

PRÓ-REITORIA DE RECURSOS HUMANOS - PRORH

DEPARTAMENTO DE DESENVOLVIMENTO DE RECURSOS HUMANOS - DRH



RELATÓRIO DE GESTÃO DRH – Exercício 2022

EXPEDIENTE

DIRETORIA

Diretor: Kildrei Alcantara Neri
Vice-Diretora: Byanka Karolyne Dias Da Silva
Secretária: Leila Cristina Couto
Assessoria TI: Marcelo Costa e
Dante Evangelista Miranda Filho

ASSESSORIA TÉCNICA

Coordenadora: Mariana Branquinho Macedo
Érika Amélia Custódia Morais
Mariana da Silva Rodrigues
Marcos Paulo de Oliveira Corrêa
Natália Fernandes Kelles

DIVISÃO DE APOIO ADMINISTRATIVO (DAA)

Diretora: Rosilene Alves Ribeiro
Fabrícia Mara Carlos de Oliveira
Kenia Raiza Fernandes Pimenta
Jasiel Márcio de Oliveira
Maristela da Silva Souza (Copeira)

DIVISÃO DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAL (DDP)

Diretora: Raquel Serafim
Andreia Tonini
Angela Cristina Lana
Angela Maria Silva Apolinario
Claudia Regina De Castro
Laís Silva Cisalpino
Romário Francisco De Oliveira Teixeira
Sabrina Fernandes Pereira Lopes
Venancio Ferreira De Oliveira

DIVISÃO DE PROVIMENTO E MOVIMENTAÇÃO (DPM)

Diretora: Natália Garcia Santos
Aline Alves De Vasconcelos Ribeiro
Ana Paula Ribeiro Manduca
Ana Raquel De Campos Braga
André Roriz Lopes Dos Santos
Carlos Rogério Costa Camilo
Cassiana Corradi E Silva
Daisy Patrícia Jardim Pereira
Danúbia dos Santos Gonçalves Caneschi
Felícia Maria Pereira Dos Santos
Filipe Amaral Rocha De Menezes
Joyce Pollyana Coelho Santos
Larissa Lara Tavares
Vanessa de Sousa Ribeiro
Vinícius Rodrigues Figueiredo Santos

DIVISÃO DE ACOMPANHAMENTO FUNCIONAL (DAF)

Diretor: Guilherme Nauto Martins Gomes
Ana Paula Dias Macedo Pereira
Daniela Leonel De Paula Mendes
Denise Batista Dos Santos De Oliveira
Fabiane Maria Silva
Fernanda Maria Franco
Janaina Palmela De Oliveira
Karina Masci Silveira Raydan
Letícia Mendonca Lopes Ribeiro
Lidiane Julia Bueno
Beatriz Santos Gomes (Estagiária)
Maria Angélica Da Silva
Maria Célia Nogueira Lima
Maria Virgínia Valadares Borges
Millene Ribeiro De Souza
Raquel Pereira De Souza
Rosania Maria Da Silva
Társila Rejane Da Silva
Wirben Marcio Lages Ferreira

AGRADECIMENTOS:

Àqueles que estiveram no DRH no ano de 2022, expressamos nossos agradecimentos pelo trabalho desenvolvido: Beatriz Santos Gomes (Estagiária/DAF)

E-MAILS:

Diretoria | dir@drh.ufmg.br
Secretaria da Diretoria | secdir@drh.ufmg.br
Assessoria TI | suporteti@drh.ufmg.br
Assessoria Técnica | assessoria@drh.ufmg.br
DAA | daa@drh.ufmg.br
DAF | daf@drh.ufmg.br
DDP | ddp@drh.ufmg.br
DPM | dpm@drh.ufmg.br

ENDEREÇO:

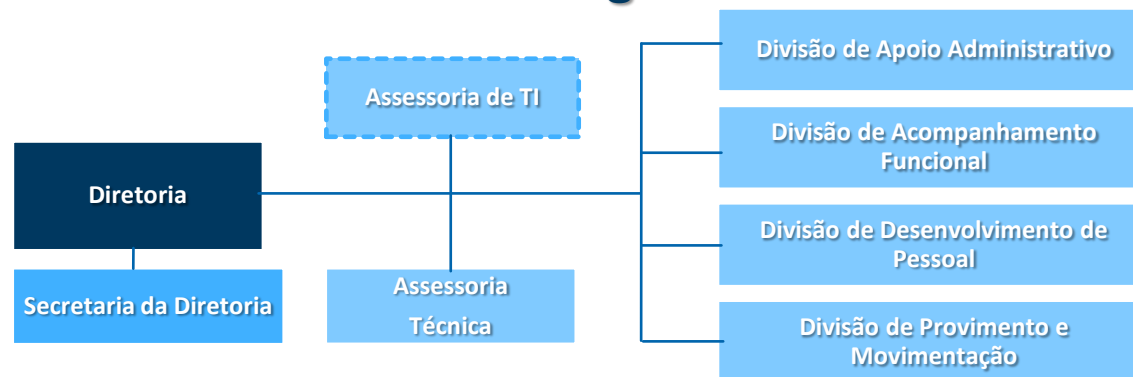
Unidade Administrativa III - UAIII,
Campus Pampulha,
Av. Antônio Carlos, 6.627, CEP
31270-901,
Belo Horizonte, Minas Gerais,
Brasil
Telefone: (31) 3409-3940



Registro fotográfico da UA III, por Byanka Karolyne Dias Da Silva, Vice-Diretora do DRH.

QUEM SOMOS

Estrutura Organizacional



Principais Processos

- (Re)Admissão de Pessoal TAE e Docente
- Movimentações de Pessoal:
 - Remoções
 - Movimentações Externas
- Acompanhamento Funcional
- Processos avaliativos:
 - Avaliação Desempenho TAE
 - Avaliação de Estágio Probatório
- Desenvolvimento dos Servidores:
 - Progressão por Capacitação Profissional
 - Incentivo à Qualificação
 - Licença para Capacitação



Principais Projetos

- Projeto Aproximação das Unidades/Órgãos
- Programa de Apoio ao Servidor na Socialização Organizacional (PASSO)
- Gestão do QRSTA;
- Plano de Desenvolvimento de Pessoas(PDP)
- Programa de Incentivo à Educação Formal em nível de Graduação e Pós-graduação (PIEFGP)
- Programa de Educação para Aposentadoria (PEA)
- Projeto BPM Acadêmico no DRH - Mapeamento de Processos
- Projeto Organização do Arquivo físico do DRH



Representações

- Comissão Permanente de Saúde Mental
- Coordenação Geral de Avaliação do Programa de Avaliação de Desempenho
- Comissão Permanente de Avaliação
- Comissão do Plano de Desenvolvimento dos TAEs
- Comissão da Semana do Servidor
- Comissão da Semana do Conhecimento
- Comissão de Dimensionamento da Força de Trabalho do FORGEPE
- Equipe Multiprofissional DAST e DRH
- Grupo Multiprofissional de Apoio à Perícia – GMAP
- Comitê Local de Avaliação de Desempenho da PRORH

GESTÃO DO DRH – 2022-2026



Diretor: Kildrei Alcantara Neri
Pedagogo



Vice-Diretora: Byanka Karolyne Dias da Silva
Técnico em Assuntos Educacionais

TRANSPARÊNCIA

É dever constitucional e compromisso da gestão do Departamento de Desenvolvimento de Recursos Humanos (DRH) assegurar a transparência e a responsabilização da Administração Pública. Para isso, relatórios de gestão são ferramentas aliadas que favorecem a comunicação entre os órgãos públicos, os cidadãos e seus representantes.

Nesse sentido, o presente relatório tem como cerne favorecer maior transparência à atuação do DRH junto à Universidade, ofertando uma visão sistêmica do desempenho dos processos relacionados ao/à:

Admissão de Pessoal

Movimentação de Pessoal

Acompanhamento Funcional

Desenvolvimento dos
Servidores

Observância à legalidade

Projetos

DEMAIS ATIVIDADES DO DRH QUE FAVORECEM A TRANSPARÊNCIA

Em 2022, o DRH realizou as seguintes atividades que garantiram a observância ao princípio da transparência na Administração Pública:

- Publicação do Quadro de Referência dos Servidores Técnico-Administrativos em Educação (QRESTA), em janeiro e julho;
- Publicação de atos de pessoal no Diário Oficial da União;
- Publicação de 1.808 documentos legais no Boletim de Serviço Eletrônico do SEI;
- Envio de 46 Subsídios de resposta a Ouvidoria, Auditoria e SIC da UFMG;
- Atualização do compilado de Normas no site da PRORH;
- Ampla divulgação das ações de desenvolvimento previstas no Plano de Desenvolvimento de Pessoas – PDP 2022;
- Divulgação de vagas de remoção para os servidores registrados no cadastro interno;
- Publicação do Relatório de Avaliação de Desempenho da UFMG;
- Expedição de declarações e atestados quando solicitados.

ADMISSÃO DE PESSOAL

Em 2022, a Comissão Permanente de Vestibular (Copeve) realizou 2 (dois) concursos para provimento de vagas de servidores Técnico-Administrativos em Educação (TAE), por meio dos Editais nº 526/2022 e nº 1.724/ 2022, sendo que este último encontra-se em andamento. Além disso, ainda existiam 4 (quatro) outros concursos anteriores dentro do prazo de validade.

Nas tabelas a seguir constam os dados quantitativos dos provimentos de TAEs, docentes e profissionais contratados pela [Lei 8.745/1993](#).

NOMEAÇÃO E POSSE DOCENTE	
PROCESSOS RECEBIDOS EM 2022	98
NOMEAÇÃO	96
POSSE	87
TORNADO SEM EFEITO	1
* Destes, 3 estão em andamento no início de 2023, 4 desistências formais, 1 reclassificação e 1 finalizado por motivos diversos.	

NOMEAÇÃO E POSSE TAE	
NOMEAÇÃO	242
POSSE	142
TORNADO SEM EFEITO	75
RECLASSIFICADOS	7
* Destas 242 nomeações, em 17 processos a posse será em janeiro/2023 e 1ª posse será após término de licença gestante.	

ADMISSÃO DE PROFISSIONAIS TÉCNICOS ESPECIALIZADOS EM LINGUAGEM DE SINAIS	
CONTRATADOS	0
PRORROGADOS	2

CONTRATAÇÃO DE PROFESSORES SUBSTITUTOS	
PROCESSOS RECEBIDOS	129
CONTRATADOS	113
*Destes, 1 ainda estava em andamento no início de 2023, 6 foram finalizados por desistência e 9 foram finalizados por motivos diversos.	

CONTRATAÇÃO DE PROFESSORES VISITANTES E VISITANTES ESTRANGEIROS	
PROCESSOS RECEBIDOS	2
CONTRATADOS	2
AUTORIZAÇÃO DE RESIDENCIA	1

PRORROGAÇÕES DE CONTRATO DE PROFESSORES	
SUBSTITUTO	115
VISITANTE E VISITANTE ESTRANGEIRO	9
*Consideramos a data de extrato / data de recebimento	

OUTROS	
ISENÇÃO DE CONCURSOS DOCENTES	56
ATOS DE ADMISSÃO	15

MOVIMENTAÇÃO DE PESSOAL

REMOÇÃO TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO	
PROCESSOS RECEBIDOS	235
CADASTROS ATIVOS	254
ENCAMINHAMENTOS PARA ENTREVISTA	448
REMOÇÕES EFETIVADAS	96

MOVIMENTAÇÕES EXTERNAS	
SOLICITAÇÕES DE MOVIMENTAÇÕES EFETIVAS PARA A UFMG	127
MOVIMENTAÇÕES EFETIVAS PARA A UFMG DEFERIDAS	7
SOLICITAÇÕES DE MOVIMENTAÇÕES TEMPORÁRIAS PARA A UFMG	8
MOVIMENTAÇÕES TEMPORÁRIAS PARA A UFMG EFETIVADAS	5
SOLICITAÇÕES DE MOVIMENTAÇÕES EFETIVAS PARA SAÍDA DA UFMG	77
MOVIMENTAÇÕES EFETIVAS PARA SAÍDA DA UFMG DEFERIDAS	6
MOVIMENTAÇÕES TEMPORÁRIAS PARA SAÍDA DA UFMG DEFERIDAS	19
SERVIDORES DA UFMG AFASTADOS PARA SERVIR OUTROS ÓRGÃOS	67

- A UFMG tem envidado esforços para evitar a saída de servidores, especialmente quando não há possibilidade de reposição e/ou limitação de tempo de ausência. Destacamos os números de Afastamentos para servir a outro Órgão - ASOs (Cessão, Alteração de exercício para compor a força de trabalho e Requisição), os quais produzem um impacto significativo no quadro de pessoal da Universidade por não ensejarem a substituição da força de trabalho pelo Órgão de destino; não serem passíveis de reembolso em alguns casos; em outros, serem irrecusáveis; e quando movimentação de docentes, onerar o orçamento da UFMG devido à necessidade de contratação de professores substitutos.
- Considerando o documento de "Condutas Vedadas aos Agentes Públicos Federais em Eleições: Eleições 2022, orientação aos Agentes Públicos", de 2022, no que se refere às atividades de admissão e movimentação, destacam-se as seguintes condutas vedadas dos agentes públicos federais na circunscrição do pleito de 2022, nos três meses que antecedem o pleito, ou seja, a partir de 2 de julho de 2022, até a posse dos eleitos: remoção de ofício; redistribuição e cessão, salvo exceções previstas nos normativos; nomeações de servidores efetivos, salvo se aprovados em concurso público homologado até 02/07/2022; contratações, renovações de contrato e demissões dos temporários.
- Diante dessas limitações, foi acentuado o número de processos de redistribuição e, por conseguinte, admissões no período de maio a julho e não foram publicadas movimentações dessa natureza nos meses seguintes. Não obstante, a análise dos pedidos foi retomada em outubro, a fim de viabilizar os encaminhamentos ao MEC no início do ano seguinte. Entretanto, ao final de dezembro foi publicada a Portaria 10.723/2022, pelo Ministério da Economia, a qual apresentou diversas restrições à realização de redistribuições, de forma que o ano foi encerrado com o estudo sobre os impactos desse novo normativo.

ACOMPANHAMENTO FUNCIONAL

Acompanhamento Funcional

ACOMPANHAMENTOS INDIVIDUAIS	169
ACOMPANHAMENTOS COLETIVOS	02
TOTAL DE ATENDIMENTOS	850

- Quanto à carreira, 09 docentes (6,29%) e 134 TAE (93,71%) foram acompanhados.
- Foram 14 servidores PCD (10,45%) acompanhados, todos TAE, sendo que 35,71% destes acompanhamentos tiveram como motivo a acessibilidade.
- Principais motivos dos acompanhamentos individuais: condições sócio gerenciais (42,01%) e aspectos individuais (17,75%) - somando 59,76% do total de acompanhamentos.
- Principais fontes das solicitações de acompanhamento individual: Servidor (57,40%), Chefia imediata e Direção da Unidade (13,02%) e Técnico DAF e DRH* (12,43%), somando 82,84% do total de acompanhamentos.

*A partir da identificação em instrumentos como processos de estágio probatório ou acompanhamento introdutório.

Acompanhamento Introdutório (ACI) / Plano de Trabalho Individual (PTI)

ANÁLISES:

- 168 no total
- 99 Servidores/as recém-admitidos/as
- 60 Servidores/as recém-removidos/as
- 09 Servidores/as recém-movimentados/as (movimentação externa)

DILIGÊNCIAS:

- 33 diligências encaminhadas
- 11 encaminhamentos ao Núcleo de Acompanhamento Funcional/DAF/DRH

Estágio Probatório

ESP DOCENTE:

- 158 portarias emitidas

ESP TAE:

- Avaliações enviadas em 2022: 306
- Cobranças por atraso: 92
- Análises técnicas: 501 - que se desdobraram em:
 - 410 diligências enviadas
 - 439 avaliações em conformidade
 - 66 avaliações em andamento
 - 12 avaliações em atraso
 - 360 processos enviados à Comissão Geral de Estágio Probatório - CGESP
- Portarias emitidas: 360

Avaliação de Desempenho

Avaliação Anual de Desempenho dos servidores TAE

Ano-referência: 2021
Execução: 2022

Avaliações individuais:
4.556 avaliações previstas
4.516 avaliações realizadas
(99,12%)

Avaliações de equipes:
universo de 1.089 equipes
realizadas 1.084 avaliações
(99,54%)

Outras demandas de avaliação

- 35 processos de movimentação externa encaminhados pela DPM à DAF em 2022 – todos os processos atendidos.

ACOMPANHAMENTO FUNCIONAL

Oficinas Temáticas

TÍTULO: “Integrando novos/as servidores/as: estratégias e reflexões”

OBJETIVO: auxiliar o processo de integração de novos/as servidores/as (recepção, acompanhamento e avaliação) e orientar o preenchimento e a utilização do Plano de Trabalho Individual (PTI), considerando ser essa uma das ações do Programa de Apoio ao Servidor na Socialização Organizacional (PASSO).

PÚBLICO-ALVO: chefias de setores que receberam servidores/as recém-chegados/as (recém-admitidos/as ou recém-movimentados/as)

PÚBLICO ATENDIDO: 61 servidores/as (entre chefias, referências de Recursos Humanos e demais profissionais das Seções de Pessoal)

ENCONTROS REALIZADOS:

- 06 encontros – 03 online e 03 presenciais
- Todos realizados entre fevereiro e outubro de 2022.

Programa de Educação para Aposentadoria

O programa, por meio do Projeto Aposentadoria Ativa, é destinado aos servidores docentes e TAE que estão próximos de cumprir os requisitos para adquirir a aposentadoria.

As ações do programa objetivam promover reflexões sobre o envelhecimento e oferecer subsídios teóricos e práticos para a construção de um projeto de vida no pós-aposentadoria, por meio de encontros vivenciais e informativos.

O Projeto ofertou 20 vagas, ocorrendo participação efetiva de 18 servidores, sendo 10 TAEs e 8 docentes.

Foram realizados 08 encontros presenciais com as seguintes temáticas: sentidos do trabalho, sentidos da aposentadoria; gestão do tempo; redes de vínculos sociais; projeto de vida para aposentadoria; planejamento financeiro; aspectos biopsicossociais no processo de aposentadoria; legislação; memória e envelhecimento bem-sucedido.

DESENVOLVIMENTO DOS SERVIDORES

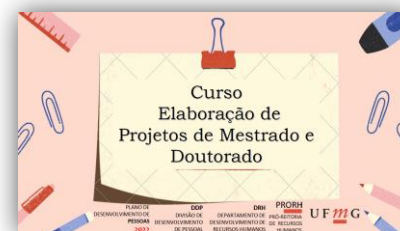
- O Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP) foi elaborado com o objetivo geral de desenvolver competências individuais e profissionais nos servidores, por meio de ações de desenvolvimento vinculadas ao planejamento institucional, possibilitando o aperfeiçoamento e o compartilhamento dos saberes individuais e coletivos para a construção de valor institucional e social.
- O PDP UFMG 2022 foi elaborado a partir das ações de desenvolvimento informadas pelos servidores por meio do levantamento de necessidades de desenvolvimento, realizado em 2021. As necessidades classificadas como necessidade de desenvolvimento foram registradas no Portal Sipec para acompanhamento de execução.
- Assim, como resultado final da execução do PDP UFMG 2022, obtido por meio do relatório disponibilizado pelo Portal Sipec, observamos que:

Das 58 necessidades de desenvolvimento registradas no Portal Sipec, 50 foram executadas (pela Divisão de Desenvolvimento de Pessoal/DRH/PRORH ou por iniciativa do próprio servidor).

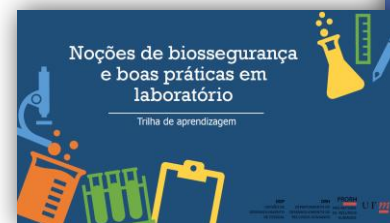
Foram registradas 337 ações de desenvolvimento (dentre congressos, cursos e eventos afins).

Um total de 1377 servidores participaram de alguma ação de desenvolvimento no ano de 2022 (realizadas pela Divisão de Desenvolvimento de Pessoal/DRH/PRORH ou por iniciativa própria).

Para conhecer o PDP UFMG 2022, [clique aqui](#).



Material de divulgação do curso “Elaboração de Projetos de Mestrado e Doutorado”



Trilha de aprendizagem “[Noções de biossegurança e boas práticas em laboratório](#)”



Trilha de aprendizagem “[Utilização do SEI](#)”

DESENVOLVIMENTO DOS SERVIDORES

No Quadro a seguir, destacamos algumas informações sobre as ações realizadas no ano de 2022.

Ressaltamos que tanto as trilhas de aprendizagem quanto o PDP UFMG 2022 estão disponíveis na página da PRORH. Para acessá-los, basta seguir o seguinte caminho: entre na página da PRORH (<https://www.ufmg.br/prorh/>) → clique em “Menu” → clique em “Programas da PRORH” → das opções disponíveis, escolha “Desenvolvimento de Pessoas” = aqui estarão as trilhas e o PDP para acesso.

Ações de desenvolvimento realizadas no ano de 2022

Ação	Tipo	Carga Horária	Turmas	Vagas (total)	Inscritos (total)	Certificados (total)	Valor (total)
Acompanhamento de saúde dos servidores da UFMG: exame médico periódico	Treinamento	20h	2	60	-	27	-
Atualização no atendimento pré-hospitalar*	Mini curso	8h	2	-	-	12	-
Comunicação e conflitos humanos	Roda de conversa	3h	1	22	22	22	R\$ 686,00
Curso básico de gestão de documentos arquivísticos	Curso	30h	1	50	375	33	-
Elaboração de projetos de mestrado e doutorado	Curso	60h	5	125	263	49	R\$ 65.326,80
Extensão acadêmica na prática	Oficina	8h	4	160	207	56	-
Noções de biossegurança e boas práticas em laboratórios	Trilha de aprendizagem	-	-	-	-	-	R\$ 1.781,64
Noções de primeiros socorros	Treinamento	4h	2	30		17	-
Recepção dos servidores TAE recém-admitidos	Curso	20h	1	180	101	52	R\$ 1.520,00
Redação de documentos oficiais	Curso	20h	2	200	260	133	R\$ 989,80
Revit intermediário	Treinamento	40h	2	30		28	R\$ 7.918,40
SIGA: oferta e matrícula	Treinamento	3h	2	40	87	31	-
Suporte básico de vida*	Mini curso	4h	2	-	-	14	-

* Cursos realizados pelo DAST

Fonte: Elaboração própria com base nos dados internos da DDP (2022)

DESENVOLVIMENTO DOS SERVIDORES

- 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 outras de fora do país (como oficinas, palestras, cursos, seminários e congressos). Nesse sentido, foram emitidos 112 certificados de participação nas oficinas da Semana do Servidor em 2022.
- É válido destacar que, em relação aos servidores TAE, esse desenvolvimento a partir de iniciativa própria do servidor pode ser aproveitado na carreira por meio do incentivo à qualificação (ICQ) e da progressão por capacitação profissional (PCP).
- Como resultado dos ICQ contamos com um quadro de servidores que, em sua maioria, possui pelo menos especialização. Já em relação à PCP, observamos que a maioria dos servidores se encontram no nível 4 de progressão.

Nível de escolaridade com a última titulação dos servidores TAE por classe, ao final de 2022

Classe	Ensino fundamental/médio/técnico	Graduação	Especialização	Mestrado	Doutorado	TOTAL
A	29	3	1	-	-	33
B	64	16	24	1	-	105
C	157	118	289	27	6	597
D	269	529	1131	257	57	2243
E	-	64	491	390	174	1119
Sem classe*	2	16	-	5	6	29
TOTAL	521	746	1936	680	243	4126

Fonte: Sistema Integrado de Administração de Recursos Humanos (SIAPE) – dez/2022.

Quantitativo de servidores por classe e nível de desenvolvimento na carreira, ao final de 2022

Nível	Classe					Total por nível
	A	B	C	D	E	
1	1	6	31	282	209	529
2	2	6	48	240	111	407
3	6	13	76	384	161	640
4	24	80	446	1467	639	2656

Fonte: Sistema Integrado de Administração de Recursos Humanos (SIAPE) – dez/2022.

DESENVOLVIMENTO DOS SERVIDORES

❖ Processos de progressão por capacitação profissional – PCP

Os processos de PCP foram os de maior número no ano de 2022, com 561 processos analisados. Desses, 15 foram indeferidos e 546 foram concedidos. Detalhes sobre a distribuição dos processos por classe e nível podem ser observados no quadro abaixo.

Quantitativo de processos por classe e nível

Classe/nível anterior	Classe/nível após progressão	Nº de servidores	Nº total de servidores por classe
A2	A3	1	2
A3	A4	1	
B1	B2	1	6
B2	B3	3	
B3	B4	2	
C1	C2	4	65
C2	C3	12	
C3	C4	20	
D1	D2	71	360
D2	D3	142	
D3	D4	147	
E1	E2	26	142
E2	E3	68	
E3	E4	48	

Fonte: Elaboração própria com base nos dados internos da DDP (2022)

❖ Processos de incentivo à qualificação – ICQ

Foram analisados 377 processos, sendo 11 foram indeferidos e 366 foram concedidos. Em relação às concessões, 347 foram para relação direta ao ambiente organizacional e 19 foram para relação indireta. Detalhes sobre a distribuição dos processos por tipo e classe também podem ser observados no quadro a seguir.

Quantitativo de processos por tipo e classe

Classe	Titulação apresentada	Nº de servidores	Nº total de servidores por classe
B	Ensino médio	2	4
	Curso de graduação	1	
	Especialização	1	
C	Ensino médio	1	37
	Curso de graduação	8	
	Especialização	22	
	Mestrado	4	
D	Doutorado	2	224
	Ensino profissionalizante ou ensino médio com curso técnico	1	
	Curso de graduação	62	
	Especialização	116	
	Mestrado	36	
	Doutorado	9	
E	Especialização	30	101
	Mestrado	44	
	Doutorado	27	

Fonte: Elaboração própria com base nos dados internos da DDP (2022)

❖ Processos de afastamentos

Em relação aos afastamentos dos TAEs para participação em programa de pós-graduação *stricto sensu*, foram analisados 49 processos, sendo 45 para afastamentos no país e 04 para afastamentos do país.

A maior parte desses processos foi para doutorado (com 24 processos para afastamento no país e 03 para afastamento do país), seguido por mestrado (com 20 processos para afastamento no país e 01 para afastamento do país). Destaca-se que também foi analisado 01 processo de pós-doutorado (no país).

Os servidores da classe E foram os que mais solicitaram afastamentos (31 servidores), seguidos pelos servidores da classe D (15 servidores) e C (03 servidores).

Já em relação aos processos de licença para capacitação, foram analisados 54 processos no total, sendo indeferidos 03 processos. As finalidades das solicitações de licença estão discriminadas na tabela a seguir.

Licença capacitação		
Curso de capacitação	26	51
Escrita de dissertação (mestrado)	19	
Escrita de tese (doutorado)	03	
Escrita de trabalho de conclusão de curso (especialização)	03	

Os servidores da classe D foram os que mais solicitaram licença (30 servidores), seguidos pelos servidores da classe E (22 servidores) e C (02 servidores).

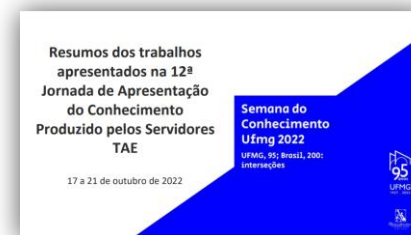
DESENVOLVIMENTO DOS SERVIDORES

❖ 12ª Jornada do Conhecimento Produzido pelos Servidores TAE

Em um trabalho conjunto com a PRORH, a Divisão de Desenvolvimento de Pessoal/DRH/PRORH integrou a Semana do Conhecimento UFMG 2022 organizando a 12ª Jornada de Apresentação do Conhecimento produzido pelos Servidores TAE, que aconteceu nos dias 17 e 18 de outubro de 2022. A diversidade dos temas apresentados, distribuídos entre as categorias trabalho acadêmico e boas práticas realizadas no ambiente de trabalho, evidenciou a riqueza do trabalho desenvolvido pelos servidores TAE. Destacamos que a temática dos trabalhos apresentados envolveu, em sua maioria, a própria Universidade.

Os seguintes trabalhos foram destaques este ano:

- Patrimônio Universitário da UFMG: construção de um panorama de seus imóveis protegidos
Autoras: Daniele Rodrigues Serra Lopes, Alessandra Rosado (orientadora)
- Curso Elaboração de Projetos de Mestrado e Doutorado: um estudo preliminar das trajetórias dos egressos
Autoras: Claudia Regina de Castro, Sabrina Fernandes Pereira Lopes
- Contexto, motivação e sentido do trabalho dos profissionais de enfermagem em um hospital público de Belo Horizonte
Autores: Caroline Bicalho Maluf, Luiz Cláudio Lima (orientador)



Para acessar os resumos dos trabalhos apresentados na 12ª Jornada, [clique aqui](#).

❖ Programa de Incentivo à Educação Formal em nível de Graduação e Pós-graduação (PIEFGP)

O PIEFGP tem como objetivo principal contribuir com o desenvolvimento dos servidores TAE por intermédio de auxílio financeiro à realização de curso formal de graduação e pós-graduação. No ano de 2022, o PIEFGP atendeu 19 servidores, cujo investimento foi de R\$ 45.755,62. O quadro abaixo mostra a distribuição das vagas por tipo de curso e classe dos servidores contemplados pelo programa.

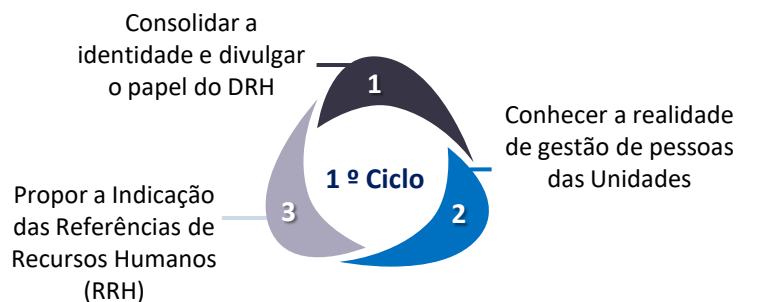
Servidores participantes do PIEFGP no ano de 2022

Classe	Graduação	Especialização	Mestrado	Doutorado	Total por classe
C	1	1	0	0	2
D	6	1	3	0	10
E	-	1	3	3	7
Total por tipo	7	3	6	3	19

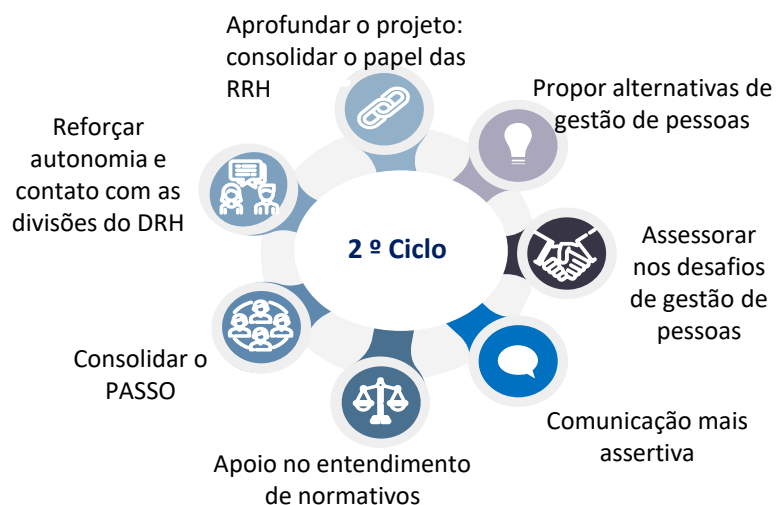
PROGRAMAS DRH

Projeto Aproximação das Unidades/Órgãos

2018 a 2022



2022 a 2026



3

Visitas
FAE
PPG
PPQ

1

Encontro com as
Referências RH

Com o retorno ao trabalho presencial houve a retomada das visitas às Unidades/Órgãos, focadas nas que possuem novas gestões. Além disso, foi possível realizar o encontro com as RRH de maneira híbrida

Programa de Apoio ao Servidor na Socialização Organizacional

Comissão PASSO

Grupo Palestra
Introdutória



Grupo de Avaliação

Equipe que executa as
atividades

Comissão PASSO: Responsável pela revisão do programa, verificando se as ações que hoje existem atendem e se são coerentes com os objetivos do PASSO

Grupo aplicou uma consulta na UFMG para avaliar os aspectos que tem sido facilitadores e dificultadores na integração dos TAEs

Grupo de Avaliação: Investigará a relação entre as ações de integração que têm sido implementadas na UFMG e os níveis de socialização organizacional de servidores, bem como buscar identificar necessidades de ampliação das ações organizacionais de integração

Grupo escreveu o Projeto de Pesquisa, submeteu ao Comitê de Ética e obteve aprovação

Grupo Palestra Introdutória: Incubido de pensar, planejar e realizar a Palestra Introdutória aos TAEs recém-admitidos

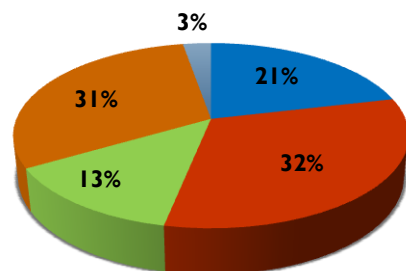
8 Palestras Realizadas

PROCESSOS INTERNOS DRH

ASSESSORIA TÉCNICA

Em 2022, a Assessoria Técnica atuou em cinco frentes, representadas na seguintes categorias: resposta às Ações Judiciais e a demandas de Órgãos de Controle; verificação da Legalidade de Processos; apoio na Comunicação Institucional; apoio na execução de Projetos de Gestão do DRH; e na Elaboração/revisão de documentos institucionais do Departamento. Ao longo do ano, a Assessoria concluiu 769 demandas, com distribuição percentual, por categoria, conforme gráfico abaixo.

Demandas concluídas por categoria - 2022



- Resposta às Ações Judiciais e Demandas Órgãos de Controle
- Verificação Legalidade Processos
- Apoio na Comunicação Institucional
- Apoio na execução de Projetos de Gestão DRH
- Elaboração/revisão documentos institucionais

Fonte: Elaboração própria com base nos dados internos do DRH (2022)

Destaca-se, a seguir, em números absolutos, a quantidade de algumas atividades finalizadas pela Assessoria no decorrer de 2022.



Ações Judiciais
[73 atividades]



Demandas Auditoria/E-Aud + Ouvidoria/e-Sic + Órgãos de Controle
[91 atividades]



Dúvidas/análises norma a pedido da Diretoria e Divisões
[110 atividades]



Comunicação Institucional
[101 atividades]

ASSESSORIA DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO



Banco de Dados
[8 demandas]



Atualizações / Manutenção Site PRORH
[33 demandas]



Token – SIAPE – Certificado Digital
[10 demandas]



Softwares (S.O., Aplicativos, suporte)
[103 demandas]



Preparar infraestrutura de mídia
[67 demandas]



E-mails (Acesso, suporte, etc)
[58 demandas]



Internet / Rede Interna
[56 demandas]



Manutenção de Hardware (Pc's, notebook, impressora)
[53 demandas]

PROCESSOS INTERNOS DRH

DIRETORIA E SECRETARIA



392

Gerados	53
Recebidos	340



3273

Assinados	2841
Gerados	302
Validados	130

A Diretoria do DRH procura estar presente nas ações que acontecem no Departamento e fora dele, bem como promover eventos de integração. Além disso, se dispõe a conhecer a realidade das Unidades/Órgãos por meio de visitas e viagens.



28

Posses TAEs	8
Eventos Internos de integração	11
Semana do Conhecimento	1
Semana do Servidor	1
Visitas	7
Viagem	1



302

Internas	158
Departamentos/Órgãos da PRORH PRORH	77
Unidades/Órgãos	62
Servidores	5

Destaque para o expressivo número de reuniões com gestores das Unidades/Órgãos, demonstrando o papel do Departamento no cumprimento de sua missão de assessoramento de pessoal da Universidade.

DIVISÃO DE APOIO ADMINISTRATIVO

- Atividades típicas de Seção de Pessoal
- Abertura de processo, divulgação de Edital e resultado do Processo Seletivo para Concessão de Afastamento para Participação em Programa de Pós-Graduação *stricto sensu*, para Realização de estudos no exterior e para Licença Capacitação
- Organização dos espaços do departamento e materiais necessários à consecução das etapas 2 e 3 do Plano para o Retorno Presencial da UFMG
- Organização do patrimônio do DRH
- Recebimento, encerramento e encaminhamento de 656 processos e protocolos contemplando as classes: estágios probatórios físicos para o Arquivo DARQ/DAP; frequência de servidor cedido; avaliação de desempenho do Hospital das Clínicas; pareceres de avaliação de desempenho.
- Acompanhamento e ateste de serviços de portaria, copeiragem e limpeza
- Elaboração de ordens de serviço
- Numeração e publicação de editais de: concurso para professor efetivo; processo seletivo professor substituto; concurso para TAE; homologação; retificação; prorrogação
- Publicação de Portarias de nomeação de TAE e docentes, incluindo retificações e tornar sem efeito

PRÓ-REITORIA DE RECURSOS HUMANOS - PRORH

DEPARTAMENTO DE DESENVOLVIMENTO DE RECURSOS HUMANOS - DRH



RELATÓRIO DE GESTÃO DRH – Exercício 2022