



PRÓ-REITORIA DE GESTÃO DE PESSOAS
PROGEPE



Reitoria UFJF - Campus JF

**PLANO DE DESENVOLVIMENTO
DE PESSOAS
PDP 2021**

PROGEPE – Pró-reitoria de Gestão de Pessoas
Renata Mercês Oliveira de Faria

Pró-Reitoria Adjunta de Gestão de Pessoas
Warleson Peres

Núcleo de Qualificação e Desenvolvimento de Pessoas – NUDEP

qualifica.progepe@ufjf.edu.br

Núcleo de Planejamento, Inovação e Assistências – NUPLA

nupla.progepe@ufjf.edu.br

Plano de Desenvolvimento de Pessoas – 2021

Sumário

1. Introdução	3
2. Metodologia do Levantamento de Necessidades de Desenvolvimento	3
3. Resultados do Levantamento de Necessidades de Desenvolvimento	4
4. Ações planejadas para 2021	6
Ações de apoio à qualificação	6
Ações de capacitação	8
5. Conclusão	10
Referências	10

1. Introdução

O Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP) de uma organização é um norteador de suas ações de capacitação e qualificação, definindo temas, critérios e metodologias a serem utilizadas para o desenvolvimento profissional dos seus membros, permitindo-lhes desempenhar com eficácia as suas atividades profissionais. Na administração pública federal, cada órgão deve elaborar anualmente o seu PDP, com o objetivo de elencar as ações de desenvolvimento necessárias à consecução de seus objetivos institucionais. Esse plano é um dos instrumentos da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas (PNDP), conforme previsto no Decreto nº 9.991, de 28 de agosto de 2019, que dispõe sobre a PNDP da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, e regulamenta dispositivos da Lei nº 8.112 quanto a licenças e afastamentos para ações de desenvolvimento (BRASIL, 2019).

Este documento tem como objetivo apresentar o resultado do Levantamento de Necessidades de Desenvolvimento (LND) realizado em julho de 2020 na UFJF, bem como as ações planejadas para 2021. Para a realização do LND, os servidores da UFJF foram convidados a informar suas necessidades de desenvolvimento e a sugerirem ações de capacitação que pudessem suprir essas necessidades. Assim, foram obtidos 2167 registros que foram remetidos ao Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal (SIPEC) para avaliação e consolidação. Esses dados, após análise deram subsídio para o planejamento de ações que pudessem atender a essas necessidades.

Entende-se que a elaboração de um PDP de forma colaborativa é um grande desafio para qualquer organização. O desafio é ainda maior neste período marcado pelo distanciamento social e cortes orçamentários. Assim, estamos em um processo de aprendizado coletivo e, a cada ciclo, obteremos resultados mais precisos em relação à superação dessas necessidades de desenvolvimento por meio de programas de desenvolvimento alinhados aos objetivos da UFJF.

2. Metodologia do Levantamento de Necessidades de Desenvolvimento

A consulta realizada aos servidores foi feita por meio de um questionário que se baseou nos campos de preenchimento do Portal Sipec, tendo em vista que os registros obtidos seriam, posteriormente, inseridos nesse sistema.

Para a apresentação dos resultados dos registros neste relatório, foi necessária a realização de um tratamento minucioso nos dados coletados, que envolveu: a) exclusão de informações inconsistentes; b) alteração de registros que possuíam inconsistências passíveis de correção; c) desmembramento das necessidades inseridas em um mesmo registro; d) redefinição da especificação do tipo de aprendizagem, de forma a simplificar a análise e corrigir eventuais erros de preenchimento, ficando elas definidas ao fim da análise: “Educação Formal” (Graduação, Especialização, Mestrado, Doutorado e Pós-Doutorado), “Participação em eventos” (Congressos, Fóruns,

Colóquios etc), “Intercâmbios” e “Visitas Técnicas” e “Demais necessidades de capacitação”; e) categorização das necessidades de capacitação transversais à UFJF. Com esses passos, os dados foram consolidados e os resultados serão apresentados na seção a seguir.

3. Resultados do Levantamento de Necessidades de Desenvolvimento

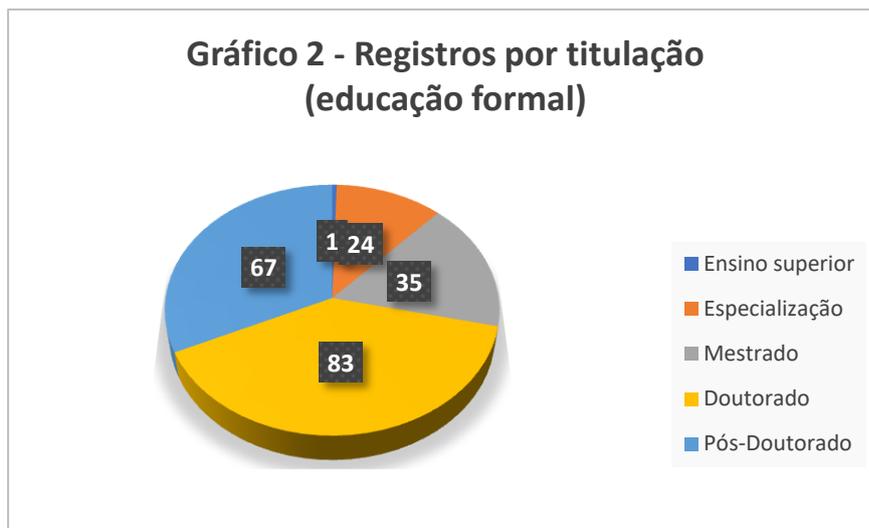
Após esse tratamento, o total de necessidades de desenvolvimento passou a ser de 2.114. No link a seguir encontram-se as planilhas com os registros de forma individualizada e agregados por competência associada, no caso das demais necessidades de capacitação (obs: verificar as abas):

https://docs.google.com/spreadsheets/d/1KUISiFQJk6tRO9i47_XfVX9AoS9veijR/edit#gid=1270515539

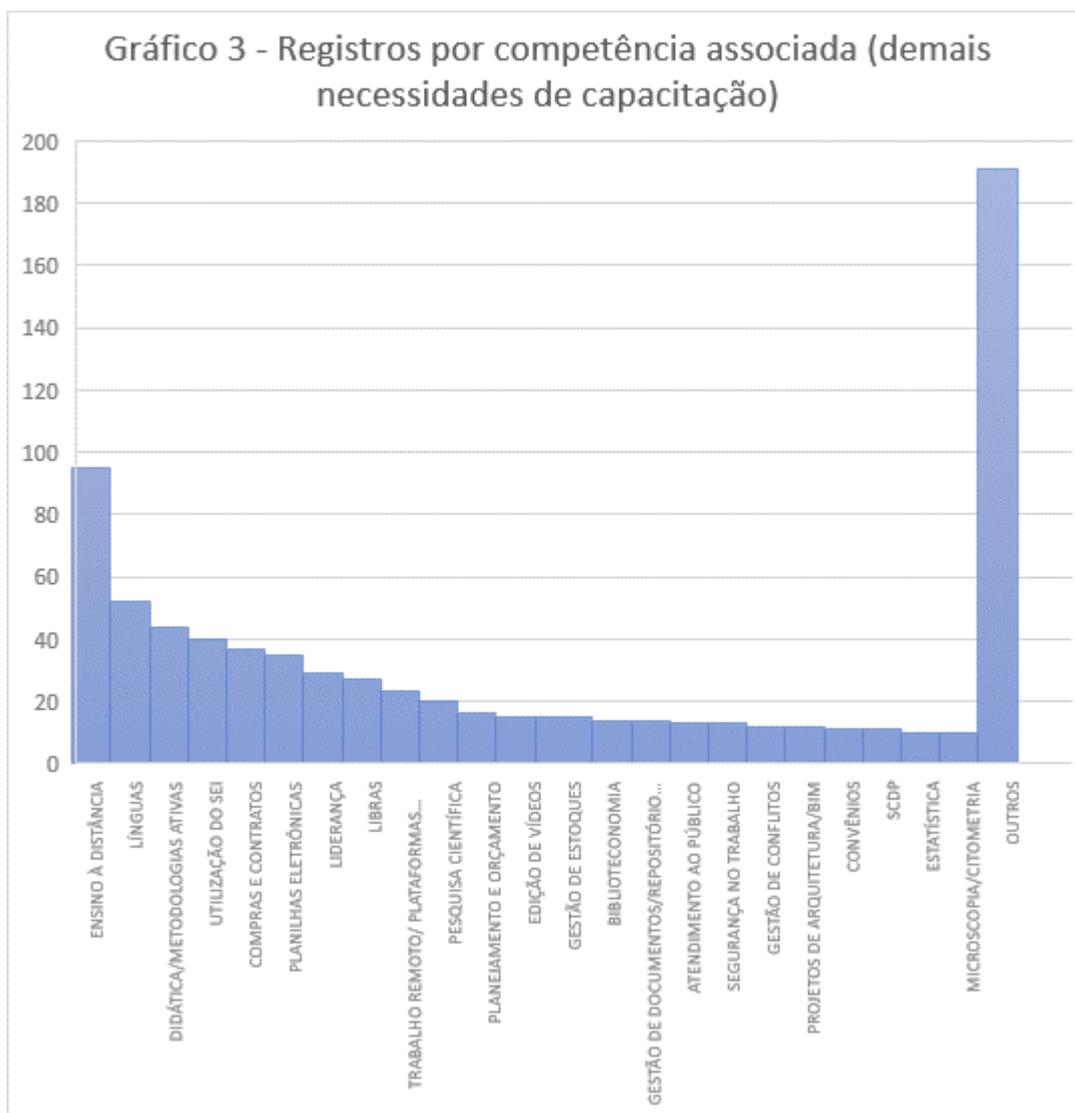
O gráfico 1 apresenta a distribuição dos registros, de acordo com as ações de desenvolvimento:



O gráfico 2 apresenta o quantitativo de registros (210, no total) relativos à educação formal, desdobrados por titulação:



As competências associadas aos registros da categoria “Demais necessidades de capacitação” consideradas transversais estão expressas no gráfico 3.



Por esse gráfico, pode-se perceber as principais lacunas de competências, de acordo com a percepção dos servidores. A sua identificação é uma fonte de informação importante para a tomada de decisões quanto às ações de gestão de pessoas, sobretudo relacionadas ao treinamento e desenvolvimento.

4. Ações planejadas para 2021

1) Ações de apoio à qualificação

a. Programa de apoio à qualificação (Proquali)

Nº de bolsas: Em conformidade com a disponibilidade orçamentária definida pelo Conselho Superior da UFJF, foram ofertadas:

a) 08 (oito) BOLSAS PROQUALI GRADUAÇÃO;

b) 02 (duas) BOLSAS PROQUALI PÓS-GRADUAÇÃO LATO SENSU;

c) 146 (cento e quarenta e seis) BOLSAS PROQUALI PÓS-GRADUAÇÃO STRICTO SENSU;

Critérios: I) a condição de o servidor ter sido beneficiário do Programa de Apoio à Qualificação (PROQUALI) no mês de dezembro de 2020, desde que esteja vinculado ao mesmo curso e ao mesmo nível de qualificação que ensejou a concessão da bolsa no referido edital; II) a ordem cronológica crescente de ingresso no curso (do mais antigo para o mais recente) de graduação ou pós-graduação.

b. Reserva de vagas (Lato Sensu)

Nº de vagas: até 3, a depender do número de discentes pagantes.

Critérios: Os servidores inscritos poderão ser contemplados com as vagas de acordo com os critérios a seguir, na seguinte ordem:

I - Pertencer ao quadro de pessoal efetivo da UFJF;

II - Encontrar-se em efetivo exercício na UFJF;

III - Se servidor TAE: ter sido considerado habilitado no Programa de Avaliação de Desempenho – PROADES, da PROGEPE/UFJF, no último período avaliativo, quando couber; e em caso de servidor em período probatório, estar com a(s) respectiva(s) avaliação(ões) de estágio probatório ou equivalente(s) analisada(s) de forma satisfatória; Se servidor Docente: ter avaliações positivas no departamento onde se encontra em exercício; e em caso de servidor em período probatório, estar com a(s) respectiva(s) avaliação(ões) de estágio probatório ou equivalente(s) analisada(s) de forma satisfatória;

IV - Ser o primeiro curso de Pós-graduação do servidor, sendo que essa análise se refere à prioridade para classificação e, portanto, não exclui os servidores que já possuam título de Pós-graduação; e V- Possuir maior tempo de serviço no quadro efetivo da Universidade Federal de Juiz de Fora.

c. Programas de Pós-Graduação Stricto Sensu

MESTRADO PROFISSIONAL EM ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA EM REDE NACIONAL (PROFIAP) – Turma 2021

Nº de vagas: 07 (sete), sendo 05 (cinco) para o Campus de Juiz de Fora e 02 (duas) para o Campus Governador Valadares.

Critérios: Os primeiros candidatos optantes da categoria “servidores das IFES” que obtiverem a maior pontuação global no Teste ANPAD, além disso preencher os requisitos previstos nas normas adicionais da Pró-reitoria Adjunta de Gestão de Pessoas, a saber:

- a) ser servidor público federal da UFJF, ocupante de cargo efetivo no âmbito das carreiras de Técnico Administrativo em Educação ou de Magistério Federal;
- b) encontrar-se em efetivo exercício na UFJF;
- c) se servidor TAE: ter sido considerado habilitado no Programa de Avaliação de Desempenho – PROADES, da PROGEPE/UFJF, no 11º (décimo primeiro) período avaliativo, quando couber; e, em caso de servidor em período de estágio probatório, estar com a(s) respectiva(s) avaliação(ões) de estágio probatório ou equivalente(s) analisada(s) de forma satisfatória;
- d) se servidor Docente: ter avaliações positivas no Departamento onde se encontra em exercício; e, em caso de servidor em período de estágio probatório, estar com a(s) respectiva(s) avaliação(ões) de estágio probatório ou equivalente(s) analisada(s) de forma satisfatória;
- e) não estar cursando ou não ter concluído programa ou curso de pós-graduação stricto sensu.

d. Afastamento para pós-graduação stricto sensu

O servidor poderá, no interesse da Administração, e desde que a participação não possa ocorrer simultaneamente com o exercício do cargo ou mediante compensação de horário, afastar-se do exercício do cargo efetivo, com a respectiva remuneração, para participar em programa de pós-graduação stricto sensu em instituição de ensino superior no País. Os afastamentos são autorizados nas Unidades de lotação do servidor, cabendo ao NUDEP-PROGEPE analisar se o processo está devidamente instruído de acordo com a legislação vigente. Apenas serão concedidos os afastamentos de que trata o art. 18 de Decreto nº 9.991, de 2019, quando demonstrado que o horário ou o local da ação de desenvolvimento inviabiliza o cumprimento da jornada semanal de trabalho do servidor. A chefia imediata do servidor deverá avaliar a compatibilidade entre a solicitação e o planejamento dos afastamentos de toda força de trabalho da unidade.

e. Licença para capacitação:

Após cada quinquênio de efetivo exercício, o servidor poderá, no interesse da Administração, afastar-se do exercício do cargo efetivo, com a respectiva remuneração, por até três meses, para participar de curso de capacitação profissional.

Nº de vagas: 5% de servidores em efetivo exercício.

2) Ações de capacitação

Considerando o período pandêmico, bem como o atraso na aprovação do orçamento, a PROGEPE fará a divulgação das informações complementares de oferecimento de algumas ações, através do seu sitio na internet e por envio de e-mail aos servidores, tão logo as mesmas estejam finalizadas.

a. Programa de Formação Continuada de Lideranças

O programa pretende desenvolver competências de lideranças, levantadas por meio de questionário respondido pelos gestores e demais servidores da Universidade. Os resultados dessa pesquisa apontarão as competências mais importantes para o contexto da UFJF e que os gestores menos dominam. Assim, essas necessidades de desenvolvimento serão objeto da formação.

Público Alvo: Gestores da UFJF

Número de participantes: serão oferecidos 2 módulos, sendo cada um composto por 4 turmas com até 30 gestores.

Modalidade: Semipresencial

b. Prevenção à Covid-19 no trabalho

Esta capacitação instrui os servidores quanto às principais medidas de prevenção ao COVID-19 com o objetivo de prepará-los para o retorno gradual ao trabalho presencial.

Público Alvo: Todos os servidores da UFJF

Número de participantes: Não tem número mínimo

Modalidade: À distância e autoinstrucional.

c. Didáticas e Metodologias ativas:

Curso de capacitação que tem por objetivo capacitar os docentes da UFJF em metodologias ativas de aprendizagem.

Número de participantes: 30

Público-alvo: docentes da UFJF

Modalidade: à distância

d. Trilhas de Aprendizagem:

Estão sendo disponibilizadas trilhas de aprendizagem em temas que emergiram do LND, entre outros definidos pela Progepe. As trilhas de aprendizagem consistem em uma curadoria de conteúdos selecionados para que o usuário adquira conhecimentos e aumente suas competências por meio do acesso a um banco de informações, de forma alinhada à realidade organizacional. Elas constituem um caminho flexível que coloca o indivíduo como autor de sua aprendizagem. Os temas das trilhas são:

- Acessibilidade Digital e Libras (já disponível);
- Aprimorando as relações Interpessoais (já disponível);
- Compras e contratos;
- Ensino Remoto (já disponível);
- Prevenção ao COVID-19 no trabalho (já disponível);
- Pesquisa Científica;
- Processo Administrativo Disciplinar;
- Segurança e Comportamento Digital (já disponível);
- Trabalho Remoto (já disponível);
- Utilização do SEI (já disponível).

As trilhas estão sendo disponibilizadas na página da Progepe, pelo link: <https://www2.ufjf.br/progepe/inicial/proadj/nudep/trilhas-de-aprendizagem/>

e. Ambientação de novos servidores.

a. Seminário de integração

O seminário de integração foi remodelado, ganhando o título de “O Servidor Público na UFJF: Carreira em Perspectiva”. Essa proposta trouxe novas temáticas como a discussão sobre a atuação do servidor público e da universidade pública no Brasil, apresentação de diversas áreas da UFJF, bem como pontos relativos à carreira do servidor. Além disso, a metodologia está mais dinâmica, constando de vídeos, podcasts e fóruns de discussão.

Público Alvo: Todos os servidores da UFJF, com prioridade para os ingressantes

Número de participantes: 500 (5 turmas de 100 servidores)

Modalidade: A Distância/ Assíncrona

f. Línguas (Programa de Universalização)

Considerando o período da pandemia e a redução de turmas, o número de vagas e turmas será divulgado mais próximo do oferecimento do segundo semestre. As informações serão divulgadas por e-mail aos servidores e na página da Progepe.

5. Conclusão

Este relatório apresentou os resultados da consulta aos servidores quanto às suas necessidades de desenvolvimento para a elaboração do PDP da UFJF e as ações de desenvolvimento previstas para o ano de 2021;

O PDP 2021 contempla novas iniciativas para o aperfeiçoamento dos servidores da UFJF, e visa a melhoria do atendimento às necessidades de capacitação considerando os objetivos institucionais, de forma a consolidar o melhor aproveitamento do investimento destinado à capacitação.

A partir de iniciativas como: trilhas de aprendizagem, programa de desenvolvimento de lideranças, remodelagem do Seminário de Integração, o PDP 2021 vem afirmar o compromisso da PROGEPE/UFJF em aprimorar ininterruptamente as ações de desenvolvimento, e reiterar o papel expressivo do servidor no que tange suas competências individuais para efetivação dos objetivos institucionais da universidade.

Ressalta-se que as ações previstas neste plano poderão sofrer modificações conforme a excepcionalidade ou interesse institucional.

A PROGEPE considera que as ações previstas sejam de grande importância para o desenvolvimento da UFJF e para o cumprimento de sua missão institucional de socialização do conhecimento.

Referências:

BRASIL. Decreto nº 9.991. 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. 28 de agosto de 2019. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/ccivil03/Ato20192022/2019/Decreto/D9991.html>>. Acesso em 01 set. 2020