

Conecta

DRH

EFETOS DA MEDIDA PROVISÓRIA 1.286/2024

A PRORH divulgou um documento com orientações para os docentes e os técnico-administrativos em educação (TAE) da UFMG sobre os efeitos da Medida Provisória nº 1.286/2024. O documento apresenta as principais alterações nas carreiras dos servidores, como o reposicionamento, reajustes salariais e progressões.

No caso das carreiras docentes, Magistério Superior e Educação Básica, Técnica e Tecnológica, ocorreu o agrupamento das duas classes iniciais de cada carreira em uma única Classe A, com denominação de Assistente com permanência mínima de 36 meses para a primeira promoção, e à extinção do instituto da aceleração da promoção. O desenvolvimento nas carreiras do Magistério Federal foi reduzido de 13 para 10 níveis.

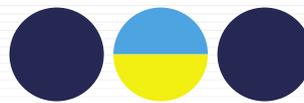
Em relação à carreira dos servidores TAE, houve a reestruturação em 19 padrões e a extinção dos níveis de capacitação, bem como as progressões por capacitação, com o avanço na carreira sendo realizado por meio de progressão por mérito e da aceleração da progressão por capacitação.

A MP também prevê a criação dos cargos de Técnico em Educação (nível D) e Analista em Educação (nível E), que passam a integrar a carreira dos TAE. A criação advém da transformação de cargos vedados desocupados já recolhidos pelo MEC. Os cargos vedados ocupados até a publicação da MP permanecerão sem alterações até que estejam desocupados, quando, gradativamente, o MEC e o MGI os transformarão em novos cargos de Técnico e de Analista em Educação.



Apesar das alterações garantidas pela publicação da Medida Provisória, com efeitos financeiros retroativos a 01/01/2025, o pagamento dos valores será realizado somente após a promulgação da Lei Orçamentária Anual 2025 e a atualização dos sistemas estruturantes do governo central.

**Aproprie-se dos normativos e compartilhe com os colegas!
Esteja sempre atento à sua vida funcional!**



PROJETO APROXIMAÇÃO

Fortalecendo a Gestão de Pessoas na UFMG

Criado em 2018, o Projeto Aproximação tem sido um pilar essencial para a criação de uma rede de apoio entre o Departamento de Desenvolvimento de Recursos Humanos (DRH) da Pró-Reitoria de Recursos Humanos e as Unidades/Órgãos da UFMG. Seu principal objetivo é aprimorar o fluxo de informações, o alinhamento de diretrizes e a gestão de pessoas em toda a Universidade, tornando o DRH um parceiro estratégico para os gestores da UFMG.

Uma das principais ações do Projeto foi o estabelecimento das Referências de Recursos Humanos (RRH) nas Unidades/Órgãos. Essas referências têm um papel fundamental, auxiliando na interlocução e ajudando a garantir que as diretrizes e procedimentos da área de gestão de pessoas sejam seguidos de maneira eficaz e alinhada às necessidades de cada unidade/órgão.



Reuniões Individuais com as RRH

Em 2025, o Projeto Aproximação traz uma novidade importante: o DRH agendará reuniões individuais com as Referências de Recursos Humanos ao longo do ano. O objetivo é fortalecer o vínculo com as RRH, ouvir suas expectativas e desafios, e construir, em conjunto, planos de trabalho mais alinhados com as realidades e demandas de cada Unidade/Órgão.

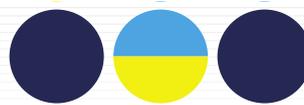
Esse formato de reuniões individuais visa, principalmente, a reaproximação com as Referências de Recursos Humanos, buscando ressaltar e resgatar o papel fundamental que elas desempenham na gestão de pessoas da UFMG.

Fiquem atentos/as! Em breve a Diretoria do DRH encaminhará a disponibilidade de agenda.

Consultas para Atualização do Cadastro das RRH

Ainda dentro do Projeto Aproximação, o DRH realizará em breve uma consulta para atualizar o cadastro das Referências de Recursos Humanos, a fim de garantir que todos os dados estejam atualizados para facilitar o processo de comunicação e apoio.

Com a continuidade do Projeto, o DRH se compromete a seguir subsidiando o aprimoramento das práticas de gestão de pessoas na UFMG, sempre em sintonia com as necessidades das Unidades/Órgãos e com foco no fortalecimento da rede de apoio a todos os gestores e suas equipes.



AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO 2024/2025

A Avaliação de Desempenho (AD) é um componente institucional que visa promover a melhoria da qualidade dos serviços e subsidiar a política de gestão de pessoas. Este ano o processo de AD será realizado no período de **17/02/2025 a 30/04/2025**. Para realizar a AD, ano base referência 2024, os servidores Técnico-Administrativos em Educação (TAE) e os servidores Docentes (que ocupam cargos de gestão) deverão preencher os formulários disponíveis no site minhaUFMG (Menu: Sistemas - Programa de Avaliação de Desempenho - Formulário).

Além dos formulários, é necessário avaliar o Plano de Trabalho proposto pela equipe no ano anterior e elaborar o Plano de Trabalho para 2025. A PRORH orienta que sejam realizadas reuniões com a equipe para avaliação do Plano de Trabalho do ano anterior e para a elaboração do Plano de trabalho da equipe para este ano.



Este ano será implantada mais uma etapa no processo da AD: o Plano de Trabalho Individual. Este plano deverá ser feito para cada membro da equipe e ser aprovado pela chefia. Conforme o Art. 14 da Resolução Complementar 05/2012: “Os Planos de Trabalhos e Metas da Equipe, definidos com base no planejamento estratégico de cada unidade/órgão, e pactuados em reuniões específicas, subsidiarão os Planos de Trabalho e Metas Individuais para o próximo exercício.”.

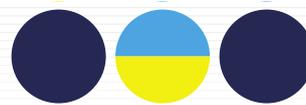
Em caso de dúvidas, sugerimos a consulta ao documento “Orientações aos Servidores”, disponível no menu principal da AD no site minhaUFMG ou o contato por meio do endereço eletrônico: avaliacao@prorh.ufmg.br.

Desejamos a todos um processo de avaliação profícuo!

NOVAS ADMISSÕES

No dia 30/12/2024, foram homologados os candidatos Técnico-Administrativos em Educação aprovados no concurso regido pelo Edital 1779/2024. A nomeação desses cargos, juntamente àqueles pertencentes aos demais concursos ainda vigentes, ocorreu no dia 20/01/2025 e a posse está prevista para 14/02/2025. Também foram nomeados docentes para diversas unidades com posse prevista para 20/02/2025. Destacamos que a Palestra Introdutória acontecerá no dia 24/02/2025, no período da tarde.

Boas-vindas aos novos servidores!



VOCÊ ESTÁ SABENDO?

Ofício-Circular nº 15-2025 Min Gestao e Inov em Serv Publicos. Esclarecimentos dos principais aspectos da **Medida Provisória nº 1.286**, de 31 de dezembro de 2024, que reestrutura cargos, funções, gratificações, cargos efetivos e planos de cargos e carreiras. Publicado em 09/01/2025.

Nota Técnica nº 53.333-2024 Min Gestao e Inov em Serv Publicos. Trata-se de consulta quanto à **possibilidade de concessão de licença para capacitação** com carga horária proporcional para servidora com **jornada reduzida** para 20 horas semanais, com base no art. 98, §2º e 3º da Lei nº 8.112/90, considerando as particularidades do caso e a necessidade de interpretação sistemática da legislação vigente. Publicado em 07/01/2025.

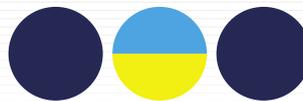
Nota Técnica nº 54.308-2024 Min Gestao e Inov em Serv Publicos. **Compatibilidade de horários** em acumulação de Cargos, Empregos, Funções Públicas e Proventos por servidor participante de Programa de Gestão na modalidade **teletrabalho** em regime de execução parcial ou integral. Publicado em 16/01/2025.

Instrução Normativa nº 20-2025 Min Gestao e Inov em Serv Publicos. Altera a Instrução Normativa Conjunta SEGES-SGPRT/MGI nº 24, de 28 de julho de 2023, que estabelece orientações a serem observadas pelos órgãos e entidades integrantes do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - Sipec e do Sistema de Organização e Inovação Institucional do Governo Federal - Siorg, relativas à implementação e execução do **Programa de Gestão e Desempenho - PGD**. Publicado em 23/01/2025.

Nota Técnica nº 563-2025 Min Gestao e Inov em Serv Publicos. Consulta acerca da legislação a ser aplicada no caso de servidor que recebe **adicional de insalubridade** e esteja afastado para usufruir **licença capacitação** por período inferior a 30 (trinta) dias. Publicado em 17/01/2025.

Instrução Normativa nº 30-2025 Min Gestao e Inov em Serv Publicos. Consolida as orientações expedidas pelo órgão central do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - Sipec e orienta as unidades de gestão de pessoas quanto à **acumulação remunerada de cargos, empregos e funções públicas e a percepção cumulativa dos proventos e pensões** decorrentes, por servidores, empregados públicos, aposentados e pensionistas da administração pública federal direta, autárquica e fundacional. Publicado em 30/01/2025.

Nota Técnica nº 29-2025 Min Gestao e Inov em Serv Publicos. Edição de Instrução Normativa. Consolidação dos entendimentos vigentes no âmbito do Sistema de Pessoal Civil da Administração Pública Federal - Sipec relativos à **acumulação remunerada de cargos, empregos e funções públicas** de que trata o art. 37, incisos XVI, da Constituição Federal de 1988. Publicado em 29/01/2025.



OFERTA DE CURSOS E DESENVOLVIMENTO DE CARREIRA

Continuando a série iniciada em dezembro de 2024, indicamos mais trilhas de desenvolvimento da ENAP. Pelas trilhas são disponibilizados cursos, artigos, vídeos, podcasts e outros formatos de materiais que você pode consumir no seu ritmo e seguindo o caminho de sua preferência.

Bons estudos!

ATENÇÃO!

- A aceleração da progressão por capacitação (APC) foi instituída a partir de 01/01/2025, em substituição à antiga progressão por capacitação (PPC), pela Medida Provisória nº. 1.286/2024. Os procedimentos para solicitação de APC serão divulgados oportunamente.
- Cursos com carga horária inferior a 20 horas não são aceitos para fins de aceleração da progressão por capacitação, conforme estabelecido na Lei nº 11.091/2005 (alterada pela Lei nº 12.702/2012).
- Na página da PRORH estão disponíveis outras trilhas de aprendizagem. Confira!



TRILHAS DE APRENDIZAGEM:

• ENGAJAMENTO DE PESSOAS E EQUIPES (Enap)

- A competência “Engajamento de Pessoas e Equipes” pode ser definida como a capacidade de: conduzir as pessoas ao encontro da visão, missão e objetivos organizacionais, de atuar como líder agregador, engajador, incentivador e empoderador, que construa um ambiente inclusivo, favorável à cooperação e ao trabalho em equipe; promover uma liderança que associe o alto desempenho da equipe ao bem-estar dos indivíduos em sua rotina de trabalho; e, valorizar o capital humano da organização, propiciando à equipe oportunidades de formação e compartilhamento do conhecimento no espaço organizacional, e promovendo uma cultura institucional propícia à aprendizagem contínua e ao desenvolvimento de pessoas orientado para os resultados.
- Carga horária: 129 horas.



• VISÃO DE FUTURO (Enap)

- A competência “Visão de futuro” pode ser definida como a capacidade para imaginar e prospectar futuros, traçar diretrizes estratégicas para a organização e para a sociedade, tendo por base as características históricas, o contexto e as tendências em âmbito local, regional, nacional e internacional, aliada à capacidade para imaginar e prospectar cenários para além do futuro imediato.
- Carga horária: 267 horas.



• GERAÇÃO DE VALOR PARA O USUÁRIO (Enap)

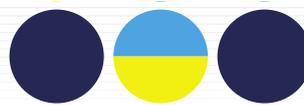
- A competência “Geração de Valor para o Usuário” pode ser definida como a capacidade e sensibilidade para compreender as necessidades e expectativas dos usuários em relação aos serviços do Estado, de orientar a atividade da organização para o resultado, e de buscar o envolvimento da sociedade no processo de formulação e implementação da política e dos serviços públicos.
- Carga horária: 234 horas.



• FOCO NOS RESULTADOS PARA OS CIDADÃOS (Enap)

- A competência “Foco nos resultados para os cidadãos” pode ser definida como a capacidade para superar o desempenho padrão e apresentar soluções alinhadas ao cumprimento de metas e ao alcance dos objetivos estratégicos das organizações públicas, garantindo atendimento das necessidades dos usuários e dos cidadãos.
- Carga horária: 115 horas.





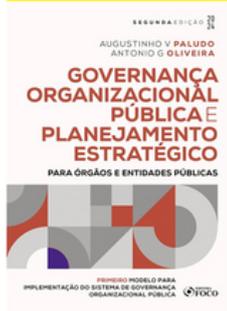
ESTANTE PDP

No mês de fevereiro, indicamos dois livros direcionados à Gestão Pública. Boa leitura!



CARVALHO FILHO, José dos Santos. **Manual de Direito Administrativo**. 38ª ed. Rio de Janeiro: Atlas, 2024.

O Manual de Direito Administrativo chega, em 2024, à sua 38ª edição rigorosamente atualizada, sempre obedecendo ao compromisso do autor em oferecer um método didático e acessível aos leitores. No campo normativo, foram incluídos comentários ou referências a diversas leis novas, todas imprescindíveis ao estudo dos temas da obra. Do ângulo jurisprudencial, foram inseridas as mais importantes decisões e súmulas oriundas dos Tribunais Superiores na área do Direito Público.



PALUDO, Augustinho; OLIVEIRA, Antonio. **Governança organizacional pública e planejamento estratégico**. 2ª ed. Cotia: Foco, 2024.

No ambiente organizacional público existe certa confusão acerca da Governança, pela ainda escassez de escritos específicos para esse ambiente, pela carência de competências técnicas relacionadas a administração pública em seu sentido subjetivo e pela pouca compreensão de suas interrelações e de suas ferramentas de gestão. A obra tem o intuito de contribuir com a Administração e gestores públicos para uma melhor compreensão acerca da Governança em seus diversos matizes, bem como sobre sua implementação no âmbito organizacional público em nível de entidades e/ou órgãos.

EDITAL PROEX: apoio na produção de materiais

A PROEX publicou edital para apoiar a realização de produtos extensionistas oriundos de programas e projetos de extensão destinados à educação básica e profissional pública e às áreas de direitos humanos e meio ambiente. As inscrições já estão abertas e as propostas podem ser apresentadas pelos servidores da UFMG até 17/03/2025. As propostas apresentadas devem atender aos conceitos e às diretrizes de extensão universitária, conforme as normativas vigentes. Mais informações no [edital](#).

O Prêmio Jabuti Acadêmico está com inscrições abertas até 20/03/2025. Poderão ser inscritas publicações científicas, técnicas e profissionais, de acordo com os critérios e as categorias previstas no regulamento. Acesse o [site](#) e veja como participar.



Calendário acadêmico



A Resolução 04/2024, de 7 de novembro de 2024, aprovou o calendário escolar da UFMG para o ano de 2025. De acordo com o documento, o segundo período letivo de 2024 encerrou no dia 8 de fevereiro de 2025. Já o primeiro período letivo de 2025 terá início no dia 10 de março deste ano. É possível conferir o calendário no link a seguir:

<https://ufmg.br/a-universidade/calendario-academico>

DESEJAMOS A TODA A COMUNIDADE ACADÊMICA UM ÓTIMO ANO LETIVO EM 2025!

O **Conecta** é um informativo digital mensal de conteúdos relativos à gestão de pessoas produzido pela Assessoria Técnica do Departamento de Desenvolvimento de Recursos Humanos (DRH). Contatos podem ser realizados pelo e-mail assessoria@drh.ufmg.br. As edições anteriores podem ser acessadas [na página do DRH no site da PRORH](#) pelo tópico "Informes".