

RELATÓRIO DE GESTÃO 2023

DRH
DEPARTAMENTO DE
DESENVOLVIMENTO DE
RECURSOS HUMANOS

PRORH
PRÓ-REITORIA DE
RECURSOS HUMANOS

UFMG



EQUIPE

DIRETORIA

Diretor: Kildrei Alcantara Neri
Vice-Diretora: Byanka Karolyne Dias Da Silva
Secretária: Leila Cristina Couto
Thiago Nascimento Cruz (Estagiário)

ASSESSORIA TI

Dante Evangelista Miranda Filho
Marcelo Costa

ASSESSORIA TÉCNICA

Coordenador: Marcos Paulo de Oliveira Corrêa
Vice-Coordenadora: Natália Fernandes Kelles
Érika Amélia Custódia Morais
Mariana da Silva Rodrigues

DIVISÃO DE APOIO ADMINISTRATIVO (DAA)

Diretora: Rosilene Alves Ribeiro
Vice-diretora: Kenia Raiza Fernandes Pimenta
Fabrícia Mara Carlos de Oliveira
Jasiel Márcio de Oliveira
Maristela da Silva Souza (Copeira)
Matheus Henrique Pereira Paiva (Estagiário)
Paula de Salvo Cambraia Esteves (Estagiária)

DIVISÃO DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAL (DDP)

Diretor: Filipe Amaral Rocha de Menezes
Andreia Tonini
Angela Cristina Lana
Angela Maria Silva Apolinario
Claudia Regina de Castro
Denise Batista dos Santos de Oliveira
Laís Silva Cisalpino
Raquel Serafim
Romário Francisco de Oliveira Teixeira
Sabrina Fernandes Pereira Lopes

DIVISÃO DE ACOMPANHAMENTO FUNCIONAL (DAF)

Diretor: Guilherme Nauto Martins Gomes
Vice-diretora: Larissa Lara Tavares
Ana Paula Dias Macedo Pereira
Daniela Leonel de Paula Mendes
Euler Antonio Campos
Fabiane Maria Silva
Fernanda Maria Franco
Karina Masci Silveira Raydan
Lidiane Julia Bueno
Maria Angélica da Silva
Maria Célia Nogueira Lima
Maria Virgínia Valadares Borges
Millene Ribeiro de Souza
Rosania Maria da Silva
Társila Rejane da Silva
Thalita César Aguiar (Estagiária)
Wirben Marcio Lages Ferreira

Agradecemos aos colegas que estiveram presente em 2023 e desejamos sucesso no percurso profissional: Carlos Rogério Costa Camilo; Venancio Ferreira de Oliveira; Janaina Palmela de Oliveira; Letícia Mendonca Lopes Ribeiro; Maria Gabriela Silveira Viana; Raquel Pereira de Souza.

DIVISÃO DE PROVIMENTO E MOVIMENTAÇÃO (DPM)

Diretora: Natália Garcia Santos
Vice-diretora: Aline Alves de Vasconcelos Ribeiro
Ana Paula Ribeiro Manduca
Ana Raquel de Campos Braga
André Roriz Lopes dos Santos
Bianca Jacqueline Silva
Cassiana Corradi e Silva
Daisy Patrícia Jardim Pereira
Felícia Maria Pereira dos Santos
Joyce Pollyana Coelho Santos
Mariana Branquinho Macedo
Vanessa de Sousa Ribeiro
Vinícius Rodrigues Figueiredo Santos

SUMÁRIO

Quem Somos

03

Gestão do DRH (2022-2026)

05

Transparência

06

Admissão de Pessoal

07

Movimentação

08

Acompanhamento Funcional

09

Desenvolvimento dos Servidores

11

Projetos e Programas DRH

17

Processos Internos DRH

21

QUEM SOMOS

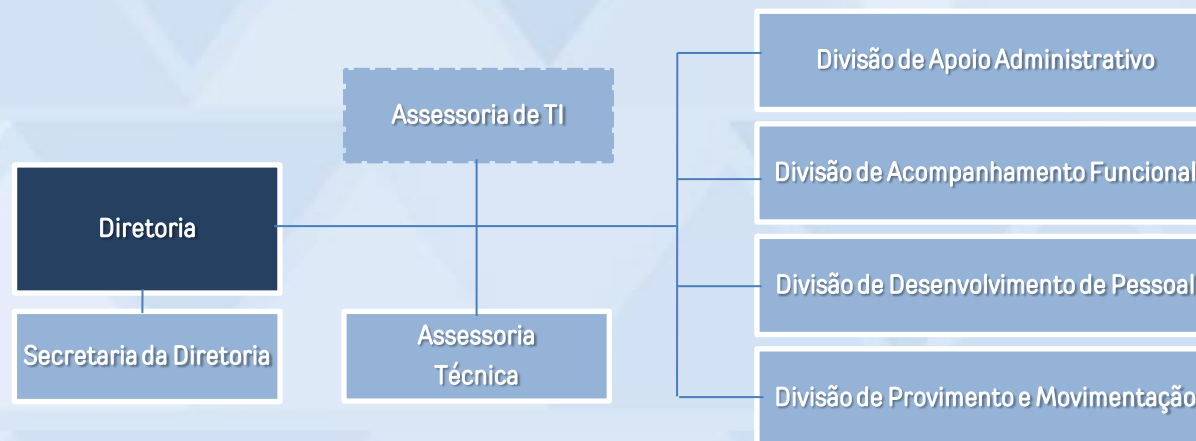
Missão do DRH

Seguindo as Diretrizes da Pró-Reitoria de Recursos Humanos e do Gabinete da Reitora, o DRH se dedica ao planejamento, execução, acompanhamento e assessoramento das ações de gestão de pessoas da Universidade.



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 e Programas

- 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 (2002-2026)

Mensagem da Diretoria

O Departamento de Desenvolvimento de Gestão e Pessoas (DRH) apresenta à comunidade universitária, o relatório de gestão do ano de 2023, peça que integra sua prestação de contas, transparência, além de destacar as principais ações e os resultados alcançados.

Em 2023, permanecemos com o compromisso dos provimentos de vagas e a movimentação de pessoas, buscando manter o nosso quadro de pessoal robusto diante dos desafios da escassez da força de trabalho. E para auxiliar os gestores na organização da recepção das pessoas, foi implementado o **“Calendário de Atividades e Procedimentos Administrativos de Admissão TAE e Docente 2023”**.

Temos também a responsabilidade por acompanhar e avaliar o desempenho dessa força de trabalho, e atividades que teve destaque nesse campo foram as Oficinas **“Integrando Novos servidores – Plano de Trabalho Individual”** e **“Estágio Probatório de Servidores TAE: Reflexão e Desafios”** e o Encontro de Referência de Recursos Humanos com o tema **“Programa de Apoio ao Servidor na Socialização Organizacional”**.

A Educação como um pilar dessa Instituição também guia o DRH em sua missão, pois nos dedicamos no desenvolvimento de competências e habilidades dessas pessoas para melhoria do serviço ofertado por meio do **“Plano de Desenvolvimento de Pessoas 2023”** e, neste ano, com a novidade da **“Resolução Complementar nº 01/2023”** que estabelece a Política de Desenvolvimento dos TAE da UFMG.

Em todos esses processos, tomamos como norte os princípios fundamentais da administração pública: legalidade; impessoalidade; moralidade; publicidade; e eficiência; e como centro **o capital humano**.

Kildrei Alcantara Neri
Diretor Geral do DRH

Byanka Karolyne Dias da Silva
Vice-Diretora Geral do DRH

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 e
Programas

DEMAIS ATIVIDADES DO DRH QUE FAVORECEM A TRANSPARÊNCIA

Em 2023, 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 1.928 documentos legais no Boletim de Serviço Eletrônico do SEI;
- Envio de subsídios de resposta à 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 2023;
- Divulgação de vagas de remoção para os servidores registrados no cadastro interno;
- Divulgação em parceria com a PRORH, da Nova Política de Desenvolvimento dos TAEs, referente à Resolução Complementar nº 01/2023 da UFMG, de 27/04/2023, a todos os servidores da UFMG;
- Expedição de declarações e atestados quando solicitados.

ADMISSÃO DE PESSOAL

Em 2023, foram homologados 2 concursos para a admissão de servidores TAE e 1 processo seletivo para contratação de técnico especializado em Linguagem de Sinais. Além disso, existiam 5 outros concursos TAE anteriores ainda dentro do prazo de validade.

(1) DOCENTES

Processos recebidos: 79
Nomeação: 77
Posse: 76

(2) CONTRATAÇÃO DE PROFESSORES SUBSTITUTOS

Processos recebidos: 249
Contratados: 224

(3) PRORROGAÇÕES DE CONTRATOS DE PROFESSORES

Substituto: 242
Visitante e
visitante estrangeiro: 03



(4) TAE

Nomeação: 216
Posse: 148
Desistências formais e não comparecimentos: 23
Posse negada: 01
Reclassificação: 16

(5) ADMISSÃO DE PROFISSIONAIS TÉCNICOS ESPECIALIZADOS EM LINGUAGEM DE SINAIS

contratados: 01

HOMOLOGAÇÃO DE CONCURSOS E PROCESSOS SELETIVOS

Técnico-administrativo em educação	61
Profissional técnico especializado	1
Docente efetivo	69
Docente temporário	160

REVERSÃO

Processos recebidos	4
Reversões realizadas	3

OUTRAS ATIVIDADES

Isenção de concursos docentes	147
Atos de admissão	2
Autorização de residencia professor visitante estrangeiro	2

As atividades referentes à gestão de vaga TAE estão sendo revisadas e seus fluxos reestruturados. A equipe aplicou melhorias nas ferramentas para otimização dos controles e em breve utilizará o sistema web, cuja elaboração já foi iniciada pela Assessoria de TI do departamento.

Houve também a criação de um cronograma anual admissional TAE e docente, com o intuito de auxiliar os setores administrativos e acadêmicos no planejamento e acompanhamento de todas as etapas dos processos admissionais, bem como na gestão interna dos setores, no que tange o remanejamento de servidores, acolhimento e treinamento dos recém-admitidos.

MOVIMENTAÇÃO

REMOÇÃO TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO	
Processos recebidos	269
Cadastros ativos	305
Encaminhamentos para entrevista	708
Remoções efetivadas	102

REMOÇÃO DOCENTE	
Remoções efetivadas	03

Fonte: Elaboração própria com base nos dados internos (2023)

- Embora a UFMG venha envidando esforços para reter sua força de trabalho, ressalta-se o **aumento de 31% no quantitativo de servidores afastados para exercício em outros Órgãos, em relação a 2022**. No final de 2023, isso representa **3.460 (três mil quatrocentas e sessenta) horas semanais de trabalho a menos para a Instituição**. Destes, 33 encontram-se a serviço da EBSERH e 11 na AGU. Um fator que contribuiu para esse aumento foi a reestruturação da equipe do poder executivo – somente para essa finalidade, foram 23 solicitações e 13 liberações em 2023.
- Com a publicação de normativos a partir do final de 2022, mudaram as orientações e foram impostas restrições à realização de redistribuições, o que resultou na redução do número de solicitações. Outro fator relacionado a queda de solicitações de redistribuição provavelmente está relacionado a implementação do Programa de Gestão e Desempenho, em diversas instituições federais de ensino também contribuiu para essa diminuição do número de solicitações de movimentação efetiva para a UFMG, considerando que o programa prevê a flexibilização dos processos laborais com a adoção do regime de teletrabalho.

- Apesar de o Quadro de Referência dos Técnicos Administrativos em Educação (QRSTA) ser fixo, considerando a vedação e a extinção de cargos nos últimos anos, cujas vacâncias não geram reposições, o quantitativo de servidores ativos tem se reduzido. Em 2023, a UFMG possuía 3.927 TAEs, o que representa 34 servidores a menos que no final do ano de 2022. Assim, como as demais Instituições Federais de Ensino, a UFMG continua tentando adaptar sua força de trabalho TAE a essas restrições, visto que se torna cada vez mais deficitário.
- Destaca-se o aumento de 58% nos encaminhamentos para entrevista de remoção em relação ao ano anterior. Outras altas relevantes podem ser percebidas nos dados sobre solicitações recebidas (14%) e cadastros ativos (20%).

MOVIMENTAÇÕES EXTERNAS	
Solicitações registradas de movimentações efetivas para a UFMG	72
Movimentações efetivas para a UFMG deferidas	12
Solicitações registradas de movimentações temporárias para a UFMG	8
Movimentações temporárias para a UFMG efetivadas	6
Solicitações registradas de movimentações efetivas para saída da UFMG	26
Movimentações efetivas para saída da UFMG deferidas	14
Movimentações temporárias para saída da UFMG deferidas	26
Servidores da UFMG afastados para servir outros órgãos	87

Fonte: Elaboração própria com base nos dados internos (2023)

ACOMPANHAMENTO FUNCIONAL

ACOMPANHAMENTO FUNCIONAL

Total de Atendimentos

821



Acompanhamentos individuais

180*

Acompanhamentos Coletivos

02



Fonte: Elaboração própria com base nos dados internos (2023)

* O total de servidores acompanhados individualmente foi 154, porém alguns servidores foram acompanhados mais de uma vez, em momentos distintos, dentro do mesmo ano.

- Quanto à carreira, 16 docentes (10,39%) e 138 TAE (89,61%) foram acompanhados (considerando o total de 154 servidores acompanhados).
- Foram 19 acompanhamentos de servidores PCD (10,56%), todos TAE, sendo que 5 (2,78%) destes tiveram como motivo a acessibilidade.

- Principais motivos dos acompanhamentos individuais: condições sócio gerenciais 77 (42,78%) e 32 (17,78%) aspectos individuais – somando 60,56% do total de acompanhamentos.
- Principais fontes das solicitações de acompanhamento individual: Servidor 117 (65%), Chefia imediata e Direção da Unidade 36 (20%) e Técnico DAF e DRH* 11 (6,11%), somando 91,61% do total de acompanhamentos.

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

AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Avaliação Anual de Desempenho dos servidores TAE Ano-referência: 2022 Execução: 2023	Avaliações individuais: 4.542 avaliações previstas 4.511 avaliações realizadas (99,32%)
	Avaliações de equipes: universo de 1.085 equipes realizadas 1.083 avaliações (99,82%)

Fonte: Elaboração própria com base nos dados internos (2023)

ACOMPANHAMENTO INTRODUTÓRIO (ACI) / PLANO DE TRABALHO INDIVIDUAL (PTI)

ANÁLISES:

- 245 no total
- 139 Servidores/as recém-admitidos/as
- 89 Servidores/as recém-removidos/as
- 04 Servidores/as recém-movimentados/as (movimentação externa)
- 02 Servidores de Reversão
- 01 Servidor em retorno de Requisição
- 10 Servidores em exoneração/vacância após processo aberto.
- 272 diligências encaminhadas

ESTÁGIO PROBATÓRIO

ESP DOCENTE:

- 85 portarias emitidas

ESP TAE:

- Avaliações enviadas em 2023: 306
- Cobranças por atraso: 302
- Análises técnicas: 360 avaliações analisadas, das quais se desdobraram em:
 - 98 diligências enviadas
 - 352 avaliações em conformidade
 - 08 avaliações em andamento
 - 116 processos enviados à Comissão Geral de Estágio Probatório – CGESP
- Portarias emitidas: 62

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, referências de recursos humanos e seções de pessoal de unidades que receberam servidores/as recém-chegados/as (recém-admitidos/as ou recém-movimentados/as).

PÚBLICO ATENDIDO: 51 servidores/as (entre chefias, referências de recursos humanos e demais profissionais das seções de pessoal)

ENCONTROS REALIZADOS:

- 05 encontros presenciais entre fevereiro e novembro de 2023.

TÍTULO: "Estágio probatório de servidores/as TAE: reflexões e desafios"

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

PÚBLICO-ALVO: chefias de setores que possuem servidores/as em período de estágio probatório, principalmente em primeira avaliação.

PÚBLICO ATENDIDO: 25 servidores/as (entre chefias, referências de recursos humanos e demais profissionais das seções de pessoal)

ENCONTROS REALIZADOS:

- 02 encontros presenciais, em abril e maio de 2023.



DESENVOLVIMENTO DOS SERVIDORES

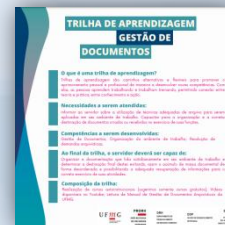
O Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP) foi elaborado com o objetivo geral de desenvolver competências individuais e profissionais nos servidores, por meio de ações de desenvolvimento vinculadas ao planejamento institucional, possibilitando o aperfeiçoamento e o compartilhamento dos saberes individuais e coletivos para a construção de valor institucional e social.

O PDP UFMG 2023 foi o primeiro em que os servidores participaram diretamente na sua construção. Isso significa que sua elaboração contou com a participação direta de servidores e chefias das unidades e órgãos da UFMG, em que os servidores identificaram e registraram as necessidades de desenvolvimento no Portal Sipec e as chefias ratificaram aquelas que julgaram pertinentes, encaminhando-as para análise da unidade de gestão de pessoas (papel atribuído à Divisão de Desenvolvimento de Pessoal – DDP).

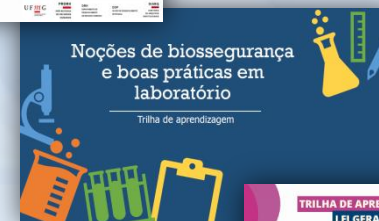
Assim, das 342 necessidades registradas pelos servidores no Portal Sipec, 328 foram ratificadas pelas chefias. Destas, 256 foram classificadas como necessidades de desenvolvimento pela DDP.

A partir dessas necessidades, ao longo do ano de 2023 foram realizadas 35 ações de desenvolvimento que contaram com a participação de 1.067 servidores.

Para conhecer o PDP UFMG 2023, [clique aqui](#).



Trilha de aprendizagem “[Gestão de documentos](#)”



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



Trilha de aprendizagem “[Lei Geral de Proteção de Dados](#)”

DESENVOLVIMENTO DOS SERVIDORES

O Quadro a seguir informa alguns dados sobre as ações realizadas no ano de 2023.

→ Ressaltamos que as trilhas de aprendizagem estão disponíveis na página da PRORH.

AÇÕES DE DESENVOLVIMENTO REALIZADAS NO ANO DE 2023

TÍTULO DA AÇÃO	TIPO	CARGA HORÁRIA	Nº DE VAGAS	PARCERIA? COM QUEM?	Nº DE INSCRIÇÕES	Nº DE PARTICIPANTES	SERVIDORES CERTIFICADOS	VALOR DA AÇÃO
Recepção de servidores TAE recém admitidos 1	Curso	20 h	100	-	21	17	13	R\$ 0,00
Recepção de servidores TAE recém admitidos 2	Curso	20 h	100	-	35	33	17	R\$ 0,00
Inclusão com Atitude 1	Palestra e Oficina	4h	22	NAI	22	20	20	R\$ 863,94
Inclusão com Atitude 2	Palestra e Oficina	3h	22	NAI	45	28	28	R\$ 647,94
Inclusão com Atitude na Prática	Oficina	3h	50	NAI	20	12	12	R\$ 971,91
Curso de Libras	Curso	60h	30	FALE	15	10	6	R\$ 6.479,40
Atendimento à Pessoa Surda	Treinamento	20h	22	NAI	18	17	13	R\$ 2.375,78
Liderança e Relações Interpessoais	Roda de Conversa	12h	25	-	27	22	20	R\$ 1.729,67
Gestão de Conflitos	Roda de Conversa	12h	25	-	29	27	25	R\$ 1.729,62
Mapeamento e Formas de Solução de Conflitos	Curso	20	25	-	24	24	16	R\$ 8.000,00
Redação de documentos oficiais	Curso	20	100	-	102	79	45	R\$ 989,80
Redação de documentos oficiais	Curso	20	100	-	83	71	42	R\$ 989,80
Redação de documentos oficiais	Curso	20	100	-	66	50	29	R\$ 989,80
Introdução à gestão de processos	Trilha de aprendizagem	n/a	n/a	-	n/a	n/a	n/a	R\$ 0,00
Noções em Primeiros Socorros; Prevenção e Combate a Incêndios e Pânico e Cuidados na Manipulação de Produtos Químicos 1	Curso	10h	15	DAST	17	17	16	R\$ 0,00

DESENVOLVIMENTO DOS SERVIDORES

AÇÕES DE DESENVOLVIMENTO REALIZADAS NO ANO DE 2023 (CONTINUAÇÃO)

TÍTULO DA AÇÃO	TIPO	CARGA HORÁRIA	Nº DE VAGAS	PARCERIA? COM QUEM?	Nº DE INSCRIÇÕES	Nº DE PARTICIPANTES	SERVIDORES CERTIFICADOS	VALOR DA AÇÃO
Atendimento de Intercorrências em Saúde 1	Treinamento	4h	10	DAST	10	10	10	R\$ 0,00
Atendimento de Intercorrências em Saúde 2	Treinamento	4h	10	DAST	10	10	10	R\$ 0,00
Noções em Primeiros Socorros; Prevenção e Combate a Incêndios e Pânico e Cuidados na Manipulação de Produtos Químicos 2	Curso	10h	15	DAST	17	17	16	R\$ 0,00
Excel como Ferramenta de Gestão	Curso	20h	100	-	275	100	24	R\$ 2.159,80
Edição de Textos com Word	Curso	20h	100	-	159	100	17	R\$ 2.159,80
Revit Intermediário (Servidores Geral)	Curso	24h	10	PRA	38	38	2	R\$ 0,00
Revit Intermediário (Servidores da PRA)	Curso	30h	50	PRA	6	6	6	R\$ 3.239,70
BIM - Revit para Coordenadores	Curso	20h	15	PRA	10	10	7	R\$ 1.979,60
SEI (atualização de trilha)	Trilha de aprendizagem	n/a	n/a	-	n/a	n/a	n/a	R\$ 0,00
Curso Básico de Gestão de Documentos Arquivísticos I	Curso	30h	50	DIARQ	59	50	24	R\$ 0,00
Curso Básico de Gestão de Documentos Arquivísticos II	Curso	30h	50	DIARQ	27	27	13	R\$ 0,00
Trilha de Gestão de Documentos	Trilha de aprendizagem	n/a	n/a	DIARQ	n/a	n/a	n/a	R\$ 0,00
Trilha Documentos Digitais	Trilha de aprendizagem	n/a	n/a	DIARQ	n/a	n/a	n/a	R\$ 0,00
Trilha Lei de Acesso à Informação	Trilha de aprendizagem	n/a	n/a	DIARQ	n/a	n/a	n/a	R\$ 0,00
Trilha Protocolos	Trilha de aprendizagem	n/a	n/a	DIARQ	n/a	n/a	n/a	R\$ 0,00
Trilha LGPD	Trilha de aprendizagem	n/a	n/a	DIARQ	n/a	n/a	n/a	R\$ 0,00
Curso Extensão Acadêmica na Prática Oferta 1	Curso	40h	32	PROEX	248	85	85	R\$ 0,00
Curso Extensão Acadêmica na Prática Oferta 2	Curso	40h	40	PROEX	222	50	50	R\$ 0,00
Ciclo de Palestras Preparatórias para o Curso de Elaboração de Projetos de Pesquisa	Ciclo de Palestras	06h	n/a	-	111	87	87	R\$ 1.966,20

Fonte: Elaboração própria com base nos dados internos (2023)

DESENVOLVIMENTO DOS SERVIDORES

PROGRESSÃO POR CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL – PCP

Em 2023, foram analisados 510 processos de PCP e, desse número, 467 foram concedidos.

Os detalhes sobre a distribuição dos processos por classe e nível podem ser observados no quadro a seguir.

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	2	3
A3	A4	1	
B1	B2	1	7
B2	B3	2	
B3	B4	4	37
C1	C2	3	
C2	C3	11	272
C3	C4	23	
D1	D2	83	148
D2	D3	70	
D3	D4	119	
E1	E2	46	148
E2	E3	37	
E3	E4	65	

Fonte: Elaboração própria com base nos dados internos (2023)

INCENTIVO À QUALIFICAÇÃO – ICQ

Os processos de ICQ analisados somaram 397, dos quais 367 foram concedidos, sendo 95% para relação direta ao cargo e ambiente organizacional e 05% relação indireta.

Detalhes sobre a distribuição dos processos por tipo e classe também podem ser observados no quadro a seguir.

Quantitativo de processos por classe e titulação

Classe	Titulação apresentada	Nº de servidores	Nº total de servidores por classe
B	Ensino médio	3	4
	Mestrado	1	
C	Ensino médio	1	34
	Curso de graduação	14	
	Especialização	17	
D	Mestrado	2	246
	Curso de graduação	69	
	Especialização	115	
	Doutorado	17	
E	Especialização	32	83
	Mestrado	32	
	Doutorado	19	

Fonte: Elaboração própria com base nos dados internos (2023)

AFASTAMENTOS

NO País



47



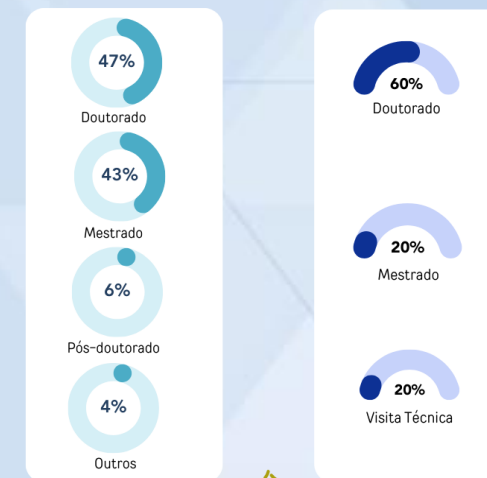
DO País



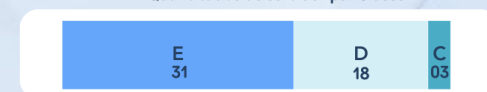
05



Finalidade dos Afastamentos



Quantitativo de servidor por Classe



LICENÇA CAPACITAÇÃO



111 Processos
Analisados

Dobro de processos se
comparado com 2022

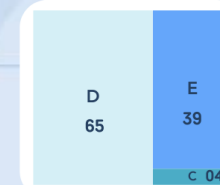
03 indeferidos

Finalidade

Quantitativo de servidor por Classe

- 74 Cursos educação não formal
- 34 Escrita de trabalho final de curso

01 - graduação
08 - especialização
21 - mestrado
04 - doutorado



DESENVOLVIMENTO DOS SERVIDORES

13ª JORNADA DE APRESENTAÇÃO DO CONHECIMENTO PRODUZIDO PELOS SERVIDORES TAE

Em conjunto com a PRORH, a DDP integrou a comissão da Semana do Conhecimento UFMG 2023, operacionalizando a 13ª Jornada de Apresentação do Conhecimento produzido pelos Servidores TAE – que aconteceu no dia 24 de outubro de 2023.

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.

25 servidores se inscreveram para apresentar seus trabalhos, mas apenas 20 foram classificados. Destes, 08 foram para a modalidade apresentação oral e 12 para a modalidade postêr.

Trabalhos destaques

❖ Ciência, sociedade, divulgação científica: a visão dos cientistas

Autores: **Marcelo Pereira** e Yuri Castelfranchi (orientador)

❖ Mostra de internacionalização da UFMG: uma iniciativa dos TAEs na construção da internacionalização da instituição

Autores: **Ricardo Bruno da Cruz Costa**, Elaine Martins Parreiras e Luciana Fiuza de Sousa

❖ Campo rupestre da comunidade: conhecer, cultivar e conservar

Autores: **Flávia Santos Faria**, Alessandra Abrão Resende, Patrícia Alves de Sá, Lívia Granata e Fernando A. O. Silveira (orientador)

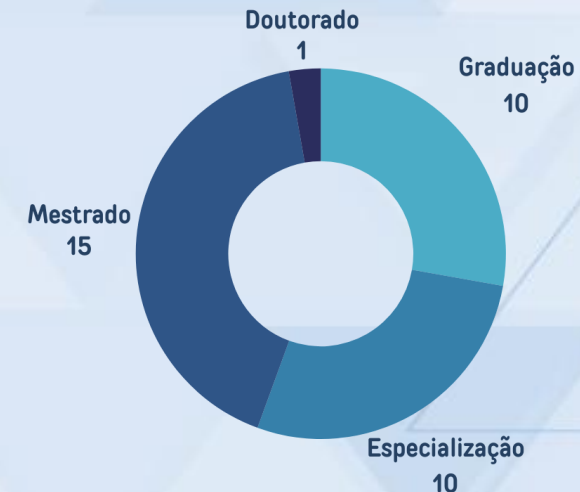


SEMANA DO SERVIDOR

A DDP integrou a comissão da Semana do Servidor, na qual 280 servidores participantes foram certificados.

PROJETO DE INCENTIVO À EDUCAÇÃO FORMAL (PROINEF)

Em 2023, foi investido no programa o valor de R\$ 81.998,81, possibilitando a participação de 36 servidores, com a seguinte distribuição:



DESENVOLVIMENTO DOS SERVIDORES

Conforme dados extraídos do Sistema Integrado de Administração de Recursos Humanos (SIAPE) em dezembro de 2023 *, contamos com um quadro de servidores que, em sua maioria, possui pelo menos especialização. No que se refere à PCP, observamos que a maioria dos servidores se encontram no nível 4 de progressão por capacitação.

*Destacamos que considerou-se apenas as informações de servidores cujos dados estavam completos.

TITULAÇÃO DOS SERVIDORES TAE POR CLASSE (2023)

Classe	Ensino fundamental/ médio/técnico	Graduação	Especialização	Mestrado	Doutorado
A	26	3	1		-
B	59	14	22	1	-
C	139	99	292	26	6
D	254	460	1185	273	80
E	-	48	493	391	196
TOTAL	478	624	1993	691	282

Fonte: Elaboração própria com base nos dados internos (2023)

QUANTITATIVO DE SERVIDORES POR CLASSE E NÍVEL DE DESENVOLVIMENTO NA CARREIRA (2023)

Nível	Classe					Total por nível
	A	B	C	D	E	
1	1	4	27	298	200	530
2	1	8	40	238	117	404
3	3	11	58	266	127	465
4	23	74	437	1454	685	2673

Fonte: Elaboração própria com base nos dados internos (2023)

PROGRAMAS e PROJETOS DRH

Programa de Educação para Aposentadoria – PEA

Sobre o Programa:

O PEA foi criado em 2013 pelo DRH, em atendimento à recomendação da Política de Atenção à Saúde e Segurança do Servidor Público Federal – PASS e vem ao encontro de uma demanda cada vez mais crescente de servidores que buscam por orientação quanto ao planejamento de suas aposentadorias. O programa oferece ao servidor um espaço para escuta, discussão e elaboração de seus aspectos biopsicossociais que estão relacionados à sua vida pessoal e ao processo iminente de sua aposentadoria.

OBJETIVO	PÚBLICO ALVO	VIGÊNCIA	RESPONSÁVEIS
Promover Educação para Aposentadoria dos servidores da UFMG, conforme Portaria SGP Nº 12, de 20/11/2018.	TAEs e docentes da UFMG, desde o ingresso à aposentadoria; Gestores das Unidades/Órgãos.	2013 – Atualmente	Comissão de servidores de diferentes setores do DRH

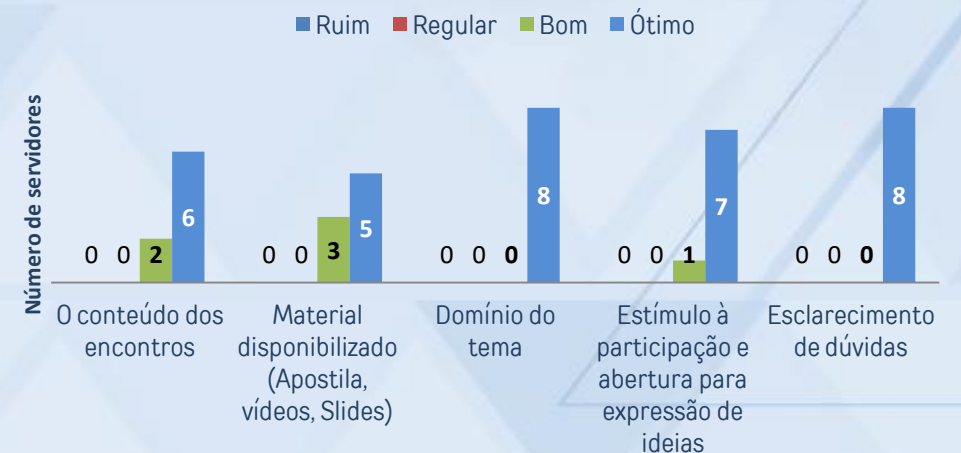
Projeto que compõe o programa: Aposentadoria Ativa

Encontros ofertados aos servidores para promover reflexões sobre o envelhecimento e oferecer subsídios teóricos e práticos para a construção de um projeto de vida no pós-aposentadoria.

2023	
Participantes	17 (4 docentes e 13 TAEs)
Encontros	10 (5 Vivenciais e 5 Informativos)
Período	08/08/2023 a 17/10/2023
Temas	Sentidos do Trabalho; Sentidos da Aposentadoria; Gestão do tempo/ Vínculos Sociais; Envelhecimento/ Interesses na Aposentadoria; Projeto de Vida; Oficina de Memória; Projeto de Vida/ OAP; Planejamento e Investimento financeiro e legislação; Saúde.

Fonte: Elaboração própria com base nos dados internos (2023)

Avaliação dos encontros vivenciais do Aposentadoria Ativa em 2023 pelos participantes



Fonte: Elaboração própria com base nos dados internos (2023)

PROGRAMAS e PROJETOS DRH

Programa de Apoio ao Servidor na Socialização Organizacional – PASSO

Sobre o Programa:

O PASSO foi criado em 2019 pelo DRH, com o objetivo de reunir e gerenciar as ações executadas no Departamento que favoreciam o processo de socialização organizacional e integração dos(as) servidores(as) novatos(as) – recém-admitidos(as) e recém-movimentados(as) – ao ambiente e à cultura da universidade, possibilitando a compreensão dos valores e objetivos institucionais, bem como a aquisição de conhecimento e habilidades para assumirem suas atividades na UFMG. Em 2022, foi instituída Comissão no DRH para reformulação do programa.

OBJETIVO

Favorecer o processo de integração de servidores novatos ao ambiente e à cultura da universidade.

PÚBLICO ALVO

Servidores recém-admitidos, recém-movimentados e em retorno na UFMG.

VIGÊNCIA

2019 – Atualmente

RESPONSÁVEIS

Comissão de servidores de diferentes setores do DRH

Ações que compõe o programa desenvolvidas em 2023:

- Material de Orientações enviado a 148 novos servidores;
- 10 Edições da Palestra Introdutória de TAE e docente

As demais ações são executadas por diferentes setores do DRH, por isso, para cada uma delas, pode-se verificar indicadores de resultado nas páginas deste relatório indicadas a seguir:

- Plano de Trabalho Individual (PTI).....pag 09
- Acompanhamento Introdutório.....pag 09
- Oficinas de Integração e Estágio Probatório.....pag 10
- Curso de Recepção.....pag 12

Ações realizadas pela Comissão em 2023:

Responsável pela revisão do programa, verificando se as ações atuais atendem e se são coerentes com os objetivos do PASSO.

- Revisão da palestra introdutória TAE;
- Construção e implementação da palestra introdutória docente;
- Análise dos resultados da consulta sobre os aspectos facilitadores e dificultadores na integração dos TAEs;
- I Encontro PASSO – Reunião com todos os servidores do DRH;
- Grupo de Estudos do DRH em Socialização Organizacional;

Ações realizadas pelo Grupo de Avaliação em 2023:

Responsável por investigar a relação entre as ações de integração implementadas na UFMG e os níveis de socialização organizacional de servidores, identificando necessidades de ampliação das ações organizacionais de integração

Orientadora: Prof^ª. Livia de Oliveira - DePsi/FAFICH/UFMG

- Aplicação de pesquisa contendo:
 - a) Ficha sociodemográfica;
 - b) Inventário de Socialização Organizacional – ISO (Borges et al., 2010);
 - c) Questionário de Socialização Organizacional – QSO construído pelas pesquisadoras.

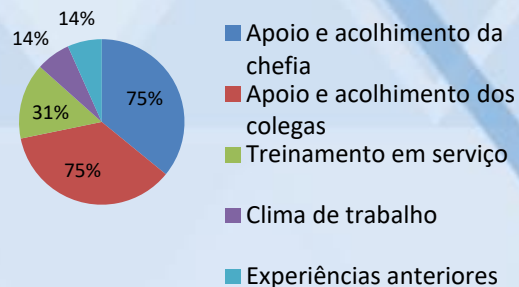
PROGRAMAS e PROJETOS DRH

Programa de Apoio ao Servidor na Socialização Organizacional - PASSO

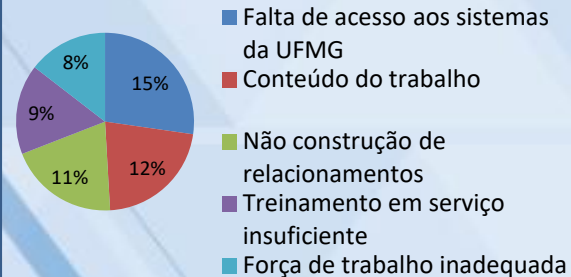
Resultados da Consulta facilitadores e dificultadores da socialização organizacional na UFMG

PÚBLICO ALVO	Nº RESPONDENTES
Recém-admitidos admitidos em 2023	59
Recém-movimentados em 2023	28
Referências de Recursos Humanos e Seção de Pessoal	48
Colegas de recém-admitidos em 2023	20
Colegas de recém-movimentados em 2023	9
Chefias de recém admitidos em 2023	13
Chefias de recém-movimentados em 2023	10
TOTAL	166

Facilitadores da socialização organizacional na UFMG



Dificultadores da socialização organizacional na UFMG

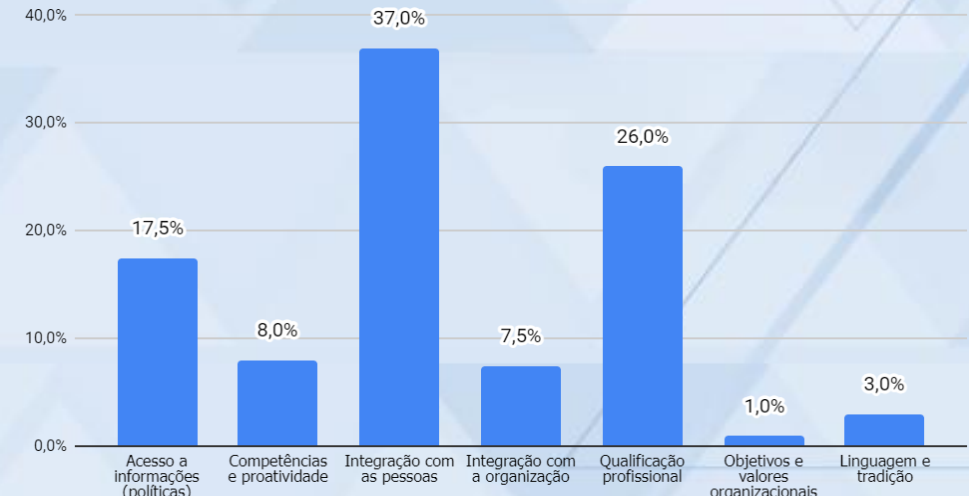


Os gráficos acima mostram as 5 táticas facilitadoras e dificultadoras com maior frequência de indicação pelos respondentes à consulta.

Resultados da Pesquisa do Grupo de Avaliação
“Estudo Longitudinal sobre a Socialização Organizacional dos servidores da Universidade Federal de Minas Gerais”

PÚBLICO ALVO	Nº RESPONDENTES
Docentes admitidos entre 2017 e 2019	113
TAEs admitidos entre 2017 e 2019	169
TAEs admitidos entre 2020 e 2022	115
TOTAL	397

% de respostas por categoria analisada



O gráfico apresenta a porcentagem de respostas nas categorias de análise de conteúdo na pergunta “Quais outras ações foram importantes no seu processo de integração na UFMG?”

PROJETOS E PROGRAMAS DRH

Projeto Aproximação das Unidades

Sobre o Programa:

Criado em 2018, o Projeto teve início para que DRH pudesse se apresentar como parceiro às Unidades/órgãos da UFMG nas questões que envolvem a gestão de pessoas, criando uma rede de apoio que visa a melhoria no fluxo de informações e o alinhamento mais assertivo quanto às diretrizes e aos procedimentos relacionados à área, no âmbito de toda a Universidade. Uma das principais ações, foi o estabelecimento de Referências de Recursos Humanos nas Unidades/Órgãos para auxiliar nessa interlocução.

OBJETIVO

Criar uma rede de apoio para melhoria do fluxo de informações, alinhamento de diretrizes e de procedimentos relacionados à gestão de pessoas na UFMG

PÚBLICO ALVO

Gestores das Unidades/Órgãos da UFMG;
Referência de Recursos Humanos das Unidades/Órgãos da UFMG.

VIGÊNCIA

2018 – 2026

RESPONSÁVEIS

Diretoria do DRH, com apoio da Assessoria Técnica do DRH

Ações que compõem o projeto:

- Estabelecimento de Referência de Recursos (RRH) Humanos nas Unidades/Órgãos

61 Referências de Recursos Humanos

- Encontros Gerais com as Referências de Recursos Humanos das Unidades/Órgãos

3 Encontros em 2023

- Envio de dados de pessoal para análise da Gestão das Unidades/Órgãos

13 Unidades/Órgãos contemplados em 2023

- Visitas às Unidades/Órgãos
Sob demanda

Encontro com as Referências de Recursos Humanos em 2023

DATA	ASSUNTO	Nº PARTICIPANTES	% DE PARTICIPAÇÃO EM RELAÇÃO AO TOTAL DE RRH
13/04/2023	Importância das Referências de Recursos Humanos	26	42,6%
31/08/2023	Programa de Apoio ao Servidor na Socialização Organizacional	39	63,9%
30/11/2023	Análise aplicada dados de pessoal enviados às Unidades/Órgãos	28	45,9%

Unidades/Órgãos contemplados com o envio dos dados de pessoal para análise da Gestão

ARQ	ENF	FACE	FAE	FAO	ICB	ICEX	MED	MHN	PEX	PRA	PRAE	PRC
-----	-----	------	-----	-----	-----	------	-----	-----	-----	-----	------	-----

PROCESSOS INTERNOS DRH

Os processos internos do DRH reúnem mais de 10 mil demandas distribuídas em ações, reuniões, atividades e fluxos, concluídos em 2023, nas demais divisões do departamento, a saber: Diretoria, Secretaria, Divisão de Apoio Administrativo, Assessoria Técnica e Assessoria de Tecnologia da Informação.

DIRETORIA E SECRETARIA

No Sistema SEI várias ações foram efetivadas ao longo do ano, dentre elas: elaboração de processos e documentos administrativos eletrônicos, assinaturas, validação e recebimento de demandas

	
7121 ações	
Processos	
Gerados	27
Recebidos	501
Documentos	
Assinados	6242
Gerados	351

A Diretoria do DRH procura estar presente na 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.



Posses TAEs e Docentes	10
Eventos Internos de integração	13
Semana do Conhecimento	1
Semana do Servidor	1
Visitas	2
Viagem	3



Internas	30
Departamentos/Órgãos da PRORH	60
Unidades/Órgãos	35
Servidores	8

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.

PROCESSOS INTERNOS DRH

DIVISÃO DE APOIO ADMINISTRATIVO

5206 ações



Seção de Pessoal
224



Suporte às Divisões, à Diretoria e atendimento em geral
522



Publicação no DOU
1568



Manutenção Predial
191



Patrimônio
2656



Almoxarifado e Compras
45

ASSESSORIA TÉCNICA

844 demandas



Ações Judiciais e demandas de órgãos de controle
175



Verificação de legalidade dos processos
239



Apoio na execução dos projetos de Gestão
133



Processos de trabalho
169



Comunicações Institucionais
114



Revisão de documentos institucionais
14

ASSESSORIA DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO

501 demandas



Sistema Web / Banco de Dados
39



Relatórios e Extrações de Dados SIAPE
72



Token – SIAPE – Certificado Digital
05



Softwares (S.O., Aplicativos, suporte)
89



Preparar infraestrutura de mídia
70



E-mails (Acesso, suporte, etc.)
112



Internet / Rede Interna
43



Manutenção de Hardware
71

RELATÓRIO DE GESTÃO 2023

DRH
DEPARTAMENTO DE
DESENVOLVIMENTO DE
RECURSOS HUMANOS

PRORH
PRÓ-REITORIA DE
RECURSOS HUMANOS

UFMG

