

2019

# Relatório de Atividades

Coordenadoria de Capacitação (Procap)



Universidade de Brasília

Universidade de Brasília – UnB  
Decanato de Gestão de Pessoas – DGP  
Diretoria de Capacitação, Desenvolvimento e Educação – Dcade  
Coordenadoria de Capacitação – Procap

\_\_\_\_\_ 2019

# **Relatório de Atividades**

Coordenadoria de Capacitação (Procap)

Brasília  
2020

Universidade de Brasília – UnB  
Decanato de Gestão de Pessoas – DGP  
Diretoria de Capacitação, Desenvolvimento e Educação – Dcade  
Coordenadoria de Capacitação – Procap  
Prédio da Reitoria - 1º Andar  
Campus Universitário Darcy Ribeiro  
70910-900 Brasília-DF  
Telefones: (61) 3107-0439 / 3107-0443  
E-mail: [procap@unb.br](mailto:procap@unb.br)  
Site: [capacitacao@unb.br](mailto:capacitacao@unb.br)  
Página do Facebook: [www.facebook.com/ProcapUnB](http://www.facebook.com/ProcapUnB)

**Reitora**

Márcia Abrahão Moura

**Vice-Reitor**

Enrique Huelva Unternbäumen

**Decano de Gestão de Pessoas**

Carlos Vieira Mota

**Diretor de Capacitação, Desenvolvimento e Educação**

Peterson Góes Silva

**Coordenadora de Capacitação**

Bruna Emily Pontes Feitosa

**Equipe**

Ana Daniela Rezende Pereira Neves

Ana Lídia Alves de Carvalho

Ana Lidia Gama

Edimilson Marinho

Luise Gomes

Magda Carneiro Ferreira

Márcio Luiz de Jesus Soares

Maria de Fátima Neris Rodrigues

Maria de Fátima da Costa Marques

Mariana Barbosa de Andrade

Mônica Regiane Wanderley da Silva

Rose Paula Fernandino da Silva

Verônica Moreno da Silva



# APRESENTAÇÃO

A Coordenadoria de Capacitação (Procap), vinculada à Diretoria de Capacitação, Desenvolvimento e Educação (Dcade) do Decanato de Gestão de Pessoas (DGP) da Universidade de Brasília (UnB), tem por propósito oferecer, aos servidores técnico-administrativos e docentes, ações de capacitação – como cursos presenciais, semipresenciais e a distância, oficinas, palestras, mestrado profissional, entre outras – proporcionando o desenvolvimento de competências e a atualização de conhecimentos, habilidades e atitudes. Visa ainda ampliar e democratizar oportunidades de capacitação, oferecendo treinamentos personalizados ao servidor, sem que haja necessidade de retirá-lo de seu ambiente de trabalho, a partir do uso da Internet e da plataforma virtual.

São finalidades da política institucional da Procap:

- I. Identificar necessidades e definir prioridades de capacitação, aprendizagem, desenvolvimento profissional e educação continuada;
- II. Realizar o desenho instrucional e viabilizar a execução das capacitações ofertadas pela Procap;
- III. Promover e receber a avaliação dos cursistas das ações ofertadas;
- IV. Elaborar o PDP (Plano de Desenvolvimento de Pessoas), no âmbito da UnB visando à ampliação e complementação da oferta de cursos da ENAP;
- V. Elaborar o relatório anual de execução do PDP;
- VI. Gerir os recursos da Ação de Capacitação de Servidores, vinculada ao PNDP;
- VII. Incentivar a atuação de servidores qualificados como autores de materiais institucionais, facilitadores, instrutores e multiplicadores.

Assim, o presente relatório destina-se a promover a publicidade e a transparência das principais ações e políticas desenvolvidas pela Procap em 2019 na oferta de capacitação para os servidores da UnB frente aos objetivos institucionais estabelecidos no planejamento estratégico.



## LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Descrição quantitativa das oportunidades de capacitação

Tabela 2 – Quantitativo de ocupantes de função gerencial que participou de ações de capacitação

Tabela 3 – Quantitativo de cursistas aprovados nas ações de capacitação por categoria funcional

Tabela 4 – Investimento por curso e média por cursista

Tabela 5 – Investimento em ações de capacitação externa

Tabela 6 – Cursos de Mestrado Profissionalizante custeados com recursos da Ação de Capacitação



## LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Número mensal de aprovados

Figura 2 – Aprovados por modalidade e categoria funcional

Figura 3 – Médias da avaliação de reação das palestras presenciais

Figura 4 – Médias da avaliação de reação dos cursos presenciais

Figura 5 – Médias da avaliação de reação da ambientação a novos servidores

Figura 6 – Médias da avaliação de reação das ações a distância

Figura 7 – Número de cursos e aprovados na modalidade a distância

Figura 8 – Dados comparativos de doze cursos ofertados em 2018 e 2019

Figura 9 – Dados comparativos 2018 e 2019 das ações na modalidade presencial



# SUMÁRIO

1 Visão geral organizacional e ambiente interno e externo.....	8
2 Ações de capacitação realizadas .....	8
2.1 Características do público-alvo da Capacitação na UnB.....	10
2.2 Qualidade das Ações de Capacitação na UnB .....	12
2.3 Investimento por curso e média por cursista .....	16
2.4 Ações de capacitação na modalidade a distância .....	17
2.4.1 Dados comparativos dos cursos ofertados em 2018 e 2019 .....	18
2.5 Ações de capacitação na modalidade presencial .....	20
2.5.1 Dados comparativos dos cursos ofertados em 2018 e 2019 .....	20
3 Edital de eventos externos .....	21
4 Mestrado profissional .....	23
5 Levantamento de necessidades de capacitação .....	24
Considerações finais .....	26
Anexo 1 – Lista de ações de capacitação a distância ofertadas e não ofertadas.....	29
Anexo 2 – Lista de ações de capacitação presenciais ofertadas e não ofertadas....	30



# 1 VISÃO GERAL ORGANIZACIONAL E AMBIENTE INTERNO E EXTERNO

Atualmente, a Procap é constituída por uma equipe de quatorze pessoas, sendo treze servidores públicos e um estagiário. A equipe subdivide-se da seguinte maneira:

- Equipe dos Cursos Presenciais: seis servidores;
- Equipe dos Cursos a Distância: cinco servidores;
- Avaliação: um servidor (compõe também a equipe dos cursos presenciais) e um estagiário de nível superior;
- Financeiro: um servidor.

Quanto ao ambiente interno, no ano de 2019, houve demandas extemporâneas, como workshops, palestras e o evento de Ambientação para Novos Servidores (40h), que exigiu a participação de toda a equipe para viabilizar a realização.

Ademais, o contingenciamento em 30% de recursos na esfera federal inviabilizou a totalidade da oferta dos cursos previstos no PAC/2019, haja vista a necessidade de planejamento, revisão e produção anteriores à oferta do curso.

## 2 AÇÕES DE CAPACITAÇÃO REALIZADAS

Em 2019, o Plano Anual de Capacitação (PAC) constituiu-se o documento norteador das ações de capacitação desenvolvidas pela Procap, em consonância com os objetivos estratégicos e as metas institucionais da UnB. Este instrumento foi elaborado com base na lacuna de competências identificadas junto aos Decanatos, bem como nos resultados dos relatórios de avaliação de reação e das ações de capacitação realizadas em 2018.

A Tabela 1 apresenta a quantidade de ações de capacitação viabilizadas durante o ano de 2019. Foram oferecidas 1.946 vagas e mais de 1.238 horas de treinamento. No total, foram realizadas 36 ações de apoio financeiro à participação em eventos externos (por exemplo: congressos, seminários, cursos, visita técnica, entre outros) e 46 ações de capacitação internas (cursos desenhados e ofertados pela Procap, desconsiderando-se a oferta de mais turmas de um mesmo curso) nas modalidades



presencial, a distância e semipresencial. O total de servidores capacitados em 2019 foi de 1.563 em ações de capacitação internas e de curto prazo.

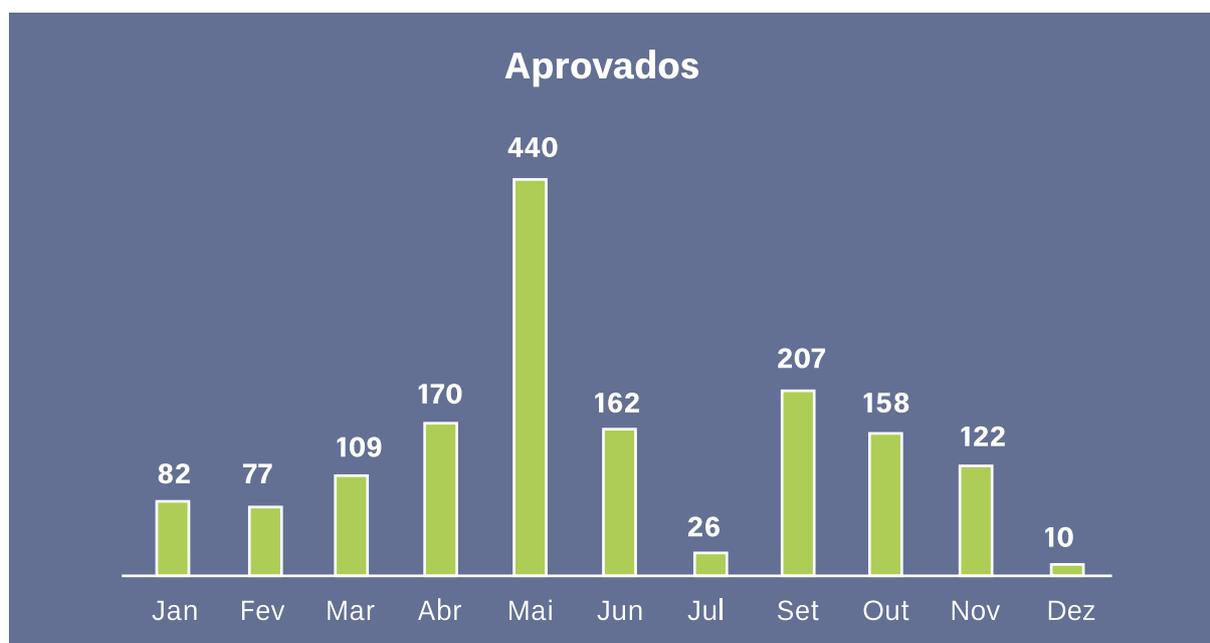
**Tabela 1** – Descrição quantitativa das oportunidades de capacitação

Modalidade	Nº de Ações de Capacitação	Horas/Aula Ministradas	Nº de Vagas Ofertadas	Nº de Concluintes
<b>Presencial</b>	34	680	1.427	1.245
<b>EaD</b>	12	558	519	318
<b>TOTAL</b>	46	1.238	1.946	1.563

<sup>1</sup> Estimativa considerando que cada ação presencial teve 20 horas de duração.

É importante notar a distribuição do número de capacitações durante o ano, para se compreender a dinâmica de oferta de cursos, que leva em conta a demanda e o aproveitamento das ofertas pelos servidores. Veja-se a figura a seguir:

**Figura 1** – Número mensal de aprovados





A grande concentração de aprovados em maio decorreu da formação de três grandes turmas de Ambientação de novos servidores na UnB. Janeiro, fevereiro, julho e dezembro são meses de baixa demanda e de planejamento e revisão das ações de capacitação.

Se comparado ao ano 2018, observa-se que a Procap ampliou significativamente o número de vagas ofertadas e o quantitativo de servidores capacitados, conforme explanado na parte específica de cada modalidade, nos itens 2.4.1 e 2.5.1. Ademais, por meio do Edital de Apoio à Participação de Servidores em Eventos Externos foi possível expandir o alcance a diferentes setores da UnB, possibilitando o desenvolvimento de competências específicas que não foram previstas no PAC.

## 2.1 Características do público-alvo da Capacitação na UnB

Esta seção descreve as principais características dos usuários dos serviços de treinamento referentes às ações de capacitação internas (presencial, EaD e semipresencial). A Tabela 2 apresenta o quantitativo de inscritos e de egressos das ações de capacitação que possuem função gerencial.

Por oportuno, esclarece-se que, no momento da inscrição, há um processo de homologação em que se confere se o servidor está de licença, se está inapto a realizar os cursos da Procap (reprovação ou abandono em cursos anteriores) ou, ainda, se todas as vagas foram preenchidas. Nesses casos, a inscrição é indeferida. Após a matrícula homologada, o servidor realizará o curso e poderá ser aprovado, reprovado ou evadir-se.

**Tabela 2** – Quantitativo de ocupantes de função gerencial que participou de ações de capacitação

Ocupante de função gerencial	Homologados	Capacitados
Com função	704	539
Sem função	1218	1024

A Tabela 3 apresenta quantos técnicos-administrativos em educação e quantos docentes concluíram ações de capacitação ofertadas pela Procap em 2019.

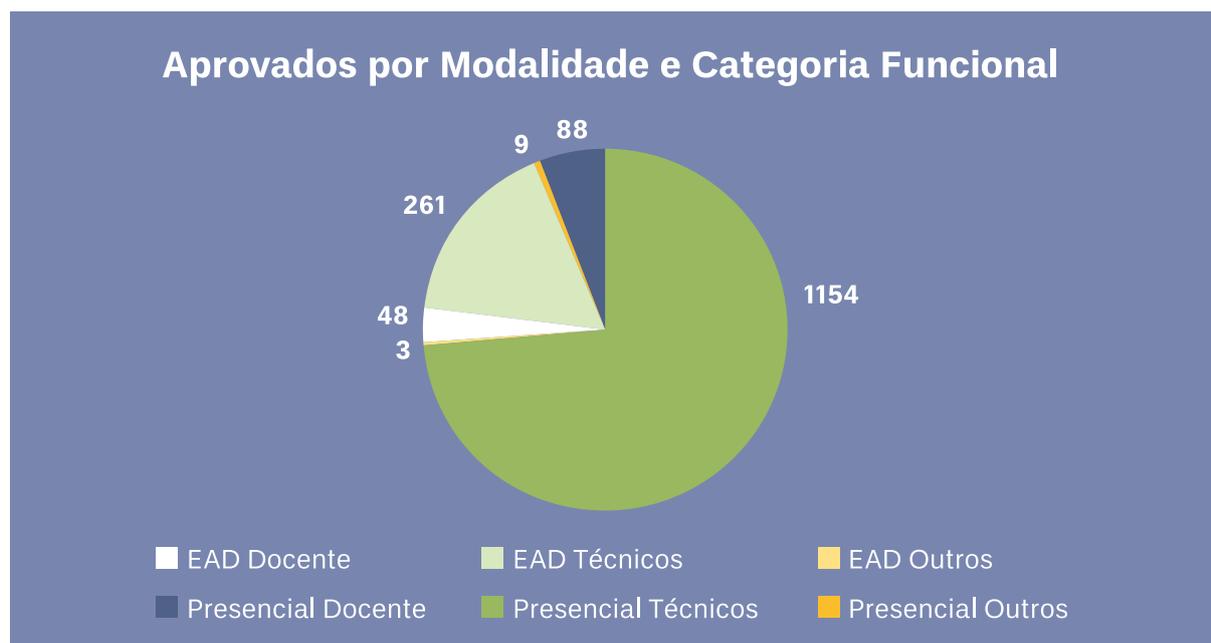


**Tabela 3** – Quantitativo de cursistas aprovados nas ações de capacitação por categoria funcional

Categoria Funcional	Presencial	EaD	Total
<b>Técnico-Administrativo</b>	1.154	261	1.415
<b>Docente</b>	88	48	136
<b>Outros</b>	3	9	12

A seguir, tem-se o número de aprovados por modalidade e categoria funcional, que traz um panorama importante quanto ao perfil do público atendido pelas ações de capacitação internas.

**Figura 2** – Número mensal de aprovados



A partir desses dados, verifica-se que em torno de 90% dos egressos das ações de capacitação da Procap são técnico-administrativos em educação e que a maioria não ocupa função gerencial. Esse dado demonstra a necessidade de uma política institucional de capacitação e maior envolvimento dos gestores, a fim de que as equipes de trabalho sejam geridas por profissionais alinhados com a qualidade e o aprimoramento constantes com vistas ao alcance dos objetivos institucionais.



Do total de homologados, 36,63% (704) eram ocupantes de função de chefia. Destes, 76% foi aprovado e o restante evadiu ou foi reprovado. Entre os homologados que não ocupam função de chefia, 84,5% conseguiu concluir com sucesso a capacitação.

## 2.2 Qualidade das Ações de Capacitação na UnB

A avaliação das ações de capacitação objetiva averiguar a satisfação do egresso das ações, o suporte percebido e o impacto das ações de treinamento em seu trabalho. Visa aprimorar o sistema de TD&E da Procap de modo que as ações estejam alinhadas aos objetivos institucionais e que sejam efetuadas as melhorias necessárias para os cursos.

Cabe ressaltar 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.

### 2.2.1. Avaliação de reação

Essa avaliação tem por objetivo captar o nível de satisfação dos participantes com diversos aspectos das ações de capacitação ofertadas. O questionário utiliza uma escala do tipo likert que varia de 0 a 5. A escala varia de 0 a 5, sendo 0 a 2 “Ruim”; 2,01 a 3 “Regular”; 3,01 a 4 “Bom” e 4,01 a 5 “Muito bom”.

É aplicado ao final da ação de capacitação. A avaliação de reação é aplicada via *link* de questionário on-line para o presencial e via Moodle nas ações EaD.

Cabe informar que as modalidades a distância e presencial são bastante diferentes quanto ao conteúdo de suas dimensões. Dessa forma, estes dados são analisados separadamente. Ademais, a avaliação de reação da Ambientação de Novos Servidores também é diversa, por envolver fatores específicos dessa ação.

A avaliação de reação das ações presenciais é composta por itens referentes à autoavaliação do egresso, à adequação dos conteúdos e aos objetivos da ação, infraestrutura e logística e desempenho do(s) instrutor(es).

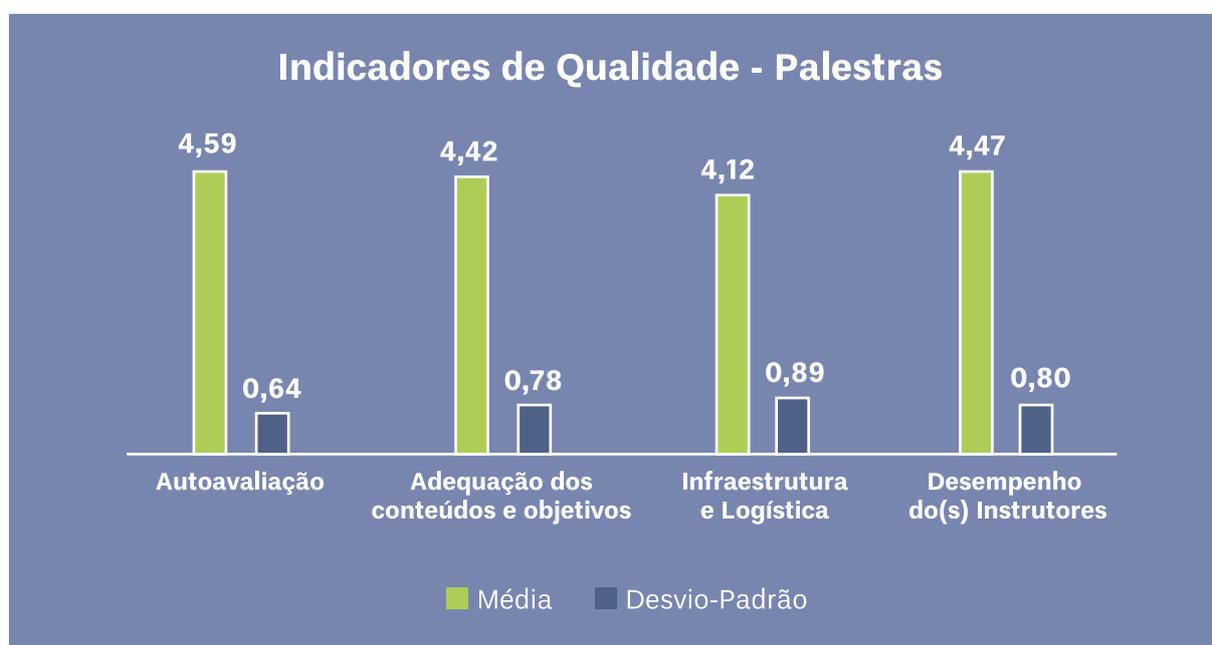
Já a avaliação de reação das ações a distância é composta por itens referentes à autoavaliação do egresso, à organização da página (Moodle), aos recursos e material didático, à infraestrutura e à logística e ao desempenho do(s) tutor(es).



Referentes à qualidade das capacitações realizadas na modalidade presencial, as figuras 3, 4 e 5 mostram as médias e desvio-padrão em cada uma das dimensões das avaliações de reação.

Inicialmente, percebe-se que as palestras têm indicadores de qualidade em torno do conceito “Muito bom”, conforme apresenta a Figura 3. Estes indicadores mostram que os servidores participaram ativamente, que os conteúdos estavam adequados e que havia boa infraestrutura e logística.

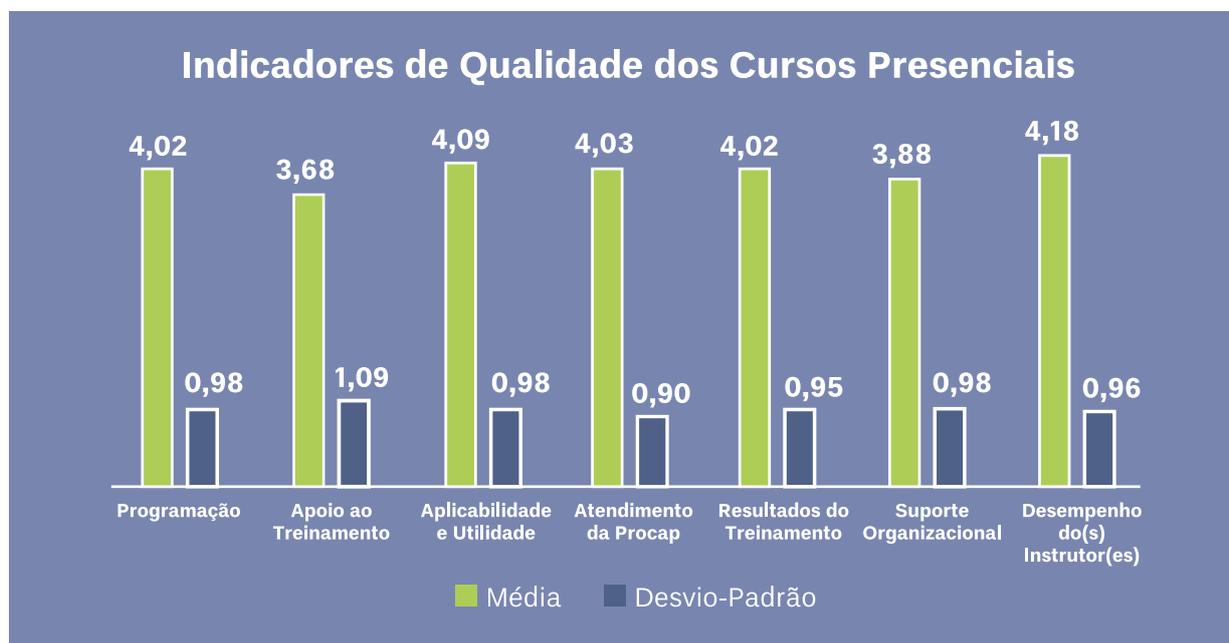
**Figura 3** – Médias da avaliação de reação das palestras presenciais



Como se pode observar, a seguir, todos os indicadores de qualidade dos cursos têm médias entre o conceito “Bom” e “Muito bom”. As únicas médias que denotam conceito “Bom” referem-se ao apoio ao desenvolvimento do treinamento e à expectativa de suporte para transferência das competências desenvolvidas ou aprimoradas por meio do treinamento. Em geral, as capacitações presenciais têm bons índices de qualidade. A Dimensão Apoio ao Desenvolvimento do Treinamento tem alta variabilidade das respostas, como mostra seu desvio-padrão maior que 1:



**Figura 4** – Médias da avaliação de reação dos cursos presenciais

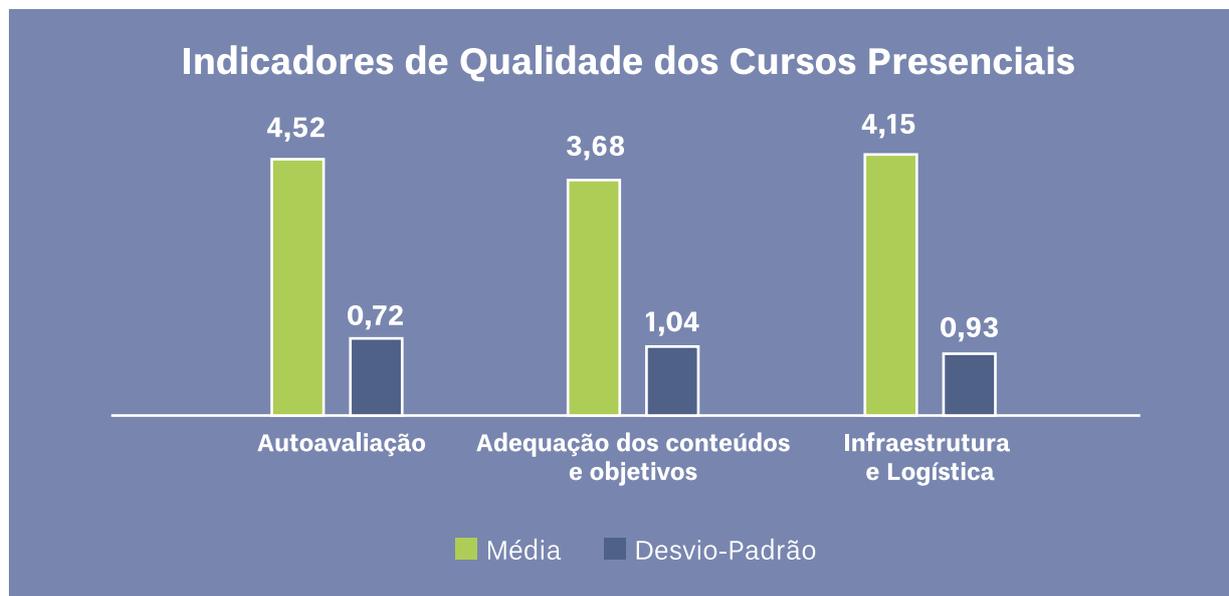


Aplicabilidade e utilidade dos treinamentos para situações laborais constituem a dimensão indicadora de qualidade mais importante. Como se pode notar na figura 4, esta dimensão alcança escores em torno do conceito “Muito bom”, o que denota qualidade das capacitações acima do nível satisfatório. Este resultado também ratifica a adequação do levantamento de necessidades de treinamento e a seleção das competências que compuseram o PAC 2019.

Em seguida, apresenta-se a avaliação de reação referente ao curso Ambientação para Novos Servidores. Este curso foi realizado em formato diverso dos demais cursos presenciais em função de suas especificidades. Observa-se que em geral o curso foi bem avaliado, tendo em vista que seu conteúdo foi considerado “Muito bom” em termos de adequação. A infraestrutura e a logística foram consideradas muito boas e, segundo mostra a autoavaliação, os participantes tiveram oportunidade de participar, tirar dúvidas e relataram se sentirem motivados.

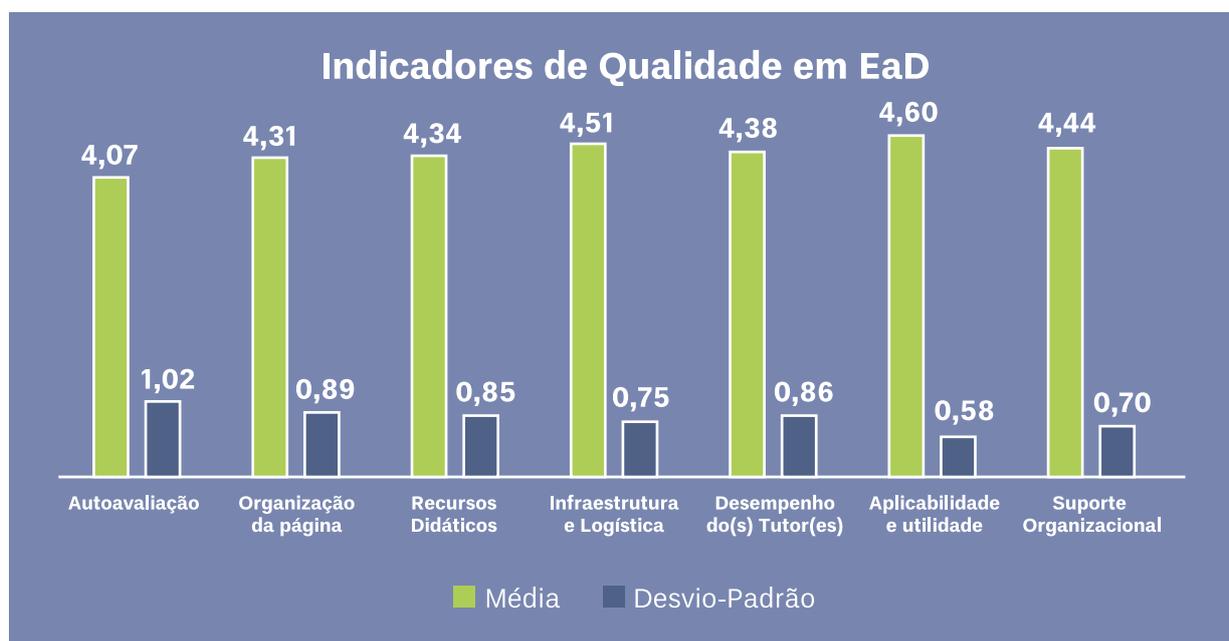


**Figura 5** – Médias da avaliação de reação da ambientação a novos servidores



Na figura seguinte, apresentam-se as médias da avaliação de reação dos cursos ofertados na modalidade a distância e semipresencial. Todas as dimensões avaliadas apresentam médias equivalentes ao conceito “Muito bom”. A única dimensão que apresenta desvio-padrão maior que 1 (divergência considerável nas respostas) é a autoavaliação, nas quais se aborda mais o comportamento individual frente ao curso (reservar horário adequado e suficiente para realizar as atividades, por exemplo).

**Figura 6** – Médias da avaliação de reação das ações a distância





No tangente às demais dimensões, percebe-se o aprimoramento constante das médias, como organização da página e recursos didáticos, os quais são revistos anualmente nas revisões de cada curso.

Quanto à utilidade dos conhecimentos e habilidades enfatizadas na capacitação para a melhoria dos processos e/ou resolução de problemas de trabalho e à oportunidade de praticar as novas habilidades no trabalho, atingiu-se a maior média (4,60), dando a ver a proximidade entre a ação de capacitação e a resolução dos problemas no trabalho, bem como a mudança de comportamento no ambiente de trabalho.

Assim, de modo geral, os resultados das avaliações de capacitação mostram elevada satisfação dos egressos das ações tendo em vista que as médias variaram entre 3,68 e 4,60. Conclui-se, então, que as ações de capacitação organizadas e ofertadas pela Procap são bem avaliadas, no geral. É importante considerar que os resultados das avaliações específicas de cada ação de capacitação são utilizados para o aprimoramento contínuo dos próximos cursos a serem planejados e ofertados aos servidores.

### 2.3 Investimento por curso e média por cursista

A seguir, tem-se o investimento médio por servidor capacitado em ações internas (concebidas e executadas pela Procap), ações externas (via Edital) e Mestrado profissional, em 2019. Quanto ao Mestrado Profissional, o custo médio total por aluno é de cerca de R\$ 15.000,00, considerando os dois anos de vigência e o número de servidores aprovados no processo seletivo. Entretanto, como o repasse do recurso é feito em mais de duas parcelas, então o investimento médio por servidor, aqui, aparece menor do que seria caso se considerasse o valor global investido em cada programa.

**Tabela 4** – Investimento por curso e média por cursista

Tipo de Capacitação	Valores Liquidados	Nº de Capacitados	Investimento por servidor capacitado
<b>Ações Internas</b>	308.575,50	1.563	197,42
<b>Ações Externas (incluindo execução de Restos a Pagar)</b>	114.061,12	36	3.168,36
<b>Mestrados</b>	480.711,01	113	4.254,08
<b>Gasto Médio pelo Total de alunos capacitados</b>		1.712	527,65



Por meio desta tabela, percebe-se que o investimento em ações internas apresenta maior custo-benefício no que tange ao quantitativo de servidores capacitados e valor investido. As ações internas são voltadas para o preenchimento de lacunas de desempenho, considerando-se as metas e os objetivos institucionais.

As ações externas e o Mestrado apresentam investimentos mais altos e procuram, respectivamente, atender a demandas específicas não contempladas no PAC e desenvolver pesquisas voltadas a problemas reais de trabalho, almejando soluções pertinentes.

## 2.4 Ações de capacitação na modalidade a distância

Após a consolidação das necessidades de capacitação, a Equipe da Procap analisa todas as demandas, a fim de diagnosticar as mais urgentes, os conteúdos que envolvem cada ação, o público-alvo, a metodologia a ser empregada, entre outros fatores, para definir a modalidade adotada para o desenvolvimento das ações de capacitação.

Dessa forma são divididos os cursos entre as modalidades presencial, a distância e semipresencial. Este tópico trata dos cursos a distância e semipresenciais.

É importante esclarecer que, desde 2017, os cursos a distância são ofertados por meio de parceria com o Cead. Utiliza-se, então, a plataforma Aprender I, que atualmente hospeda os cursos da Procap.

Em 2019, estavam previstos dezoito cursos EaD, sendo quatro novos e dois reformulados. Contudo, diante dos fatores internos e externos advindos no decorrer do ano, não foi possível executá-los, haja vista o tempo de produção ou revisão de material didático necessário para a oferta desses cursos.

No Anexo 1, disponibiliza-se a lista em que constam os cursos ofertados e não ofertados em 2019.

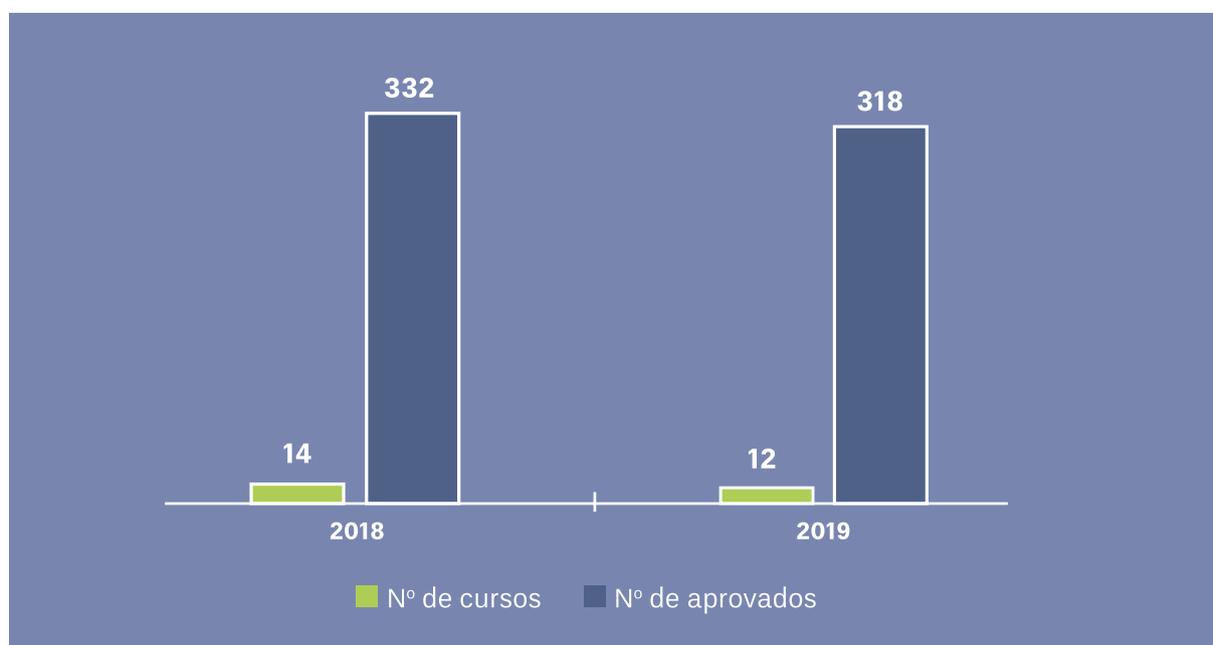
Antes de iniciar a exposição dos dados comparativos, destaca-se que no ano base deste relatório deu-se continuidade à busca pelo aprimoramento e pela inovação, pela aplicação de metodologias ativas, atendimento ao perfil e às necessidades específicas da UnB, aprimoramento do *layout* da página do Moodle, capacitação dos colaboradores da Procap (supervisores, tutores e equipe interna), assim como aperfeiçoamento contínuo dos cursos e dos processos, por meio da implementação dos encaminhamentos extraídos das revisões anuais.



### 2.4.1 Dados comparativos dos cursos ofertados em 2018 e 2019

Conforme explicitado anteriormente, em 2019, estavam previstos quatro novos cursos e reformulação de dois cursos. Entretanto, alguns fatores impossibilitaram a concretização do planejamento. Assim, não foram ofertados dezoito, como planejado, mas apenas 12 cursos. Contudo, percebe-se que, mesmo com um número menor de cursos, o número de aprovados praticamente se equiparou ao do ano anterior, quando foram ofertados 14 cursos.

**Figura 7** – Número de cursos e aprovados na modalidade a distância



É importante ressaltar que a partir de 2018, a Procap adotou a possibilidade de os cursistas solicitarem desligamento até o final da Unidade 1 (sem ônus, isto é, sem ter o nome incluído na Lista de Inaptos para realização de cursos ofertados pela Procap durante o período de 6 meses). Essa medida foi efetivada tendo em vista o alto número de pessoas que ou acessavam o curso e faziam apenas uma atividade ou sequer acessavam o Ambiente Virtual de Aprendizagem (AVA), aumentando consideravelmente os números de reprovação e evasão, sem participar efetivamente do curso, demandando um trabalho infrutífero dos tutores e alterações nos desenhos dos cursos tendo em vista esses índices.



Com essa medida, aprimorou-se a gestão da aprendizagem por parte dos tutores e basearam-se os resultados e a consequente necessidade de aprimoramento dos cursos em números mais próximos da realidade.

A seguir, comparam-se os números de homologados, aprovados, reprovados e evadidos em 2018 e 2019, considerando-se somente os mesmos doze cursos, já que, em 2019, não ofertamos alguns cursos de 2018. O objetivo é analisar a evolução desses indicadores considerando apenas os mesmos cursos:

**Figura 8** – Dados comparativos de doze cursos ofertados em 2018 e 2019



Percebe-se que o número de aprovados aumentou e o de evadidos diminuiu em relação a 2018. Já o número de reprovados manteve-se praticamente o mesmo. Essa comparação mostra que os mesmos cursos obtiveram melhores resultados em 2019, demonstrando a importância do constante aprimoramento dos processos e dos cursos.

Não foi possível extrair o número exato de inscritos e, consequentemente, a demanda reprimida, porque o novo sistema adotado possibilitava que o servidor desfizesse a inscrição mesmo no decorrer do curso, o que gerou a perda de alguns dados, ainda mais quando se considera que a inscrição em cursos a distância são relativamente distantes temporalmente do início do curso.

Ademais, como o perfil do cursista necessita ser mais específico para os cursos a distância (apresentar diferentes dados de contato, se já fez cursos a distância,



tempo de trabalho na instituição, entre outros), o servidor tinha de fazer a inscrição no SIGRH e também preencher um formulário de perfil, já que o sistema não armazena todas essas informações. Contudo, muitos servidores preencheram apenas o perfil, o que impossibilitou o registro no Sistema, especialmente, quando as inscrições não eram homologadas. Assim, por diferentes razões, concluiu-se ser mais prudente não apresentar esses dados neste relatório.

Todavia, sublinha-se que estas questões foram equacionadas, para que se apresente o relatório de forma mais completa em 2020.

## 2.5 Ações de capacitação na modalidade presencial

No PAC 2019, estavam previstas 39 ações de capacitação presenciais. Das 39 ações previstas inicialmente, 7 não foram ofertadas devido à sobrecarga causada por demandas urgentes ou por impossibilidade de construção em conjunto com a área técnica. Cabe ressaltar que as demandas por essas ações muitas vezes chegam de forma intempestiva, comprometendo o planejamento de outras ações e até mesmo a adesão por parte do público-alvo.

O Anexo 2 apresenta as ações de capacitação ofertadas, inclusive as que tiveram mais de uma turma ou foram solicitadas pelas áreas ao longo do ano, como é o caso dos treinamentos para uso de sistemas institucionais e dos workshops. Apresenta, também, as ações que foram canceladas. Desse modo, foram ofertadas 47 ações de capacitação presenciais, incluindo as ações que tiveram oferta de mais de uma turma e ações não previstas no PAC de 2019.

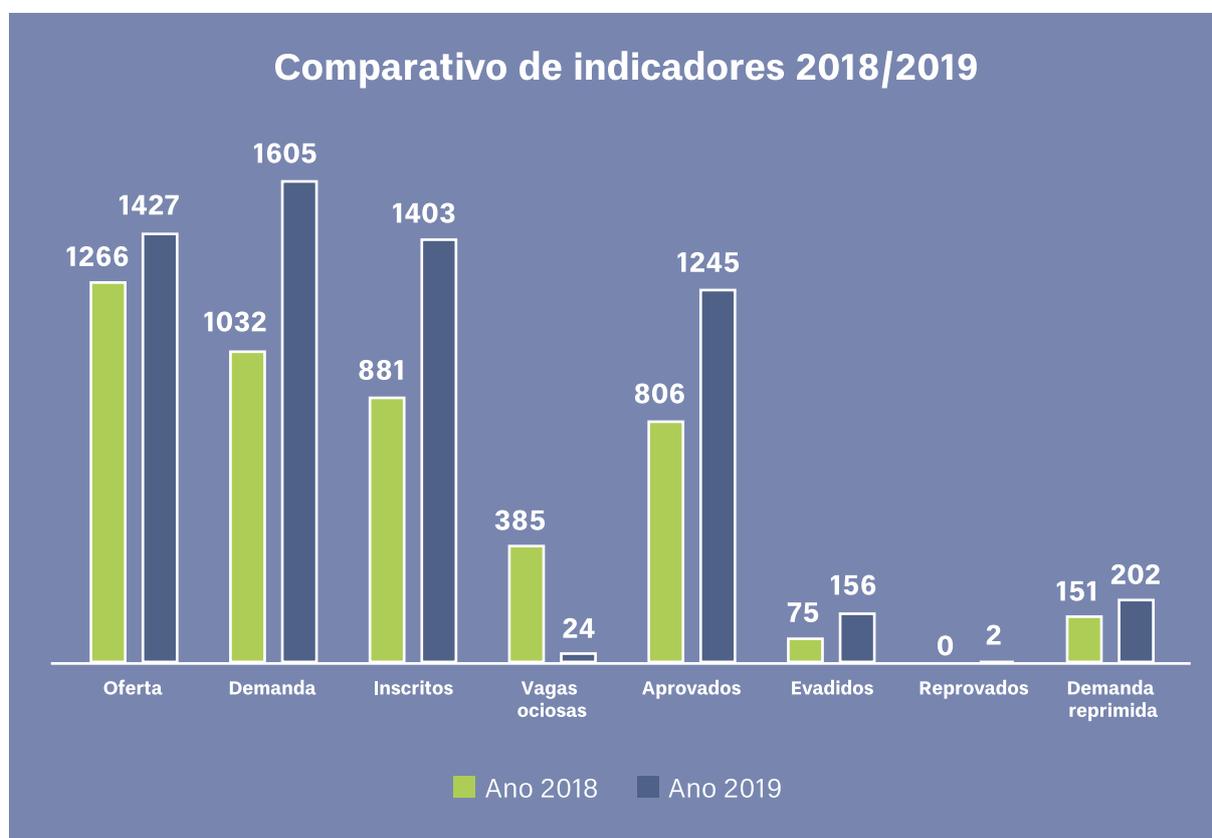
### 2.5.1 Dados comparativos dos cursos ofertados em 2018 e 2019

A Figura 9 mostra o comparativo 2018/2019 de vagas ofertadas, vagas ociosas, aprovados, reprovados, evadidos, demanda e demanda reprimida. Observa-se um aumento na oferta de vagas de 2018 para 2019, acompanhada do aumento da demanda, da demanda reprimida e da evasão. Provavelmente, a demanda e a demanda reprimida aumentaram devido ao grande número de servidores novos que ingressaram na instituição e necessitaram de capacitações para que pudessem desenvolver ou aprimorar suas competências.



Quanto ao aumento significativo da evasão, provavelmente, explica-se em virtude do maior número de eventos de curta duração, tais como workshops e palestras, em que não há margem para falta (nos cursos presenciais admite-se até 25% de faltas). Das 1.427 vagas ofertadas, apenas 24 ficaram ociosas em 2019, o que mostra alto aproveitamento da oferta, em contraposição a 2018, ano em que 385 vagas ficaram ociosas. É possível que as melhorias no processo de avaliação das necessidades de capacitação tenham contribuído significativamente com a redução do número de vagas sem aproveitamento em 2019.

**Figura 9** – Dados comparativos 2018 e 2019 das ações na modalidade presencial



### 3 Edital de eventos externos

O atendimento de demandas por capacitações externas foi realizado via Edital de Apoio à Participação de Servidores da FUB em Ações Externas de Capacitação no País. No ano de 2019, foi executada a 4ª Chamada do Edital de 2018, que visava atender ações de capacitação realizadas nos meses de fevereiro e março de 2019.



Executou-se ainda a 1ª Chamada do Edital de 2019, que contemplou eventos cujas inscrições ocorreram nos meses de abril, maio e junho de 2019.

O Edital foi suspenso em 07 de maio de 2019, devido ao bloqueio de 30% (R\$ 375.000,00) sobre o crédito orçamentário da Ação de Capacitação de Servidores, conforme processo SEI nº 23106.022880/2018-20.

Em relação aos valores liquidados em 2019 para pagamento de despesas de inscrição em cursos fora da FUB e despesas relacionadas, tem-se:

**Tabela 5 – Investimento em ações de capacitação externa**

Número de servidores Contemplados	Valor do investimento: inscrições	Valor do investimento: Diárias e Passagens	Investimento Total	Valor médio investido por servidor
36	R\$ 58.897,89	R\$ 55.163,23	R\$ 114.061,12	R\$ 3.168,36

Deve-se esclarecer que, aqui, não se considera os restos a pagar referentes a 2018, apenas os recursos 2019.

O Edital vem sendo aplicado como instrumento de seleção de projetos de capacitação, por meio de contratação de empresas prestadoras, e tem se mostrado efetivo quanto à transparência, aprimorando a divulgação dos critérios de seleção. Além do exposto, os demandantes que tiveram suas solicitações não aprovadas puderam interpor recurso em segunda instância. Essa metodologia proporcionou maior isonomia no tratamento das demandas.

O Edital de evento externo também é importante para desenvolver competências específicas, que não podem ser atendidas por meio de cursos internos (às vezes, apenas dois ou três servidores precisam desenvolvê-las). Esses eventos são fundamentais para que os servidores tenham oportunidade de aprimoramento e intercâmbio de conhecimentos e experiências em Congressos, Simpósios etc., além de possibilitar a divulgação por meio da apresentação de trabalhos realizados na UnB em diferentes áreas e temáticas.



## 4 Mestrado profissional

A UnB iniciou a oferta de Mestrado Profissionalizante para seus servidores, com recursos da Ação de Capacitação, a partir de 2013. Desde o início desse programa, foram ofertadas 203 vagas, das quais 184 servidores obtiveram êxito no processo seletivo. Na tabela seguinte, estão dispostos os dados dos editais de Mestrado desde 2013, com a área de concentração, as vagas ofertadas e concedidas.

**Tabela 6** – Cursos de Mestrado Profissionalizante custeados com recursos da Ação de Capacitação

Curso	Área de Concentração	Edital	Vagas	
			Ofertadas	Concedidas
<b>Mestrado Profissional em Economia</b>	Gestão Econômica de Finanças Públicas	3.2013	30	30
<b>Mestrado Profissional em Economia</b>	Gestão Econômica de Finanças Públicas	2.2015	30	30
<b>Mestrado Profissional em Economia</b>	Gestão Econômica de Finanças Públicas	5.2017	30	30
<b>Mestrado Profissional em Educação</b>	Gestão de Políticas e Sistemas Educacionais	2.2017	25	23
<b>Mestrado Profissional em Educação</b>	Políticas Públicas e Gestão da Educação Desenvolvimento profissional e educação	3.2018	27	10
<b>Mestrado Profissional em Educação</b>	Políticas Públicas e Gestão da Educação Desenvolvimento profissional e educação	2.2019	14	14
<b>Mestrado Profissional em Educação</b>	Políticas Públicas e Gestão da Educação Desenvolvimento profissional e educação	3.2019	3	3
<b>Mestrado Profissional em Gestão Pública</b>	Gestão Pública e Territórios	1.2017	22	22
<b>Mestrado Profissional em Gestão Pública</b>	Gestão Pública e Territórios	1.2018	22	22
<b>Total</b>			<b>203</b>	<b>184</b>



Ao longo desses anos, foram gastos R\$ 2.825.050,00 (dois milhões, oitocentos e vinte e cinco mil e cinquenta reais) o que corresponde a um gasto médio de R\$15.353,53 por aluno classificado.

É relevante destacar que, a partir de 2019, a Procap iniciou processo de cobrança do ressarcimento dos recursos investidos no Mestrado junto aos alunos que abandonaram o Programa no qual se classificaram, abrindo prazo para ampla defesa a fim de que se justificassem. Essa ação deu mais transparência ao processo, bem como possibilitará reaver o recurso investido e acarretará maior comprometimento dos servidores.

Para 2020, há projetos de divulgação das soluções de intervenção propostas nas dissertações aprovadas, a fim de que a disseminação desse conhecimento possibilite e impulse a mudança de realidades com vistas ao alcance dos objetivos institucionais.

## 5 Levantamento de necessidades de capacitação

No final de agosto de 2019, entrou em vigor o Decreto 9.991, que dispõe sobre a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas da Administração Pública federal direta, autárquica e fundacional. Tendo em vista a nova legislação, a Procap estabeleceu a metodologia para identificar as necessidades de capacitação com o objetivo de promover o desenvolvimento dos servidores públicos nas competências necessárias à consecução da excelência na UnB.

Assim, foram realizadas entrevistas em outubro de 2019 com os Decanatos, bem como algumas áreas: DEG, DEX, PRC, CPD, DGP, DPI, GRE, ACE, DAF, DPO, BCE, UnBTV, DAC, DPG, AUD, Secom.

Após consolidação das respostas obtidas nas entrevistas, foram identificadas 50 competências localizadas em mais de um centro de custo, divididas entre Competências voltadas para o Ensino, Pesquisa e Extensão; Competências Gerenciais; Competências Comuns a Vários Ambientes e Competências Específicas.

Elaborou-se, então, um formulário de Levantamento de necessidades de capacitação, o qual foi dirigido aos diretores, coordenadores, secretários e assessores, a fim de que respondessem aos itens sobre a necessidade das competências listadas e o número de servidores que realizariam eventual capacitação. Também foi possibilitada a inserção de competências não contempladas no formulário. Contudo,



o sistema não comportou o número de páginas do formulário, ocasionando a perda dos dados. Assim, devido ao esgotamento do prazo de envio do Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP), em 15 de outubro, foi orientado pelo órgão central SIPEC que se enviasse o plano e depois se efetivasse a revisão, com as competências não contempladas.

Então, posteriormente, ainda em outubro, submeteu-se à comunidade universitária (docentes e técnicos ocupantes de cargos de chefia) novo formulário. Dessa consulta, obteve-se 66 respostas, sendo que 20 setores encaminharam demandas específicas, totalizando 32 novas competências específicas, a princípio. Contudo, após análise e qualificação da demanda, em que se entrou em contato com o demandante, constatou-se 14 competências a serem desenvolvidas, seja por meio de oficina, seja por meio de palestra, curso externo ou interno.

Em 21 de fevereiro, recebemos a devolutiva do PDP por parte do SIPEC. Verificou-se que apenas as necessidades consideradas transversais foram analisadas. A Enap indicou cursos similares ofertados ou em desenvolvimento, a fim de centralizar a oferta, elencando-os nesse documento.

Entretanto, após análise técnica, constatou-se que alguns cursos indicados não contemplam a necessidade de capacitação identificada pela Procap, seja por ser necessário aprofundamento da temática, seja por se tratar de outra competência a ser desenvolvida, seja porque o curso ainda está em desenvolvimento na Enap e há urgência em desenvolver a competência.

Assim, o PDP 2020 foi consolidado tendo os seguintes aspectos em consideração: análise das necessidades de capacitação elencadas no PDP (bem como o número de possíveis inscritos em cada ação); os cursos ofertados pela Enap; os cursos já em oferta pela Procap; o número de ações de capacitação a serem desenvolvidas (cursos novos); o número de colaboradores da Procap; e o tempo hábil para execução (considerando os prazos financeiros e mesmo a dinâmica de inscrição por parte dos servidores da UnB).

Por oportuno, informa-se que a Procap entrou em contato via SEI com as áreas respondentes a fim de orientá-las quanto às necessidades de capacitação apresentadas, seja para indicar o curso ofertado pela Enap, seja para indicar curso interno (ofertado pela Procap) ou mesmo a possibilidade de curso externo. Informa-se, ainda, que não serão ofertadas pela Procap capacitações que sejam ofertadas pela ENAP de forma satisfatória, assim como não serão ofertadas ações de capacitação que não estejam no PDP.



Também é possível que a lacuna de competência apontada não seja passível de ação de capacitação, sendo necessário lançar mão de outras estratégias, como aprendizagem em serviço, orientação ao gerente quanto ao desenvolvimento de equipe, entre outras.

## Considerações finais

Haja vista as informações apresentadas neste relatório, observa-se que 2019 foi um ano desafiador para esta Coordenadoria de Capacitação. Diversas mudanças e algumas situações imprevistas marcaram o período.

As ações planejadas no PAC 2019 precisaram ser repensadas em virtude de duas situações principais: primeiramente, o bloqueio, na esfera federal, de 30% (R\$ 375.000) sobre o crédito orçamentário da Ação de Capacitação de Servidores, que impôs desafios financeiros à execução das ações planejadas. Posteriormente, esta Coordenadoria foi incumbida da responsabilidade de acolher os novos servidores da Instituição com um Curso de Ambientação de grandes dimensões, que exigiu a participação de toda a equipe para viabilizar a realização.

Ainda no campo das mudanças, houve, logo nos primeiros dias do ano, a transição para o Sistema Integrado de Gestão (SIG). Tal transição, que envolveu os processos de inscrição e de certificação das ações de capacitação, exigiu readequação de parte importante dos procedimentos até então adotados.

No segundo semestre, entrou em vigor o Decreto nº 9.991, de 28 de agosto de 2019, que instituiu o Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP). Este documento regerá as atividades de capacitação a partir do ano de 2020, em substituição ao PAC.

Para a elaboração do PDP 2020, foi necessária a realização de entrevistas com Decanatos e do Levantamento de Necessidades de Capacitação, realizado por meio de questionário *on-line*, no mês de outubro de 2019. As respostas foram consolidadas e analisadas visando a um documento condizente com a realidade da UnB.

Apesar dos desafios, esta Coordenadoria obteve resultados bastante satisfatórios no período. No que tange aos cursos presenciais, foram executadas 47 ações, 8 a mais do que as 39 inicialmente previstas no PAC. Ademais, das 1.427 vagas ofertadas apenas 19 ficaram ociosas em 2019, o que mostra alto aproveitamento da oferta.



Nos cursos EaD, observou-se uma redução de 13% no número de evadidos. Os resultados das avaliações de capacitação mostram uma elevada satisfação dos egressos com estas ações, nas diferentes dimensões, tendo em vista que as médias variaram entre 4,07 e 4,60.

Em ambas as modalidades, houve aumento significativo no número de aprovados: de 1.138, em 2018, para 1.658, em 2019. Observou-se, ainda, um aumento no número de oferta de vagas de 2018 para 2019.

No campo do Mestrado Profissional, destaca-se que, a partir de 2019, a Procap iniciou processo de cobrança do ressarcimento dos recursos investidos junto aos alunos que abandonaram o Programa no qual se classificaram, abrindo prazo para ampla defesa para que se justificassem.

Todavia, ainda há desafios a serem enfrentados para que, cada vez mais, as ações de capacitação sejam de excelência.

O envolvimento das chefias com o planejamento, acompanhamento e avaliação dos servidores é insuficiente, dificultando a seleção adequada do público-alvo, a transferência da aprendizagem para o ambiente de trabalho e o aperfeiçoamento das ações tendo em vista a aplicação prática.

Pretende-se, também, proceder à ampla divulgação dos resultados das pesquisas do Mestrado Profissional, de forma que este conhecimento seja amplificado para toda a comunidade universitária, especialmente para as unidades administrativas e acadêmicas.

Outro desafio é a modernização da plataforma virtual de aprendizagem utilizada para oferta dos cursos a distância. Atualmente, os cursos estão alocados na plataforma Aprender I, que apresenta versão já ultrapassada do Moodle, impedindo a utilização de Tecnologias Digitais de Informação e Comunicação (TDICs) que possibilitam uma aprendizagem mais significativa e interativa, além de recursos referentes à acessibilidade. Por esse motivo, está-se em processo de negociação para efetivar a transposição para a plataforma Aprender III.

Quanto à capacitação na modalidade presencial, o desafio permanente é a disponibilização de sala de aula e laboratório adequados às ações de aprendizagem, posto que esse fator acarreta a quase inviabilidade de planejamento de oferta de cursos em médio prazo. Isso impacta todos os processos ligados à oferta, como contratação de colaboradores, planejamento do curso, divulgação para comunidade de um calendário mais próximo da efetiva oferta, entre outros.



A redução do índice de evasão, especialmente nos cursos a distância, também é considerada um desafio. Com vistas a isso, o formulário de desistência do curso objetiva compreender melhor os motivos desse desligamento e trabalhar a partir desse diagnóstico. Também o processo de ressarcimento dos recursos investidos em mestrado profissional é parte desse objetivo, pois a tendência é a diminuição dos casos de evasão sabendo-se da existência dessa responsabilização.

Dessa forma, verifica-se que, apesar dos desafios postos, esta Coordenadoria tem procurado compreendê-los melhor a fim de construir diferentes estratégias capazes de mitigá-los ou mesmo superá-los. Assim, o aperfeiçoamento contínuo dos processos, recursos e ferramentas é a base que fundamenta as atividades-meio para que seja possível a realização das ações de educação, desenvolvimento e capacitação com qualidade, buscando o nível de excelência.



## Anexo 1 – Lista de ações de capacitação a distância ofertadas e não ofertadas

Cursos ofertados	Cursos não ofertados
Aprendendo em Cursos a Distância	Gestão da Qualidade em Processos
Produção de Textos Oficiais na UnB	Desenvolvendo Equipes
Ética no Contexto de Trabalho	Processos Decisórios
Gestão de Documentos e Uso do Sei na UnB	Construção da Sala de Aula no Moodle
Orçamento Público na UnB	Diversificando as estratégias em sala de aula
Gestão de Conflitos	Gestão e Mapeamento de Processos
Gestão de Projetos (nível básico)	
Gestão de Projetos (nível intermediário)	
Gestão Universitária	
Elaboração de Conteúdo para EaD	
Capacitação para Tutoria em EaD	
Aperfeiçoando o Atendimento ao Usuário na UnB	

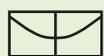


## Anexo 2 – Lista de ações de capacitação presenciais ofertadas e não ofertadas

Cursos ofertados	
Workshop – Descentralização do SCDP (Turma 2)	Excel Intermediário (Turma 1)
Dez passos para uma alimentação mais saudável (Campus Darcy)	Análise de Dados Textuais com Iramuteq
Workshop – Descentralização do SCDP (Turma 3)	Planejamento da contratação de TI com enfoque nas INs 04/2014 e 05/2017
Gestão e Fiscalização De Contratos, à luz da IN 05/2017-MP e da jurisprudência do TCU	Excel Intermediário (Turma 2)
Treinamento compras/licitações – SIPAC (Turma 1)	CURSO EQUILÍBRIO - Promoção da Alimentação Saudável e da Prática Regular de Exercícios Físicos.
Workshop – Descentralização do SCDP (Turma 4)	Software R para Estatística (Básico) – (Turma 1)
Workshop para interlocutores de compra da UnB (Turma 1)	Excel Avançado – (Turma 1)
Elaboração de termo de Referência e Projeto Básico	Mídia Training
Workshop para interlocutores de compra da UnB (Turma 2)	Ambientação (Turma 1)
Workshop para interlocutores de compra da UnB (Turma 3)	Ambientação (Turma 2)
Workshop para interlocutores de compra da UnB (Turma 4)	Ambientação (Turma 3)
Treinamento compras/licitações – SIPAC (Turma 2)	Ambientação (Turma 4)
CAPACITAÇÃO para prevenção do Assédio Moral no Trabalho: O Que Podemos e Devemos Fazer??	Curso BI –business intelligence/ Data Warehouse/ Pentaho
Workshop – Descentralização do SCDP	Dez passos para uma alimentação mais saudável
Oficina de Habilidades Sociais (Turma 1)	Ética na Conduta Profissional



Cursos ofertados	Cursos não ofertados
Excel Avançado	Treinamento SIG/UnB – Implementação do Módulo de Projetos (Turma 04)
RODA DE CONVERSA Assédio Moral no Trabalho: O Que Fazer para a Prevenção?	Treinamento SIG/UnB – Implementação do Módulo de Projetos (Turma 03)
Saúde e Segurança em Laboratórios	Dez passos para uma alimentação mais saudável (Campus Planaltina)
Metodologia científica e elaboração de Projetos de pesquisa	Workshop – Descentralização do SCDP (Turma 5)
Mídia Training	Dez passos para uma alimentação mais saudável (Fazenda Água Limpa – FAL)
Gerenciamento de Conteúdo Web – CMS Joomla	Dez passos para uma alimentação saudável (Campus Darcy)
UnB e Você – Comunicação Institucional e Interpessoal	Dez passos para uma alimentação mais saudável (Campus Ceilândia)
UnB Diversidade – Workshop: Gênero e Trabalho na UnB.	Treinamento SIG/UnB – Implementação do Módulo de Projetos (Turma 04)
UnB Diversidade – Relações de Poder na Instituição: entendendo melhor o assédio moral	Treinamento SIG/UnB – Implementação do Módulo de Projetos (Turma 03)
Treinamento SIG/UnB – Implementação do Módulo de Projetos	
Software R para Estatística – Intermediário	
Software R para Estatística	
Software R Básico – (TURMA 2)	
Sistema Eletrônico de Informações (SEI) Módulo SEI-USAR	
Sistema Eletrônico de Informações (SEI) Módulo SEI-USAR (Turma 2)	



**UnB** | DGP

#### CONTATOS

**Decanato de Gestão de Pessoas - DGP**  
**Diretoria de Capacitação, Desenvolvimento e**  
**Educação - Dcade**

**Coordenadoria de Capacitação - Procap**

Prédio da Reitoria - 1º Andar, sala A1 56/6

Campus Universitário Darcy Ribeiro

70910-900 Brasília, DF

Telefones: 61 3107-0439

*E-mail:* [procap@unb.br](mailto:procap@unb.br)

[www.capacitacao.unb.br](http://www.capacitacao.unb.br)

[www.facebook.com/ProcapUnB](https://www.facebook.com/ProcapUnB)