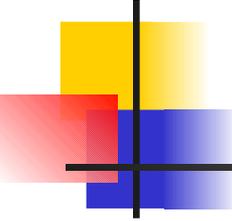


U
F
M
S



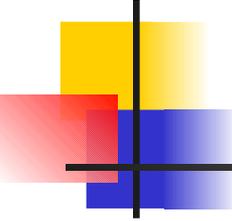
A wide-angle photograph of a university campus under a clear blue sky. In the foreground, a large, modern sculpture made of vertical white columns stands on a circular base. Behind it, a multi-story building with a sign that reads "BIBLIOTECA CENTRAL" is visible. The campus is green with trees and a few cars parked. A tall stadium light tower is in the background on the left.

PROGRAMAS E PLANOS DE
CAPACITAÇÃO E QUALIFICAÇÃO
DOS TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS
UNIVERSIDADE FEDERAL DE MATO GROSSO DO SUL



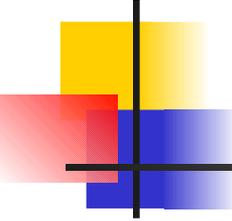
PRINCIPIOS E DIRETRIZES

- LEI 11.091/05 - PCCTAE
- PDI UFMS
- Dec. 5.825/06
- Res. CD 055/05 – PRH/UFMS
- Res CD 056/06 – PDI/PCCTAE
- Res CD 021/07 – PROGRAMA DE CAPACITAÇÃO



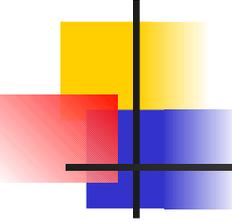
PRH/UFMS

- o desenvolvimento institucional
- a política de gestão de pessoas
- o aperfeiçoamento dos serviços prestados à comunidade



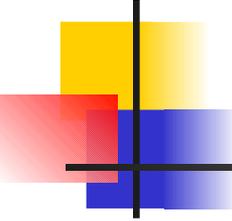
PRH/UFMS

- desenvolvimento do servidor propiciando reflexão sobre:
 - missão da Instituição
 - seu papel enquanto profissional
 - sociedade onde vive e atua
 - caminhos de construção da cidadania;
- capacitação do servidor para o exercício das atividades de forma convergente com a missão da Instituição



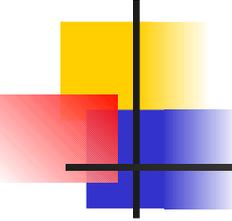
PRH/UFMS

- aprimoramento e inovação dos processos de trabalho e assimilação de novas linguagens e tecnologia;
- desenvolvimento dos servidores visando a melhoria dos serviços prestados e ao cumprimento de seus compromissos sociais, fundamentados em sólidos valores morais democráticos.



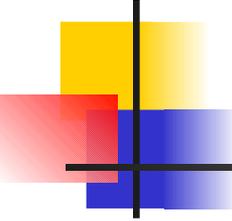
PRH/UFMS

- Programas de pós-graduação voltados para desenvolvimento das áreas administrativas.
- Cursos em gestão pública, destinados a qualificar os servidores e capacitá-los para exercer funções de chefia e direção.
- Atividades voltadas para Integração e Qualidade de Vida



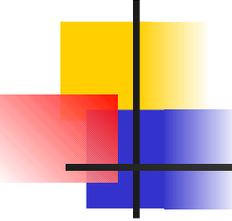
PDI UFMS

- **Diretrizes - Recursos Humanos**
- consolidar a política de recursos humanos;
- implementar programa de qualificação e de capacitação de recursos humanos;
- desenvolver e implementar sistema de alocação de recursos humanos e redimensionamento da força de trabalho;
- aperfeiçoar o processo de avaliação dos servidores.



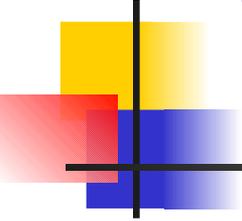
PDI PCCTAE – UFMS

- PDI – PCCTAE - Plano de Desenvolvimento dos Integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação
- Grupo de Trabalho para cada programa
- participação de representantes das unidades administrativas,
- participação dos membros da CIS



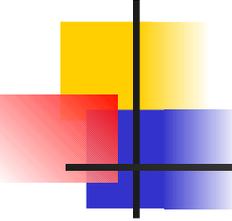
PDI-PCCTAE UFMS

- Promover:
 - o desenvolvimento institucional
 - a política de gestão de pessoas
 - o aperfeiçoamento dos serviços prestados à comunidade



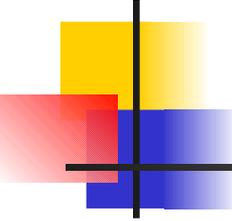
Programa de Capacitação

- visa a qualificação do servidor para melhor desempenho de suas funções, diante das estratégias e objetivos da instituição e aos anseios e demandas da sociedade.



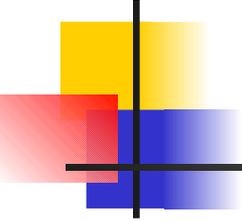
Programa de Capacitação objetivo

- identificar as necessidades de capacitação e qualificação;
- capacitar o servidor para o exercício de ações de gestão pública e de outras atividades de forma articulada com a função social da IFE;
- proporcionar a aquisição de conhecimentos e habilidades para o seu desempenho e possibilitar a melhoria intelectual, educacional e da qualidade dos serviços.
- desenvolvimento do servidor para o melhor desempenho de suas atividades.



Levantamento das necessidades

- Formulário de Levantamento das Necessidades de Treinamento – LNT; encaminhado aos servidores
- Formulário de Levantamento das Necessidades do Setor – LNS; encaminhado às chefias
- Resultado da Avaliação de Desempenho



Perfil

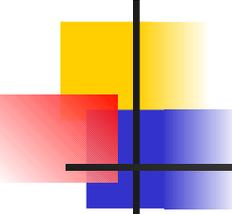
técnico- administrativo

- Identificar:
 - cargos ocupados
 - escolaridade
 - nível de classificação
 - nível de capacitação
 - Idade
 - expectativa de aposentadoria

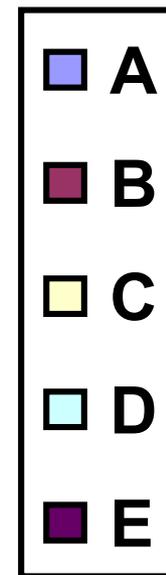
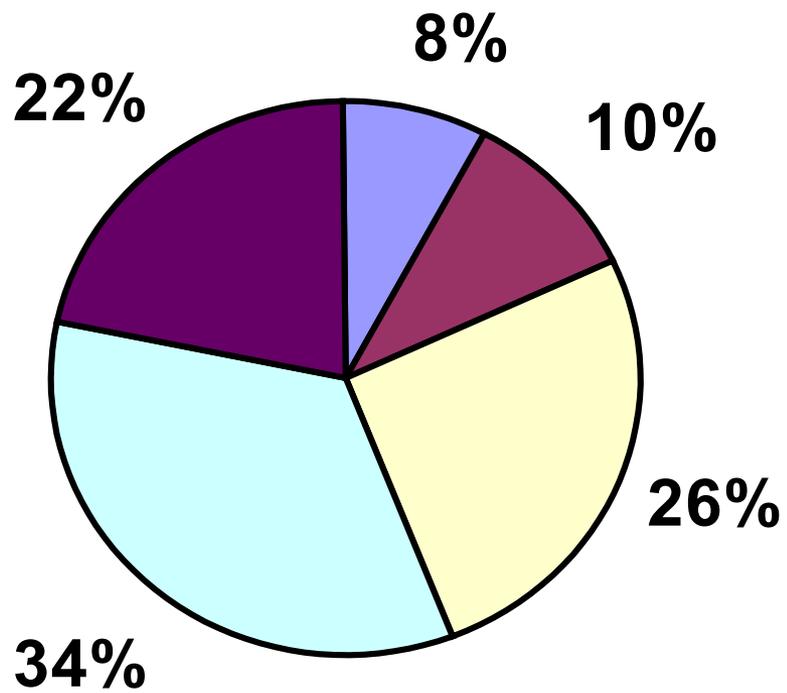
Perfil

técnico- administrativo

- 22 % - Classe E
- 34 % - Classe D
- 26 % - Classe C
- 10 % - Classe B
- 8 % - Classe A

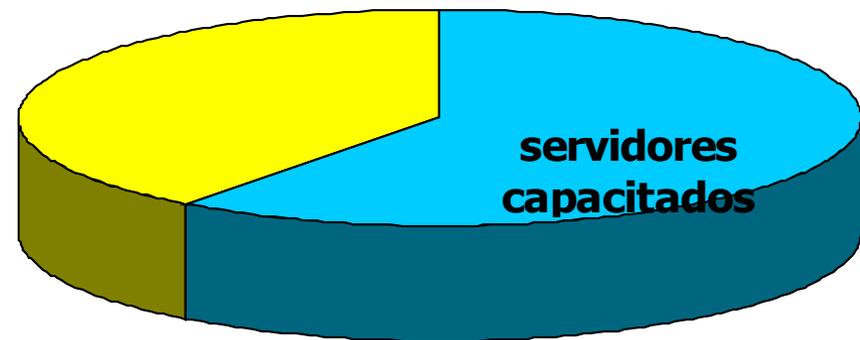
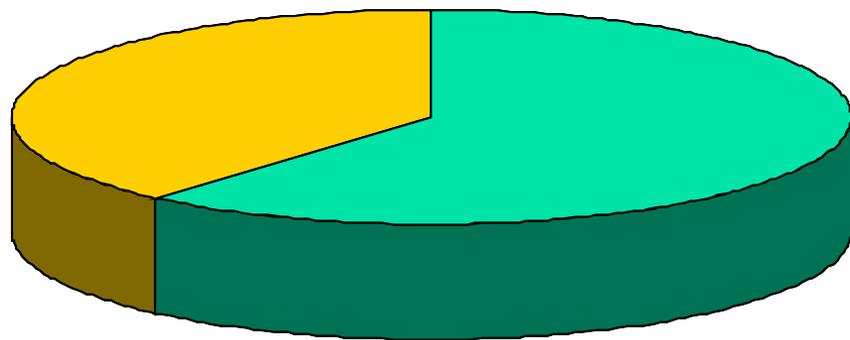


Perfil

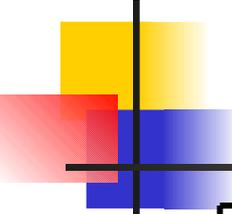


Perfil

- 1.844 - servidores
- 1.156 - incentivo a titulação (62,7%)
- 1.214 - capacitação (62,4%)



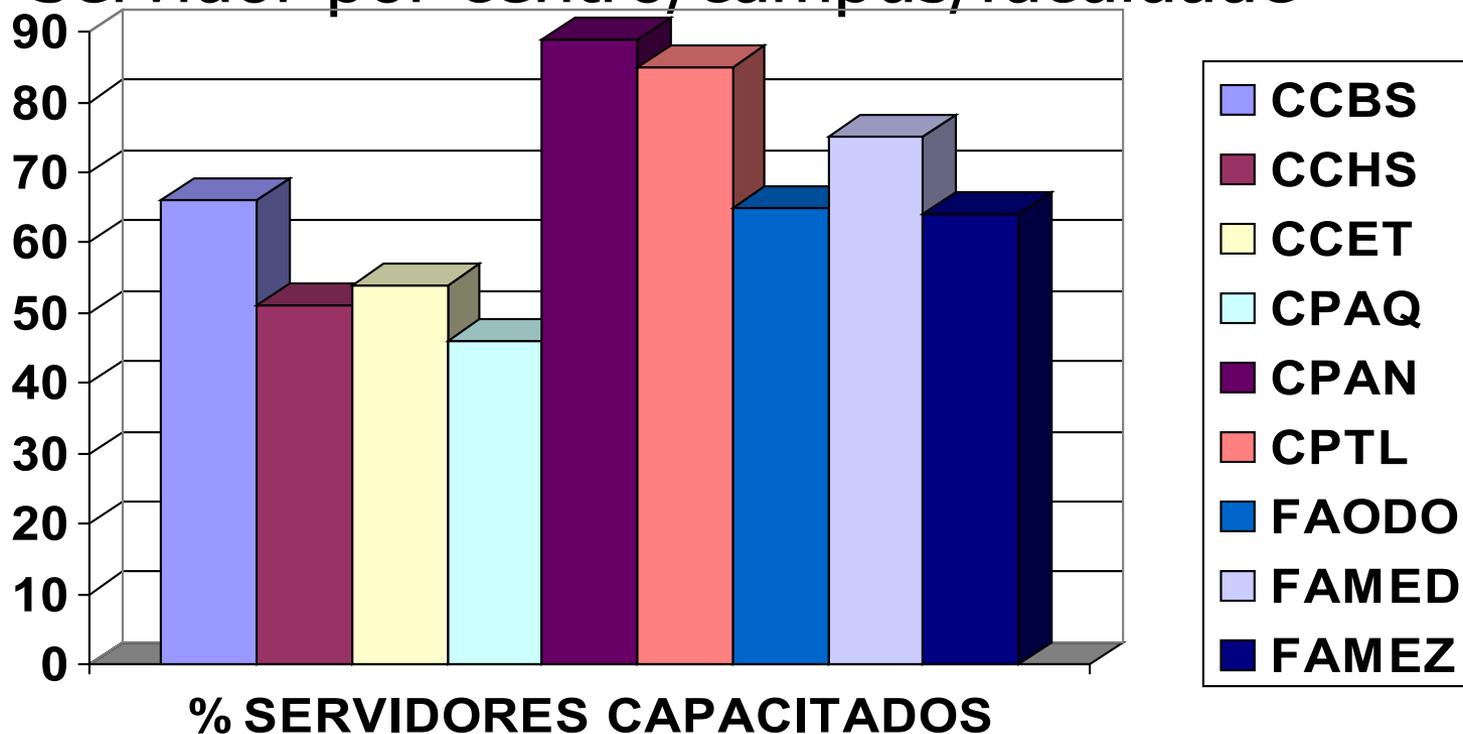
Perfil



	Recebem incentivo	capacitação
Classe A	79 %	97 %
Classe B	76 %	86 %
Classe C	78%	65 %
Classe D	43%	63 %
Classe E	63%	38 %

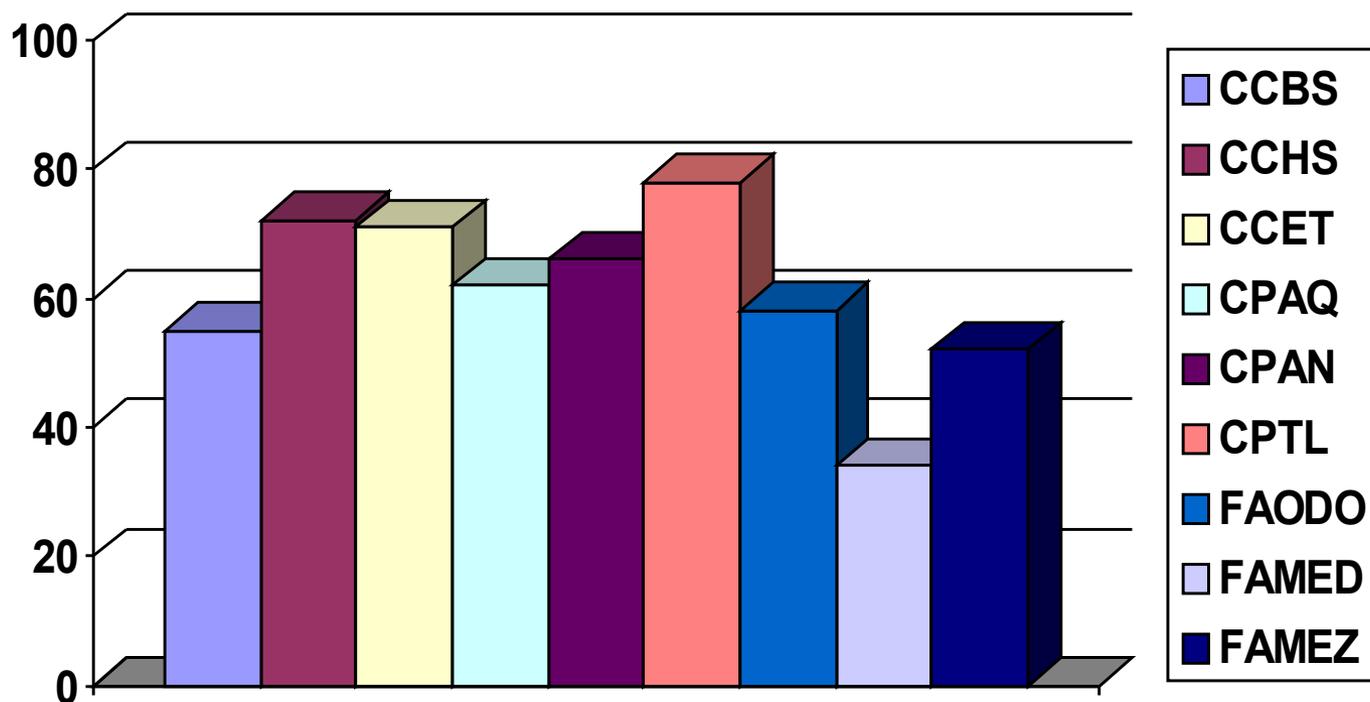
capacitação

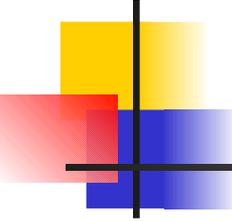
■ Servidor por centro/campus/faculdade



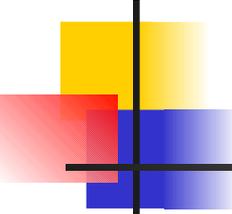
qualificação

- Servidores por campus/centros/ faculdades



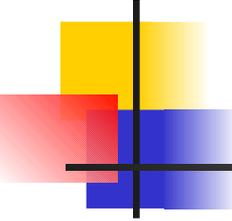


Faixa etária	Percentual
19 a 40 anos	33%
41 a 47 anos	32%
48 a 53 anos	21%
54 a 60 anos	10%
61 a 69 anos	4%



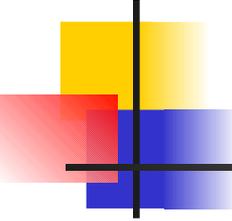
Plano Anual de Capacitação e Qualificação

- responsabilidade da Unidade de Capacitação
- aprovação até o último trimestre do ano anterior à sua execução.
- Previsão:
 - das atividades a serem oferecidas,
 - das áreas a serem contempladas
 - orçamento.



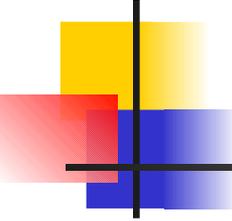
Princípios e Critérios

- maior tempo de serviço na Instituição
- nível de capacitação/qualificação mais baixa
- não-participação em curso/atividade nos últimos dezoito meses
- não-participação concomitante em duas atividades de capacitação e/ou qualificação



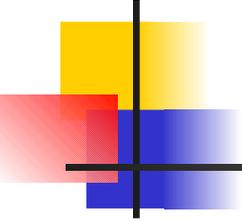
Princípios e Critérios

- compatibilidade do curso e/ou atividade pretendido, com o cargo, o nível de escolaridade e as funções desempenhadas pelo servidor no seu ambiente de trabalho
- previsão dos cursos/atividades solicitados no PDI/PCCTAE e no Plano Anual de Capacitação e Qualificação
- anuência por escrito da chefia



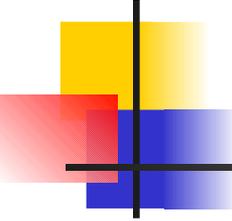
Princípios e Critérios

- necessidade detectada por intermédio da Avaliação de Desempenho
- prioridade para cursos e/ou atividades oferecidos pela Instituição, para servidores com turmas fechadas;
- a expectativa de sua contribuição futura para a Instituição
- preenchimento das vagas remanescentes, conforme banco de dados



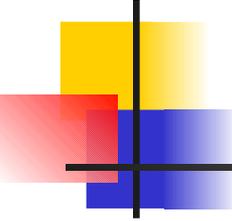
Certificados

- frequência mínima de 75%
- Avaliação por escrito para cursos com CH igual ou superior a 40 horas
- certificados para quem obtiver rendimento satisfatório, de acordo com o projeto do curso.



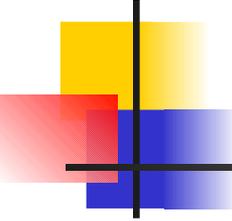
Avaliação das ações

- nível de contribuição para o desenvolvimento do trabalho
- nível de qualidade dos instrutores
- conteúdo programático
- carga horária
- recursos utilizados



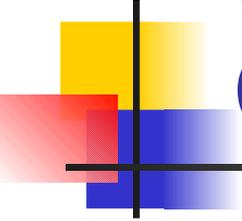
Linhas de desenvolvimento

- iniciação ao serviço público;
- desenvolvimento profissional geral;
- educação formal;
- formação de gestores;
- capacitação interambientes; e
- capacitação específica.



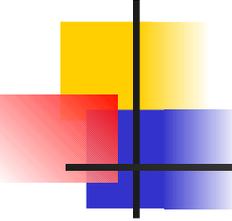
Iniciação ao Serviço Público

- atividade obrigatória para todos os servidores que ingressam na Instituição
- visa ao conhecimento da função do Estado, das especificidades do serviço público, da missão da Universidade e da conduta do servidor público e sua integração no ambiente institucional.



Desenvolvimento Profissional Geral

- Visa à melhoria da qualidade dos serviços prestados e da produtividade dentro do respectivo ambiente de trabalho
- Desenvolvimento das potencialidades do servidor, por meio da conscientização sobre seu papel social e funcional.



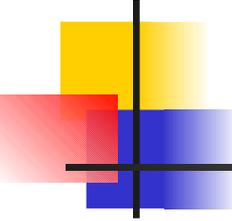
Capacitação

- Capacitação Específica
 - visa a constante capacitação e aperfeiçoamento do servidor em áreas específicas, vinculadas ao seu ambiente de trabalho, cargo, setor e/ou projeto de atuação.
- Capacitação Interambiente
 - priorizar o desenvolvimento de ações visando a tornar viáveis atividades relacionadas e desenvolvidas em mais de um ambiente e ou unidade organizacional



Informática





Projetos

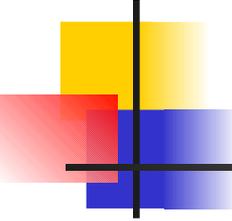
- Informática Básica, Windows, Word, Excel,
- Língua Espanhola Básica I e II
- Língua Portuguesa – Gramática
- Redação Oficial
- Sustentabilidade - Qualidade de vida
- Relações Humanas no Trabalho
- Qualidade no atendimento ao usuário do serviço público
- Construindo estratégias para a qualidade de vida

Lingua Espanhola



indo estratégias para a
de vida



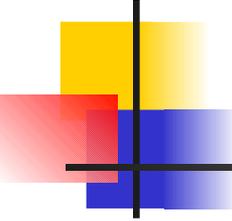


Projetos

- Gestão Orçamentária e Financeira
- Processo Administrativo e Regime Disciplinar
- Profissionalização de Secretária Acadêmica
- Treinamento para Equipe de Multimídia
- Montagem e manutenção de microcomputadores
- Computadores em Redes
- Reciclagem para Vigilantes
- Curso de Atualização de Motoristas Profissionais
- Segurança em instalações e serviços com eletricidade

Gestão de Pessoas



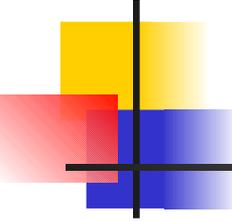


projetos

- Gestão em Eficiência de energia
- Libras – Linguagem de sinais
- Gestão Pública

Gestão de Eficiência de Energia



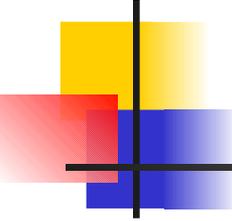


Projetos

- Aprimoramento dos Profissionais da Área de Serviço de Nutrição e Dietética
- Capacitação e Atualização do Auxiliar e Técnico de Enfermagem
- Treinamento e Atualização do Servidor da Farmácia Hospitalar
- Treinamento do Técnico de Laboratório

Relações Humanas

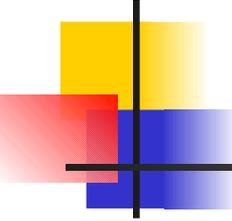




Formação de Gestores

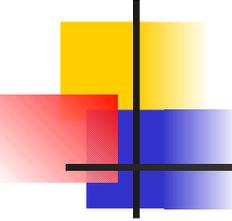
- Conjunto de atividades e ações que proporcionem a preparação e atualização do servidor para o desempenho de funções de gestão e coordenação
- Gestão Pública





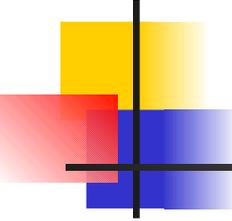
Gestão Pública

- Ética
- Regime disciplinar
- Gestão de materiais
- Carreira e desenvolvimento
- Gestão de pessoas
- Orçamento público
- Contratos e convênios
- Sistema de tecnologia da informação



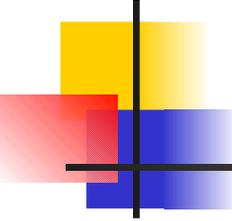
Educação Formal

- Visa ao desenvolvimento integral do servidor, mediante o apoio e incentivo para a frequência do ensino em todos os níveis, da alfabetização à pós-graduação



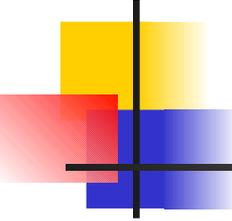
Educação Formal

- Pós-graduação
 - Afastamento para mestrado e doutorado
 - Reserva de vaga, no mínimo, 10% dos projeto de pós-graduação lato sensu
 - Ampliação da oferta e criação de novos cursos
 - Custeio dos gastos com diárias e passagens para outros câmpus
 - Bolsa auxilio aperfeiçoamento



Educação Formal

- Custeio de até 50% do valor das matrículas e mensalidades de cursos de graduação e pós-graduação, (excepcional)
 - a disponibilidade financeira,
 - as necessidades do cargo e
 - os objetivos da Instituição,

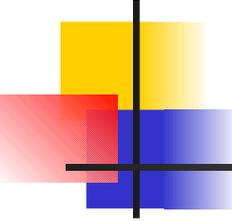


Atividades de atualização

- Palestras
- Seminários
- Cursos de curta duração
- Eventos para discussão de interesse institucional

Encontro Técnico Administrativo



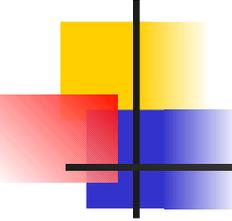


Congressos e seminários

- Custeio de diárias, passagens e inscrições
- Solicitação por escrito do servidor,
- Prazo mínimo de 30 dias, acompanhado da programação que deverá ser correlata com as atividades desenvolvidas na UFMS
- Autorização da chefia imediata

Confraternização de Natal





RHEVER

- Informar sobre direitos, deveres e oportunidades
- Discutir sobre o resgate da ética e da cidadania
- Levar exemplos de atitudes e projetos positivos realizados pela GRH, pelos servidores e todo o pessoal que faz a história e o sucesso da UFMS.
- É uma proposta de um novo olhar sobre as pessoas da Universidade, sem esquecer aqueles que deram sua contribuição ao fortalecimento da Instituição
- É a confirmação de que as pessoas serão sempre o mais importante da história e na construção de uma instituição, para um mundo cada vez melhor



REVISTA DE RECURSOS HUMANOS DA
UNIVERSIDADE FEDERAL DE MATO GROSSO DO SUL

RHever

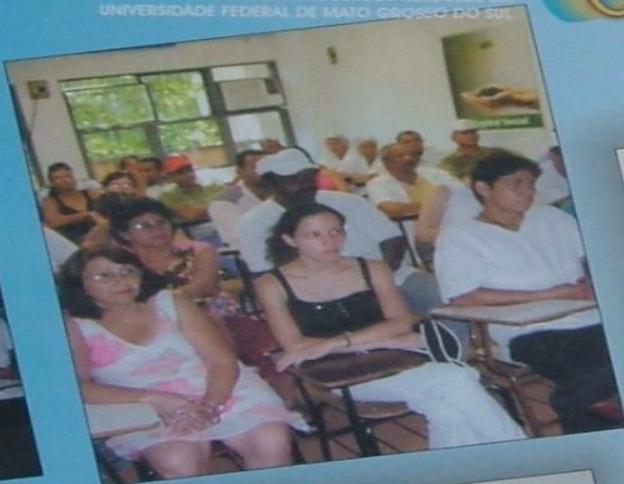
Opinião
Qualificação
Orientação
Perfil do Servidor
Aposentadoria





RHever

REVISTA DE RECURSOS HUMANOS DA
UNIVERSIDADE FEDERAL DE MATO GROSSO DO SUL



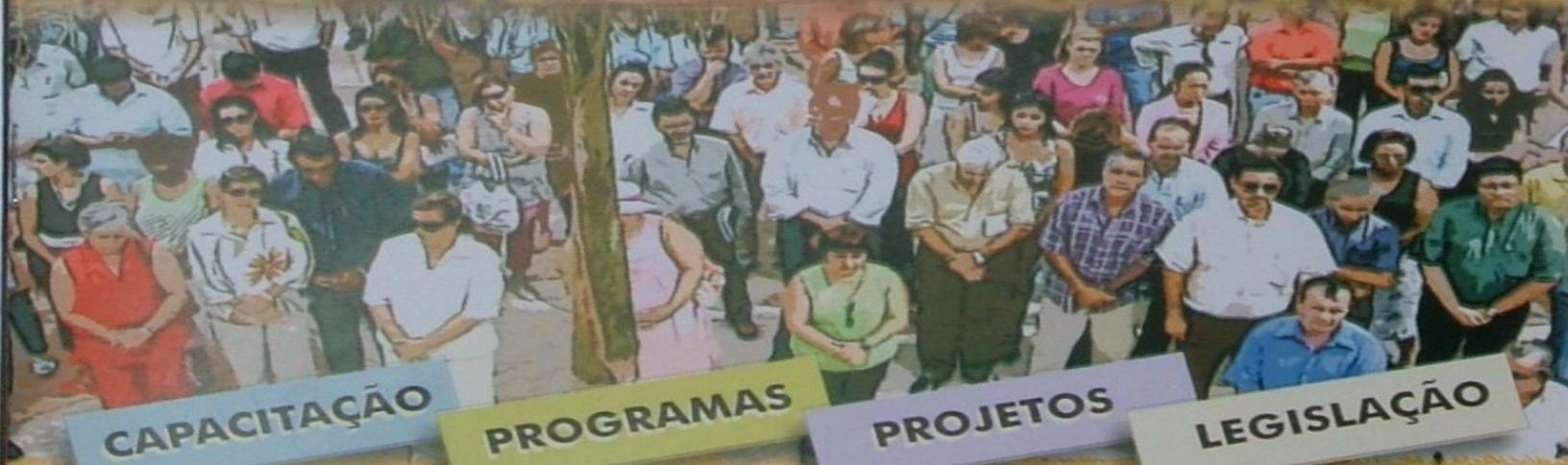
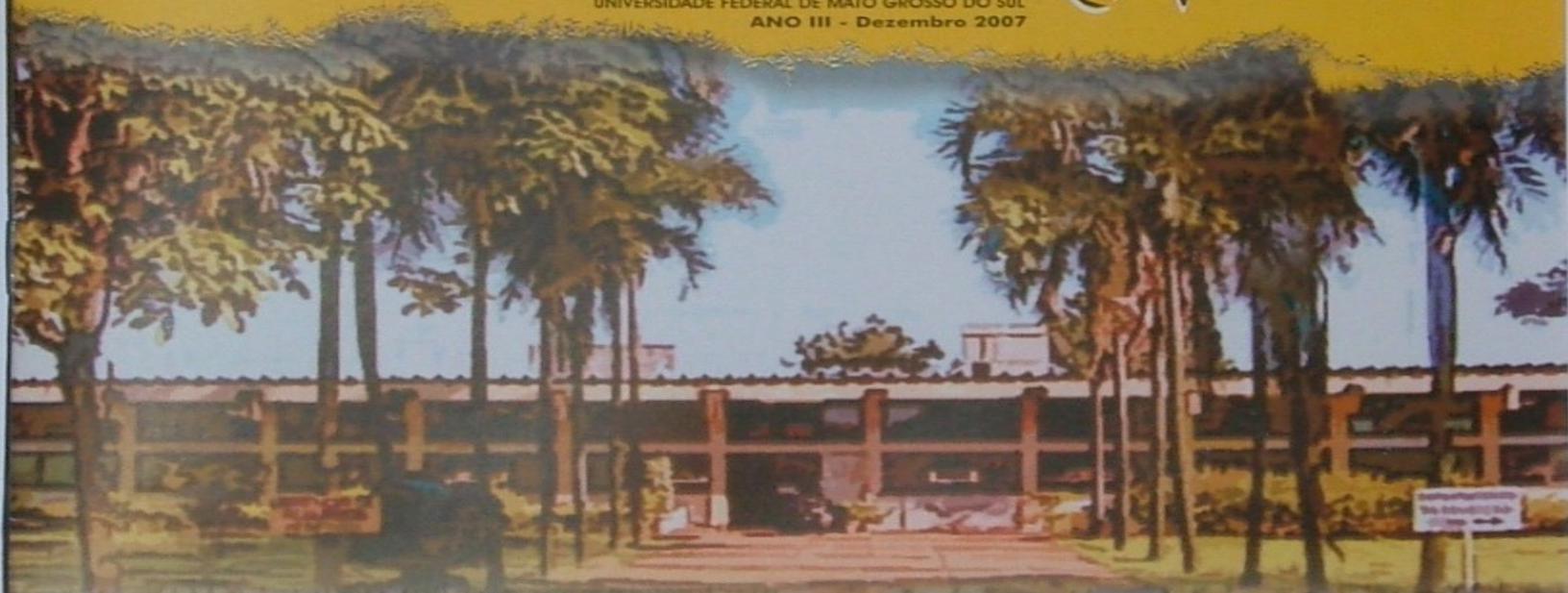
Perfil do Servidor
Capacitação
Programas
Projetos
Legislação





RHever

REVISTA DE RECURSOS HUMANOS DA
UNIVERSIDADE FEDERAL DE MATO GROSSO DO SUL
ANO III - Dezembro 2007



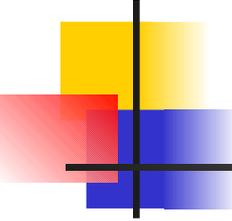
CAPACITAÇÃO

PROGRAMAS

PROJETOS

LEGISLAÇÃO





Importância da Capacitação

- *“Mais que conhecimento, informação e novas técnicas, a maior conquista do evento de capacitação é a consolidação de novas amizades, a integração, descoberta do prazer em participar, fazer, aprender, ensinar e trocar experiências.”*



GERENCIA DE
RECURSOS
HUMANOS

DEPARTAMENTO
DE EDUCACAO
CCHS →

GRH/UFMS

dulcetrstao@nin.ufms.br

(067) 3345-7062

Fax (067) 3345-7060



GRH/UFMS

dulcetrstao@nin.ufms.br

(067) 3345-7062

Fax (067) 3345-7060