãos (transversal), Gestão de crises (liderança/resultados), Gestão para resultados (liderança/resultados), Trabalho em equipe (transversal)
Aprimorar conhecimentos nas áreas da microbiologia aplicada e biologia molecular	Biologia Geral	Foco nos resultados para os cidadãos (transversal), Geração de valor para o usuário (liderança/resultados), Orientação por valores éticos (transversal)
Capacitação em gerenciamento e prevenção de incêndio	Outras não especificadas	Gestão de crises (liderança/resultados)
Ampliar conhecimentos na área das ciências políticas	Ciência Política	Geração de valor para o usuário (liderança/resultados), Gestão para resultados (liderança/resultados), Visão Sistêmica (transversal)
Aprofundar conhecimentos na área da cooperação internacional	Administração Pública	Comunicação estratégica (liderança/estratégia), Coordenação e colaboração em rede (liderança/pessoas), Gestão para resultados (liderança/resultados), Visão Sistêmica (transversal)
Aprofundar/aprimorar o conhecimento em gestão e arquivamento de documentos físicos e digitais	Ciência da Informação	Autoconhecimento e desenvolvimento pessoal (liderança/pessoas), Coordenação e colaboração em rede (liderança/pessoas), Outras não especificadas
Aprofundar conhecimentos na área das políticas culturais e gestão cultural	Outras não especificadas	Coordenação e colaboração em rede (liderança/pessoas), Engajamento de pessoas e equipes (liderança/pessoas), Geração de valor para o usuário (liderança/resultados), Gestão para resultados (liderança/resultados), Visão Sistêmica (transversal)
Treinamento mais aprofundado, detalhado, para utilização do Sistema Eletrônico de Informação - SEI	Administração Pública	Foco nos resultados para os cidadãos (transversal), Gestão para resultados (liderança/resultados), Inovação e mudança (liderança/estratégia), Mentalidade Digital (transversal), Visão Sistêmica (transversal)
Atualizar conhecimentos relacionados ao SIGA	Administração Pública	Foco nos resultados para os cidadãos (transversal), Gestão para resultados (liderança/resultados)
Atualizar conhecimentos sobre políticas públicas voltadas para o desenvolvimento, o dimensionamento e a qualificação de servidores técnico-administrativos em educação - TAE	Administração Pública	Visão de futuro (liderança/estratégia), Visão Sistêmica (transversal)
Desenvolver habilidades e conhecimento para a gestão e tratamento de dados, utilização de ferramentas (sistemas e planilhas) digitais	Administração Pública	Coordenação e colaboração em rede (liderança/pessoas), Engajamento de pessoas e equipes (liderança/pessoas), Foco nos resultados para os cidadãos (transversal), Gestão para resultados (liderança/resultados), Mentalidade Digital (transversal), Resolução de problemas com base em dados (transversal)

ANEXO A

Relação das necessidades de desenvolvimento aprovadas para 2022 (continuação)

NECESSIDADE	TEMÁTICA	COMPETÊNCIA ASSOCIADA
Desenvolver conhecimentos e aprimorar habilidades relacionados à conservação preventiva de acervos	Museologia	Foco nos resultados para os cidadãos (transversal), Geração de valor para o usuário (liderança/resultados), Gestão para resultados (liderança/resultados), Visão Sistêmica (transversal)
Aprofundar/atualizar conhecimentos relacionados à UFMG	Administração Pública	Autoconhecimento e desenvolvimento pessoal (liderança/pessoas), Comunicação estratégica (liderança/estratégia), Coordenação e colaboração em rede (liderança/pessoas), Engajamento de pessoas e equipes (liderança/pessoas), Foco nos resultados para os cidadãos (transversal), Geração de valor para o usuário (liderança/resultados), Gestão para
Desenvolver conhecimentos e habilidades para elaboração de projetos	Administração Pública	Visão Sistêmica (transversal)
Aprimorar o conhecimento relacionado às novas ferramentas de Transformação Digital do Governo Federal	Administração Pública	Autoconhecimento e desenvolvimento pessoal (liderança/pessoas), Coordenação e colaboração em rede (liderança/pessoas), Engajamento de pessoas e equipes (liderança/pessoas), Foco nos resultados para os cidadãos (transversal), Inovação e mudança (liderança/estratégia), Mentalidade Digital (transversal), Visão Sistêmica (transversal)
Desenvolver habilidade de comunicação objetiva em qualquer instância institucional, utilizando os meios e canais adequados	Comunicação	Comunicação (transversal), Comunicação estratégica (liderança/estratégia)
Ampliar habilidades na área de desenvolvimento de projetos BIM	Engenharia Civil	Gestão para resultados (liderança/resultados)
Aprimorar os conhecimentos e habilidades das áreas das Ciências da Terra e Paisagismo, jardinagem, produção de mudas arbóreas nativas e ornamentais, manejo de coleções de plantas vivas cuja interface com os trabalhos de manutenção de áreas verdes dos Campi são estreitas	Arquitetura e Urbanismo	Outras não especificadas
Aprofundar conhecimento da Lei de Proteção de Dados	Administração Pública	Foco nos resultados para os cidadãos (transversal), Geração de valor para o usuário (liderança/resultados), Orientação por valores éticos (transversal)
Modernização e Desburocratização: Aprender a racionalizar o tempo e simplificar os procedimentos, aplicando o princípio da eficiência e conhecendo as possibilidades dos normativos que tratam da Desburocratização na Administração Pública.(Decreto nº 9.094/2017; Lei nº 13.726/18 e etc)	Administração Pública	Foco nos resultados para os cidadãos (transversal), Geração de valor para o usuário (liderança/resultados), Gestão para resultados (liderança/resultados), Visão Sistêmica (transversal)
Aprimorar o serviço oferecido à comunidade externa e interna, desenvolvendo habilidades mais acolhedoras às demandas dos usuários e aperfeiçoando as práticas de interação social realizada por meio das tecnologias de informação e comunicação.	Administração Pública	Comunicação estratégica (liderança/estratégia), Coordenação e colaboração em rede (liderança/pessoas), Foco nos resultados para os cidadãos (transversal), Geração de valor para o usuário (liderança/resultados), Orientação por valores éticos (transversal)
Desenvolver conhecimentos e aprimorar habilidades para resolução de problemas, fatos e evidências em diversos formatos, auxiliando para tomada de decisão em diferentes tópicos	Administração Pública	Autoconhecimento e desenvolvimento pessoal (liderança/pessoas), Gestão de crises (liderança/resultados)
Aumento da proficiência linguística dos servidores em outros idiomas	Letras	Comunicação (transversal), Comunicação estratégica (liderança/estratégia)
Aprofundar conhecimentos em Excel e aprimorar habilidades para elaboração de relatórios estatísticos, tabelas, gráficos e dados para o melhor desenvolvimento do trabalho	Administração Pública	Foco nos resultados para os cidadãos (transversal), Gestão para resultados (liderança/resultados), Resolução de problemas com base em dados (transversal)
Disseminar adoção de novas técnicas de desenvolvimento de sistemas e atualizar conhecimento técnico em novas versões de softwares específicos	Ciência da Computação	Mentalidade Digital (transversal), Outras não especificadas
Necessidade de atualizar/aprimorar conhecimentos em Legislação Fiscal	Administração Pública	Coordenação e colaboração em rede (liderança/pessoas), Foco nos resultados para os cidadãos (transversal), Gestão para resultados (liderança/resultados), Resolução de problemas com base em dados (transversal), Visão Sistêmica (transversal)
Ampliar/aprofundar conhecimentos nas áreas relacionadas à atuação profissional do servidor (mestrado)	Administração Pública	Autoconhecimento e desenvolvimento pessoal (liderança/pessoas), Comunicação (transversal), Comunicação estratégica (liderança/estratégia), Coordenação e colaboração em rede (liderança/pessoas), Engajamento de pessoas e equipes (liderança/pessoas), Foco nos resultados para os cidadãos (transversal), Geração de valor para o usuário (liderança/

ANEXO A

Relação das necessidades de desenvolvimento aprovadas para 2022 (continuação)

NECESSIDADE	TEMÁTICA	COMPETÊNCIA ASSOCIADA
Ampliar/aprofundar conhecimentos nas áreas relacionadas à atuação profissional do servidor (doutorado)	Administração Pública	Autoconhecimento e desenvolvimento pessoal (liderança/pessoas), Comunicação (transversal), Comunicação estratégica (liderança/estratégia), Coordenação e colaboração em rede (liderança/pessoas), Engajamento de pessoas e equipes (liderança/pessoas), Foco nos resultados para os cidadãos (transversal), Geração de valor para o usuário (liderança/pessoas), Autoconhecimento e desenvolvimento pessoal (liderança/pessoas), Comunicação (transversal), Comunicação estratégica (liderança/estratégia), Coordenação e colaboração em rede (liderança/pessoas), Engajamento de pessoas e equipes (liderança/pessoas), Foco nos resultados para os cidadãos (transversal), Geração de valor para o usuário (liderança/pessoas)
Ampliar/aprofundar conhecimentos nas áreas relacionadas à atuação profissional do servidor (pós-doutorado)	Administração Pública	Autoconhecimento e desenvolvimento pessoal (liderança/pessoas), Comunicação (transversal), Comunicação estratégica (liderança/estratégia), Coordenação e colaboração em rede (liderança/pessoas), Engajamento de pessoas e equipes (liderança/pessoas), Foco nos resultados para os cidadãos (transversal), Geração de valor para o usuário (liderança/pessoas)
Desenvolver habilidades para atuar em práticas educacionais, assim como para falar em público, visando melhorias no processo de comunicação.	Administração Pública	Comunicação (transversal), Foco nos resultados para os cidadãos (transversal), Visão Sistêmica (transversal)
Capacitar os servidores recém-admitidos para o cumprimento dos seus direitos e deveres; compartilhar informações sobre a UFMG e orientar quanto à legislação, conduta ética, políticas e estratégias institucionais.	Administração Pública	Comunicação estratégica (liderança/estratégia), Coordenação e colaboração em rede (liderança/pessoas), Foco nos resultados para os cidadãos (transversal), Geração de valor para o usuário (liderança/resultados), Orientação por valores éticos (transversal), Visão Sistêmica (transversal)



Elaboração: DDP/DRH/PRORH/UFMG

Email: ddp@drh.ufmg.br

Telefones: 3409-4488/3247