

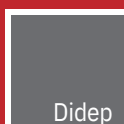


Plano de Desenvolvimento de Pessoas 2024

Universidade Federal de São João del-Rei



Setor de Acompanhamento e Desenvolvimento de Pessoas



Divisão de Desenvolvimento de Pessoas



Pró-Reitoria de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO JOÃO DEL-REI – UFSJ

PRÓ-REITORIA DE GESTÃO E DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS – PROGP

DIVISÃO DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS – DIDEP
SETOR DE ACOMPANHAMENTO E DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS – SESED

PLANO ANUAL DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS – UFSJ 2024
PDP-UFSJ 2024

São João del-Rei
Abril de 2024



Reitor

Prof. Marcelo Pereira de Andrade

Vice-Reitora

Profa. Rosy Iara Maciel de Azambuja Ribeiro

Pró-Reitor de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas

Lucas Resende Aarão

Diretora de Desenvolvimento de Pessoas

Karla Cristiane Maia Silva

Chefe do Setor de Acompanhamento e Desenvolvimento de Pessoas

Cláudio Wagner Morais

APRESENTAÇÃO

A Pró-Reitoria de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas (ProGP), entre suas competências, tem a missão de estabelecer uma política de capacitação contínua de seus servidores, promovendo ações voltadas à eficácia, efetividade, disseminação do conhecimento e ao aumento de qualidade dos serviços prestados à sociedade.

Assim, compete à ProGP a elaboração anual do Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP) no âmbito da UFSJ, com a finalidade de identificar, relacionar e elencar as ações de desenvolvimento necessárias à consecução dos objetivos institucionais, em consonância com a Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990; com a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas (PNDP), instituída pelo Decreto nº 9.991, de 28 de agosto de 2019; com o Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI 2019-2023); e com o Plano de Gestão da Reitoria (2020-2024).

A Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas (PNDP) tem como objetivo promover o desenvolvimento dos servidores públicos nas competências necessárias à obtenção da excelência na atuação dos órgãos e das entidades da administração pública federal direta, autárquica e fundacional. Compõem a PNDP o Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP); o Relatório Anual de Execução do PDP; o Plano Consolidado de Ações de Desenvolvimento; o Relatório Consolidado de Execução do PDP; modelos, metodologias, ferramentas informatizadas e trilhas de desenvolvimento.

Nessa perspectiva, a ProGP, por meio da Divisão de Desenvolvimento de Pessoas (Didep), em conjunto com a equipe do Setor de Acompanhamento e Desenvolvimento de Pessoas (Sesed), elaborou o “Plano de Desenvolvimento de Pessoas da Universidade Federal de São João del-Rei para o ano de 2024 (PDP-UFSJ 2024)” – que reúne um conjunto de ações de aperfeiçoamento que visam desenvolver conhecimentos e habilidades dos servidores, essenciais ao seu aprimoramento funcional e pessoal.

O PDP-UFSJ 2024 atende aos requisitos das Leis nº 12.772/2012 e nº 12.863/2013, que tratam do Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal; da Lei nº 11.091/2005, que dispõe sobre a carreira dos servidores técnico-administrativos em Educação e os procedimentos vinculados à progressão na carreira desses trabalhadores, instituídos pelo Decreto nº 5.824/2006 e pelo Decreto nº 5.825/2006.

O Plano de Desenvolvimento de Pessoas tem caráter informativo, consultivo, estratégico e indutor do desenvolvimento institucional. Com o objetivo de desenvolver as competências institucionais por meio do desenvolvimento das competências individuais, ele engloba ações de capacitação e de estímulo à qualificação dos servidores no âmbito da educação formal, sejam técnico-administrativos, docentes, sejam gestores. Além disso, demandas específicas podem ser incluídas no decorrer do ano, de acordo com a necessidade da Instituição e com os recursos orçamentários disponíveis.

As ações de desenvolvimento apresentadas no PDP-UFSJ 2024 foram levantadas em conjunto com a comunidade acadêmica e administrativa, em agosto de 2023, submetidas ao órgão central do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal (Sipec), sendo aprovadas em 30 de novembro de 2023, conforme Manifestação Técnica dos Planos de Desenvolvimento de Pessoas do Sipec. O levantamento das ações baseia-se também nas demandas apresentadas em atendimentos realizados pela Didep e pelo Sesed aos servidores e/ou chefias que identificaram necessidades de

capacitação em suas unidades ou setores de trabalho, bem como nas demandas apresentadas em acompanhamentos realizados nas Avaliações de Desempenho dos servidores.

As demandas impõem a necessidade da permanente atualização dos conhecimentos técnico e científico, exigindo da Instituição o investimento em diferentes formatos de desenvolvimento, com vista à identificação de necessidades de aperfeiçoamento e de excelência para os perfis profissionais e consequente melhoria da capacidade institucional de geração de valor. O PDP-UFSJ 2024 é dinâmico, visando sempre se alinhar às necessidades profissionais com a consecução dos objetivos institucionais.

É importante destacar que o cumprimento pleno das ações previstas neste Plano dependerá da disponibilidade de recursos orçamentários e humanos, dos locais, de instrutores, bem como da adesão dos servidores, especialmente em ações que não têm caráter de participação obrigatória.

A Dided, por meio do Sesed, acompanha e encaminha à comunidade acadêmica a oferta de cursos pelas escolas de governo, as quais buscam promover a formação e aperfeiçoamento dos agentes públicos, com destaque para a Escola Nacional de Administração Pública (Enap).

A ProGP reconhece e incentiva o desenvolvimento, por iniciativa própria dos servidores, em cursos externos à UFSJ, tanto por meio de cursos de educação formal (graduação, especialização, mestrado e doutorado) quanto pela educação informal certificada pela instituição ofertante, além de reconhecer participação em eventos de capacitação, que podem ser: oficinas, palestras, seminários, fóruns, congressos, conferências, workshops, simpósios, semanas especializadas, jornadas, convenções, colóquios, aprendizagem em serviço/treinamentos, entre outras modalidades similares de eventos que contribuam para o desenvolvimento do(a) servidor(a) e que atendam aos interesses institucionais e ambientes organizacionais.

No caso específico dos servidores técnico-administrativos em Educação, é essencial mencionar a importância da relação entre o curso realizado, a carga horária mínima exigida, o cargo do servidor(a) e o seu ambiente organizacional, para resultar em Incentivo à Qualificação (ICQ) ou em Progressão por Capacitação (PCP), em conformidade com o Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, definido pela Lei nº 11.091/2005.

Conforme a Nota Técnica nº 7.058/2019 do Ministério da Educação, as ações de desenvolvimento podem ter o instituto de afastamento integral ou ação de desenvolvimento em serviço.

O atual Decreto traz nova compreensão sobre afastamentos do servidor para participação em ações de desenvolvimento, considerando o instituto “afastamento” para as finalidades de que trata o artigo 18 do referido Decreto nº 9.991/2019 apenas quando este for integral, ou seja, somente quando o horário ou o local da ação de desenvolvimento inviabilizar o cumprimento da jornada semanal de trabalho do servidor, conforme dispõe o artigo 19. Cabe aos órgãos e entidades a definição dessa inviabilidade conforme § 1º do artigo 27 da Instrução Normativa nº 201/2019, preservando a autonomia dos órgãos e entidades. Em suma, o que não se enquadrar como afastamento deverá ser considerado como “ação de desenvolvimento em serviço”. (Itálicos nossos).

Compreende-se, portanto, que a ação de desenvolvimento em serviço é toda e qualquer ação voltada para o desenvolvimento de competências, habilidades e atitudes do(a) servidor(a), organizada de acordo com a legislação vigente (Instrução Normativa SGP-Enap/SEDGG/ME nº 21, de 1º de fevereiro de 2021), realizada de modo individual ou coletivo, presencial, semipresencial ou a distância, no decorrer da carga horária semanal de trabalho do(a) servidor(a).

Com a apresentação deste Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP-UFSJ 2024), a ProGP espera dar sequência às ações voltadas ao desenvolvimento dos servidores, consolidando práticas já

existentes e oferecendo novas perspectivas de investimento no quadro de pessoal da UFSJ. Nesse sentido, coloca-se à disposição para dialogar com todas as unidades acadêmicas e administrativas da Universidade, apoiando o levantamento de novas necessidades de capacitação e auxiliando na construção de ações descentralizadas voltadas ao desenvolvimento dos servidores.

Por fim, destaca-se o foco em ampliar o acesso às informações e às novas tecnologias, promovendo trocas de experiências e estabelecendo uma cultura cooperativa, essenciais em uma Instituição com estrutura organizacional multicampi, como é a UFSJ, de forma a contribuir para o cumprimento de sua missão: desenvolver com excelência as atividades de Ensino, Pesquisa e Extensão de forma indissociável, colaborando para a indução de mudanças e avanços para uma sociedade justa e igualitária, por meio da produção e socialização dos conhecimentos acadêmicos, tecnológicos, artísticos e filosóficos, tendo como parâmetros os princípios éticos e humanísticos.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	8
1.1 A UFSJ	8
1.2 A Pró-Reitoria de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas – ProGP	8
1.3 O Plano de Desenvolvimento de Pessoas – PDP	9
1.3.1 Princípios	9
1.3.2 Competências	9
1.3.3 Justificativa	10
1.3.4 Objetivos	10
1.3.5 Público-alvo	11
1.3.6 Revisão	11
1.3.7 Legislação	11
2 PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS DA UFSJ (PDP-2024)	13
2.1 Cursos ofertados pela ENAP	13
2.2 Cursos oferecidos pela UFSJ	13
2.3 Cursos externos com pagamento de inscrição pela UFSJ	13
2.4 Educação Formal	16
2.5 Programa de Qualificação e Educação Profissional dos Servidores da UFSJ – Pqualis .	16
2.6 Congressos, Seminários, Simpósios, Semanas e Afins	16
3 ACOMPANHAMENTO	17
4 CONSIDERAÇÕES FINAIS	18

1 INTRODUÇÃO

1.1 A UFSJ

A Universidade Federal de São João del-Rei (UFSJ) foi instituída pela Lei nº 7.555, de 18 de dezembro de 1986, como Fundação de Ensino Superior de São João del-Rei (Funrei), sendo resultado da união e federalização de duas instituições: a Faculdade Dom Bosco de Filosofia, Ciências e Letras, cujas atividades iniciaram-se em 1954, mantidas pela Inspeção de São João Bosco; e a Fundação Municipal de São João del-Rei, mantenedora da Faculdade de Ciências Econômicas, Administrativas e Contábeis (Faceac) e da Faculdade de Engenharia Industrial (Faein), cujas atividades iniciaram-se em 1972 e 1976, respectivamente.

Em 19 de abril de 2002, a Funrei foi transformada em Universidade por meio da Lei nº 10.425, adotando a sigla UFSJ, eleita pela comunidade acadêmica. Pessoa jurídica de direito público, financiada pelo Poder Público e vinculada ao Ministério da Educação, a UFSJ tem sede e foro na cidade de São João del-Rei.

Como uma Instituição Federal de Ensino Público Superior, a UFSJ zela pela autonomia científica, didática, administrativa, disciplinar e de gestão financeira e patrimonial, sendo uma das poucas Instituições Federais de Ensino Superior criada na década de 1980. A partir do processo de federalização, já assumia como um dos eixos centrais de suas atividades-fim a indissociabilidade entre as atividades de Ensino, Pesquisa e Extensão. Desde o início, a Instituição trabalhou para a qualificação de seu quadro docente, sobretudo com o incentivo ao doutoramento, bem como a formação e a estabilização dos grupos de pesquisa e a implantação de pós-graduação stricto sensu, elementos fundamentais para a sua transformação em Universidade.

Atualmente, a UFSJ estrutura-se administrativamente em seis unidades educacionais e dois Centros de Referência à Cultura: Solar da Baronesa e Fortim dos Emboadas. Estão localizados em São João del-Rei o Campus Santo Antônio (CSA), o Campus Dom Bosco (CDB) e o Campus Tancredo de Almeida Neves (Ctan), além dos Centros Culturais da UFSJ. Entre 2007 e 2008, a UFSJ criou três unidades educacionais em outros municípios de Minas Gerais: o Campus Alto Paraopeba (CAP), localizado na divisa entre os municípios de Congonhas e Ouro Branco; o Campus Sete Lagoas (CSL), na cidade homônima; e o Campus Centro-Oeste Dona Lindu (CCO), situado no município de Divinópolis.

1.2 A Pró-Reitoria de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas – ProGP

A Pró-Reitoria de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas é o órgão responsável por promover a gestão de servidores, pensionistas e trabalhadores da UFSJ, conciliando os interesses individuais aos institucionais, mediante ações de acompanhamento, desenvolvimento pessoal e profissional e de promoção da qualidade de vida. É, ainda, unidade de planejamento e de gestão administrativa voltada à formulação e implementação da política de Gestão de Pessoas da Universidade, sendo também responsável por supervisionar e coordenar as ações relacionadas ao Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI 2019-2023) e ao Plano de Gestão da Reitoria (2020-2024). A ProGP tem como premissas norteadoras das ações a sua Missão, Visão e Valores, descritos a seguir:

Missão

Promover a gestão de servidores, pensionistas e colaboradores da UFSJ, conciliando os interesses individuais aos institucionais, por meio de ações de acompanhamento, desenvolvimento pessoal e

profissional e de promoção da qualidade de vida.

Visão

Ser referência em gestão de pessoas, primando pela excelência e tempestividade nas suas ações, respeitando as exigências normativas e construindo um ambiente organizacional de qualidade e de relações mais humanas, no qual todos se reconheçam como agentes de um serviço público efetivo.

Valores

- Ética e transparência
- Isonomia e impessoalidade
- Respeito e empatia
- Cordialidade e receptividade
- Comprometimento e espírito de equipe
- Melhoria contínua e dinamismo

1.3 O Plano de Desenvolvimento de Pessoas – PDP

1.3.1 Princípios

O Plano de Desenvolvimento de Pessoas observará os seguintes princípios:

- natureza do processo educativo, função social e objetivos da UFSJ;
- dinâmica dos processos de pesquisa, de ensino, de extensão e de administração, além das competências específicas decorrentes;
- qualidade do processo de trabalho;
- reconhecimento do saber não instituído resultante da atuação profissional na dinâmica de ensino, de pesquisa e de extensão;
- desenvolvimento pessoal e profissional vinculado ao planejamento estratégico e ao desenvolvimento organizacional da UFSJ;
- atendimento às necessidades administrativas operacionais, táticas e estratégicas, vigentes e futuras;
- garantia de programas que contemplem a formação específica e a geral, nesta incluída a educação formal;
- oportunidade de acesso às atividades de direção, assessoramento, chefia, coordenação e assistência, respeitadas as normas específicas;
- oferta de ações de desenvolvimento de maneira equânime;
- preparação dos servidores para as mudanças de cenários internos e externos;
- preparação dos servidores para substituições decorrentes de afastamentos, impedimentos legais ou regulamentares do titular e da vacância do cargo;
- cooperação técnica entre as instituições públicas de ensino e de pesquisa; e entre estas e o Ministério da Educação;
- corresponsabilidade pela gestão da carreira e deste Plano e entre os dirigentes das Instituições Federais de Ensino – IFEs, os dirigentes de órgãos e unidades e as áreas de Gestão de Pessoas; e adequação do quadro de pessoal às demandas institucionais.

1.3.2 Competências

As ações de planejamento, coordenação, execução e avaliação deste Plano são de responsabilidade da Pró-Reitoria de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas (ProGP), em conjunto com a Divisão de Desenvolvimento de Pessoas (Didep), com a equipe do Setor de Acompanhamento e Desenvolvimento de Pessoas (Sesed) e chefias das unidades acadêmicas e administrativas, que deverão assumir em corresponsabilidade o gerenciamento dos seus programas, com o monitoramento e o acompanhamento das comissões internas de supervisão das carreiras: Comissão Interna de Su-

pervisão do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos (CIS) e Comissão Permanente de Pessoal Docente (CPPD).

Compete ao servidor, com o apoio da chefia imediata, participar das ações para as quais se inscreveu; compartilhar os conhecimentos obtidos, sempre que possível; utilizar os conhecimentos obtidos no desenvolvimento do trabalho, sempre que possível; fornecer à ProGP e às escolas de governo informações que permitam avaliar se a ação conseguiu suprir a necessidade de desenvolvimento, bem como verificar e acompanhar o cronograma das ações, e se é necessário realizar a revisão deste Plano para incluir, retirar ou alterar ações.

Compete à chefia imediata do servidor estimular a participação de todos os servidores sob sua gestão nas ações de desenvolvimento ofertadas pela UFSJ; acompanhar a eficácia e a efetividade da ação de desenvolvimento na aplicação prática dos conhecimentos adquiridos pelos servidores e apoiar o servidor na disseminação e aplicação dos conhecimentos obtidos nas ações de desenvolvimento.

É importante que os gestores orientem e estimulem os servidores a se capacitarem por meio de cursos oferecidos pela UFSJ ou por cursos externos que subsidiem a execução das atividades em conformidade com as atribuições do cargo e ambientes organizacionais.

1.3.3 Justificativa

A melhoria da educação superior é meta a ser alcançada pelas IFEs. Para que isso seja possível, o Governo Federal tem investido sistematicamente em mecanismos de avaliação (como o Sistema Nacional de Avaliação do Ensino Superior – Sinaes) e apontado diretrizes de desenvolvimento para a gestão de pessoas.

Para que uma instituição se aperfeiçoe, é necessário investir nas pessoas por intermédio de uma política de gestão que privilegie o encontro dos interesses institucionais com os anseios pessoais dos seus servidores. Este Plano visa atender à necessidade de profissionalização da gestão e dos processos de trabalho na UFSJ, além de ser uma forma de permitir aos servidores o crescimento na carreira e o desenvolvimento pessoal. Espera-se, com isso, tornar a Instituição mais ágil, dinâmica, com profissionais envolvidos, atuantes e cientes de que seus esforços trazem frutos pessoais e, sobretudo, promovem o cumprimento da missão da UFSJ nas regiões onde a Instituição se faz presente.

Como centro produtor e disseminador de saberes, a UFSJ também não pode se furtar ante a responsabilidade de proporcionar aos técnicos-administrativos e aos docentes a possibilidade de ter acesso ao conhecimento, em seus diversos graus, especificidades e níveis educacionais. Assim, justifica-se a existência do Plano de Desenvolvimento de Pessoas e os investimentos necessários para sua viabilização.

1.3.4 Objetivos

1.3.4.1 Objetivo Geral

- Promover o desenvolvimento, aperfeiçoamento e qualificação dos servidores da UFSJ, em consonância com o Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI 2019-2023) e com o Plano de Gestão da Reitoria (2020-2024).

1.3.4.2 Objetivos Específicos

- Contribuir para o desenvolvimento integral do servidor, propiciando o pensamento crítico acerca

- tanto do papel da Instituição quanto do seu papel como profissional e cidadão.
- Promover ações de capacitação profissional.
- Oportunizar ações educacionais nos níveis superior e da pós-graduação destinados aos servidores da UFSJ.
- Potencializar o componente da qualificação como elemento motivacional para a progressão na carreira, o desenvolvimento pessoal e institucional.
- Identificar necessidades de capacitação e demandas específicas de desenvolvimento.
- Capacitar para o exercício de atividades de forma articulada com a função social da Instituição.
- Proporcionar ao servidor meios para a superação do processo de alienação no trabalho.
- Oportunizar as formas de transferência de conhecimento.
- Proporcionar ao servidor o acesso a novas tecnologias, conhecimentos como propulsor do ensino, pesquisa e extensão.

1.3.5 Público-alvo

Este Plano de Desenvolvimento de Pessoas é direcionado aos servidores docentes e técnico-administrativos em educação pertencentes ao quadro da UFSJ.

1.3.6 Revisão

Quadro1 – Calendário de revisão do PDP 2024

CALENDÁRIO DE REVISÕES – PDP 2024			
CICLO	DATA PARA SOLICITAÇÃO DA REVISÃO	DATA DE ENVIO DA REVISÃO PARA O SIPEC ATÉ	RESPOSTA DO SIPEC ATÉ
1º	Qualquer data antes da data de envio deste ciclo	07/03/2024	06/04/2024
2º	Qualquer data antes da data de envio deste ciclo	07/06/2024	07/07/2024
3º	Qualquer data antes da data de envio deste ciclo	08/09/2024	10/10/2024
4º	Qualquer data antes da data de envio deste ciclo	06/12/2024	19/12/2024

* Só é possível solicitar novas revisões quando o órgão central do Sipec já tiver devolvido a análise da revisão anteriormente revisada.

** Devolutiva do último ciclo deve ocorrer ainda no ano de 2024.

Fonte: Elaboração nossa.

O servidor ou os responsáveis por unidades acadêmicas e administrativas podem, a qualquer tempo, solicitar a revisão deste Plano, para incluir, retirar ou alterar as ações de desenvolvimento previstas, que deverá ser realizada em formulário próprio. As solicitações de revisão serão enviadas ao Órgão Central do Sipec, de acordo com o cronograma de revisão do Plano de Desenvolvimento de Pessoas 2024, conforme o Quadro 1. Importante ressaltar que as ações de desenvolvimento que forem revistas somente poderão ser executadas depois do retorno do referido órgão.

1.3.7 Legislação

O regime jurídico dos cargos dos Planos de Carreira (técnico-administrativos e docentes) é instituí-

do pela Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, observadas as disposições desta Lei.

A Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005, dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação (PCCTAE) no âmbito das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação, e dá outras providências. O PCCTAE é composto pelos cargos efetivos técnico-administrativos de que trata a Lei nº 7.596, de 10 de abril de 1987, e pelos cargos referidos no § 5º do art. 15 dessa Lei.

O Decreto nº 5.824, de 29 de junho de 2006, estabelece os procedimentos para a concessão do Incentivo à Qualificação e para a efetivação do enquadramento por nível de capacitação dos servidores integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, instituído pela Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005.

O Decreto nº 5.825, de 29 de junho de 2006, estabelece as diretrizes para elaboração do Plano de Desenvolvimento dos Integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, instituído pela Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005.

Os servidores docentes de magistério superior têm a carreira estruturada pela Lei nº 12.772/2012 e nº 12.863/2013, que dispõem sobre a estruturação do Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal.

O Decreto nº 9.991/2019 dispõe sobre a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas da administração pública federal direta, autárquica e fundacional e regulamenta dispositivos da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, quanto a licenças e afastamentos para ações de desenvolvimento.

A Instrução Normativa SGP-Enap/SEDGG/ME nº 21, de 1º de fevereiro de 2021, estabelece orientações aos órgãos do Sistema de Pessoal Civil da Administração Pública Federal (Sipec), quanto aos prazos, condições, critérios e procedimentos para a implementação da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas (PNDP) de que trata o Decreto nº 9.991, de 28 de agosto de 2019.

2 PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS DA UFSJ (PDP-2024)

O Plano de Desenvolvimento de Pessoas da UFSJ (PDP-2024), distribui as ações de desenvolvimento demandadas nos seguintes grupos: cursos ofertados pela Enap; cursos oferecidos pela UFSJ; cursos externos com pagamento de inscrição pela UFSJ; educação formal e participação em congressos, seminários, simpósios, semanas e afins. A seguir, consta o detalhamento de cada um dos grupos apontados.

2.1 Cursos ofertados pela Enap

A partir do levantamento de necessidades de diversas instituições, a Fundação Escola Nacional de Administração Pública (Enap) identificou ações transversais de desenvolvimento (aquelas que satisfazem as necessidades de mais de uma instituição). Com esses dados, construiu um portfólio de cursos, contribuindo para a otimização do uso racional dos recursos públicos, tornando as ações de desenvolvimento mais eficazes e eficientes. Salienta-se que uma vez ofertadas pela Enap as ações não podem ser contratadas com terceiros.

É importante ressaltar que devido à necessidade de compatibilização de recursos e agendas, essa programação é dinâmica e poderá sofrer alteração no decorrer do ano de 2024, motivo pelo qual reforçamos a importância da constante consulta das turmas previstas no Portal da Enap, disponível em <https://www.escolavirtual.gov.br/catalogo>.

2.2 Cursos oferecidos pela UFSJ

A UFSJ, ao perceber a necessidade de oferecer capacitação/treinamentos que não estão previstos para serem oferecidos pela Enap ou escolas de governo, visando atender às demandas de seus servidores e às necessidades identificadas pela ProGP, propõe a realização interna de capacitação/treinamentos, utilizando conhecimentos e experiências dos servidores da própria instituição ou de instituições parceiras. A seguir estão as principais ações previstas para 2024 – as informações específicas relativas à modalidade, data, local de realização, número de turmas, vagas, entre outras, serão definidas oportunamente e previamente divulgadas pela ProGP/Didep/Sesed.

1. Programa de Desenvolvimento de Lideranças (PDL) – Módulos

Objetivo: capacitar servidores e chefias quanto às suas responsabilidades e atuação profissional ética no cargo.

Público-alvo: servidores da UFSJ.

Modalidade: presencial.

2. Integração de Novos Servidores

Objetivo: informar servidores acerca da estrutura organizacional da UFSJ, capacitando-os a realizar requerimentos de progressões e promoções, bem como sobre as normas e legislações internas, no que diz respeito a deveres e responsabilidades.

Público-alvo: servidores ingressantes na UFSJ.

Modalidade: síncrona, a distância.

3. Lei de Acesso à Informação – Orientações Gerais

Objetivo: capacitar o participante do curso a compreender o direito constitucional de acesso dos cidadãos às informações públicas, apresentando uma visão geral sobre a Lei de Acesso à Informação – LAI.

Público-alvo: servidores da UFSJ.

Modalidade: presencial.

4. Inclusão e diversidade

Objetivo: introduzir a discussão sobre capacitismo e inclusão, enfatizando suas implicações para a formação e para o exercício profissional.

Público-alvo: servidores da UFSJ.

Modalidade: mista.

5. Módulo de Produção Intelectual – Progressão/Promoção Docente

Objetivo: desenvolver conhecimentos e habilidades para a utilização eficiente do Módulo de Produção Intelectual do SIGAA.

Público-alvo: docentes e secretários de departamentos.

Modalidade: síncrona, a distância.

6. Mapeamento de Processos

Objetivo: melhorar a eficiência dos fluxos de trabalho desenvolvido pelas unidades.

Público-alvo: servidores técnicos e docentes.

Modalidade: síncrona, a distância.

7. Heteroidentificação – Política de Inclusão na UFSJ

Objetivo: capacitar novos membros da comunidade acadêmica para atuar na Comissão de Heteroidentificação da UFSJ, apresentando todo o aparato legislativo inerente às ações afirmativas e ao procedimento de heteroidentificação.

Público-alvo: servidores da UFSJ.

Modalidade: mista.

8. Legislação do Ensino Superior – Gestão Universitária

Objetivo: capacitar servidores(as) a desenvolver suas atividades respeitando a legislação e normas do ensino na educação superior.

Público Alvo: servidores(as) que atuam na área acadêmica.

Modalidade: síncrona, à distância.

9. Manutenção da Estrutura Laboratorial

Objetivo: capacitar servidores quanto às práticas de segurança em laboratórios: compatibilidade de reagentes; equipamentos de proteção individual e coletiva.

Público-alvo: servidores que atuam nos laboratórios da UFSJ.

Modalidade: presencial.

10. Sistema de Concessão de Diárias e Passagens – SCDP

Objetivo: capacitar os servidores da UFSJ para operação do sistema SCDP.

Público-alvo: servidores (docentes e técnico-administrativos) das unidades que utilizam o SCDP.

Público-alvo: usuários do sistema.

Modalidade: síncrona, a distância.

11. Plataforma Sucupira CAPES

Objetivo: capacitar coordenadores, secretários e outras pessoas investidas como equipe de apoio ao preenchimento das informações da Plataforma Sucupira, envolvendo processos de racionalização do controle das informações.

Público-alvo: usuários do sistema.

Modalidade: síncrona, a distância.

12. Planilhas Eletrônicas – Manipulação de Banco de Dados

Objetivo: capacitar servidores da UFSJ a utilizar de forma eficiente os recursos de planilhas.

Público-alvo: servidores técnicos e docentes.

Modalidade: presencial.

13. Licitações e Contratos – Lei nº 14.133/2021

Objetivo: discutir as normas gerais de licitação e contratação para a Administração Pública.

Público-alvo: servidores envolvidos com licitações.

Modalidade: síncrona, a distância.

14. Processo Administrativo Disciplinar

Objetivo: aprimorar os conhecimentos dos servidores no que se refere ao Direito Administrativo, em especial à instrução de processos administrativos disciplinares.

Público-alvo: servidores da UFSJ.

Modalidade: síncrona, a distância.

15. Ferramentas de Business

Objetivo: capacitar os servidores a realizar a coleta de dados a partir de diversas fontes, gerando informações valiosas que ajudam a impulsionar os resultados e o desempenho.

Público-alvo: servidores técnicos e docentes.

Modalidade: síncrona, a distância.

16. Fiscalização de Contratos Administrativos

Objetivo: capacitar os servidores a elaborar a planilha de custos e formação de preços, analisar as planilhas quanto à sua aceitabilidade e analisar as repactuações e prorrogações.

Público-alvo: servidores que atuam com fiscalização de contratos.

Modalidade: síncrona, a distância.

17. Comunicação Científica

Objetivo: facilitar o processo de redação de artigos científicos, apresentando os gargalos e explicando os erros mais frequentes no processo editorial; apresentar as peculiaridades dos autores brasileiros e suas dificuldades ao redigir artigos em inglês.

Público-alvo: servidores/pesquisadores.

Modalidade: síncrona, a distância.

18. Produtividade e Gestão do Tempo

Objetivo: capacitar os servidores para realizar a organização do tempo de trabalho, trazendo equilíbrio entre vida pessoal e profissional.

Público-alvo: servidores técnicos e docentes.

Modalidade: síncrona, a distância.

19. Redação Oficial e Elaboração de Atos Jurídicos

Objetivo: capacitar os servidores para a elaboração de documentos oficiais, de acordo com o Manual de Redação Oficial da Presidência da República.

Público-alvo: servidores técnicos e docentes.
Modalidade: síncrona, a distância.

2.3 Cursos Externos com Pagamento de Inscrição pela UFSJ

Ações não ofertadas pela Enap ou escolas de governo poderão ser realizadas fora da UFSJ, com a possibilidade de pagamento de inscrição, desde que previstas no Plano de Desenvolvimento de Pessoas e a depender de disponibilidade orçamentária.

2.4 Educação Formal

A Educação Formal (entendida como ensino fundamental, ensino médio, graduação, pós-graduação *stricto* e *lato sensu*) está diretamente ligada à qualificação do servidor, a qual deve estar de acordo com sua área de atuação, sendo fundamental para a aplicação de novas metodologias e formas de agir em busca de um melhor desempenho institucional. As ações de desenvolvimento de Educação Formal previstas para o ano de 2024 foram cadastradas no Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP).

2.5 Programa de Qualificação e Educação Profissional dos Servidores da UFSJ – Pqualis

O Programa de Qualificação e Educação Profissional dos Servidores da UFSJ (Pqualis) visa promover a qualificação dos servidores de forma a conciliar os interesses individuais e as metas institucionais, oferecendo oportunidades de realização de educação formal nos níveis fundamental, médio e superior. Trata-se de um programa de caráter permanente e indutor de desenvolvimento institucional da UFSJ, por meio da qualificação profissional dos seus servidores docentes e técnico-administrativos em todos os níveis da Educação Formal, utilizando instrumentos disponíveis nas modalidades Educação Presencial (EDP) e Educação a Distância (EaD).

2.6 Congressos, Seminários, Simpósios, Semanas e Afins

A participação nesses eventos proporciona aos interessados o diálogo e o debate com instâncias com as quais a UFSJ se relaciona externamente, ampliando os espectros de crescimento institucional.

Nessas ocasiões, os servidores participantes, considerando a unidade na qual se encontram vinculados, ampliam seus conhecimentos e proporcionam o desenvolvimento do seu trabalho conforme a normativa externa e as novas diretrizes externas às quais a UFSJ se encontra vinculada.

Considera-se como ação de desenvolvimento a participação nesses eventos quando o servidor está na condição de aprender, ou seja, o objetivo principal de sua participação é adquirir conhecimentos. As ações de desenvolvimento previstas para 2024 foram cadastradas no Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP).

3 ACOMPANHAMENTO

Todas as ações previstas neste Plano devem ser executadas com prestação de contas e, por isso, os servidores beneficiados devem informar sobre a realização destas, por meio de formulário próprio.

As ações serão acompanhadas e avaliadas de forma contínua e sistemática, tendo como direcionamento os indicadores, objetivos e metas do PDP, assim como a análise quantitativa e qualitativa dos mecanismos avaliativos.

Os mecanismos de avaliação e seus objetivos encontram-se descritos a seguir:

- avaliação de aprendizagem: instrumento(s) didático-pedagógico(s) aplicado(s) pelo(s) instrutor(es), se for o caso, com a finalidade de acompanhar e avaliar o desenvolvimento individual do servidor, no tocante às competências previstas no plano de ensino;
- avaliação de reação: tem o intuito de captar a opinião e mensurar o nível de satisfação do servidor sobre a realização da atividade;
- avaliação de impacto: objetiva verificar os efeitos das competências desenvolvidas com a conclusão da atividade aos processos de trabalho realizados pelo servidor;
- avaliação de evasão: explicitar os motivos que ensejaram o abandono ou reprovação por frequência.

A análise desses instrumentos norteará a construção do Relatório Anual de Execução do PDP, bem como a observação do custo-benefício das atividades ofertadas, conforme informações requeridas pelo Ministério da Economia, quais sejam:

- I - as necessidades de desenvolvimento que não foram atendidas e a justificativa do não atendimento;
- II - as necessidades de desenvolvimento que foram atendidas, com o grau de atendimento da necessidade: integralmente, parcialmente, limitadamente ou não atendida;
- III - a quantidade de ações executadas para a necessidade ser atendida;
- IV - a quantidade de servidores capacitados na ação;
- V - o nome e CNPJ/CPF do fornecedor da ação;
- VI - grau de satisfação;
- VII - quantidade de servidores afastados para realizar a ação;
- VIII - carga horária da ação;
- IX - o custo de execução das ações de desenvolvimento realizadas, incluídas, quando for o caso, diárias e passagens;
- X - se a ação foi realizada no país ou no exterior; e
- XI - informações que permitam avaliar se a ação conseguiu suprir a necessidade de desenvolvimento.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A UFSJ, por meio da ProGP, em atendimento ao Decreto nº 9.991/2019, divulgará em seus sítios eletrônicos oficiais as despesas mensais que se referem às ações de desenvolvimento de pessoas, de forma transparente e objetiva ao cidadão, discriminando:

- I - nome do servidor para o qual foi destinada a despesa;
- II - tipo de despesa;
- III - diárias e passagens;
- IV - despesas com manutenção da remuneração do servidor durante o afastamento para realizar a ação de desenvolvimento;
- V - valor total de cada tipo de despesa;
- VI - número de inscrição no Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica e razão social do fornecedor para cada tipo de despesa;
- VII - período da ação de desenvolvimento; e
- VIII - necessidade de desenvolvimento descrita no PDP.

Essas informações estão disponíveis em https://www.ufsj.edu.br/progp/transparencia_publica.php.

Este Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP-UFSJ 2024) está sujeito a revisões e adequações periódicas e, a cada revisão, poderá ter atualizada a sua versão.