

**Quadro 4.9 - Resultado em 2017**

Origem/Resultado	Apontamentos	Regularizados	Sugestão de abertura de PAD	Outros encaminhamentos <sup>1</sup>
Denúncias	15	7	3	5
Censo (Inep)	16	16	0	0
TCU	225	51	10	164

Nota 1: Referentes à processos que foram enviados a outros setores e ainda não houve conclusão pela regularização da situação ou encaminhamento para análise de admissibilidade pela CI, assim como processos sigilosos para os quais não há como acompanhar os andamentos após conclusão na unidade.

Fonte: DGP, 2018.

Mecanismos informatizados capazes de fornecer dados eficazes podem auxiliar a análise preventiva, a fim de mitigar casos de acumulação indevida de cargos. Normatização definitiva quanto à matéria (regulamentação de cargos técnicos, profissões privativas da área de saúde, jornada máxima de trabalho acumulável) e quebra do regime de dedicação exclusiva também podem contribuir para o aperfeiçoamento do processo, uma vez que tal assunto gera entendimentos variados pelos diversos órgãos de controle e fiscalização, bem como diverge, em alguns casos, das jurisprudências e das notas e normas do Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão.

#### 4.1.6 Política de Capacitação e Treinamento de Pessoal

O DGP executou, durante o ano de 2017, o Plano Anual de Capacitação (PAC 2017), no qual estavam previstas ações de capacitação segundo as linhas de desenvolvimento estabelecidas no Decreto nº 5.825/2006, a saber: I. iniciação ao serviço público; II. formação geral; III. educação formal; IV. gestão; V. inter-relação entre ambientes; e VI. específica. O Plano Anual de Capacitação é um dos instrumentos da Política Nacional de Desenvolvimento (Decreto nº 5.707/2006) e fundamenta-se na busca do setor público pela excelência e melhoria da qualidade dos serviços ofertados à sociedade. Cabe destacar que a política de capacitação da UnB é voltada tanto para docentes quanto para servidores técnico-administrativos.

O PAC possui metodologia orientada para o desenvolvimento do conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias ao desempenho das atividades dos servidores da UnB, fundamentando-se nas premissas da gestão por competências. As ações de capacitação dos servidores visam adequar as competências individuais às competências institucionais, promovendo o desenvolvimento contínuo do servidor com foco na efetividade do alcance dos objetivos e metas da UnB, sendo o desenvolvimento dessas competências individuais uma condição essencial para a oferta de melhores serviços ao cidadão usuário de serviços públicos.

As ações da Coordenadoria de Capacitação (Procap) se subdividem em duas frentes: capacitações internas (realizadas pela Procap, com instrutores selecionados e oferecidas nas modalidades presencial ou a distância) e capacitações externas (realizadas em outras instituições públicas ou privadas, situadas em Brasília ou outras localidades, por meio da inscrição dos servidores em ações de capacitação oferecidas por estes órgãos/empresas com subsídio financeiro da Procap para inscrição, diárias e passagens, se aplicável). A construção do PAC 2017 levou em consideração as avaliações das ações de capacitação ofertadas em 2016, as demandas por ações de capacitação constantes dos formulários de avaliação do estágio probatório, as demandas por ações de capacitação do edital de apoio à participação de servidores em eventos externos e as solicitações específicas feitas pelas unidades acadêmicas e administrativas.

As ações de capacitação internas presenciais e a distância foram ofertadas a todos os servidores da UnB e amplamente divulgadas nos meios institucionais. A metodologia de comunicação de inscrição e de realização do curso ocorre via correio eletrônico institucional, bem como por meio da publicação no [site](#) e na página do [Facebook](#) da Procap. Já as ações de capacitação externas foram selecionadas por meio de Edital de Apoio à Participação de Servidores em Eventos Externos. Os servidores, tanto técnicos quanto docentes, puderam pleitear junto à Procap o financiamento da participação em cursos, congressos, seminários e outros em âmbito

nacional. Além disso, algumas demandas externas foram atendidas por solicitação formal enviada à Procap com a justificativa da importância de participação do servidor da UnB na respectiva ação de capacitação.

O quadro 4.10 mostra a quantidade de ações de capacitação viabilizadas durante o ano de 2017. Foram capacitados 1.710 servidores, com 4.856,50 horas de treinamento, em 155 ações de capacitação. No total, foram realizadas 82 ações de apoio financeiro à participação em eventos externos e 73 ações de capacitação internas (cursos desenhados e ofertados pela Procap) nas modalidades presencial e a educação a distância (EaD).

**Quadro 4.10 - Descrição quantitativa das oportunidades de capacitação em 2017**

Modalidade	Quantidade de Ações de Capacitação	Horas/Aula Ministradas	Quantidade de Concluintes
Presencial (pela Procap)	60	1267,50	1.328
EaD (pela Procap)	13	582,00	281
Externa	82	3.007,00	101
<b>Total</b>	<b>155</b>	<b>4.856,50</b>	<b>1.710</b>

Fonte: DGP, 2018.

No ano de 2017 a meta física pré-estabelecida (1.600 servidores capacitados) foi superada. O Edital de Apoio à Participação de Servidores em Eventos Externos possibilitou o alcance de participação de diferentes setores e atividades da Universidade de Brasília, proporcionando o desenvolvimento de competências específicas que não foram previstas no PAC.

Destaca-se ainda que, durante o ano de 2017, parte do orçamento destinou-se ao custeio de ações de qualificação (mestrados profissionais). Foram feitas parcerias com os programas de pós-graduação em Educação, Economia e Gestão Pública (da Faculdade de Planaltina). Ao todo foram ofertadas 77 vagas a serem preenchidas por servidores da UnB, com início em 2018. As parcerias com os programas de pós-graduação em Educação e Gestão Pública continuarão no ano de 2018, quando serão ofertadas 47 novas vagas para servidores, com início do mestrado em 2019. Além disso, 24 servidores concluíram em 2017 o mestrado profissional em Economia, que teve início no segundo semestre de 2015.

No que tange ao orçamento, o valor total empenhado em 2017 foi de R\$ 989.325,00, o que corresponde a cerca de 99% do valor disponibilizado para a ação de capacitação de servidores R\$ 1.000.000,00). A discriminação da forma como os valores liquidados foram aplicados pode ser observada no quadro 4.11.

**Quadro 4.11 - Dotação e valores liquidados em 2017 (em reais)**

Destinação	Dotação	Liquidado
Mestrado	425.000,00	97.725,00
Inscrição em Eventos Externos	163.946,17	103.362,00
Diárias e Passagens	104.838,43	104.825,43
Capacitações Internas	295.540,37	35.133,36
Crédito a Detalhar	0,00	0,00
Créditos não-utilizados	10.675,03	0,00
<b>Total</b>	<b>1.000.000,00</b>	<b>341.045,79</b>

Fonte: DGP, 2018.

Verifica-se que o orçamento disponível foi um fator que contribuiu para a execução e entrega de resultados em 2017. As ações de mestrado profissional têm por sua natureza um custo mais elevado e retornam resultados, em termos da meta física, após dois anos de investimento. No entanto, ao longo do curso, os servidores têm a oportunidade de aperfeiçoamento continuado. Cabe ainda destacar algumas dificuldades encontradas ao longo do ano: I. ações a distância: identificou-se evasão nas ações da modalidade a distância; II. aprendizagem em serviço: foi quase inexistente a demanda por este tipo de aprendizagem. Tal modalidade encontra-se em avaliação.

Quanto ao público-alvo, os quadros 4.12 e 4.13 apresentam, respectivamente, o quantitativo de egressos das ações de capacitação que possuem função gerencial e a participação das ações de capacitação tanto por servidores técnico-administrativos quanto por docentes nas ações da Procap em 2017.

**Quadro 4.12 - Quantitativo de concluintes de ações de capacitação ofertadas pela Procap com função gerencial**

Ocupante de função gerencial	Frequência Presencial	Frequência EaD	Total
Com função	174	36	210
Sem função	1.154	245	1.399

Fonte: DGP, 2018.

**Quadro 4.13 - Quantitativo de concluintes de ações de capacitação ofertadas pela Procap por categoria funcional**

Categoria Funcional	Frequência Presencial	Frequência EaD	Total
Técnicos Administrativos	1.063	223	1.286
Docentes	186	58	244
Outros <sup>1</sup>	79	0	79

Nota 1: Servidores de outros órgãos e terceirizados da UnB.

Fonte: DGP, 2018.

A partir desses dados, verifica-se que aproximadamente 80% dos egressos das ações de capacitação da Procap são técnicos administrativos em educação e quase 87% não ocupa função gerencial. Os dados indicam que as ações da Procap ainda não conseguem alcançar os docentes e os gestores como seria esperado. No entanto, o DGP está desenvolvendo propostas de ações estruturais para essa finalidade.

A avaliação das ações de capacitação tem por objetivo averiguar a satisfação dos participantes, o suporte percebido e o impacto das ações de treinamento em seu trabalho. Ela visa aprimorar o sistema de treinamento, desenvolvimento e educação (TD&E) da Procap, de modo que as ações estejam alinhadas aos objetivos institucionais e que sejam efetuadas as melhorias necessárias nos cursos e ações ofertadas. Ressalta-se que a avaliação das ações de capacitação é efetuada apenas em ações de capacitação internas, ou seja, aquelas elaboradas e planejadas pela própria Procap. Portanto, não há avaliação das ações de capacitação externas.

Quanto à satisfação, os resultados das avaliações de capacitação mostram uma satisfação alta dos egressos, tendo em vista que as médias variaram entre 3,5 e 4,5 (escala de 1 a 5, sendo 1 ruim e 5 ótimo). Observa-se ainda que as dimensões, em sua maioria, apresentam um desvio-padrão baixo (menor que 1,00), o que indica homogeneidade nas respostas. Portanto, apesar de geralmente as ações da Procap serem bem avaliadas, é importante considerar as avaliações específicas de cada ação de modo que seja possível aprimorar os próximos cursos a serem ofertados aos servidores.

Já com relação ao suporte percebido, é avaliado se o servidor teve o apoio necessário para transferir os conhecimentos adquiridos no treinamento, ou seja, para aplicar no trabalho o conhecimento obtido. Verifica-se uma percepção mediana de suporte pelos participantes das ações de capacitação da Procap, tendo em vista que a média variou entre 2,88 e 3,26. O desvio-padrão foi inferior a 1,00, indicando relativa homogeneidade nas respostas. Verificou-se ainda que houve uma percepção de menor suporte nos treinamentos a distância em comparação aos presenciais.

Por fim, referente ao impacto em amplitude, é avaliada a aplicação adequada, no ambiente de trabalho, dos conhecimentos, habilidades ou atitudes adquiridas nos treinamentos, ou seja, o efeito direto da transferência de treinamento sobre o desempenho do egresso. Os cursistas responderam à autoavaliação de impacto dois meses após o término do curso. É observado que as chefias avaliaram que a maioria dos participantes possuía previamente um domínio mediano das competências do treinamento. Entretanto, cerca de 13% (na modalidade EaD) e 16% (na modalidade presencial) dos servidores estavam participando de ações em que eles já possuíam elevado domínio no tema. Por isso, é fundamental que as chefias planejem em conjunto com seus

servidores as ações que são efetivamente necessárias para o aperfeiçoamento do desempenho dos servidores. Além disso, também é possível observar uma percepção de médio impacto das ações de capacitação ofertadas pela Procap, tendo em vista que as médias gerais da auto e heteroavaliação variaram de 3,76 a 4,00, com desvio-padrão bem baixo (menor que 0,25), o que pode indicar consenso dos egressos. Dessa forma, é importante identificar as ações da Procap que apresentam maior e menor impacto, de modo que essas sejam aprimoradas e estejam mais alinhadas aos objetivos institucionais para que possam ser aplicáveis ao contexto de trabalho.

#### 4.1.7 Indicadores Gerenciais e outras ações realizadas em gestão de pessoas

De maneira resumida, o quadro 4.14 apresenta indicadores gerenciais de recursos humanos relacionados à capacitação, carreira e desempenho.

**Quadro 4.14 - Indicadores de capacitação, carreira e desempenho**

Objeto	Indicadores	Performance
<b>Capacitação</b> (Todos os servidores são público-alvo: docentes e técnicos)	Número de ações de capacitação	155
	Número de concluintes	1.710
	Número de horas ofertadas de capacitação e treinamento	4.856,50
<b>Carreira</b> (Desenvolvimento, Carreira, Qualificação)	Número de Licenças-capacitação concedidas a docentes e técnicos	301 (145 docentes e 156 técnicos)
	Número de Afastamentos concedidos a servidores docentes e técnicos	1.835 (1.541 docentes e 294 técnicos)
	Número de Progressões por Mérito concedidas a servidores técnicos	1.795
	Número de Progressões por Capacitação concedidas a servidores técnicos	972
	Número de Incentivos à Qualificação (IQ) concedidos a servidores técnicos	428
	Percentual de técnicos administrativos com pós-graduação (especialização, mestrado e doutorado)	60%
	Percentual de docentes com pós-graduação (especialização, mestrado e doutorado)	99%
<b>Desempenho</b> (Gestão de Desempenho)	Quantidade de servidores (técnicos e docentes) em acompanhamento no estágio probatório	1.585
	Número de servidores (técnicos e docentes) aprovados nas avaliações de estágio probatório	400

Fonte: DGP, 2018.

Já no que tange a outras ações realizadas em gestão de pessoas, a Diretoria de Saúde, Segurança e Qualidade de Vida no Trabalho (DSQVT), por meio de sua Coordenadoria de Atenção à Saúde e Qualidade de Vida (CASQV), com vistas a atender às demandas dos servidores da UnB, promove atividades que englobam temas como: Promoção e Prevenção da Saúde Física e Mental, Saúde do Trabalhador, Qualidade de Vida no Trabalho e Assistência à Saúde dos servidores em estado de sofrimento psíquico no trabalho.

Nesse sentido, por meio do Programa Equilíbrio – Programa de Promoção da Saúde e da Qualidade de Vida, foram realizadas 4 palestras de sensibilização sobre a qualidade de vida em geral, totalizando a participação de 128 servidores. Ainda, foram realizados 3 ciclos de palestras sobre Qualidade de Vida e Saúde Mental do Servidor e formas de violência no trabalho (assédio moral), em parceria com a Procap. No total, 214 servidores participaram das 24 palestras realizadas.

Pelo Serviço de Assistência e de Atendimento Individual de servidores, ao longo de 2017, foram atendidos 110 servidores pelos serviços de Acolhimento Psicossocial, Intervenção em Crise e Acompanhamento Funcional. Com o objetivo de caracterizar o público que busca os serviços da