



Evento	Salão UFRGS 2014: I SALÃO EDUFRGS
Ano	2014
Local	Campus do Vale - UFRGS
Título	Projeto de Implantação de Capacitação Interna em uma Unidade da UFRGS
Autor	SIMONE DORNELES SEVERO

I Salão EDUFRGS

APÊNDICE I

FORMULÁRIO DE INSCRIÇÃO

1) Modalidade: (X) Apresentação Oral () Pôster Virtual
2) Em caso de inscrição do mesmo trabalho nas duas modalidades, indicar a modalidade na qual deseja concorrer ao Prêmio Destaque Salão EDUFRGS: Apresentação oral
3) Resumo: (estrutura: justificativa; objetivo(s); metodologia; resultados - parciais ou finais). A ideia básica deste trabalho é implantar um projeto piloto de capacitação interna em uma unidade da UFRGS embasado nas propostas da Escola de Desenvolvimento de Servidores – criada em junho de 2013, a qual concebe a realização de cursos de interesse dos técnicos administrativos em seus próprios locais de atuação. Um facilitador para a aplicação desse projeto, em especial, na unidade em estudo, é o seu funcionamento em três turnos, o que permitirá, inclusive, que o servidor interessado realize sua capacitação fora de seu horário de trabalho; assim como a identificação de 25 setores internos, sendo alguns com atividades peculiares e exclusivas dessa unidade da UFRGS, o que justifica o investimento na capacitação interna. O projeto seguirá a seguinte metodologia: inicialmente, ele será autorizado e analisado pela Comissão de Recursos Humanos e pelo Conselho da Unidade. Após, será apresentado um questionário-sondagem a todos os servidores técnicos administrativos com o intuito de se identificar a demanda pela atividade e os interesses individuais de cada um. O questionário-sondagem será composto pelas seguintes questões: a) dados de identificação: nome do servidor, cargo e local de atuação; b) assinalar áreas de interesse para treinamento contando como capacitação e com certificado; e, a última, c) assinalar áreas de interesse por afinidade (aprecia “clima do ambiente”, a equipe, algum colega, tipo de trabalho que realizam, etc.). Por ser um projeto piloto, inicialmente, nessa Etapa Introdutória , propor-se-á que 1h30min equivalham a 1h de capacitação, com direito à certificação pela PROGESP. Também será proposto que o limite máximo de horas nesse tipo de capacitação seja o de 30 horas, tendo em vista o tipo de atividade realizada nessa unidade. Prosseguindo, em sua Etapa Descritiva , será elaborado o Livro Registro Oficial, o qual ficará sob a responsabilidade da Direção e/ou Comissão de Recursos Humanos e será atualizado quando houver mobilidade de pessoas. O livro conterá o questionário-sondagem individual acompanhado de um quadro descrevendo o tipo de atividade realizada, o local, o orientador, a quantidade de horas e o visto da chefia imediata ou do responsável. Será permitido o envio de outro tipo de comunicação oficial para fim de registro pela Comissão responsável, tais como emails ou

ofícios. A informação à PROGESP, para fim de pontuação, será quando houver, no mínimo, 2 horas de capacitação em um mesmo local. A compilação dos dados das respostas dos questionários e a elaboração de diagramas e organogramas a partir desses, permitirão à Unidade visualizar várias informações sobre a gestão interna de pessoas, as quais poderão servir como subsídio para a solução de situações-problemas, como por exemplo: quando houver represamento de atividades em um setor, aquele servidor que realizou a capacitação poderá ser deslocado para lá colaborar; ou mesmo, quando houver vacância, ser convidado para substituição. Também quando ocorrer problemas de relacionamento ou outros, a Direção e/ou Comissão de Recursos Humanos terá, através do levantamento realizado, um local interno para deslocamento imediato do servidor, evitando que se agravem as situações-problemas. Como é uma atividade de capacitação, não há “desvio de função”, assim como nada impede que o treinamento seja realizado no mesmo local de sua atuação (unidades com Secretaria Única), desde que a atividade seja específica - e não inerente ao ambiente de trabalho -, bem como haja concordância da chefia. Por fim, em sua **Etapa Avaliativa**, a qual será realizada após 6 meses de seu início, será apresentado um questionário para a avaliação do projeto por todos os envolvidos; versando, inclusive, sobre a atuação da sua comissão de acompanhamento, a qual se pretende que seja realizada por um técnico em assuntos educacionais. Nessa etapa, o participante não precisará se identificar. O questionário conterá as seguintes questões: a) assinala os fatores positivos da capacitação; b) assinala os fatores negativos da capacitação; c) espaço para observações. A avaliação do projeto piloto permitirá determinar sua validade, sua pertinência, sua temporalidade (em caráter permanente, ou não); sua periodicidade (realização somente em determinados meses do ano), dentre outras informações relevantes para sua continuidade. Dentre os resultados esperados, almeja-se, através do funcionamento de um projeto permanente de capacitação interna, diminuir a mobilidade externa e os problemas de síndrome comportamental dos servidores da unidade, bem como tornar-se mais uma alternativa de desenvolvimento profissional ao alcance de todos, a qual é um princípio da Escola de Desenvolvimento dos Servidores.