



UNIVERSIDADE
FEDERAL DO
TRIÂNGULO
MINEIRO

PDP UFTM 2023

PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS

JANEIRO DE 2023

A solid green horizontal bar is positioned to the left of the 'UFTM' text.

UFTM

REITOR

Luiz Fernando Resende dos Santos Anjo

VICE-REITORA

Darlene Mara dos Santos Tavares

PRÓ-REITORA DE RECURSOS HUMANOS

Réa Silvia Kizewsky da Silva

DIRETORA DO DEPARTAMENTO DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAL

Graziela Maria Domingos Silva

EQUIPE DO DEPARTAMENTO DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAL

Bruno Bernardes Carvalho

CHEFE DO SETOR DE CAPACITAÇÃO DE PESSOAL

Jéssica Alves dos Santos

EQUIPE DO SETOR DE CAPACITAÇÃO DE PESSOAL

Mirian Lane Damasceno Amorim

Thiago Henrique Oliveira da Costa

Thiara Cristina Morais

SIGLAS

ADS - Ação de Desenvolvimento em Serviço

DDP - Departamento de Desenvolvimento de Pessoal

IFES - Instituição Federal de Ensino Superior

LGPD - Lei Geral de Proteção de Dados

LNC - Levantamento de Necessidades de Capacitação

PD - Plano de Desenvolvimento de Pessoas

PNDP - Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas

PRORH - Pró-Reitoria de Recursos Humanos

SCAP - Setor de Capacitação de Pessoal

SIPEC - Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal

UFTM - Universidade Federal do Triângulo Mineiro

CONCEITOS

Segundo a Instrução Normativa SGP-ENAP/SEDGG/ME nº 21, de 1º de fevereiro de 2021, identificam-se os seguintes conceitos:

I - Necessidade de Desenvolvimento: lacuna identificada entre o desempenho esperado e o desempenho atual, derivada da diferença entre o que o servidor deveria saber fazer/ser e o que ele sabe fazer/ser, com efeito sobre os resultados organizacionais;

II - Ação de Desenvolvimento, Capacitação ou Treinamento Regularmente Instituído: atividade de aprendizagem estruturada para impulsionar o desempenho competente da atribuição pública em resposta a lacunas de performance ou oportunidades de melhoria descritas na forma de necessidades de desenvolvimento, realizada em alinhamento aos objetivos organizacionais, por meio do desenvolvimento assertivo de competências;

III - Necessidade Transversal: para os órgãos e entidades, é a necessidade de desenvolvimento recorrente e comum às múltiplas unidades internas de um órgão ou de uma entidade da administração pública federal direta, autárquica e fundacional.

Segundo a Norma Procedimental nº 50.05.004 de Capacitação e Desenvolvimento de Pessoas, aprovada pela Portaria Reitoria/UFTM nº 70, de 6 de julho de 2021, foram definidos os seguintes conceitos:

I - Ações de Capacitação e Desenvolvimento Apoiadas pela UFTM: consistem em ações de capacitação e desenvolvimento, promovidas por outras instituições que contribuam para o aperfeiçoamento das competências institucionais, nas quais a participação do servidor ocorrer na condição de ouvinte/aluno, com ou sem ônus para a UFTM. Exemplos de ações de capacitação e desenvolvimento: Cursos nas modalidades presencial, à distância ou híbrida; em módulo; ações de desenvolvimento em serviço; grupos formais de estudos; intercâmbios; seminários; congressos; simpósios; encontros; fóruns; mesas-redondas; palestras; oficinas; eventos educacionais ou científicos.

II - Ações de Capacitação e Desenvolvimento Promovidas pela UFTM: consistem em ações de capacitação e desenvolvimento promovidas pelo Setor de Capacitação de Pessoal - SCAP, mediante parcerias com outras unidades organizacionais da UFTM, com outras instituições ou por contratações formais.

III - Plano de Desenvolvimento de Pessoas - PDP: consiste em um dos instrumentos da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas - PNPD, estabelecidos pelo Decreto nº 9.991, de 28 de agosto de 2019, a ser elaborado anualmente pelos órgãos e entidades integrantes do SIPEC, a partir do levantamento das necessidades de desenvolvimento relacionadas à consecução dos objetivos institucionais.

IV - Afastamento para Ações de Capacitação e Desenvolvimento: é o afastamento integral do servidor de suas atividades por prazo definido, no exercício do cargo efetivo, no interesse da Administração, para participação em Licença para Capacitação, Treinamento Regularmente Instituído, Programa de Pós-graduação *Stricto Sensu* ou para Estudo no Exterior, desde que a participação na respectiva ação não possa ocorrer simultaneamente com o exercício do cargo, ou mediante a compensação de horário, inviabilizando o cumprimento da jornada semanal de trabalho do servidor.

V - Licença Para Capacitação: é a licença com a qual o servidor poderá, após cada quinquênio de efetivo exercício, no interesse da Administração, afastar-se do exercício do cargo efetivo, com a respectiva remuneração, por até 90 (noventa) dias, para participar de ações definidas pela Norma Procedimental.

VI - Treinamento Regularmente Instituído: consiste em toda e qualquer ação de capacitação e desenvolvimento, organizada de maneira formal, com duração máxima de 30 dias consecutivos, com a participação de servidor da UFTM no interesse da Administração, na condição de ouvinte/aluno, em ações de capacitação e desenvolvimento com carga horária superior a 50% da jornada semanal do servidor ou que necessitem de afastamento da localidade de exercício.

VII - Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu*: consiste em ação de capacitação e desenvolvimento com a participação de servidor da UFTM no interesse da Administração, regularmente matriculado, em programas de mestrado, doutorado e pós-doutorado no país.

VIII - Estudo no Exterior: consiste em ação de capacitação e desenvolvimento com a participação do servidor da UFTM na condição de ouvinte/aluno em estudo no exterior ou em programas de mestrado, doutorado e pós-doutorado no exterior.

IX - Ações de Desenvolvimento em Serviço: consistem em eventos que atendam a definição de Ações de Capacitação e Desenvolvimento promovidas ou apoiadas pela UFTM, não contempladas nas condições de afastamento estabelecidas no Decreto nº 9.991, de 28 de agosto de 2019, cuja participação do servidor não inviabilize integralmente o cumprimento de sua jornada semanal de trabalho, e mediante autorização emitida pela Pró-Reitoria de Recursos Humanos da UFTM.

X - Ação de Desenvolvimento em Serviço para Pós-Graduação *Stricto Sensu*: consistem em Ações de Desenvolvimento em Serviço, no interesse da Administração, com a participação de servidores da UFTM na condição de aluno em programas de mestrado, doutorado e pós-doutorado no país, exceto disciplinas isoladas de cursos de educação formal, conforme critérios definidos na Norma Procedimental, com carga horária semanal de até 50% da jornada semanal de trabalho do servidor.

XI - Ação de Desenvolvimento em Serviço para Treinamento em Serviço: consiste em Ação de Desenvolvimento em Serviço, promovida ou apoiada pelo Setor de Capacitação de Pessoal da UFTM, organizada de maneira formal com a finalidade de aprimorar ou promover o desenvolvimento de competências dos servidores da UFTM, realizada em horário de trabalho do servidor e cuja participação, no interesse da Administração, ocorra na condição de ouvinte/aluno com carga horária não superior a 50% da jornada semanal do servidor e que não necessitem de afastamento da localidade de exercício.

SUMÁRIO

Siglas

Conceitos

1. APRESENTAÇÃO	7
2. A INSTITUIÇÃO: UFTM	9
2.1. Gestão dos Riscos	11
3. CONTEXTUALIZAÇÃO NA UFTM	13
3.1. Metodologia utilizada para a Elaboração do PDP	13
3.2. Etapas de Elaboração do PDP	14
3.2.1. Levantamento de Necessidades de Capacitação - LNC	14
3.2.2. Tratamento e Análise de Dados	20
4. PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS PARA A UFTM EM 2023	25
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS	27
6. ANEXOS	31
Anexo I - Necessidades de Capacitação do PDP 2023	31
Anexo II - Linhas de Desenvolvimento de Ações Internas de Capacitação	39
Anexo III - Competências a serem desenvolvidas	42

1. APRESENTAÇÃO

Em 28 de agosto de 2019, foi publicado o Decreto nº 9.991, que dispõe sobre a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas (PNDP). A indicação dos critérios e procedimentos específicos para a sua implantação ocorreu com a publicação da Instrução Normativa nº 201, de 11 de setembro de 2019, e sua atualização com a Instrução Normativa SGP-ENAP/SEDGG/ME nº 21, de 1º de fevereiro de 2021.

A PNDP tem como objetivo promover o desenvolvimento dos servidores públicos nas competências necessárias à consecução da excelência na atuação dos órgãos e das entidades da administração pública federal direta, autárquica e fundacional.

Um dos instrumentos da PNDP é o Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP), que tem a finalidade de elencar as ações de desenvolvimento necessárias para o alcance dos objetivos institucionais de cada órgão ou entidade integrante do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal (SIPEC).

Cada órgão e entidade integrante do SIPEC deverá elaborar anualmente o respectivo PDP, que vigorará no exercício seguinte, contendo as ações de desenvolvimento necessárias ao alcance de seus objetivos institucionais.

Mediante definição de prazo até 30 de setembro de 2022 para a entrega do PDP ao SIPEC, referente às ações de 2023, o Setor de Capacitação de Pessoal (SCAP), da Pró-Reitoria de Recursos Humanos (PRORH) da Universidade Federal do Triângulo Mineiro (UFTM), amparado pelo apoio técnico do Departamento de Desenvolvimento de Pessoal (DDP), estabeleceu as seguintes ações para cumprir o solicitado:

- Disponibilização por meio da ferramenta Formulários Google, no período de 18 de julho a 10 de agosto de 2022, dos formulários de Levantamento de Necessidades de Capacitação (LNC) aos servidores da UFTM, sendo um destinado aos servidores e outro aos gestores para equipes;
- Divulgação de vídeo tutorial para auxílio do preenchimento dos formulários, no endereço:

<https://www.youtube.com/watch?v=ZM6tBu8O2wk&feature=youtu.be;>

- Divulgação do acesso aos links para o preenchimento dos formulários e do vídeo tutorial na página da UFTM. Outra maneira de instruir os servidores foram os e-mails com reforço dos prazos a serem respeitados;
- Disseminação do conteúdo, tanto na página institucional da UFTM quanto na página do SCAP, através do endereço: www.uftm.edu.br/capitacao;
- Difusão do tema de forma ampla devido ao apoio do Setor de Comunicação Social da UFTM, que manteve a matéria em destaque na página inicial do site institucional por se tratar de assunto de grande relevância aos servidores;
- Correção dos formulários inadequados/incorretos através do envio de orientações para os servidores responsáveis, possibilitando o preenchimento de novo formulário de maneira adequada, reduzindo o índice de erros de interpretação dos dados.
- Análise e classificação das 371 (trezentos e setenta e um) ações de capacitação levantadas pelos servidores da UFTM, no período de 11 de agosto a 21 de setembro de 2022;
- Tratamento adequado das ações para indicação das necessidades de desenvolvimento que deveriam ser inseridas no PDP da UFTM para 2023;
- Envio do PDP ao SIPEC, com as devidas autorizações do DDP e da PRORH, no dia 22 de setembro de 2022.

2. A INSTITUIÇÃO: UFTM

Missão

A Universidade em seu contexto sócio-político-econômico tem como razão de sua existência a missão de: *“Atuar na geração, difusão, promoção de conhecimentos e na formação de profissionais conscientes e comprometidos com o desenvolvimento socioeconômico, cultural e tecnológico, proporcionando a melhoria da qualidade de vida da população”*.

Visão e Valores

Constituem crenças fundamentais da Universidade, orientadoras e inspiradoras da conduta, do sentimento e dos relacionamentos atinentes à comunidade universitária, caracterizando, por fim, seu caráter coletivo, os seguintes valores:

- I - Pioneirismo;
- II - Inclusão social;
- III - Cidadania e respeito às diferenças;
- IV - Tratamento justo e respeitoso ao ser humano e à vida;
- V - Liberdade de expressão e participação democrática;
- VI - Profissionalismo e competência técnica;
- VII - Ética e transparência;
- VIII - Qualidade e desenvolvimento sustentável;
- IX - Inovação tecnológica;
- X - Preservação e incentivo aos valores culturais;
- XI - Prioridade ao interesse público.

Pró-Reitoria de Recursos Humanos - PRORH

A PRORH é uma unidade vinculada à Reitoria que tem por finalidade atuar nas políticas de gestão de pessoas pela interação sistêmica e estratégica dos agentes públicos vinculados à UFTM, de forma a atender demandas institucionais consonantes às diretrizes governamentais.

Departamento de Desenvolvimento de Pessoal - DDP

Departamento responsável por planejar, coordenar e avaliar os processos de seleção de pessoal e de alocação de servidores recém-empossados, bem como de servidores advindos de processo de negociação em modalidade de movimentação de pessoal. Além disso, o DDP: coordena, orienta e monitora os processos de movimentação de pessoal; propõe, orienta, supervisiona e avalia a execução de atividades relacionadas com o processo de acompanhamento funcional, capacitação, e de avaliação de desempenho de servidores; planeja, propõe, coordena e avalia os programas e projetos de desenvolvimento, aplicados sob sua responsabilidade.

Setor de Capacitação de Pessoal - SCAP

O Setor de Capacitação de Pessoal (SCAP), vinculado ao Departamento de Desenvolvimento de Pessoal (DDP) e à Pró-Reitoria de Recursos Humanos (PRORH), é responsável pelo planejamento, a organização, o controle, o acompanhamento, a execução e a avaliação de ações de desenvolvimento e capacitação de pessoal, de forma permanente e vinculada ao Planejamento Institucional e à Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal.

O SCAP é responsável por levantar e analisar as necessidades de capacitação dos servidores da IFES, com o atendimento dessas demandas por meio de ações promovidas ou apoiadas que possibilitem o desenvolvimento das competências individuais gerais e gerenciais dos servidores, bem como das competências específicas demandadas pelas unidades funcionais.

Concomitantemente, o setor promove os cursos realizados internamente e faz a gestão dos pedidos de afastamento para capacitação externa, por meio de análise processual, verificação da legislação específica vigente, processamento de informações e acompanhamento até o encerramento do processo.

2.1. GESTÃO DOS RISCOS

Considerando-se a necessidade de identificação dos riscos envolvidos no processo de elaboração e execução do PDP a fim de determinar a probabilidade, a gravidade de ocorrência dos riscos, o tratamento a ser dado e as atividades de controle para assegurar que as respostas sejam executadas, alcançando maior eficácia, apresenta-se a seguinte análise de riscos, conforme formato da ROP PROPLAN nº 04.02 no Quadro 1.

Quadro 1 - Análise de Riscos

GESTÃO DE RISCOS DO PDP NA UFTM					
Código	Descrição dos riscos	Probabilidade	Impacto (Gravidade)	Resposta	Tratamento de risco
R1	Não preenchimento, pelo servidor ou chefia, da necessidade de capacitação dentro do período de realização do LNC	2	2	Mitigar	<ul style="list-style-type: none"> - Ampla divulgação do período para preenchimento do formulário de LNC. - Caso a ação não esteja cadastrada será necessária a inclusão no PDP, obedecendo ao fluxo específico realizado no processo SEI de solicitação para aprovação da ação no PDP e posterior tramitação do pedido. - Submissão da revisão do PDP para aprovação do SIPEC, conforme cronograma a ser cumprido pela UFTM.
R2	Preenchimento de mais de uma necessidade por formulário ou de maneira inconsistente	1	3	Mitigar	<ul style="list-style-type: none"> - Tratamento individualizado das necessidades distintas indicadas num mesmo formulário, aplicando o devido tratamento de dados para formulação do PDP.

					<ul style="list-style-type: none"> - Exclusão dos formulários com informações incompletas ou não adequadas às orientações do LNC, evitando elaboração inadequada do PDP. - Promoção de ações de orientação para o preenchimento adequado dos formulários.
R3	Mudanças de atos normativos, políticas e legislação	2	2	Aceitar	<ul style="list-style-type: none"> - Atualização de normativas e procedimentos na UFTM pelo SCAP para implementação das exigências em tempo oportuno. - Criação de documentos de direitos e procedimentos para orientação do solicitante quanto às tratativas e prazos corretos.
R4	Inexistência de disponibilidade orçamentária	1	3	Mitigar	<ul style="list-style-type: none"> - Consulta da disponibilidade orçamentária, previamente à realização de ações de capacitação pelo SCAP. - Adoção de ações com a finalidade de minimizar o impacto na Política de Desenvolvimento dos servidores da UFTM, tais como: <ul style="list-style-type: none"> a) Promoção de cursos internos com parceria das unidades organizacionais; b) Promoção de cursos ministrados com facilitadores internos ou com facilitadores externos que sejam servidores públicos federais, para otimização do uso dos recursos públicos; e c) Busca de parcerias com outras instituições públicas ou com unidades da UFTM para promoção de ações de capacitação, que viabilizem o

					atendimento às demandas institucionais.
R5	Baixa assertividade nas ações promovidas internamente	1	2	Evitar	- Promoção de atividades internas de capacitação, baseadas nas informações e dados registrados do LNC para o referido exercício. - As atividades internas avaliadas pelos alunos na Avaliação de Reação, com média geral abaixo de 70% serão reformuladas, readaptadas ou descontinuadas.
R6	Inserção de dados pessoais, pelo servidor ou gestor, no preenchimento do formulário	3	3	Mitigar	- Atendendo às exigências da LGPD, os formulários foram reformulados para que não houvesse o preenchimento de dados pessoais e as orientações constavam no formulário. - Os formulários recebidos que constavam dados pessoais foram devolvidos ao servidor de autoria com as orientações para correção e os dados excluídos dos registros do Setor.
PROBABILIDADE DE OCORRÊNCIA DO(S) RISCO(S): 1-Baixa, 2-Média, 3-Alta. GRAVIDADE OU IMPACTO DO(S) RISCO(S): 1-Baixa, 2-Média, 3-Alta. RESPOSTA AO(S) RISCO(S): Mitigar (Reduzir), Evitar (Prevenir), Transferir, Aceitar.					

3. CONTEXTUALIZAÇÃO DO PDP NA UFTM

3.1. METODOLOGIA UTILIZADA PARA A ELABORAÇÃO DO PDP

Para a elaboração do PDP 2023 na UFTM, foram consideradas:

- As legislações vigentes, sendo as principais referências a Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, o Decreto nº 9.991, de 28 de agosto de 2019, o Decreto nº 10.506, de 12 de outubro de 2020, a Instrução Normativa SGP-ENAP/SEDGG/ME nº 21, de 1º de fevereiro de 2021 e a Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018.

- A regulamentação interna: Norma Procedimental de Capacitação nº 50.05.004, aprovada pela Portaria Reitoria/UFTM nº 70, de 6 de julho de 2021.
- Os programas institucionais: Plano de Gestão PRORH 2020-2024, Plano de Desenvolvimento Interno (PDI) 2020-2024 e demais projetos de abrangência institucional.
- Os formulários do LNC preenchidos pelos servidores e gestores da UFTM em 2022, os quais constituíram instrumentos para o PDP de 2023.

Para a realização das análises dos questionários, foram consideradas como ações de desenvolvimento ou capacitação aquelas descritas em conformidade com o Art. 2º da Instrução Normativa nº 201, de 11 de setembro de 2019:

“Ação de desenvolvimento ou capacitação: toda e qualquer ação voltada para o desenvolvimento de competências, organizada de maneira formal, realizada de modo individual ou coletivo, presencial ou a distância, com supervisão, orientação ou tutoria.”

As ações propostas estão alinhadas às competências descritas no Anexo III e em conformidade com o Decreto nº 9.991, de 28 de agosto de 2019, e também deverão estar alinhadas ao desenvolvimento do servidor nas competências relativas ao seu órgão de exercício ou de lotação, à sua carreira ou cargo efetivo e ao seu cargo em comissão ou à sua função de confiança.

3.2. ETAPAS DE ELABORAÇÃO DO PDP

3.2.1. Levantamento de Necessidade de Capacitação - LNC

O Levantamento de Necessidades de Capacitação (LNC) constitui a etapa inicial para a elaboração do PDP e configura-se como ferramenta para atendimento dos seguintes objetivos institucionais:

- I. Democratizar a participação dos servidores na elaboração do planejamento anual de capacitação;

- II. Promover as ações de capacitação e desenvolvimento direcionadas às necessidades identificadas pelos servidores;
- III. Propiciar o diálogo entre gestor/servidor e o diagnóstico das lacunas de aprendizagem;
- IV. Direcionar o planejamento institucional para o próximo exercício baseado nas demandas apresentadas pelos servidores da UFTM.

O LNC foi realizado por meio de dois tipos de formulários elaborados pelo SCAP utilizando a ferramenta Formulários Google. Cada um dos formulários apresentava um questionário embasado pelo Guia para elaboração do Plano de Desenvolvimento de Pessoas, enviado pelo Ministério da Economia (ME).

O formulário “Levantamento de Necessidades de Capacitação dos Servidores” foi destinado para o preenchimento por todos os servidores da UFTM, de forma que pudesse ser registrado mais de um formulário, caso houvesse mais de uma necessidade de desenvolvimento ou capacitação.

O formulário “Levantamento de Necessidades de Capacitação para as Equipes” foi destinado para o preenchimento pelos gestores com as necessidades de desenvolvimento e capacitação de sua unidade para o exercício seguinte, de forma que pudesse ser direcionado a um ou mais servidores e também ser preenchido mais de um formulário, caso houvesse mais de uma necessidade de desenvolvimento.

Destaca-se a importância da orientação de que o servidor ou o gestor deveriam inserir apenas uma necessidade de capacitação e desenvolvimento por formulário.

Outro ponto foi a solicitação dos dados pessoais necessários para o Levantamento de Necessidades, em respeito à Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018, que trata das questões de proteção de dados pessoais. Tais informações se mostraram essenciais para: identificação da demanda ou lacuna de capacitação, demonstrar que o preenchimento foi realizado por servidor público federal em efetivo exercício, que o gestor ocupava o cargo de gestão descrito para os formulários de equipes e identificar o e-mail institucional para orientações ou correções nos casos em que fosse necessário o SCAP entrar em contato com o servidor.

As orientações no início de cada formulário, são apresentadas no Quadro 2:

Quadro 2 – Orientações para preenchimento dos formulários

ORIENTAÇÕES
<p>Formulário disponibilizado aos servidores da UFTM, após terem chegado a um consenso com sua chefia, para preenchimento das necessidades de capacitação e desenvolvimento individuais, com início a partir de 2023. As informações inseridas serão utilizadas para elaboração do Plano de Desenvolvimento de Pessoas - PDP 2023 da UFTM. (Levantamento de Necessidades de Capacitação dos Servidores)</p> <p>ou</p> <p>Formulário disponibilizado aos servidores em cargo de Chefia ou Direção, para preenchimento das necessidades de capacitação e desenvolvimento para suas equipes, com início a partir de 2023. As informações inseridas serão utilizadas para elaboração do Plano de Desenvolvimento de Pessoas - PDP 2023 da UFTM. Importante destacar que não se trata de um formulário para ações individuais dos gestores. (Levantamento de Necessidades de Capacitação para as Equipes)</p>
<p>Deve-se inserir apenas uma necessidade de capacitação e desenvolvimento por formulário.</p>
<p>Caso haja mais de uma necessidade de capacitação e desenvolvimento, favor preencher um formulário para cada demanda.</p>
<p>Os servidores em cargo de Chefia ou Direção devem preencher esse formulário para as necessidades de capacitação e desenvolvimento de suas equipes. Caso possuam necessidades individuais, favor preencher o formulário "Levantamento de Necessidades de Capacitação dos Servidores" para 2023". (Levantamento de Necessidades de Capacitação para as Equipes)</p>
<p>Os formulários que não respeitarem o disposto nos anteriores, serão desconsiderados para a elaboração do PDP 2023. E encaminhado e-mail com orientações para preenchimento do formulário corretamente, o que possibilitou ao servidor a oportunidade de preencher um novo formulário de maneira adequada/coerente.</p>
<p>Este formulário foi estruturado segundo a Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018, que trata da Lei Geral de Proteção de Dados - LGPD, sendo coletados os dados pessoais: Nome, SIAPE, Lotação do servidor e Carreira, sendo as opções disponíveis "Técnica-administrativa" ou "Docente". (Levantamento de Necessidades de Capacitação dos Servidores)</p> <p>Este formulário foi estruturado segundo a Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018, que trata da Lei Geral de Proteção de Dados - LGPD, sendo coletados os dados pessoais: Nome, SIAPE, Unidade em que atua como gestor(a), Lotação do servidor e Carreira(s) a(s) qual(is) se destina(m) a necessidade de capacitação a ser apontada, sendo as opções disponíveis "Técnica-administrativa", "Docente" ou "Ambas as carreiras". (Levantamento de Necessidades de Capacitação para as Equipes)</p>
<p>No campo indicado, favor responder com o e-mail institucional (domínio@uftm.edu.br), para recebimento dos formulários preenchidos. Formulários preenchidos com e-mails pessoais serão desconsiderados para a elaboração do PDP 2023. (Levantamento de Necessidades de Capacitação dos Servidores)</p> <p>No campo indicado, favor responder com o e-mail institucional individual do gestor ou setorial (domínio@uftm.edu.br), para recebimento dos formulários preenchidos. Formulários preenchidos</p>

com e-mails pessoais serão desconsiderados para a elaboração do PDP 2023. (Levantamento de Necessidades de Capacitação para as Equipes)

Em caso de dúvidas no preenchimento do Levantamento de Necessidades de Capacitação, entrar em contato com o Setor de Capacitação de Pessoal pelo e-mail capitacao.prorh@uftm.edu.br.

No preenchimento dos formulários para o PDP 2023, algumas mudanças foram realizadas. Os formulários foram segmentados em:

- Dados Pessoais;
- Necessidade de Capacitação e Desenvolvimento;
- Encerramento do Levantamento de Necessidades de Capacitação.

Em conformidade com a LGPD, foram solicitados apenas os dados pessoais essenciais e a sua utilização nos formulários deram-se mediante a finalidade indicada no Quadro 3 e com o tratamento e análise de dados indicado no item 3.2.2 deste Plano.

Seguindo o Guia para Elaboração do Plano de Desenvolvimento de Pessoas, o SCAP solicitou algumas informações essenciais em seus formulários. Na descrição do segmento das Necessidades de Capacitação e Desenvolvimento, havia a orientação para o servidor atentar-se à lacuna entre o desempenho esperado e o desempenho atual na hora de descrever o que precisaria para se capacitar ou se desenvolver.

Outro ponto foi a inserção de Temáticas (conforme apresentadas no Portal do SIPEC) e Subtemáticas (de livre apontamento pelo servidor) para auxiliar tanto o servidor a direcionar sua lacuna de conhecimento quanto ao SCAP a ter direcionamento para a elaboração do PDP.

Também foram apresentadas as opções de tipo de processos do SCAP que auxiliarão o servidor a realizar tal necessidade. Essa informação seria importante para que as necessidades do PDP pudessem ser segmentadas conforme o Anexo I.

Por fim, todos os formulários apresentavam a opção de o servidor informar se a necessidade preenchida pode ser ofertada de modo gratuito ou se há previsão de custo de inscrição e não pode ser ofertada de modo gratuito, ou ainda acrescentar mais

alguma informação que julgasse pertinente ao término do preenchimento, no segmento Encerramento do Levantamento de Necessidades de Capacitação.

O detalhamento dos dados solicitados aos servidores para preenchimento dos formulários do LNC e seus respectivos conceitos ou finalidades está apresentado no Quadro 3.

Quadro 3 - Dados dos formulários do LNC

DADOS PESSOAIS	
Questão	Finalidade
E-mail institucional	Para comunicação com o servidor em caso de considerações ou correções e para recebimento do formulário preenchido.
Nome	Para identificação da solicitação realizada pelo servidor/gestor.
SIAPE	Para identificação da solicitação realizada pelo servidor/gestor.
Unidade em que atua como gestor(a) (<u>Questão exclusiva para o formulário “Levantamento de Necessidades de Capacitação para as Equipes”</u>)	Para identificação da área que precisa de determinada necessidade e conferir se realmente foi solicitada por um gestor.
Lotação	Para identificação da área solicitante.
Carreira (Formulário “ <u>Levantamento de Necessidades de Capacitação dos Servidores</u> ”) e Carreira(s) a(s) qual(is) se destina(m) a necessidade de capacitação a ser apontada (Formulário “ <u>Levantamento de Necessidades de Capacitação para as Equipes</u> ”)	Para identificação da carreira do servidor solicitante e das carreiras englobadas na equipe do gestor solicitante.
NECESSIDADE DE CAPACITAÇÃO E DESENVOLVIMENTO	
Questão	Finalidade
Qual necessidade de desenvolvimento você possui?	Para resolver o problema identificado, você precisará aprender algo. Sendo assim, o que você NÃO SABE fazer/ser hoje que te acarreta um desempenho inferior ao esperado?
Número de servidores sobre sua gestão que serão designados para a necessidade de capacitação e	Para quantificação do número de servidores a serem atendidos pela ação proposta.

desenvolvimento deste formulário (<u>Questão exclusiva para o formulário “Levantamento de Necessidades de Capacitação para as Equipes”</u>)	
Qual área de conhecimento melhor identifica a temática relacionada a essa necessidade de desenvolvimento?	Indicar a temática da necessidade de desenvolvimento, considerando quais são áreas de conhecimento e não áreas de atuação da UFTM.
Qual a subárea que melhor identifica ou se relaciona a essa necessidade de desenvolvimento, de acordo com o item anterior?	Indicar a subárea da necessidade de desenvolvimento.
Tendo aprendido o que se precisava e alcançado o desempenho esperado, que resultado isso trará para a UFTM?	Na resposta a essa pergunta, registre o resultado organizacional decorrente do atendimento da necessidade de desenvolvimento. Poderão ser indicados aqui desde simples resultados imediatamente consequentes até resultados já definidos e listados com e pela sua equipe ou pela UFTM.
A ação de desenvolvimento para essa necessidade deve preferencialmente ser ofertada em qual tipo de aprendizagem?	O enfoque que melhor representa a ação de desenvolvimento. Elas são: educação formal, evento, curso, experiência prática, outro tipo não especificado.
A ação de desenvolvimento para essa necessidade poderia preferencialmente ser atendida em quais tipos de processos ofertados pelo Setor de Capacitação de Pessoal (SCAP)?	O enfoque que melhor representa o tipo de processo a ser solicitado: Afastamento para Treinamento Regularmente Instituído, Ação de Desenvolvimento em Serviço para Treinamento em Serviço, Afastamento para Pós-Graduação <i>Stricto Sensu</i> , Ação de Desenvolvimento em Serviço para Pós-Graduação <i>Stricto Sensu</i> , Afastamento para Estudo no Exterior, Licença para Capacitação, Cursos Promovidos pela própria Instituição ou No momento não tenho essa definição.
A ação de desenvolvimento para essa necessidade deve preferencialmente ser ofertada em qual modalidade?	Tipo de modalidade: presencial, a distância e híbrida.
Se sua necessidade pode ser atendida por um curso/programa ou outro evento específico, indique qual	Indicar se já há uma ação específica prevista para a necessidade a ser atendida.
Qual seria a carga horária total prevista (em horas) da ação de desenvolvimento para essa necessidade?	Carga horária para a realização da ação.
Qual o término previsto da ação de desenvolvimento para essa necessidade?	Ano previsto para a conclusão da ação.
A ação de desenvolvimento para essa necessidade pode ser ofertada de modo gratuito?	A ação poderá ser atendida de maneira gratuita ou haverá custo.

ENCERRAMENTO DO LEVANTAMENTO DE NECESSIDADES DE CAPACITAÇÃO	
Deseja acrescentar outras informações a respeito?	Espaço livre para o servidor que preencher o LNC acrescentar as informações que considerar necessárias.

É pertinente ressaltar que as ações de capacitação ou desenvolvimento encaminhadas devem se tratar de consenso entre o servidor e a chefia quanto ao direcionamento de trabalho pretendido, sendo esse o momento oportuno de discussão para estabelecimento de metas tanto do ambiente de trabalho quanto do desenvolvimento na carreira do servidor.

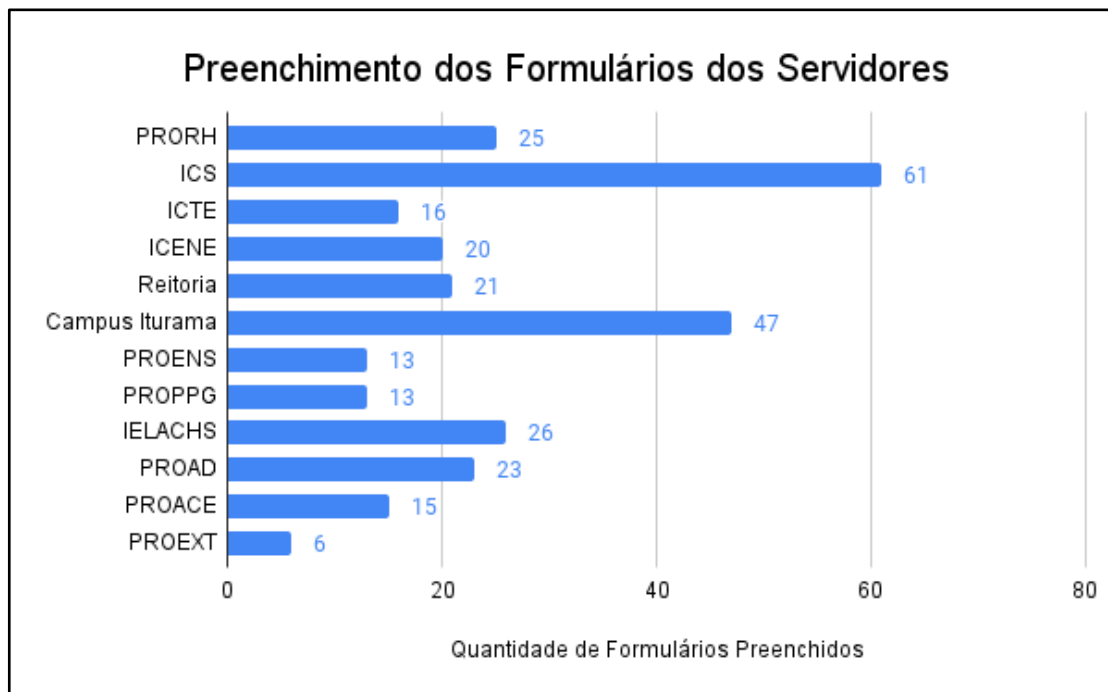
3.2.2. Tratamento e Análise de Dados

Ao final do período destinado ao preenchimento dos formulários, verificou-se que foram apresentadas pela comunidade de servidores técnico-administrativos e docentes da UFTM:

1. 286 (duzentos e oitenta e seis) respostas nos formulários “Levantamento de Necessidades de Capacitação dos Servidores”;
2. 85 (oitenta e cinco) respostas nos formulários “Levantamento de Necessidades de Capacitação para as Equipes”;
3. 371 (trezentos e setenta e um) no quantitativo total.

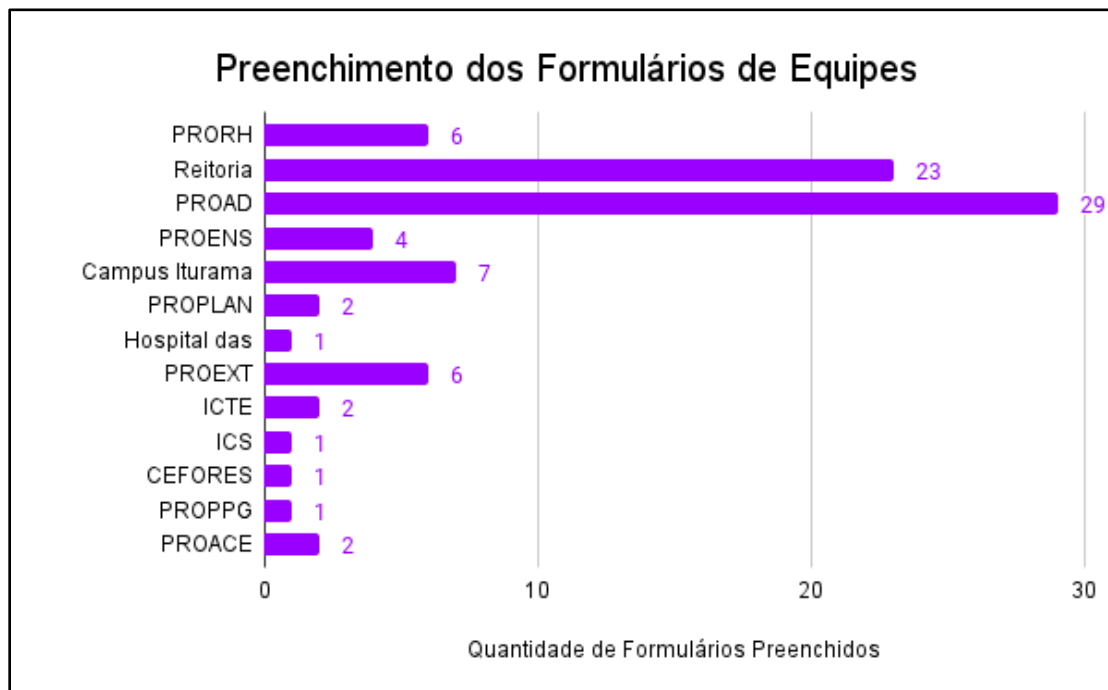
Os gráficos 1 e 2 a seguir indicam as quantidades de preenchimento dos formulários por grande área:

Gráfico 1: Preenchimento dos Formulários dos Servidores Docentes e Técnico-Administrativos



Fonte: SCAP/UFTM, 2022.

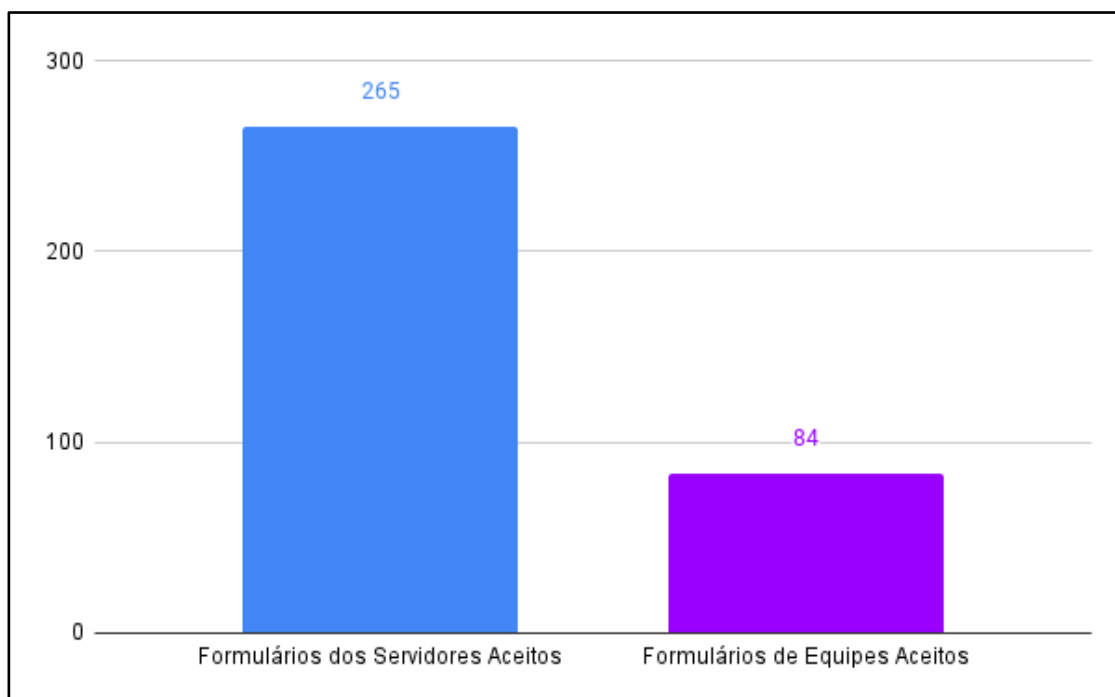
Gráfico 2: Preenchimento dos Formulários para Equipes



Fonte: SCAP/UFTM, 2022.

A partir destes dados, verificou-se que um total de 349 (trezentos e quarenta e nove) formulários haviam sido preenchidos adequadamente com as perguntas informadas, sendo 265 (duzentos e sessenta e cinco) de servidores e 84 (oitenta e quatro) de equipes, conforme gráfico abaixo:

Gráfico 3: Quantidade de Formulários Preenchidos Adequadamente



Fonte: SCAP/UFTM, 2022.

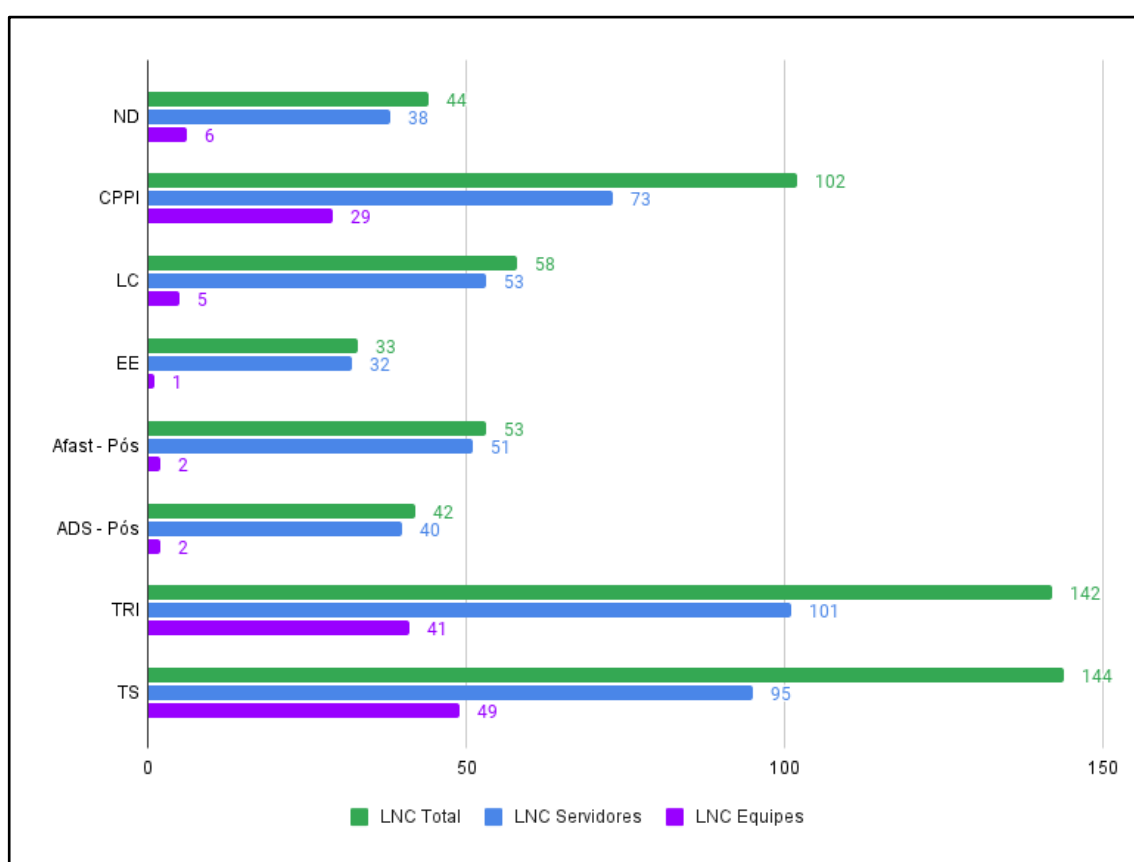
Com isso, 94,07% dos formulários foram preenchidos adequadamente. Observando-se cada tipo de formulário, 92,65% dos formulários de servidores e 98,82% dos formulários de equipes foram preenchidos corretamente, sendo assim utilizados para fins de análise.

Os dados desconsiderados foram os que não seguiram algumas das orientações previstas no início do próprio formulário. Tais situações representam apenas 5,93% dos casos. Os motivos de exclusão foram: o servidor utilizar dados pessoais não-conformes à LGPD ou inserir mais de uma necessidade de capacitação e desenvolvimento. Como tratativa, o SCAP encaminhou e-mails para os servidores corrigirem tais questões e excluiu dos seus registros aqueles formulários que apresentavam alguma informação

peçoal em desacordo com a LGPD e com as orientaões descritas no próprio documento.

Verificou-se ainda a quantidade de vezes que algum processo do SCAP foi informado no formulário para atender à necessidade solicitada. É importante fazer o registro de que poderia ser selecionada mais de uma opção no momento do preenchimento do formulário.

Gráfico 4: Quantidade de vezes em que um processo foi indicado



Fonte: SCAP/UFTM, 2022.

Legenda: ND: No momento não tenho essa definição, CPPI: Cursos Promovidos pela própria Instituição, LC: Licença para Capacitação, EE: Estudo no Exterior, Afast - Pós: Afastamento para Pós-Graduação *Stricto Sensu*, ADS - Pós: Ação de Desenvolvimento em Serviço para Pós-Graduação *Stricto Sensu*, TRI - Afastamento para Treinamento Regularmente Instituído, TS: Ação de Desenvolvimento em Serviço para Treinamento em Serviço.

Com a finalidade de auxiliar os servidores no preenchimento dos formulários, foi desenvolvido pelo SCAP um vídeo tutorial, que contabilizou mais de 900 (novecentas) visualizações.

Durante a análise, buscou-se identificar as ações semelhantes que pudessem ser classificadas numa mesma categoria de necessidade no ato de preenchimento do PDP. Dessa forma, converte-se a análise sob os seguintes parâmetros:

1. Identificação da transversalidade da ação (ou seja, quantidade de ações comuns a mais de uma unidade organizacional);
2. Identificação da ação de desenvolvimento e capacitação de relevância institucional baseada em legislação, normativas e orientações de órgãos de controle;
3. Análise das temáticas preenchidas de acordo com as seguintes subdivisões:
 - a. Necessidades para atendimento de ações de ensino, pesquisa e extensão;
 - b. Necessidades para atendimento de ações de Educação Formal;
 - c. Necessidades a serem atendidas preferencialmente por Cursos Promovidos pela PRORH; e
 - d. Necessidades a serem atendidas preferencialmente a partir de ações apoiadas pela UFTM.
4. Indicação de algumas ações sem custo individual previsto, por muitas vezes se tratar de necessidades que apresentavam concomitantemente eventos de capacitação e de educação formal, sendo que estas últimas não são custeadas pela UFTM;
5. Nas necessidades com previsão de custo, as análises foram realizadas de acordo com o preenchimento indicado no formulário.

Quando do tratamento e análise dos dados coletados nos formulários do LNC para elaboração do PDP 2023, é possível identificar que as orientações de preenchimento indicadas no próprio formulário e divulgadas nos meios de comunicação oficiais da instituição contribuíram para respostas assertivas e diretas, quando comparado com o LNC do PDP 2022 e com os levantamentos dos anos anteriores.

4. PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS PARA A UFTM EM 2023

Atendendo à Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas (PNDP), o Setor de Capacitação de Pessoal (SCAP), orientado pela Pró-Reitoria de Recursos Humanos (PRORH) e subsidiado pelo Departamento de Desenvolvimento de Pessoal (DDP), vem desenvolvendo esforços para implementação de ações de desenvolvimento e capacitação alinhadas às necessidades específicas e institucionais.

A elaboração do PDP 2023 da UFTM prosseguiu com a utilização de instrumento ágil, objetivo e acessível, que possibilitasse ampla participação dos servidores da instituição no processo de levantamento das necessidades específicas e coletivas de desenvolvimento de pessoal, fato confirmado pelo total de 371 (trezentos e setenta e um) ações de capacitação e desenvolvimento encaminhadas ao SCAP.

Outro fator relevante a ser considerado foi a reformulação do conteúdo dos formulários de acordo com a LGPD e as orientações de preenchimento no próprio documento, além de tutorial para auxílio aos servidores no preenchimento dos formulários, que registra mais de 900 (novecentas) visualizações. Foi possível perceber um alto índice de assertividade nas respostas encaminhadas para 2023. Sendo assim, um baixo índice de formulários teve de ser desconsiderado.

A análise das necessidades apresentadas pelos servidores aconteceu de forma isonômica, com o mesmo peso estabelecido para todas as propostas, sendo consideradas as informações de todos formulários preenchidos adequadamente.

O quantitativo total de ações de capacitação e desenvolvimento registradas através do LNC evidencia a participação dos servidores técnico-administrativos e docentes no processo de planejamento das metas de desenvolvimento institucional e das carreiras a serem atingidas por meio das ações de capacitação e treinamento.

Apenas os formulários preenchidos incorretamente, incompletos ou que não tratavam de eventos de capacitação foram desconsiderados, o que representa apenas 5,93% dos formulários encaminhados. Deste número, indica-se que a maioria foi corrigida e reenviada pelos servidores após o e-mail orientativo encaminhado pelo

SCAP. Evidencia-se, assim, que as medidas adotadas para orientação dos procedimentos de preenchimento dos formulários geraram resultados satisfatórios.

O quantitativo final supracitado indica um significativo nível de participação dos servidores técnico-administrativos e docentes no processo de Levantamento de Necessidades de Capacitação realizado este ano. O resultado da análise e compilação das propostas de ações de capacitação ou desenvolvimento que compuseram o PDP 2023 da UFTM está apresentado no Anexo I.

Após a manifestação técnica no SIPEC sobre a execução do PDP 2023 da UFTM, o SCAP prosseguirá com o planejamento interno a ser realizado no âmbito da UFTM a fim de que este seja executado.

Os resultados esperados pelo SCAP, DDP e PRORH são:

1. A consolidação do planejamento desse processo;
2. A implementação de ações de desenvolvimento e capacitação assertivas e direcionadas às lacunas de aprendizagem dos servidores, atendendo aos objetivos e metas institucionais;
3. Melhoria efetiva no ambiente e nas condições de trabalho, no que se refere à capacitação, já que as ações a serem implementadas são resultados das necessidades registradas pelos servidores e chefias;
4. Potencialização dos conhecimentos e habilidades dos servidores da UFTM;
5. O quantitativo indicado pelos servidores de tipos de processos, conforme o Gráfico 4, subsidiará os indicadores e metas de trabalho para efetivação do PDP na UFTM.

As considerações, sugestões, dúvidas e propostas de trabalho poderão ser direcionadas ao seguinte e-mail: capacitacao.prorh@uftm.edu.br.

A participação de toda a comunidade da UFTM nesse processo contribui para a implementação contínua de melhorias na capacitação dos servidores no desenvolvimento individual e institucional.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A revisão da Norma Procedimental nº 50.05.004, de Capacitação e Desenvolvimento de Pessoas, aprovada pela Portaria Reitoria/UFTM nº 70, de 6 de julho de 2021, bem como a aplicação do Edital de Fluxo Contínuo nº 01/2022/SCAP/DDP/PRORH e do Edital de Facilitadores nº 02/2022/SCAP/DDP/PRORH contribuíram de maneira efetiva para a consolidação da implantação da PNDP na UFTM.

Para concessão de qualquer participação em ações de desenvolvimento e capacitação, conforme legislação vigente, é necessário que sua previsão tenha sido realizada no LNC do ano anterior e, conseqüentemente, aprovada para o PDP do ano em questão. Ainda sobre o LNC, tendo em vista que a metodologia de apontamento das necessidades de capacitação encontra-se consolidada na UFTM, os novos procedimentos implementados pelo Órgão Central do SIPEC foram incorporados e realizados pelas ações conjuntas desenvolvidas entre SCAP, DDP e PRORH.

As ações de desenvolvimento que necessitem de inclusão ou alteração no PDP 2023 serão revisadas conforme parágrafo único do Artigo 4º da Instrução Normativa nº 21, de 1º de fevereiro de 2021, e indicadas nos itens 5.1.7, 5.1.8 e 5.1.9 da Norma Procedimental supracitada, observando-se o cronograma para revisão e autorização do SIPEC que, *a priori*, está definido como sendo a cada três meses durante o atual exercício.

O Quadro 4 apresenta os indicadores e metas estabelecidos para efetivação do PDP para o exercício de 2023.

Quadro 4 - Indicadores e metas de efetivação do PDP para o exercício de 2023

INDICADORES E METAS DE EFETIVAÇÃO DO PDP PARA 2023		
Descrição	Indicador de Resultado	Meta
Necessidades para atendimento de ações de ensino, pesquisa e extensão		

Promover ações direcionadas para o desempenho de atividades de ensino, pesquisa e extensão	Quantidade de eventos no ano	5
Necessidades para atendimento de ações de Educação Formal		
Orientar e operacionalizar a formalização dos processos para participação de servidores em ações de Educação Formal, em 2023, atingindo percentual acima de 50% da quantidade registrada no LNC para 2023*	Quantidade de processos registrados no LNC em Educação Formal para 2023 x 0,50	48
* Total de processos para educação formal registrados no LNC para 2023: 95		
Para efetivação do PDP 2023: atendimento de necessidades de Educação Formal, em 2023, atingindo percentual acima de 50% da quantidade registrada no LNC para 2023*	Quantidade de necessidades registradas no LNC em Educação Formal para 2023 x 0,50	11
* Total de necessidades registradas para educação formal no LNC para 2023: 21		
Necessidades a serem atendidas preferencialmente por Cursos Promovidos pela PRORH		
Promover eventos internos de capacitação por intermédio do SCAP/DDP/PRORH	Quantidade de eventos realizados	15
Capacitar servidores para o desenvolvimento de competências gerais e gerenciais por meio de eventos internos	Quantidade de servidores capacitados em eventos internos de capacitação	300
Capacitar gestores da UFTM para o desenvolvimento/aprimoramento de competências gerenciais	Quantidade de gestores da UFTM capacitados	50
Promover a avaliação de reação dos eventos internos de capacitação promovidos pelo SCAP/DDP/PRORH *	(Média da aplicação da metodologia NPS nas avaliações de reação dos cursos internos) x 100 * * Péssimo, ruim e regular correspondem a avaliadores detratores, bom corresponde a avaliadores neutros e excelente corresponde a avaliadores promotores. Para os conceitos: NPS	Não inferior a 60%
* Cálculo por evento		

	<p>ruim corresponde a muito insatisfeito, NPS razoável corresponde a insatisfeito, NPS muito bom corresponde a satisfeito e NPS excelente corresponde a muito satisfeito.</p>	
<p>Estabelecer um percentual de aprovação dos cursistas nos eventos internos de capacitação promovidos pelo SCAP/DDP/PRORH *</p> <p>* Cálculo por evento</p>	$[(\text{Somatório de aprovados de todos os cursos}) \div (\text{Somatório de matriculados e todos os cursos})] \times 100$	<p>Não inferior a 60%</p>
<p>Para efetivação do PDP 2023: atendimento de necessidades por meio de cursos promovidos internamente, atingindo o percentual acima de 50% da quantidade registrada no LNC para 2023*</p> <p>* Total de necessidades transversais a serem atendidas preferencialmente por cursos promovidos, conforme LNC para 2023: 19</p>	<p>Quantidade de necessidades registradas no LNC por cursos promovidos para 2023</p> $\times 0,50$	<p>10</p>
Necessidades a serem atendidas preferencialmente a partir de ações apoiadas pela UFTM		
<p>Meta física para 2023: Promover a capacitação de servidores para o desenvolvimento de competências gerais e específicas com recursos da Ação Orçamentária 4572</p>	<p>Quantidade de servidores capacitados com recursos</p>	<p>300</p>
<p>Para efetivação do PDP 2023: atendimento de necessidades de capacitação por meio de ações apoiadas, atingindo percentual acima de 60% da quantidade registrada no LNC para 2023*</p> <p>* Total de necessidades registradas como ações apoiadas, conforme LNC para 2023: 27</p>	<p>Quantidade de necessidades atendidas no ano</p>	<p>12</p>
Metas Gerais		
<p>Promover a capacitação de servidores para o desenvolvimento de competências gerais, gerenciais e específicas</p>	<p>Quantidade de servidores capacitados</p>	<p>450</p>

Realizar procedimento de Revisão no PDP 2023	Quantidade de revisões no Portal do SIPEC	Não superior a 2
<p>Para efetivação do PDP 2023: atendimento de necessidades de capacitação e desenvolvimento, atingindo percentual acima de 50% da quantidade registrada no LNC para 2023*</p> <p>* Total de necessidades registradas, conforme LNC para 2023: 68</p>	Quantidade de necessidades atendidas no ano	27

Obs.: As metas se basearam nas informações registradas pelos servidores no preenchimento dos formulários no LNC para 2023.

6. ANEXOS

ANEXO I - NECESSIDADES DE CAPACITAÇÃO DO PDP 2023

NOME DA NECESSIDADE	UNIDADES ORGANIZACIONAIS	TEMÁTICA (MACRO)	SUBTEMÁTICA (MICRO)
Necessidades para atendimento de ações de ensino, pesquisa e extensão			
1. Ampliar conhecimentos nas áreas específicas que embasam as atividades de ensino, pesquisa e extensão	Todas as unidades da UFTM	Educação	Ensino-Aprendizagem
Necessidades para atendimento de ações de Educação Formal			
2. Participação em programa de pós-graduação nas áreas de Administração, Administração Pública e outras Ciências Sociais Aplicadas	Preferencialmente: CAMUNIT, ICENE, ICS, PROAD, PROENS, PROPPG, PRORH, Reitoria	Administração / Administração Pública / Ciência da Informação / Direito / Economia	Administração de Setores Específicos, Atendimento ao Público, Biblioteconomia, Direito Público, Economia dos Recursos Humanos, Economia Regional e Urbana, Função Pública, Inovação, Logística e Compras Públicas
3. Participação em programa de pós-graduação na área de Educação	Preferencialmente: CAMUNIT, ICENE, ICS, PROPPG, PRORH, PROEXT, PROACE, Reitoria	Educação	Administração Educacional, Ensino-Aprendizagem, Currículo, Orientação e Aconselhamento, Planejamento e Avaliação Educacional, Tópicos Específicos de Educação
4. Participação em programa de pós-graduação na área de Ciências da Saúde	Preferencialmente: ICS, PRORH	Medicina / Saúde Coletiva	Epidemiologia, Fisiologia Geral, Medicina Legal e Deontologia, Saúde Pública

5. Participação em programa de pós-graduação na área de Psicologia	Preferencialmente: CAMUNIT, IELACHS, ICS, PROACE	Psicologia	Fundamentos e Medidas da Psicologia, Psicologia do Desenvolvimento Humano, Psicologia do Trabalho e Organizacional, Psicologia Experimental
6. Participação em programa de pós-graduação na área de Inovação Tecnológica	Preferencialmente: CAMUNIT, IELACHS, PROAD, PRORH, PROPPG, PROENS, Reitoria	Administração Pública	Inovação
7. Participação em programa de pós-graduação nas áreas de Matemática, Probabilidade e Estatística	Preferencialmente: ICS	Matemática / Probabilidade e Estatística	Estatística, Matemática Aplicada
8. Participação em programa de pós-graduação na área de Bioquímica	Preferencialmente: CAMUNIT	Bioquímica	Educação em Bioquímica
9. Participação em programa de pós-graduação na área de Engenharia Mecânica	Preferencialmente: ICTE	Engenharia Mecânica	Engenharia Térmica, Processos de Fabricação
10. Participação em programa de pós-graduação na área de Química	Preferencialmente: CAMUNIT, PROPPG	Química	Química Analítica, Química Inorgânica
11. Participação em programa de pós-graduação na área de Microbiologia	Preferencialmente: ICTE	Microbiologia	Microbiologia Aplicada
12. Participação em programa de pós-graduação na área de Engenharia Química	Preferencialmente: CAMUNIT, ICTE	Engenharia Química	Tecnologia Química
13. Participação em programa de pós-graduação na área de Ciências do Esporte	Preferencialmente: ICS	Educação Física	Educação Física
14. Participação em programa de pós-graduação nas áreas de Letras e Linguística	Preferencialmente: CAMUNIT e IELACHS	Letras / Linguística	Teoria e Análise Linguística, Outras Literaturas Vernáculas
15. Participação em programa de pós-graduação na área de Biologia	Preferencialmente: CAMUNIT	Biologia Geral	Bioinformática, Política de Meio Ambiente

16. Participação em programa de pós-graduação nas áreas de Arquitetura e Urbanismo e Engenharia Civil	Preferencialmente: Reitoria	Arquitetura e Urbanismo / Engenharia Civil	Tecnologia de Arquitetura e Urbanismo
17. Participação em programa de pós-graduação na área de Tecnologia de Alimentos	Preferencialmente: CAMUNIT	Ciência e Tecnologia de Alimentos	Engenharia de Alimentos, Tecnologia de Alimentos
18. Participação em programa de pós-graduação na área de Geografia	Preferencialmente: IELACHS	Geografia	Geografia Humana
19. Participação em programa de pós-graduação na área de Serviço Social	Preferencialmente: PROACE, PRORH	Serviço Social	Serviço Social Aplicado
20. Participação em programa de pós-graduação na área de História	Preferencialmente: IELACHS	História	História e Cultura
21. Participação em programa de pós-graduação na área de Museologia	Preferencialmente: ICENE E PROEXT	Museologia	Museologia
22. Participação em programa de pós-graduação na área de Ciências Agrárias	Preferencialmente: CAMUNIT	Agronomia	Ciência do Solo, Fitossanidade, Fitotecnia
Necessidades a serem atendidas preferencialmente por Cursos Promovidos pela PRORH			
23. Ampliar os conhecimentos e a aplicabilidade da legislação e das políticas relativas à Administração Pública e aos processos administrativos	Todas as unidades organizacionais da UFTM	Administração Pública / Direito	Atendimento ao Público, Função Pública, Gestão de Pessoas, Direito Público, Produtividade, Terceiro Setor - ONGs - OSCIP, Ouvidoria e Lei de Acesso à Informação
24. Aperfeiçoamento em tecnologias e ferramentas como editor de textos, planilhas eletrônicas, armazenamento em nuvem, entre outras	Todas as unidades organizacionais da UFTM	Análise e Ciência de Dados	Utilização de ferramentas ou sistemas específicos
25. Treinamento e aperfeiçoamento na utilização de sistemas como SEI, SISCAD, SIEX, UFTMNet, COMPRASNET e outros correlatos à área de atuação	Todas as unidades organizacionais da UFTM	Administração Pública	Treinamento ou aperfeiçoamento na utilização de sistemas específicos

26. Aprendizagem e aperfeiçoamento em Língua Estrangeira	Todas as unidades organizacionais da UFTM	Letras	Literaturas Estrangeiras Modernas
27. Treinamento em Procedimentos Institucionais da UFTM	Todas as unidades organizacionais da UFTM	Administração Pública	Comunicação Institucional, Gestão da Qualidade, Melhoria Contínua de Processos, Organização da Rotina, Planejamento, Resolução de Problemas, Resolutividade
28. Ampliar conhecimento e aperfeiçoamento em Saúde e Segurança Ocupacional e Qualidade de Vida no Trabalho	Todas as unidades organizacionais da UFTM	Administração Pública	Psicologia do Desenvolvimento Humano, Tratamento e Prevenção Psicológica
29. Capacitação de Gestores e Líderes	Todas as unidades organizacionais da UFTM	Administração Pública	Liderança
30. Conhecimento sobre Ética, Conduta Ética e Moral no Serviço Público	Todas as unidades organizacionais da UFTM	Administração Pública	Ética no Setor Público
31. Conhecimento em Métodos Avaliativos e Didáticos, de Metodologias Ativas e de Gestão Educacional	Todas as unidades organizacionais da UFTM	Educação	Ensino-Aprendizagem
32. Relacionamento Interpessoal e Comunicação	Todas as unidades organizacionais da UFTM	Técnicas, Recursos e Estratégias para Desenvolvimento de Pessoas	Comunicação Interpessoal, Comunicação Visual, Design Gráfico, Mídias Sociais, Oratória, Relacionamento Interpessoal
33. Gestão e Fiscalização de Licitações e Contratos Administrativos	Todas as unidades organizacionais da UFTM	Administração Pública	Aquisição de bens e contratação de serviços aplicados ao Serviço Público
34. Trabalhar ações na Educação Especial e Inclusiva	Todas as unidades organizacionais da UFTM	Educação	Tópicos Específicos de Educação
35. Planejamento e desenvolvimento de atividades para o uso de TICs, formulários Google, Google Workspace for Education e Mídias Digitais	Todas as unidades organizacionais da UFTM	Ciência da Informação	Tecnologia da Informação

36. Treinamento para fomentar Ações de Sustentabilidade	Todas as unidades organizacionais da UFTM	Administração Pública	Desenvolvimento Sustentável no Serviço Público
37. Treinamentos ou eventos em Língua Portuguesa e Redação Oficial	Todas as unidades organizacionais da UFTM	Língua Portuguesa	Língua Portuguesa, Redação Oficial
38. Capacitação e treinamento nas áreas de Controles Internos, Gestão de Riscos e Governança	Todas as unidades organizacionais da UFTM	Administração Pública	Tratamento Adequado dos Eventos (Riscos e Oportunidades), Capacidade de Construir Valor, Serviços Efetivos, Eficientes e Eficazes, Melhoria dos Processos
39. Treinamento em Gestão Estratégica e de Projetos	Todas as unidades organizacionais da UFTM	Administração Pública	Gestão de Projetos, Gestão Estratégica, Mapeamento de Processos
40. Treinamento em Inovação e Empreendedorismo	Todas as unidades organizacionais da UFTM	Administração Pública	Gestão da Inovação e Produtos, Propriedade Intelectual e Patentes
41. Treinamento na área de Estatística	Todas as unidades organizacionais da UFTM	Probabilidade e Estatística	Probabilidade e Estatística Aplicadas
Necessidades a serem atendidas preferencialmente a partir de ações apoiadas pela UFTM			
42. Participação em fóruns e eventos relacionados à Contabilidade e Administração aplicada ao Setor Público	Preferencialmente: CAMUNIT, ICENE, PROAD	Administração Pública	Contabilidade, Orçamento e Finanças
43. Ações de treinamento e aperfeiçoamento na área de Ciências da Computação	Preferencialmente: PROAD, Reitoria	Ciência da Computação	Sistemas de Computação
44. Ações de treinamento e aperfeiçoamento na área de Serviço Social e áreas afins	Preferencialmente: ICS, IELACHS, PROACE, PRORH	Serviço Social	Serviço Social Aplicado

45. Ações de treinamento e aperfeiçoamento na área de Nutrição e áreas afins	Preferencialmente: ICS	Nutrição	Bioquímica da Nutrição, Dietética, Nutrição Clínica, Nutrição em Unidades de Alimentação e Nutrição, Nutrição em Saúde Pública, Nutrição Ambulatorial, Nutrição Funcional e Materno Infantil
46. Ações de treinamento e aperfeiçoamento na área de Química e áreas afins	Preferencialmente: CAMUNIT	Química	Físico-Química, Química Inorgânica
47. Ações de treinamento e aperfeiçoamento nas áreas de Fisioterapia, Terapia Ocupacional e áreas afins	Preferencialmente: ICS	Fisioterapia e Terapia Ocupacional	Fisioterapia e Terapia Ocupacional
48. Ações de treinamento e aperfeiçoamento na área de Ciências da Saúde e áreas afins	Preferencialmente: Hospital de Clínicas, ICS, PRORH	Medicina / Saúde Coletiva	Epidemiologia, Ética e Humanização do Atendimento, Fisiologia Geral, Imunologia, Medicina Legal e Deontologia, Medicina Tropical, Saúde Materno-Infantil, Saúde Pública
49. Ações de treinamento e aperfeiçoamento na área de Psicologia e áreas afins	Preferencialmente: CAMUNIT, CEFORES, ICS, IELACHS, PROACE, PROPPG, PRORH, Reitoria	Psicologia	Fundamentos e Medidas da Psicologia, Psicologia do Desenvolvimento Humano, Psicologia do Ensino e da Aprendizagem, Psicologia do Trabalho e Organizacional, Psicologia Social, Psicopedagogia, Tratamento e Prevenção Psicológica
50. Ações de treinamento e aperfeiçoamento nas áreas de Arquitetura e Urbanismo, Engenharia Civil, Planejamento Urbano e Regional e áreas afins	Preferencialmente: CAMUNIT, ICTE, Reitoria	Arquitetura e Urbanismo / Engenharia Civil / Planejamento Urbano e Regional	Engenharia Hidráulica, Métodos e Técnicas do Planejamento Urbano e Regional, Tecnologia de Arquitetura e Urbanismo
51. Ações de treinamento e aperfeiçoamento na área de Geografia e áreas afins	Preferencialmente: IELACHS	Geografia	Geografia Física, Geografia Humana
52. Ações de treinamento e aperfeiçoamento na área de História e áreas afins	Preferencialmente: IELACHS	História	História Antiga e Medieval, História do Brasil, História Moderna e Contemporânea

53. Ações de treinamento e aperfeiçoamento na área de Museologia e áreas afins	Preferencialmente: ICENE, PROEXT	Museologia	Museologia
54. Ações de treinamento e aperfeiçoamento em Geoparques, Geoconservação e Geodiversidade	Preferencialmente: PROEXT	Geociências	Geoparques, Geoconservação
55. Ações de treinamento e aperfeiçoamento em planejamento e cerimonial de eventos e promoção de atividades artísticas, culturais e extensionistas	Preferencialmente: ICTE, PROEXT, Reitoria	Artes	Produção Cultural e Artística
56. Ações de treinamento e aperfeiçoamento em Auditoria Interna	Preferencialmente: Reitoria	Administração Pública	Auditoria
57. Ações de treinamento e aperfeiçoamento nas áreas de Bioquímica, Farmácia e áreas afins	Preferencialmente: CAMUNIT	Bioquímica	Biologia Molecular
58. Ações de treinamento e aperfeiçoamento na área de Medicina Veterinária e áreas afins	Preferencialmente: CAMUNIT	Medicina Veterinária	Clínica e Cirurgia Animal, Medicina Veterinária Preventiva
59. Ações de treinamento e aperfeiçoamento na área de Zootecnia e áreas afins	Preferencialmente: CAMUNIT	Zootecnia	Nutrição e Alimentação Animal
60. Ações de treinamento e aperfeiçoamento na área de Ciências Agrárias e áreas afins	Preferencialmente: CAMUNIT	Agronomia	Fitotecnia
61. Ações de treinamento e aperfeiçoamento na área de Engenharia Mecânica e áreas afins	Preferencialmente: ICTE	Engenharia Mecânica	Engenharia Térmica, Mecânica dos Sólidos, Processos de Fabricação
62. Ações de treinamento e aperfeiçoamento na área de Engenharia de Alimentos e áreas afins	Preferencialmente: ICS, ICTE, CAMUNIT	Ciência e Tecnologia de Alimentos	Ciência de Alimentos, Engenharia de Alimentos, Tecnologia de Alimentos

63. Ações de treinamento e aperfeiçoamento na área de Biologia e áreas afins	Preferencialmente: CAMUNIT	Biologia Geral	Biologia Geral
64. Ações de treinamento e aperfeiçoamento na área de Ciências do Esporte e áreas afins	Preferencialmente: PROPPG, ICS	Educação Física	Educação Física
65. Ações de Treinamento e aperfeiçoamento em subáreas de Administração e Administração Pública	Preferencialmente: CAMUNIT, ICENE, PROAD, Reitoria	Administração Pública	Conhecimentos e desenvolvimento na carreira por meio de participação em eventos relacionados à Administração e Administração Pública
66. Ações de treinamento e aperfeiçoamento na área de Botânica e áreas afins	Preferencialmente: ICENE, CAMUNIT	Botânica	Morfologia Vegetal
67. Ações de treinamento e aperfeiçoamento na área de Ciência da Informação e áreas afins	Preferencialmente: CAMUNIT, PROENS, PRORH, Reitoria	Ciência da Informação	Biblioteconomia, Gestão da Informação e do Conhecimento, Tecnologia da Informação
68. Ações de treinamento e aperfeiçoamento na área de Engenharia Química e áreas afins	Preferencialmente: ICTE	Engenharia Química	Instrumentação Analítica, Modelagem e Simulação de Processos

ANEXO II - LINHAS DE DESENVOLVIMENTO DE AÇÕES INTERNAS DE CAPACITAÇÃO 2023

O planejamento dos cursos internos de Capacitação da UFTM seguiu as seguintes linhas de desenvolvimento, apresentadas nos Quadros 1, 2, 3 e 4.

1 - AÇÕES DE DESENVOLVIMENTO E CAPACITAÇÃO PARA SERVIDORES TÉCNICOS-ADMINISTRATIVOS	
Necessidade a ser atendida:	Ações de capacitação e desenvolvimento direcionadas ao atendimento das necessidades de servidores técnico-administrativos da UFTM em temáticas transversais informadas no LNC para 2023 que contribuam para o desenvolvimento na carreira.
Público-alvo:	Servidores técnico-administrativos no âmbito da UFTM.
Competência associada:	Formação Geral: visa à oferta de conjunto de informações ao servidor sobre a importância dos aspectos profissionais vinculados à formação, ao planejamento, à execução e ao controle das metas institucionais, e Formação Específica: visa à capacitação do servidor para o desempenho de atividades vinculadas ao ambiente organizacional em que atua e ao cargo que ocupa.
Modalidade:	Cursos on-line, presencial ou híbrido
Tipo de aprendizagem:	Curso, oficina ou palestra
Participação e critérios:	Realização por meio de Edital divulgado na página do SCAP (www.uftm.edu.br/capacitacao)

2 – AÇÕES DE DESENVOLVIMENTO E CAPACITAÇÃO PARA SERVIDORES DOCENTES	
Necessidade a ser atendida:	Ações de capacitação e desenvolvimento direcionadas ao atendimento das necessidades de servidores docentes da UFTM em temáticas transversais informadas no LNC para 2023 que contribuam para o desenvolvimento na carreira.
Público-alvo:	Servidores docentes no âmbito da UFTM.
Competência associada:	Formação Geral: visa à oferta de conjunto de informações ao servidor sobre a importância dos aspectos profissionais vinculados à formação,

	ao planejamento, à execução e ao controle das metas institucionais, e Formação Específica: visa à capacitação do servidor para o desempenho de atividades vinculadas ao ambiente organizacional em que atua e ao cargo que ocupa.
Modalidade:	Cursos on-line, presencial ou híbrido
Tipo de aprendizagem:	Curso, oficina ou palestra
Participação e critérios:	Realização por meio de Edital divulgado na página do SCAP (www.uftm.edu.br/capacitacao)

3 – AÇÕES DE DESENVOLVIMENTO E CAPACITAÇÃO PARA GESTORES	
Necessidade a ser atendida:	Ações de capacitação e desenvolvimento voltadas para treinamento dos servidores em competências básicas para desempenho de suas funções como gestores ou substitutos de chefias ou para preparar futuros gestores.
Público-alvo:	Servidores técnico-administrativos e docentes no âmbito da UFTM.
Competência associada:	Gestão: visa à preparação do servidor para o desempenho de atividades de gestão, contribuindo para a otimização do exercício de funções de chefia, coordenação, assessoramento e direção.
Modalidade:	Cursos on-line, presencial ou híbrido
Tipo de aprendizagem:	Curso, oficina ou palestra
Participação e critérios:	Realização por meio de Edital divulgado na página do SCAP (www.uftm.edu.br/capacitacao)

4 – AÇÕES DE DESENVOLVIMENTO PESSOAL	
Necessidade a ser atendida:	Ações de capacitação e desenvolvimento voltadas para temáticas comportamentais informadas no LNC para 2023, bem como abordagens que contribuem para o desenvolvimento pessoal e bem-estar do servidor.
Público-alvo:	Servidores técnico-administrativos e docentes no âmbito da UFTM.

Competência associada:	Comportamental: prepara o servidor para o seu autoconhecimento e para as relações no trabalho. Contribui para o equilíbrio relacional dos servidores na sua prática profissional, proporcionando uma ambiência saudável e melhores condições de convivência (aprender a ser e a conviver).
Modalidade:	Cursos on-line, presencial ou híbrido
Tipo de aprendizagem:	Curso, oficina ou palestra
Participação e critérios:	Realização por meio de Edital divulgado na página do SCAP (www.uftm.edu.br/capacitacao) ou outros eventos propostos pelo DDP

ANEXO III - RELAÇÃO DE COMPETÊNCIAS TRANSVERSAIS E DE LIDERANÇA – IN nº 21/2021

COMPETÊNCIAS - PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS		
Categoria	Competência Transversal	Definição
Competências Transversais	Resolução de Problemas com base em dados	Capacidade para idear soluções inovadoras e efetivas para problemas de baixa, média ou elevada complexidade mediante a utilização de dados numéricos e não numéricos, bem como de evidências que permitam a precisão e factibilidade das resoluções.
	Foco nos resultados para os cidadãos	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.
	Mentalidade Digital	Capacidade de integrar as tecnologias digitais com os modelos de gestão, processos de tomada de decisão, com a geração de produtos e serviços, com os meios de comunicação interna, externa e de relacionamento com os usuários.
	Comunicação	Capacidade de escutar, indagar e expressar conceitos e ideias nos momentos apropriados e de forma efetiva, garantindo uma dinâmica produtiva das interações internas e externas.

	Trabalho em equipe	Capacidade de colaborar e cooperar em atividades desenvolvidas coletivamente em busca do alcance de metas compartilhadas e compreendendo a repercussão das próprias ações para o êxito ou alcance dos objetivos estabelecidos pelo grupo.
	Orientação por valores éticos	Capacidade para agir de acordo com princípios e valores morais que norteiam o exercício da função pública tais como responsabilidade, integridade, retidão, transparência e equidade na gestão da coisa pública.
	Visão Sistêmica	Capacidade para identificar os principais marcos institucionais e as tendências sociais, políticas e econômicas nos cenários local, regional, nacional e internacional, que podem impactar os processos decisórios e a gestão de programas e projetos no âmbito do setor público.
Categoria	Competência de Liderança	
Competências de Liderança - Pessoas	Autoconhecimento e desenvolvimento pessoal	Capacidade de empregar o autoconhecimento e a inteligência emocional na construção de sua identidade de líder, de reconhecer intimamente suas forças e fraquezas de ordem comportamental, de administrar suas emoções de modo a construir uma cultura organizacional fundada em valores humanos. Capacidade de identificar suas capacidades e limitações, e de assumir o compromisso pelo próprio desenvolvimento, mediante a adoção de uma postura de abertura à aprendizagem contínua.

	Engajamento de pessoas e equipes	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. Habilidade no trato com os indivíduos, demonstrando sensibilidade, capacidade de escuta, empatia e respeito necessários ao estabelecimento de interações interpessoais positivas nas mais diversas situações. Capacidade de promover uma liderança que associe o alto desempenho da equipe ao bem-estar dos indivíduos em sua rotina de trabalho.
	Coordenação e colaboração em rede	Capacidade de transitar com desenvoltura por uma linha de construção de entendimentos que vai desde a coordenação de interesses à gestão de conflitos, favorecendo a governabilidade por meio da construção de coalizões e consensos em torno de agendas de interesse comum. Capacidade de construir, mobilizar e manter redes confiáveis e abertas com stakeholders que são, ou podem vir a se tornar, atores importantes para o alcance dos objetivos estratégicos da organização. Capacidade de atuar em um ambiente de governança em rede, construindo parcerias e fortalecendo as relações institucionais.
Competências de Liderança - Resultado	Geração de valor para usuário	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.

	Gestão de resultados	Domínio dos conhecimentos sobre gestão, inerentes à capacidade de tomar decisões e gerenciar de forma competente e estratégica os atos da organização. Capacidade de atuar com base em desempenho, metas, resultados e impactos, construídos de forma aderente ao contexto organizacional e social existente.
	Gestão de crises	Capacidade de antecipar, identificar e administrar a ocorrência de situações de risco, de construir soluções criativas, estratégicas e tempestivas adequadas ao contexto. Capacidade de ação em face de situações de imprevisibilidade e escassez, e de reação sob pressão.
Competência de Liderança – Estratégica	Visão de futuro	Capacidade para imaginar e prospectar futuros, de 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.
	Inovação e mudança	Capacidade de questionar abordagens convencionais na solução de problemas, de adotar novos insights à sua ação, de criar um ambiente propício à experimentação e à melhoria contínua, de suscitar e encorajar ideias de vanguarda e novas formas de se trabalhar, adotando medidas incrementais ou disruptivas que conduzam a organização a responder de forma adequada ao contexto e se preparar face a cenários futuros.

	Comunicação estratégica	Capacidade de desenvolver conceitos e ideias com clareza, de comunicar propósitos, planos e estratégias e inspirar confiança, de estabelecer uma comunicação empática, persuasiva e influente, de construir narrativas que representem e legitimem a atuação da organização.
--	-------------------------	--