

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA
PRÓ-REITORIA DE GESTÃO DE PESSOAS
COORDENADORIA DE INGRESSO, MOBILIDADE E DESENVOLVIMENTO
NÚCLEO DE EDUCAÇÃO E DESENVOLVIMENTO**

**RELATÓRIO DO LEVANTAMENTO DE NECESSIDADES DE CAPACITAÇÃO
DOS SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS E DOCENTES DA UFSM**

Santa Maria, RS, Dezembro de 2021

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA
PRÓ-REITORIA DE GESTÃO DE PESSOAS
COORDENADORIA DE INGRESSO, MOBILIDADE E DESENVOLVIMENTO
NÚCLEO DE EDUCAÇÃO E DESENVOLVIMENTO**

**RELATÓRIO DO LEVANTAMENTO DE NECESSIDADES DE CAPACITAÇÃO
DOS SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS E DOCENTES DA UFSM**

Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas
Adm. Marcia Helena do Nascimento Lorentz

Coordenadoria de Ingresso, Mobilidade e Desenvolvimento
Adm. Andressa Fighera

Núcleo de Educação e Desenvolvimento
Ass. Adm. Naira Teresinha Azevedo Kaus

Santa Maria, RS, Dezembro de 2021

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Distribuição dos Respondentes do LNC por categoria.....	12
Figura 2 - Distribuição dos respondentes do LNC por Município	13

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Percentuais de respostas do LNC ao longo dos anos.....	8
Tabela 2 - Respondentes do LNC por Categoria	12
Tabela 3 - Respondentes do LNC por Unidade.....	13

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Demanda de Capacitação por Tema.....	17
Quadro 2 - Cursos com maior demanda no Campus de Cachoeira do Sul.....	18
Quadro 3 - Cursos com maior demanda no Campus de Frederico Westphalen	18
Quadro 4 - Cursos com maior demanda no Campus de Palmeira das Missões	19
Quadro 5 - Cursos com maior demanda no Campus de Santa Maria.....	20
Quadro 6 - Quantitativo de afastamentos para ações de capacitação externas	21
Quadro 7 - Intenções de afastamento para Licença para Capacitação.....	21
Quadro 8 - Intenções de afastamento para Pós-Graduação	22
Quadro 9 - Tipos de Curso relacionados aos Afastamentos para Pós-Graduação ...	22

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	7
2 HISTÓRICO SOBRE O LNC NA UFSM	9
3 APRESENTAÇÃO DOS DADOS E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS.....	11
2.1 Perfil dos Respondentes.....	12
2.2 Demanda de Capacitação por Tema	15
2.3 Demanda de Capacitação por Campus	18
2.4 Intenções de Afastamento	21
4 CONSIDERAÇÕES FINAIS	23
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	24
ANEXO A - LNC 2021 DOCENTES.....	25
ANEXO B - LNC 2021 TAES	26

1 INTRODUÇÃO

O presente relatório tem como objetivo apresentar e analisar os dados obtidos por meio da aplicação do Levantamento de Necessidades de Capacitação (LNC) dos Servidores Técnico-Administrativos em Educação e Docentes da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM) do ano de 2021. O LNC foi realizado com o objetivo de subsidiar a elaboração do Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP) da UFSM, o qual contempla as ações de desenvolvimento que serão realizadas pelos servidores da Universidade Federal de Santa Maria no ano de 2022.

De acordo com o Decreto nº 9.991, de 28 de agosto de 2019, o qual dispõe sobre a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas (PNDP), o Plano de Desenvolvimento de Pessoas possui a finalidade de elencar as ações de desenvolvimento necessárias à consecução dos objetivos institucionais da UFSM. Este instrumento de planejamento instituído no ano de 2019 veio substituir o antigo Plano Anual de Capacitação.

O Núcleo de Educação e Desenvolvimento da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (NED/PROGEP) é o setor responsável pela elaboração, execução, monitoramento e avaliação do PDP da UFSM perante o órgão central do SIPEC, sendo que, conforme a Instrução Normativa SGP-ENAP/SEDGG/ME nº 21, de 21 de fevereiro de 2021, deverá:

- I - dar ampla divulgação da PNDP;
- II- orientar e divulgar internamente a metodologia utilizada, a partir das orientações do órgão central do SIPEC, para o levantamento das necessidades de desenvolvimento dos servidores;
- III - garantir que a oferta das ações de desenvolvimento aconteça de maneira equânime a todos os servidores, privilegiando a alternância;
- IV - preencher, analisar, consolidar e revisar o PDP;
- V - orientar os servidores responsáveis pela elaboração do PDP quanto ao seu correto preenchimento, na forma do disposto no art. 3º do Decreto nº 9.991, de 2019; e
- VI - obter a aprovação do PDP pela autoridade máxima do órgão ou entidade.

Dessa forma, em atendimento ao item II, o NED realizou, de 16 de junho a 15 de agosto de 2021, o Levantamento de Necessidades de Capacitação (LNC) dos Servidores da UFSM, disponibilizado por meio de questionário eletrônico

disponibilizado a todos os servidores da instituição (Docentes e Técnico-Administrativos em Educação). Do total de 4.677 servidores da Instituição, o LNC foi respondido por 1995, totalizando 42,7%, conforme demonstrado na Tabela 1.

Tabela 1 - Percentuais de respostas do LNC ao longo dos anos

	2010¹	2012	2014	2016	2018	2019	2021
Total	2.156	4.277	4.497	4.594	4.616	4578	4.677
Respondidos	185	301	2.294	2.207	2.426	692	1995
Percentual	8,58%	7,04%	51,01%	48,04%	52,56%	15,12%	42,7%

¹ Em 2010 o LNC dos TAEs foi disponibilizado apenas para as chefias (724 servidores).

Fonte: Dados do SIE

Destaca-se que em 2021 houve um aumento significativo no número de respostas ao formulário em comparação com o ano de 2019. Isso se deve ao fato de que em 2019, a metodologia adotada foi diferente: o prazo para preenchimento do LNC foi inferior ao dos anos anteriores e não foi possível incluir o LNC no questionário de Avaliação de Desempenho dos Servidores Técnico-Administrativos em Educação, uma vez que a referida avaliação não foi realizada em 2019. Já em 2021, o LNC voltou a ser realizado nos mesmos moldes de 2016 e 2018.

2 HISTÓRICO SOBRE O LNC NA UFSM

Historicamente, a UFSM, por meio da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas, anteriormente denominada Departamento de Pessoal (DP) e posteriormente Pró-Reitoria de Recursos Humanos (PRRH), já realizou diversas edições do levantamento, sendo as primeiras preenchidas apenas pelas chefias e de forma manual. Nos últimos anos, o levantamento tem passado por modificações visando ao aperfeiçoar o sistema para reunir informações estratégicas que subsidiem o planejamento das ações.

Em 2006, o Levantamento das Necessidades de Capacitação foi realizado na Instituição com a parceria dos Centros de Ensino e das Unidades Administrativas, contando com a indicação dos agentes de desenvolvimento, que escolhidos pelos seus pares, em cada unidade administrativa e de ensino, contribuíram para a elaboração do diagnóstico. Neste momento, o Levantamento era voltado apenas para os servidores Técnico-Administrativos em Educação e era realizado por meio de formulário físico preenchido manualmente.

Em 2010, verificou-se a necessidade de uma ação complementar que envolvesse informações gerenciais mais eficazes, além de se proceder a extensão do LNC aos docentes. Desde então, o levantamento passou a ser preenchido por meio de formulário on-line, por meio de uma parceria com o Centro de Processamento de Dados da UFSM - CPD. Para os TAEs, o questionário era respondido pela chefia, considerando as demandas dos seus colaboradores, e para os Docentes o formulário era para preenchimento individualmente.

Em 2012, o Levantamento foi realizado nos mesmos moldes de 2010, entretanto, foi de preenchimento individual para todos os servidores. O LNC 2012 foi realizado em duas etapas: no período de 3 a 20 de maio de 2012 para os servidores do Colégio Agrícola de Frederico Westphalen (CAFW) e do Centro de Educação Superior Norte – RS (CENORS) e no período de 01 a 20 de junho de 2012, prorrogado posteriormente até 30 de junho de 2012, para os servidores do Campus de Santa Maria e da Unidade Descentralizada de Silveira Martins.

Em 2014, o Levantamento foi realizado entre os dias 06 e 26 de março, contando com formulário específico para os TAEs e outro para os Docentes. Para ambos se solicitou, que no preenchimento do formulário on-line, indicassem 3 cursos

de capacitação diferentes, considerados os de maior importância para o desempenho de suas atividades profissionais, observando as demandas para o ano de 2014, os objetivos institucionais e as competências a serem desenvolvidas. Para cada curso solicitou-se ainda que o respondente indicasse a prioridade para a realização (urgente, intermediária e baixa) e a modalidade de sua preferência (presencial, semipresencial e a distância). Os resultados obtidos subsidiaram a elaboração dos Planos de Capacitação de 2014, 2015 e 2016.

Para os TAEs, solicitou-se ainda, o preenchimento de uma seção referente à Educação Formal, visando à mensuração das demandas de qualificação para encaminhamento ao MEC, como subsidio para o Plano Nacional de Desenvolvimento Profissional dos Integrantes do PCCTAE.

Em 2016, o LNC contou com as seguintes modificações: foram revisadas e atualizadas as áreas de capacitação previstas no formulário; Para os Técnico-Administrativos em Educação o LNC foi realizado juntamente com a Avaliação de Desempenho, dentro do instrumento de Feedback, o qual foi preenchido pela chefia imediata em conjunto com o servidor avaliado. Para os Docentes, foi incluída a seção referente à Educação Formal, que em 2014 foi aplicada somente para os TAEs.

Em 2018, foi realizada nos mesmos moldes de 2016, sendo que, foram novamente revisadas e atualizadas as áreas de capacitação previstas no formulário.

Em 2019 o questionário foi modificado para contemplar as solicitações de afastamento e licenças para capacitação e sua aplicação foi de modo individual para todos os servidores. Cabe destacar que as alterações no questionário se deram em decorrência das exigências do Decreto 9.991/2019, no que se refere ao Plano de Desenvolvimento de Pessoas.

Em 2021, foram novamente revisadas e atualizadas as áreas de capacitação previstas no formulário e o questionário dos TAEs voltou a ser aplicado juntamente com a Avaliação de Desempenho.

3 APRESENTAÇÃO DOS DADOS E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

O processo de Levantamento de Necessidades de Capacitação foi realizado no período de 16 de junho a 15 de agosto de 2021. Para os servidores Docentes, o questionário foi preenchido individualmente no Portal do RH, na seção Questionários (ANEXO A). Já para os servidores TAEs, o LNC foi realizado juntamente com a Avaliação de Desempenho, dentro do instrumento de Feedback, preenchido pela chefia imediata em conjunto com o servidor avaliado (ANEXO B).

O Instrumento contou com 2 seções:

1. Na Seção 1, deveriam ser indicadas 3 (três) capacitações internas, consideradas de maior importância para o desempenho das atividades profissionais do servidor, observando os objetivos institucionais, bem como as competências a serem desenvolvidas.

2. Na Seção 2 deveriam ser informadas as capacitações externas que o servidor pretende participar no ano de 2022 e se há intenção em solicitar Licença para Capacitação e / ou afastamento para Pós-Graduação no ano de 2022.

A seguir apresenta-se o detalhamento dos resultados obtidos no Levantamento de Necessidades de Capacitação de 2021.

2.1 Perfil dos Respondentes

O LNC 2021 foi respondido por 1.995 servidores, considerando um total de 4.578, ou seja, obteve-se um percentual de 42,7% respondentes, conforme demonstrado na Tabela 2.

Tabela 2 - Respondentes do LNC por Categoria

<i>Categoria</i>	<i>Respondentes</i>	<i>População</i>	<i>% de respondentes</i>
Docentes	403	1.943	20,7%
Técnico-Administrativos em Educação	1.592	2.734	58,2%
Total	1.995	4.677	42,7%

Fonte: Dados do SIE

Considerando os servidores Docentes, obteve-se 403 respondentes de um total de 1.943, o que representou 20,7%. Já para os Técnico-Administrativos em Educação, o percentual de respondentes foi de 58,2%, considerando um total de 2.734 servidores. A Figura 1 apresenta a distribuição dos respondentes do LNC por Categoria.

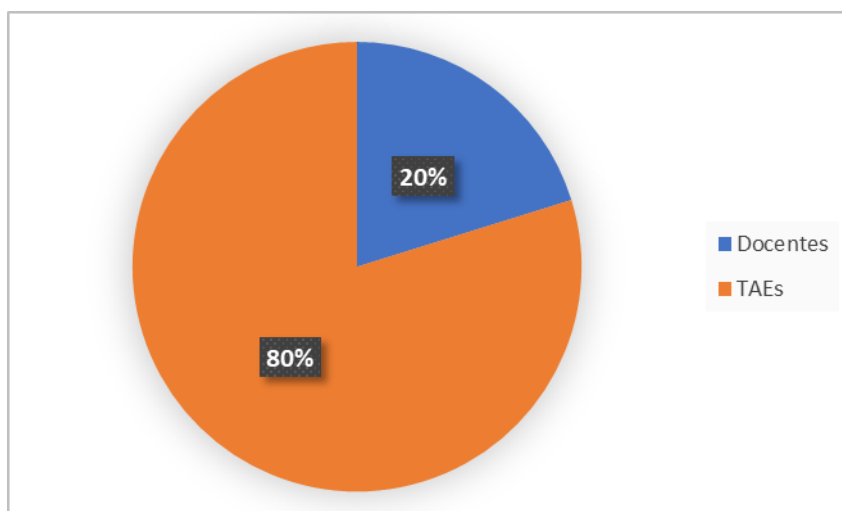


Figura 1 - Distribuição dos Respondentes do LNC por categoria

Fonte: Dados do SIE

Do total de respondentes do Levantamento de Necessidades de Capacitação, verificou-se que 80% foi da categoria dos Técnico-Administrativos em Educação e 20% dos Docentes. A Tabela 3 apresenta o quantitativo de respondentes do LNC 2021 por Unidade e o percentual em relação ao total de respondentes.

Tabela 3 - Respondentes do LNC por Unidade

Unidade	Quantidade	Percentual
Auditoria Interna	6	0,30%
Campus Cachoeira do Sul	45	2,26%
Campus Frederico Westphalen	63	3,16%
Campus Palmeira Das Missões	45	2,26%
Centro de Artes e Letras	73	3,66%
Centro de Ciências da Saúde	189	9,47%
Centro de Ciências Naturais e Exatas	107	5,36%
Centro de Ciências Rurais	119	5,96%
Centro de Ciências Sociais e Humanas	122	6,12%
Centro de Educação	55	2,76%
Centro de Educação Física e Desportos	25	1,25%
Centro de Tecnologia	94	4,71%
Colegiado Executivo EBSERH	330	16,54%
Colégio Politécnico	55	2,76%
Colégio Técnico Industrial	52	2,61%
Reitoria	605	30,33%
Unidade De Educação Infantil Ipê Amarelo	10	0,50%
Total Geral	1995	100,00%

Fonte: Dados do SIE

Considerando as Unidades de lotação dos respondentes do LNC, verificou-se que o maior percentual de respondentes se encontra lotado na Reitoria, totalizando 30,33%. Com relação aos Centros de Ensino, o que obteve o maior quantitativo de respondentes foi o CCS, apresentando as demandas de 189 servidores. A Figura 2 demonstra a distribuição dos respondentes do LNC por município.

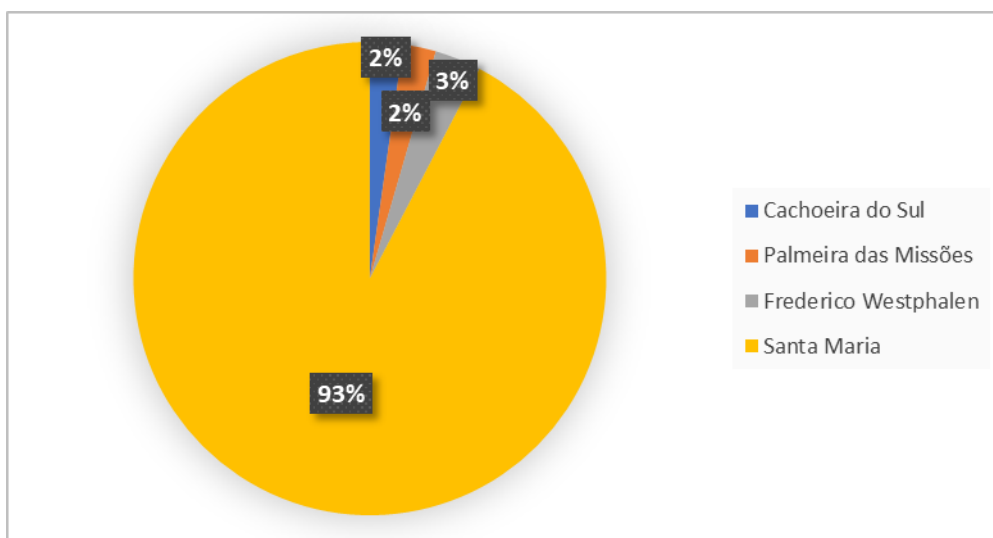


Figura 2 - Distribuição dos respondentes do LNC por Município

Fonte: Dados do SIE

Com relação à localização física, verificou-se que 93% dos respondentes estão lotados no campus de Santa Maria, correspondendo a 1842 servidores, e 7% lotados nos demais *campi* da UFSM (Frederico Westphalen, Palmeira das Missões e Cachoeira do Sul), conforme observa-se na Figura 2.

2.2 Demanda de Capacitação por Tema

Considerando os cursos de capacitação solicitados, verificou-se que os temas com maior demanda são: “Processo Eletrônico Nacional - PEN/SIE”, “Gestão de Processos”, “Qualidade no Atendimento”, “Gestão de Projetos” e “Microsoft Excel”.

O Quadro 1 apresenta o total de servidores que desejam realizar ações de capacitação para cada tema específico.

Área	Total
Outro	248
Aplicativos e Sistemas - Processo Eletrônico Nacional - PEN/SIE	224
Administração Pública - Gestão de Processos	217
Administração Pública - Qualidade no Atendimento	184
Administração Pública - Gestão de Projetos	163
Aplicativos e Sistemas - Microsoft Excel	161
Saúde e Qualidade de Vida - Segurança do Trabalho	153
Aplicativos e Sistemas - SIE Administrativo	150
Saúde e Qualidade de Vida - Saúde Mental	137
Administração Pública - Empreendedorismo e Inovação na Administração Pública	133
Administração Pública - Planejamento Estratégico	133
Línguas - Inglês	131
Saúde e Qualidade de Vida - Promoção da Saúde do Servidor	127
Administração Pública - Contratação Pública	113
Aplicativos e Sistemas - Desenvolvimento e Manutenção de Websites	111
Gestão de Pessoas - Liderança e Desenvolvimento de Equipes	111
Administração Pública - Planejamento e Execução Orçamentária	111
Administração Pública - Ética no serviço público	110
Gestão de Pessoas - Inteligência Emocional	109
Administração Pública - Ferramentas da Qualidade e Indicadores de Desempenho	109
Gestão de Pessoas - Motivação	99
Saúde e Qualidade de Vida - Segurança em Laboratórios	97
Saúde e Qualidade de Vida - Gestão do Tempo	97
Administração Pública - Direito Administrativo	95
Sustentabilidade - Gestão Ambiental e Sustentabilidade	93
Administração Pública - Gestão de Contratos	92
Comunicação - Dicção e Oratória	92
Saúde e Qualidade de Vida - Preparação para a Aposentadoria	91
Ensino - Metodologias de Ensino e Aprendizagem Aplicadas ao Ensino Remoto	88
Aplicativos e Sistemas - Power BI	88
Administração Pública - Avaliação Institucional	83
Gestão de Pessoas - Relacionamento Interpessoal	83
Administração Pública - Internacionalização	82
Gestão de Pessoas - Administração de Conflitos	82
Ensino - Ambiente Moodle	80

Área	Total
Saúde e Qualidade de Vida - Primeiros Socorros - Suporte Básico de Vida	77
Saúde e Qualidade de Vida - Prevenção e Combate de Incêndios	70
Gestão de Pessoas - Plano de Carreira	67
Extensão - Elaboração de Projetos de Extensão	63
Aplicativos e Sistemas - Currículo Lattes	62
Comunicação - Comunicação Institucional	59
Administração Pública - Legislação de Pessoal (Lei 8.112/90 e Legislação Complementar)	54
Saúde e Qualidade de Vida - Educação Alimentar e Nutricional	53
Aplicativos e Sistemas - SIE Acadêmico	53
Sustentabilidade - Agenda 2030	53
Ensino - Metodologias de Ensino e Aprendizagem	43
Pesquisa - Elaboração de Projetos de Pesquisa	43
Línguas - Espanhol	43
Pesquisa - Redação de Artigos Científicos	42
Ensino - Google Classroom	42
Pesquisa - Software Ambiente R	41
Comunicação - Gestão de Eventos	40
Administração Pública - Processo Administrativo Disciplinar, Sindicância e Inquérito	38
Ensino - Metodologias de Avaliação	38
Valorização e Respeito à Diversidade - Respeito à diversidade	38
Pesquisa - Software Spss Statistics	36
Ensino - Inclusão e Acessibilidade	36
Aplicativos e Sistemas - Linux	34
Línguas - Língua Brasileira de Sinais - LIBRAS	34
Comunicação - Redação Oficial	33
Saúde e Qualidade de Vida - Educação Financeira	31
Aplicativos e Sistemas - LibreOffice	30
Aplicativos e Sistemas - Plataforma Sucupira	29
Aplicativos e Sistemas - Sistema de Concessão de Diárias e Passagens - SCDP	26
Aplicativos e Sistemas - Microsoft Power Point	26
Valorização e Respeito à Diversidade - Racismo Institucional	25
Outro: Plataforma BIM	24
Ensino - Acesso e Permanência Estudantil	24
Outro: Segurança da Informação	24
Extensão - Extensão Universitária no Currículo	24
Gestão de Pessoas - Concurso e Seleção Docente	23
Pesquisa - Software Nvivo	22
Outro: Biossegurança	16
Ensino - Planejamento Pedagógico	14
Outro: Fiscalização de Obras	14
Ensino - Planos de Ensino	14
Ensino - Planejamento de Ensino	13
Pesquisa - Normas de Formatação (ABNT, APA, MDT)	12
Outro: Aplicativos e sistemas - AGHU	12
Outro: Formação para Tradutores Intérpretes de Libras	11

Área	Total
Outro: Orçamento de Obras	10
Gestão de Pessoas - Avaliação de Desempenho	9
Outro: Gestão de Risco nas Contratações	5
Línguas - Língua Brasileira de Sinais - LIBRAS	5
Saúde e Qualidade de Vida - Primeiros socorros (Suporte Básico de Vida)	4
Outro: Digitalização de Documentos	3
Total Geral	5919

Quadro 1 - Demanda de Capacitação por Tema

Fonte: Dados do SIE

2.3 Demanda de Capacitação por Campus

Esta seção apresenta as demandas com o maior número de solicitações em cada Campus da UFSM, considerando as áreas mais solicitadas. A análise destes dados é essencial para o planejamento das ações que serão realizadas nestas unidades, em especial, para turmas presenciais, uma vez que, nos *campi* fora de sede, geralmente, os custos são mais elevados e o número de participantes é inferior.

CAMPUS DA UFSM EM CACHOEIRA DO SUL			
Área	Solicitações		
	Docente	TAE	Total
1. Aplicativos e Sistemas - SIE Administrativo		5	5
2. Aplicativos e Sistemas - Microsoft Excel		5	5
3. Aplicativos e Sistemas - Processo Eletrônico Nacional - PEN/SIE	1	4	5
4. Línguas - Inglês	1	3	4
5. Saúde e Qualidade de Vida - Segurança em Laboratórios	1	3	4
6. Outro: Segurança da Informação		4	4
7. Administração Pública - Gestão de Processos	1	3	4
8. Pesquisa - Software Spss Statistics	4		4
9. Aplicativos e Sistemas - SIE Acadêmico	1	3	4
10. Sustentabilidade - Agenda 2030	3	1	4

Quadro 2 - Cursos com maior demanda no Campus de Cachoeira do Sul

Fonte: Dados do SIE

CAMPUS DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA - FREDERICO WESTPHALEN			
Área	Solicitações		
	Docente	TAE	Total
1. Gestão de Pessoas - Inteligência Emocional	1	6	7
2. Línguas - Inglês	4	3	7
3. Gestão de Pessoas - Administração de Conflitos	2	5	7
4. Ensino - Acesso e Permanência Estudantil		7	7
5. Administração Pública - Gestão de Processos	2	4	6
6. Aplicativos e Sistemas - Desenvolvimento e Manutenção de Websites	1	5	6
7. Administração Pública - Empreendedorismo e Inovação na Administração Pública		5	5
8. Administração Pública - Planejamento e Execução Orçamentária	1	4	5
9. Saúde e Qualidade de Vida - Segurança em Laboratórios	1	4	5
10. Aplicativos e Sistemas - Power BI		5	5

Quadro 3 - Cursos com maior demanda no Campus de Frederico Westphalen

Fonte: Dados do SIE

CAMPUS DE PALMEIRA DAS MISSÕES			
Área	Solicitações		
	Docente	TAE	Total
1. Aplicativos e Sistemas - SIE Acadêmico	1	7	8
2. Administração Pública - Gestão de Processos	1	6	7
3. Aplicativos e Sistemas - Processo Eletrônico Nacional - PEN/SIE	3	3	6
4. Saúde e Qualidade de Vida - Segurança em Laboratórios		6	6
5. Saúde e Qualidade de Vida - Saúde Mental	2	3	5
6. Línguas - Inglês	2	3	5
7. Ensino - Ambiente Moodle	4	1	5
8. Pesquisa - Software Spss Statistics	2	2	4
9. Saúde e Qualidade de Vida - Gestão do Tempo	1	3	4
10. Administração Pública - Internacionalização	2	2	4
11. Saúde e Qualidade de Vida - Promoção da Saúde do Servidor	2	2	4

Quadro 4 - Cursos com maior demanda no Campus de Palmeira das Missões

Fonte: Fonte: Dados do SIE

Os resultados mostram que as solicitações dos *campi* fora de sede estão divididas em diversas áreas e que o quantitativo de cada uma delas é baixo, com máximo de 10 solicitantes em cada.

A seguir, são apresentadas as demandas do campus Santa Maria.

CAMPUS DE SANTA MARIA			
Área	Solicitações		
	Docente	TAE	Total
1. Aplicativos e Sistemas - Processo Eletrônico Nacional - PEN/SIE	30	179	209
2. Administração Pública - Gestão de Processos	23	177	200
3. Administração Pública - Qualidade no Atendimento	2	179	181
4. Administração Pública - Gestão de Projetos	27	128	155
5. Aplicativos e Sistemas - Microsoft Excel	26	127	153
6. Saúde e Qualidade de Vida - Segurança do Trabalho	2	149	151
7. Aplicativos e Sistemas - SIE Administrativo	12	127	139
8. Administração Pública - Planejamento Estratégico	24	104	128
9. Administração Pública - Empreendedorismo e Inovação na Administração Pública	23	104	127
10. Saúde e Qualidade de Vida - Saúde Mental	15	112	127
11. Saúde e Qualidade de Vida - Promoção da Saúde do Servidor	3	117	120
12. Línguas - Inglês	38	77	115
13. Gestão de Pessoas - Liderança e Desenvolvimento de Equipes	7	102	109
14. Administração Pública - Ética no serviço público	11	97	108
15. Administração Pública - Contratação Pública	5	102	107
16. Administração Pública - Ferramentas da Qualidade e Indicadores de Desempenho	12	93	105
17. Aplicativos e Sistemas - Desenvolvimento e Manutenção de Websites	34	68	102

CAMPUS DE SANTA MARIA			
Área	Solicitações		
	Docente	TAE	Total
18.Administração Pública - Planejamento e Execução Orçamentária	5	97	102
19.Gestão de Pessoas - Inteligência Emocional	15	83	98
20.Gestão de Pessoas - Motivação	4	92	96
21.Saúde e Qualidade de Vida - Gestão do Tempo	7	84	91
22.Saúde e Qualidade de Vida - Preparação para a Aposentadoria	9	81	90
23.Administração Pública - Direito Administrativo	9	81	90
24.Comunicação - Dicção e Oratória	34	52	86
25.Sustentabilidade - Gestão Ambiental e Sustentabilidade	11	75	86
26.Administração Pública - Gestão de Contratos	4	81	85
27.Saúde e Qualidade de Vida - Segurança em Laboratórios	3	79	82
28.Gestão de Pessoas - Relacionamento Interpessoal	4	77	81
29.Administração Pública - Avaliação Institucional	10	71	81
30.Ensino - Metodologias de Ensino e Aprendizagem Aplicadas ao Ensino Remoto	59	21	80

Quadro 5 - Cursos com maior demanda no Campus de Santa Maria

Fonte: Dados do SIE

2.4 Intenções de Afastamento

O Levantamento de Necessidades de Capacitação contemplou uma seção relativa à intenção dos servidores em participar de ações de desenvolvimento externas e em solicitar Licença para Capacitação e / ou afastamento para Pós-Graduação no ano de 2022.

Em relação às intenções de realizar ações de capacitação externas, como seminários, congressos e cursos, verificou-se que, em média, cada servidor pretende participar de 2 ações no ano de 2022, totalizando 3856 intenções. O quadro 6 apresenta a média de afastamentos por categoria.

Categoria	Média de Ações Externas
Docente	2,4
TAE	1,8
Total Geral	1,9

Quadro 6 - Quantitativo de afastamentos para ações de capacitação externas
Fonte: Dados do SIE

Verifica-se que a média de ações de capacitação externas pretendidas para 2022 é de 1,8 para os TAEs e 2,4 para os Docentes.

Em relação à intenção de afastamentos para Licença para Capacitação (cf. Art. 87 da Lei 8.112/90), verifica-se que 13,33% dos respondentes possui interesse em usufruir esta licença no ano de 2022, conforme demonstrado no Quadro 07, totalizando 266 servidores. Destaca-se que o quantitativo máximo de servidores que podem usufruir a licença para capacitação simultaneamente não pode ser superior a 2% dos servidores em exercício no órgão, de acordo com o Decreto 9.991/2019 e a Resolução 003/2019 da UFSM. Portanto, a Instituição deve realizar o acompanhamento permanente deste quantitativo.

Categoria	Não		Sim		Total	
Docentes	319	79,16%	84	20,84%	403	100,00%
TAEs	1410	88,57%	182	11,43%	1592	100,00%
Total Geral	1729	86,67%	266	13,33%	1995	100,00%

Quadro 7 - Intenções de afastamento para Licença para Capacitação
Fonte: Dados do SIE

Em relação à intenção de afastamentos para Pós-Graduação no ano de 2022, os resultados estão apresentados no Quadro 8.

Categoria	Não		Sim		Total	
Docentes	363	90,07%	40	9,93%	403	100,00%
TAEs	1435	90,14%	157	9,86%	1592	100,00%
Total Geral	1798	90,13%	197	9,87%	1995	100,00%

Quadro 8 - Intenções de afastamento para Pós-Graduação

Fonte: Dados do SIE

Os dados demonstram que 9,87% dos respondentes possuem interesse em solicitar afastamento para Pós-Graduação *Stricto Sensu* no ano de 2022. Para estes, foi solicitado que indicassem o tipo de curso pretendido (Quadro 9).

Categoria	Doutorado		Mestrado		Pós-Doutorado		Total	
Docentes	9	22,50%		0,00%	31	77,50%	40	100,00%
TAEs	64	40,76%	89	56,69%	4	2,55%	157	100,00%
Total Geral	73	37,06%	89	45,18%	35	17,77%	197	100,00%

Quadro 9 - Tipos de Curso relacionados aos Afastamentos para Pós-Graduação

Fonte: Dados do SIE

É possível perceber que, dentre os servidores que possuem interesse em solicitar afastamento para Pós-Graduação *Stricto Sensu* no ano de 2022, 45,18% refere-se a curso de Mestrado, 37,6% a curso de Doutorado e 17,77% a curso de Pós-Doutorado. Dentre os docentes, a maior demanda é para Pós-Doutorado, representando 77,5%. Já entre os TAEs a maior demanda é para Mestrado (56,69%). Estes dados demonstram que a instituição deve realizar um planejamento de forma a possibilitar a qualificação dos servidores, sem que isto prejudique a prestação de serviços à população.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O Levantamento de Necessidades de Capacitação 2021 teve como objetivo subsidiar a elaboração do Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP) da UFSM, o qual contempla a descrição das necessidades de desenvolvimento que serão priorizadas no ano de 2022, respeitando o estabelecido no Decreto Nº 9.991/ 2019 e Instrução Normativa Nº 21/2021.

A partir da análise dos dados, a equipe do Núcleo de Educação e Desenvolvimento realizou próxima etapa do processo, que compreendeu o planejamento e a elaboração do Plano de Desenvolvimento de Pessoas - PDP, levando-se em consideração os critérios de viabilidade, como o quantitativo das demandas, a prioridade para realização, a disponibilidade de instrutores no âmbito da UFSM e os recursos materiais e financeiros envolvidos para a sua execução.

Cabe destacar que as demandas que não puderem ser atendidas por meio de capacitações internas, sejam por falta de pessoal, por inviabilidade financeira ou pelo número reduzido de solicitantes, poderão, ainda, ser atendidas de outras formas, como por exemplo, com a participação de servidores em eventos/cursos externos, sendo analisada a possibilidade de pagamento de taxa de inscrição, diárias e passagens para os servidores.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL. DECRETO Nº 9.991, DE 28 DE AGOSTO DE 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. **Diário Oficial (da República Federativa do Brasil)**, Brasília, DF, 29 de out. 2019.

BRASIL. 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. **Diário Oficial (da República Federativa do Brasil)**, Brasília, DF, 03 de fev. 2021.

ANEXO A - LNC 2021 DOCENTES

02/12/2021 14:35

Sistema de Questionários Visualização Completa do Questionários

Visualização Completa do Questionários

Informações do Questionário

Programa

Levantamento de Necessidades de Capacitação - 2021

Questionário

Levantamento de Necessidades de Capacitação - 2021

Descrição do Programa

Levantamento de Necessidades de Capacitação

Instruções do Questionário

O **Levantamento de Necessidades de Capacitação (LNC)** subsidiará a elaboração do Plano de Desenvolvimento de Pessoas da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM), o qual contemplará as ações de desenvolvimento que serão realizadas pelos servidores da UFSM no ano de 2022.

INSTRUÇÕES DE PREENCHIMENTO:

- Na Seção 1 você deverá indicar 3 (três) capacitações internas, consideradas de maior importância para o desempenho de suas atividades profissionais e observando os objetivos institucionais, bem como as competências a serem desenvolvidas.
- Na Seção 2 você deverá informar acerca das capacitações externas que pretende participar no ano de 2022 e se deseja solicitar Licença para Capacitação e / ou afastamento para Pós-Graduação no ano de 2022.

1 - Capacitações Internas

Instruções da Seção

Nessa seção deverão ser indicadas 3 (três) capacitações internas, consideradas de maior importância para o desempenho de suas atividades profissionais e observando os objetivos institucionais, bem como as competências a serem desenvolvidas.

1.1 - Capacitação 1 - Indicação da área da capacitação a ser realizada*

1.2 - Capacitação 1 - Se você selecionou o item "Outro", especifique a área da capacitação aqui*

1.3 - Capacitação 1 - Modalidade*

- ☐ Presencial
☐ Semipresencial
☐ A distância

1.4 - Capacitação 2 - Indicação da área da capacitação a ser realizada*

1.5 - Capacitação 2 - Se você selecionou o item "Outro", especifique a área da capacitação aqui*

1.6 - Capacitação 2 - Modalidade*

- ☐ Presencial
☐ Semipresencial
☐ A distância

1.7 - Capacitação 3 - Indicação da área da capacitação a ser realizada*

1.8 - Capacitação 3 - Se você selecionou o item "Outro", especifique a área da capacitação aqui*

1.9 - Capacitação 3 - Modalidade*

- ☐ Presencial
☐ Semipresencial
☐ A distância

2 - Ações de Desenvolvimento Externas

Instruções da Seção

Nessa seção deverá ser informado se você pretende realizar capacitações externas, solicitar Licença para Capacitação ou afastamento para Pós-Graduação Stricto Sensu no ano de 2022.

2.1 - Quantas capacitações externas (como seminários, congressos e cursos) você pretende realizar no ano de 2022?*

- ☐ 0 ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐ 7 ☐ 8 ☐ 9 ☐ 10

2.2 - Você pretende solicitar Licença para Capacitação (cf. Art. 87 da Lei 8.112/90) no ano de 2022?*

- ☐ Sim
☐ Não

2.3 - Você pretende solicitar afastamento para Pós-Graduação Stricto Sensu no ano de 2022?*

- ☐ Sim
☐ Não

2.4 - Se você selecionou sim na questão anterior, indique o tipo de curso para o qual pretende se afastar?*

- ☐ Mestrado
☐ Doutorado
☐ Pós-Doutorado

ANEXO B - LNC 2021 TAES

02/12/2021 14:40

Sistema de Questionários Visualização Completa do Questionários

Visualização Completa do Questionários

Informações do Questionário

Programa

Avaliação de Desempenho Funcional dos Servidores
Técnico-Administrativos em Educação - 2021

Questionário

Instrumento de Retroalimentação (Feedback)

Descrição do Programa

O Programa de Avaliação de Desempenho consiste no preenchimento de 5 instrumentos: autoavaliação, avaliação da chefia imediata, avaliação pela chefia imediata, avaliação pelo usuário e retroalimentação(feedback).

Em função do contexto de trabalho vivenciado, neste momento, o preenchimento do formulário de Feedback será obrigatório somente no que diz respeito ao Levantamento de Necessidades de Capacitação. Já, a avaliação pelo usuário é totalmente opcional.

Os docentes detentores de chefia devem preencher o instrumento de avaliação pela chefia imediata e avaliação pelo usuário (opcional). Após a realização destes, chefia e servidor devem preencher em conjunto o instrumento de retroalimentação(feedback) no que diz respeito ao LNC e verificar a pertinência de preencher os demais itens.

Instruções do Questionário

Em função do contexto de trabalho vivenciado, neste momento, o preenchimento do formulário de Feedback será obrigatório somente no que diz respeito ao Levantamento de Necessidades de Capacitação. Portanto, neste quesito, é importante que seja preenchido adequadamente, pois este auxilia na construção do Plano de Desenvolvimento de Pessoal da UFSM. Os demais itens do formulário serão de preenchimento opcional.

Após a conclusão, será encaminhado para o e-mail cadastrado no SIE um link com acesso ao formulário realizado, tanto para o Avaliador quanto para o Avaliado.

1 - Servidor

2 - Chefia

3 - Levantamento de Necessidades de Capacitação (LNC)

Instruções da Seção

O **Levantamento de Necessidades de Capacitação (LNC)** subsidiará a elaboração do Plano de Desenvolvimento de Pessoas da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM), o qual contemplará as ações de desenvolvimento que serão realizadas pelos servidores da UFSM no ano de 2022.

INSTRUÇÕES DE PREENCHIMENTO:

- Nas questões nº 3.1 a 3.9 deverão ser indicadas 3 (três) capacitações internas recomendadas ao servidor avaliado, consideradas de maior importância para o desempenho de suas atividades profissionais e observando os objetivos institucionais, bem como as competências a serem desenvolvidas.

- Na questão nº 3.10 deverá ser informado acerca das capacitações externas que o servidor avaliado pretende participar no ano de 2022.

- Na questão nº 3.11 deverá ser informado se o servidor avaliado deseja solicitar Licença para Capacitação no ano de 2022.

- Nas questões nº 3.12 e 3.13 deverá ser informado se o servidor avaliado pretende solicitar afastamento para Pós-Graduação Stricto Sensu no ano de 2022.

3.1 - Capacitação 1 - Indicação da área da capacitação a ser realizada*

3.2 - Capacitação 1 - Se você selecionou o item "Outro", especifique a área da capacitação aqui*

3.3 - Capacitação 1 - Modalidade*

02/12/2021 14:40

Sistema de Questionários Visualização Completa do Questionários

- ☐ Presencial
☐ Semipresencial
☐ A distância

3.4 - Capacitação 2 - Indicação da área da capacitação a ser realizada***3.5 - Capacitação 2 - Se você selecionou o item "Outro", especifique a área da capacitação aqui*****3.6 - Capacitação 2 - Modalidade***

- ☐ Presencial
☐ Semipresencial
☐ A distância

3.7 - Capacitação 3 - Indicação da área da capacitação a ser realizada***3.8 - Capacitação 3 - Se você selecionou o item "Outro", especifique a área da capacitação aqui*****3.9 - Capacitação 3 - Modalidade***

- ☐ Presencial
☐ Semipresencial
☐ A distância

3.10 - Quantas capacitações externas (como seminários, congressos e cursos) o servidor avaliado pretende realizar no ano de 2022?*

- ☐ 0 ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐ 6 ☐ 7 ☐ 8 ☐ 9 ☐ 10

3.11 - O servidor avaliado pretende solicitar Licença para Capacitação (cf. Art. 87 da Lei 8.112/90) no ano de 2022?*

- ☐ Sim
☐ Não

3.12 - O servidor avaliado pretende solicitar afastamento para Pós-Graduação Stricto Sensu no ano de 2022?*

- ☐ Sim
☐ Não

3.13 - Se você selecionou sim na questão anterior, indique o tipo de curso para o qual o servidor avaliado pretende se afastar?*

- ☐ Mestrado
☐ Doutorado
☐ Pós-Doutorado

4 - Recomendações para as próximas aplicações da Avaliação de Desempenho