

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

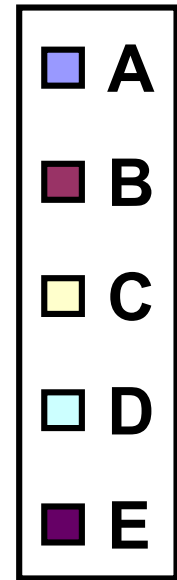
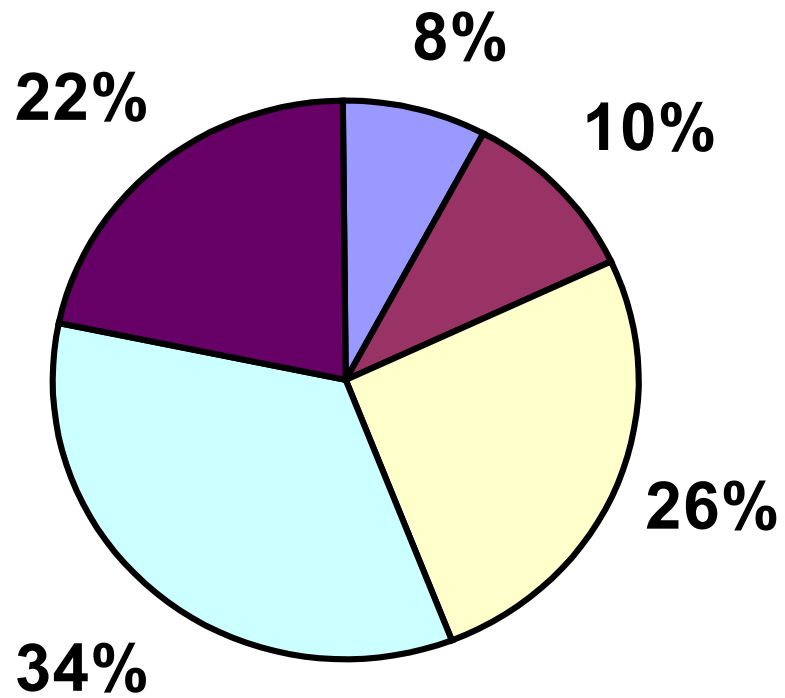
---

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



# Perfil

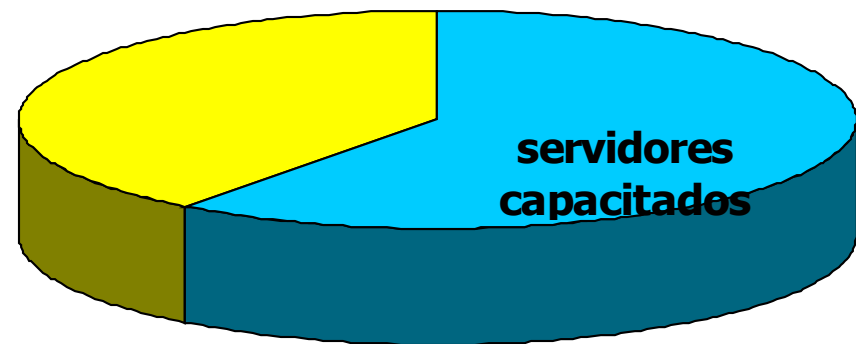
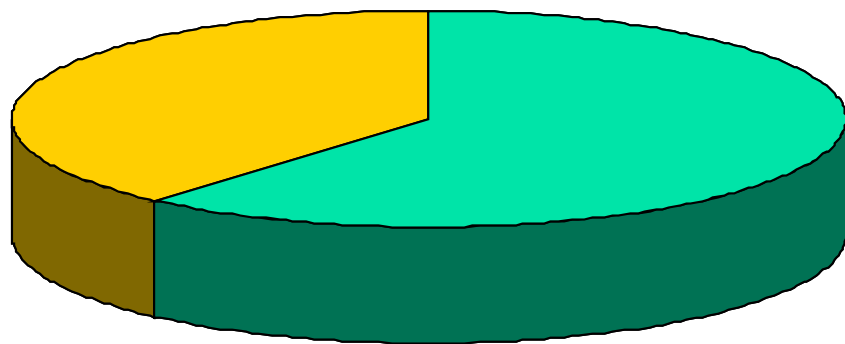
---






# Perfil

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



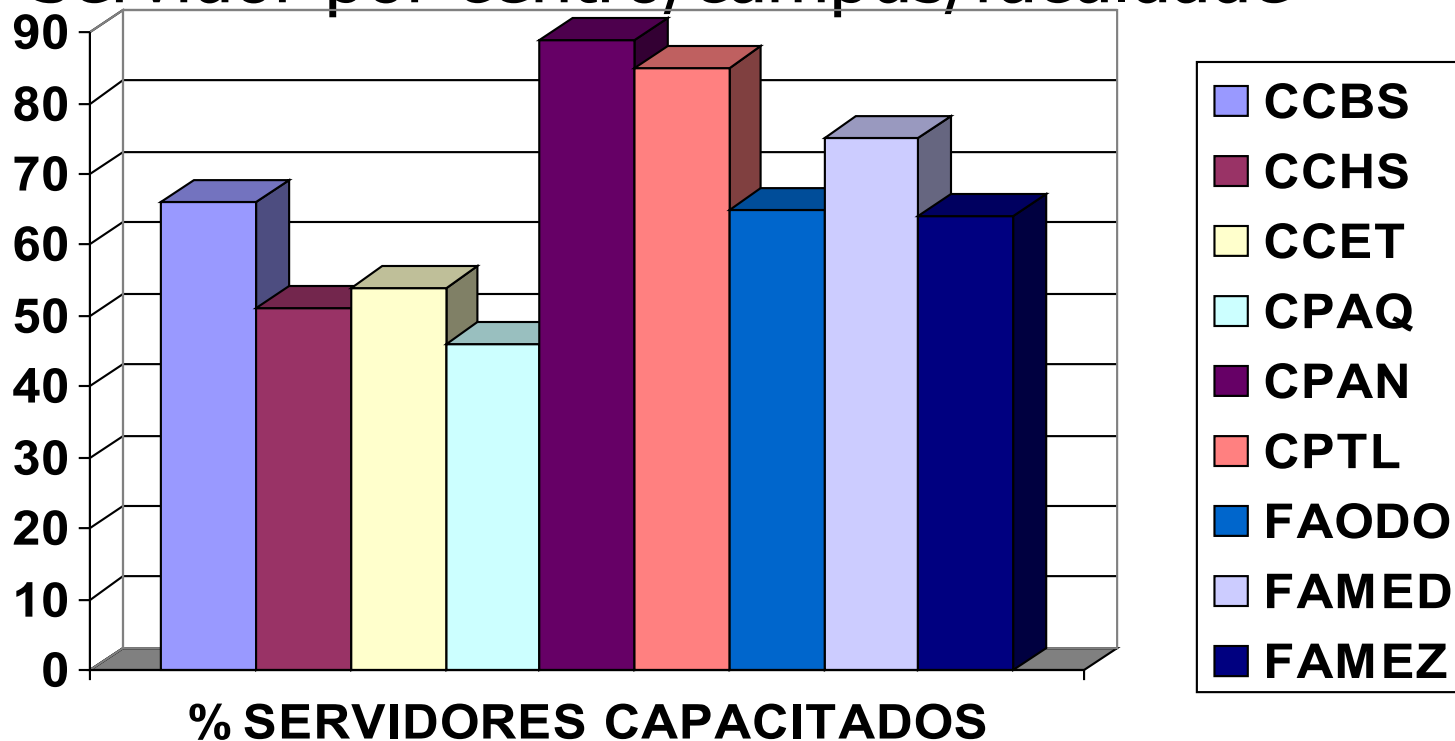
# Perfil



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

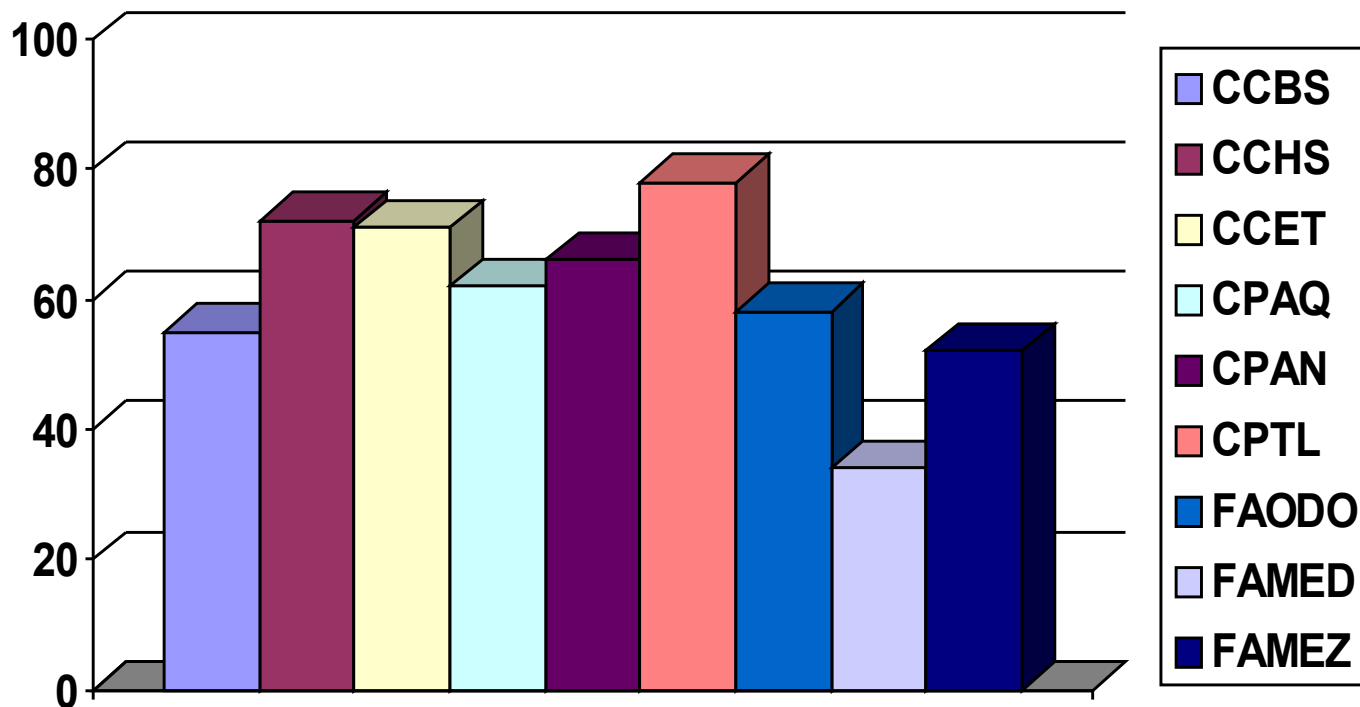
# capacitação

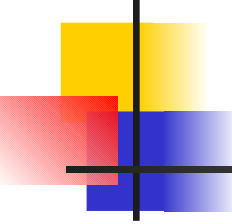
## ■ Servidor por centro/campus/faculdade



# 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



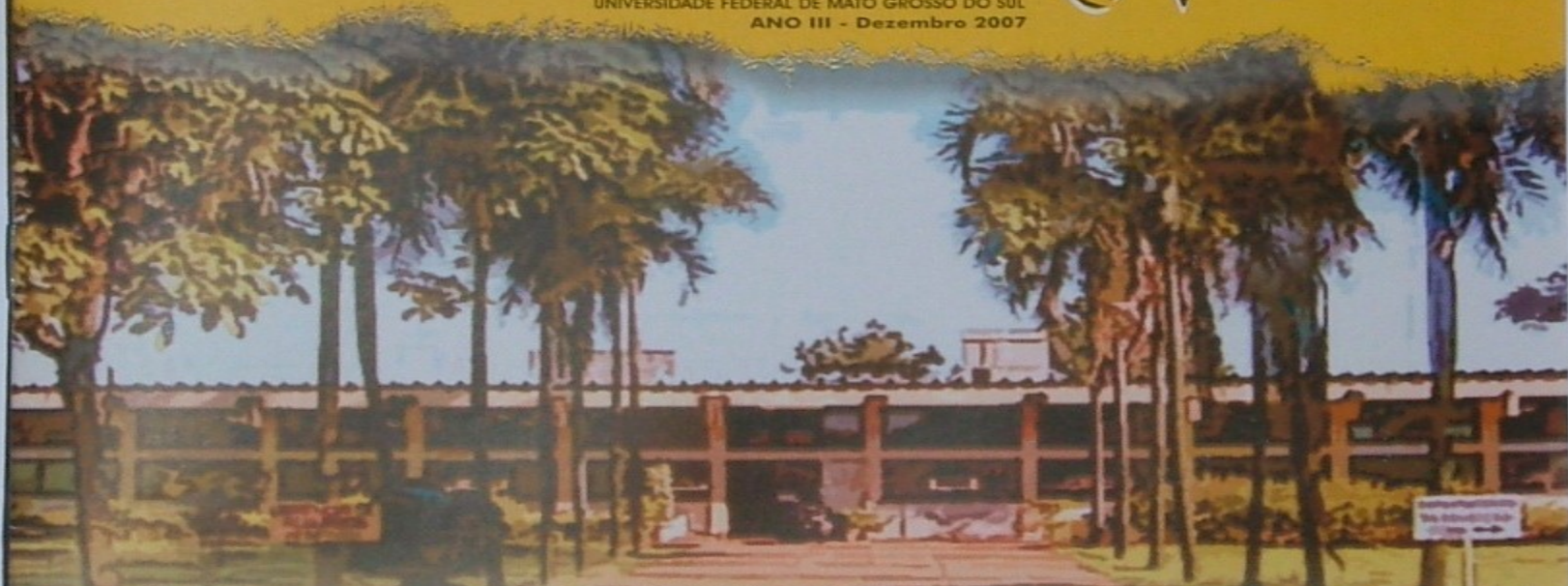
**Perfil do Servidor**  
**Capacitação**  
**Programas**  
**Projetos**  
**Legislação**





# 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](mailto:dulcetrstao@nin.ufms.br)

(067) 3345-7062

Fax (067) 3345-7060



**GRH/UFMS**

**dulcetrstao@nin.ufms.br**

**(067) 3345-7062**

**Fax (067) 3345-7060**