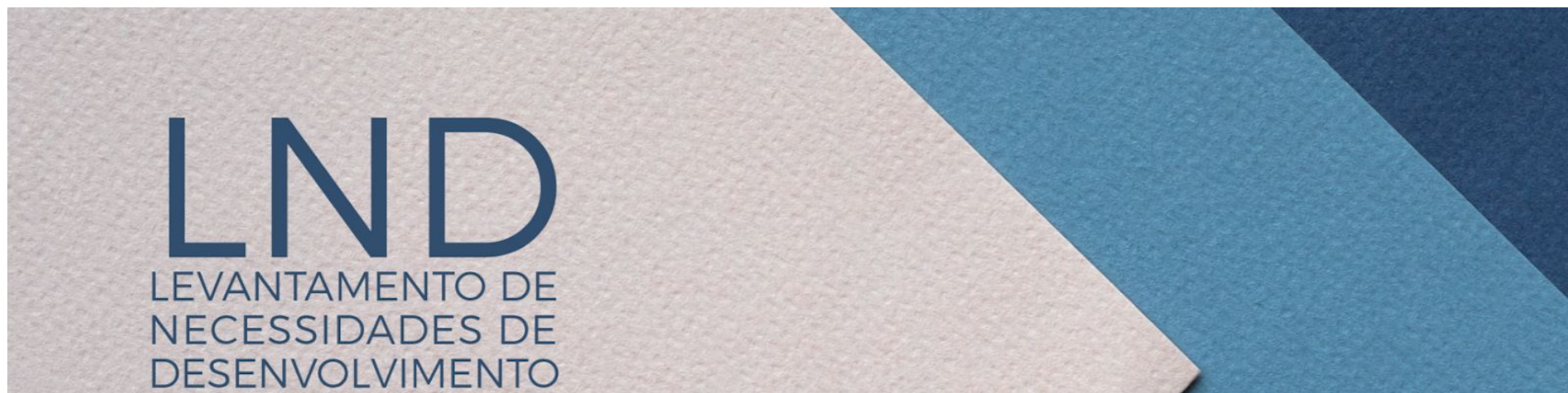


LND

LEVANTAMENTO DE
NECESSIDADES DE
DESENVOLVIMENTO

2021

RELATÓRIO



REITOR *Antonio Claudio Lucas da Nóbrega*

VICE-REITOR *Fabio Barboza Passos*

PRÓ-REITORA DE GESTÃO DE PESSOAS *Denise Aparecida De Miranda Rosas*

DIRETOR DA ESCOLA DE GOVERNANÇA EM GESTÃO PÚBLICA *Alexandre Bomfim Reis*

EQUIPE DE CAPACITAÇÃO EGGP *Carolina Lobo dos Reis Melo; Eunice de Castro Silva; Felipe Crespo de Lima; Lara Mucci Poenaru; Letícia Queiroz Arruda; Rafael Cardoso Chagas; Tobias José dos Santos*

EQUIPE DE CONTEÚDO E REDAÇÃO *Eunice de Castro Silva; Lara Mucci Poenaru; Letícia Queiroz Arruda; Tobias José dos Santos*

ARTE DA CAPA *Gabriela Schüler Vieira*

DIAGRAMAÇÃO E REVISÃO TEXTUAL *Lara Mucci Poenaru*

SUMÁRIO

LISTA DE GRÁFICOS	3
LISTA DE TABELAS	4
APRESENTAÇÃO	6
INTRODUÇÃO	7
METODOLOGIA	8
RESULTADOS	9
4.1 Caracterização do público	9
4.2 Mapeamento de competências	11
4.3 Necessidades de aprimoramento para os integrantes das equipes	14
4.4 Áreas Temáticas em que se localizam as ações que precisam de melhorias	18
4.5 Cursos específicos indicados para serem feitos pelos integrantes das equipes	20
4.6 Interesse em Pós Graduação	24

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Gestores por Localidade	10
Gráfico 2 - Gestores por Função ou Cargo de Confiança	10
Gráfico 3 - Gestores por tipo de carreira	11
Gráfico 4 - Número de servidores por equipe	11
Gráfico 5 - Competências que precisam ser aprimoradas pelos gestores	12
Gráfico 6 - Outras competências apontadas como necessárias para serem desenvolvidas pelos gestores	13
Gráfico 7 - Atividades, processos e desempenhos a serem melhorados pelas equipes	15
Gráfico 8 - Áreas Temáticas que necessitam de ações de melhoria	18
Gráfico 9 - Outras áreas temáticas que se localizam as ações que precisam de melhorias	19
Gráfico 10 - Cursos Específicos agrupados em Áreas Afins	20
Gráfico 11 - Interesse em participar de Pós-Graduação	25
Gráfico 12 - Campos de Conhecimento	25

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Atividades, processos e desempenhos a serem melhorados pelas equipes, na ordem apresentada no Gráfico 7	16
Tabela 2: Apresentação dos cursos específicos citados pelos gestores na área afim: Administração, Planejamento e Legislação	21
Tabela 3: Apresentação dos cursos específicos citados pelos gestores na área afim: Tecnologia, Computação e Engenharia	22
Tabela 4: Apresentação dos cursos específicos citados pelos gestores na área afim: Sistemas Institucionais da UFF	23
Tabela 5: Apresentação dos cursos específicos citados pelos gestores na área afim: Liderança, Ética e Gestão de Pessoas	23
Tabela 6: Apresentação dos cursos específicos citados pelos gestores na área afim: Educação e Educação Inclusiva	23
Tabela 7: Apresentação dos cursos específicos citados pelos gestores na área afim: Gestão de Processos e Projetos	24
Tabela 8 - Apresentação dos cursos específicos por área: Jurídico	26
Tabela 9 - Apresentação dos cursos específicos por área: Gestão	26
Tabela 10 - Apresentação dos cursos específicos por área: Ciências Humanas	26
Tabela 11 - Apresentação dos cursos específicos por área: Saúde	27
Tabela 12 - Apresentação dos cursos específicos por área: Engenharias, Matemática e TI	27
Tabela 13 - Apresentação dos cursos específicos por área: Outros	28

**RELATÓRIO DO LEVANTAMENTO DE NECESSIDADE DE DESENVOLVIMENTO PARA SERVIDORES GESTORES, TÉCNICOS
ADMINISTRATIVOS E DOCENTES DA UNIVERSIDADE FEDERAL FLUMINENSE**

APRESENTAÇÃO

A Escola de Governança em Gestão Pública (EGGP-PROGEPE) tem a satisfação de disponibilizar para acesso à toda comunidade interna e externa o Relatório do Levantamento de Necessidades de Desenvolvimento para servidores Gestores, Técnico-Administrativos e Docentes da Universidade Federal Fluminense (UFF) para o ano de 2021.

Esta publicação reúne os dados obtidos após consulta online aos gestores ocupantes de cargos ou funções de confiança (CDs e FGs), tais como Pró-Reitores, Superintendentes, Diretores, Gerentes e Chefes de Divisão, Decanos, Diretores de Unidades Acadêmicas, Chefes de Departamento etc., de todos os Campi da UFF. Com o apoio das Pró-Reitorias e Superintendências, conseguimos ampliar a divulgação de nosso Formulário bem como sensibilizar os servidores da importância de se mapearem as demandas de desenvolvimento para que as ações de capacitação sejam mais efetivas e proveitosas a todos os servidores desta Universidade.

Os frutos que colhemos desse esforço coletivo podem ser medidos pela maior adesão ao Levantamento, com a inclusão de demandas referentes a oito campi, a saber: Niterói, Santo Antônio de Pádua, Volta Redonda, Macaé, Rio das Ostras, Campos dos Goytacazes, Nova Friburgo e Angra dos Reis, representando um avanço na interiorização do alcance do levantamento de necessidade de desenvolvimento.

Este relatório compõe o conjunto de instrumentos de análise e divulgação dos resultados da pesquisa empreendida com o LND e foi elaborado para cumprir a finalidade institucional de disseminar os dados e resultados das demandas submetidas pelos servidores, representados por seus gestores. Diante dessas informações, e visando ao mapeamento das competências que precisam ser desenvolvidas no próximo exercício, é possível embasar a oferta de ações de desenvolvimento que atendam aos anseios elencados neste Relatório.

Boa Leitura

Equipe de Capacitação
Escola de Governança em Gestão Pública

INTRODUÇÃO

O Levantamento de Necessidades de Desenvolvimento (LND) realizado pela Pró-reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEPE-UFF), por meio da Escola de Governança em Gestão Pública (EGGP), tem por objetivo mapear as demandas de desenvolvimento dos servidores que compõem o quadro funcional da universidade e adequá-las aos objetivos institucionais, a fim de nortear o planejamento das ações voltadas para o contínuo aperfeiçoamento dos servidores gestores, docentes e técnico-administrativos da UFF.

Nesta edição, por exigência do Decreto Federal nº 9.991, de 28 de agosto de 2019, que dispõe sobre a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas (PNDP)¹, o levantamento, realizado no período de 03 de fevereiro a 24 de abril de 2020, terá seus resultados compilados neste relatório e publicados no Plano de Desenvolvimento de Pessoas da Universidade Federal Fluminense (PDP-UFF) que vigorará no ano de 2021.

Desse modo, a consulta realizada aos gestores acadêmicos e administrativos, através de formulário eletrônico, buscou identificar questões relacionadas ao desenvolvimento de atividades gerenciais e às necessidades de aperfeiçoamento das equipes de trabalho.

Também por força do Decreto supracitado, esta edição do LND buscou identificar as previsões de Licenças e Afastamentos para participação em ações de desenvolvimento que, conforme o Decreto nº 9.991/2019, poderão ser concedidos apenas se estiverem previstos no plano anual de desenvolvimento de pessoas do órgão.

Tais previsões subsidiarão as análises e decisões a serem tomadas pela Divisão de Afastamentos para Capacitação e Qualificação (DACQ/PROGEPE) quanto às solicitações de Licença para capacitação, Afastamento para participação em programa de treinamento regularmente instituído, Afastamento para pós-graduação stricto sensu no País e Afastamento para realização de estudo no exterior.

Do total de 386 gestores da instituição, tivemos a participação de 108 nas respostas ao LND, o que representa cerca de 28% de retorno, considerando-se apenas os números absolutos. Contudo, observa-se que algumas respostas são provenientes de uorgs com mais de uma equipe, nas quais o gestor responsável pela uorg maior respondeu pelo conjunto das uorgs subordinadas, o que implica, em números relativos, uma maior representação de chefias respondentes. Esse percentual aponta para uma maior necessidade de sensibilização acerca do referido levantamento a fim de que os gestores percebam a importância dessa ação e para que seja possível realizar um planejamento mais preciso das necessidades institucionais.

¹ Informações sobre a PNDP: <https://www.servidor.gov.br/gestao-de-pessoas/pndp>

METODOLOGIA

O formulário de Levantamento de Necessidades de Desenvolvimento (LND) buscou colher informações em cinco áreas: 1) Identificação do perfil dos gestores da UFF; 2) Mapeamento de competências para melhoria da gestão; 3) Necessidades de aprimoramento para as equipes; 4) Interesse dos servidores para participar em cursos de pós-graduação; 5) Previsão de afastamentos para capacitação ou qualificação.

Em relação à identificação do perfil dos gestores, buscou-se identificar a função ou cargo de confiança ocupado pelo gestor (FG ou CD), a localidade geográfica onde exerce suas atribuições, a carreira a qual pertence o seu cargo efetivo (magistério ou técnico-administrativa) e a quantidade de servidores que compõem a sua equipe.

Buscou-se também mapear, do ponto de vista dos gestores, quais competências precisam ser aperfeiçoadas para o exercício das atribuições do cargo. Para o levantamento, algumas competências foram pré-definidas e outras foram registradas livremente pelos gestores.

No que diz respeito às equipes, o LND permitiu aos gestores registrar as necessidades de aprimoramento para o conjunto de membros que compõe cada equipe. Havia um campo destinado a informar livremente as atividades, processos e/ou desempenho realizados na uorg, para as quais vislumbram a necessidade de melhorias e que podem ser alcançadas por meio do desenvolvimento de suas equipes. Também foi apresentado um rol de áreas temáticas pré-definidas para que fossem apontadas as que necessitavam de melhorias, bem como um campo aberto para se registrar outras áreas temáticas não previamente definidas, assim como um campo para o registro de cursos específicos identificados como necessários para o desenvolvimento dos membros da equipe.

Em relação a cursos de Pós-Graduação Lato ou Stricto Sensu, o LND buscou identificar o percentual de equipes que possui interesse em participar desses cursos, bem como as áreas de maior interesse pelos servidores.

Com as informações obtidas, os dados foram tabulados, analisados e padronizados para a elaboração dos resultados que serão apresentados neste relatório por meio de gráficos e tabelas que permitirão à EGGP/PROGEPE definir as áreas prioritárias para ofertar ações de desenvolvimento.

Por fim, no que tange aos afastamentos para capacitação ou qualificação, o LND buscou identificar as previsões de licenças e afastamento para o ano 2021 entre os servidores que pretendem se afastar para se capacitarem ou qualificarem, nos termos do art. 18 do Decreto nº 9.991/2019. Os dados obtidos foram repassados à Divisão de Afastamentos para Capacitação e Qualificação (DACQ/PROGEPE), responsável pela gestão destes serviços no âmbito da UFF.

RESULTADOS

Os dados desta publicação estão divididos em informações sobre Caracterização do público respondente, Competências de Gestão e Ações de Desenvolvimento. Além da sistematização dos resultados, em todas as subseções são apresentadas as informações colhidas em formato de gráfico ou planilha, visando à facilitação da visualização dos dados obtidos.

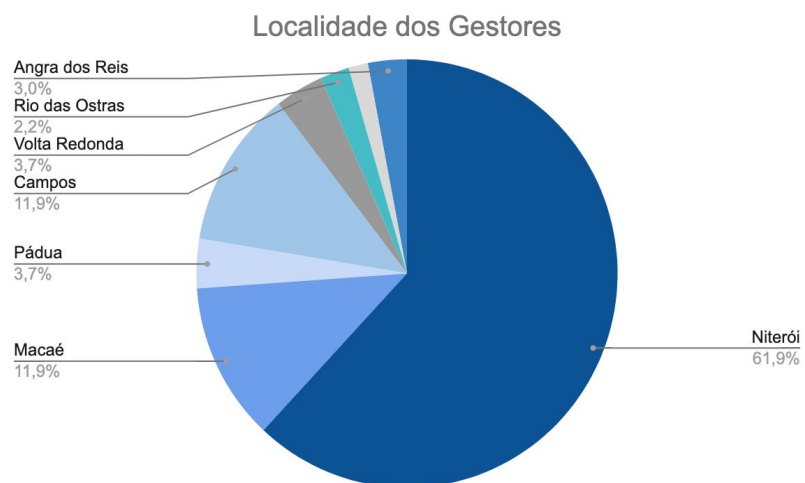
4.1 Caracterização do público

Nesta seção, objetivou-se traçar o perfil dos gestores da UFF em seus diversos campi, carreiras e equipes vinculadas. A partir deste primeiro mapeamento, é possível traçar estratégias de comunicação e ações de capacitação mais específicas e perenes para os departamentos e divisões de menor adesão ao Levantamento, almejando-se à ampliação do diálogo da EGGP com suas chefias e demais servidores a elas vinculados, e, conseqüentemente, do total de respostas ao LND nos próximos anos.

A análise dos resultados mostrou que 63,9% dos respondentes possui Função Gratificada 1, enquanto que 19,4% possui Cargo de Direção 4 e 7,4% Cargo de Direção 3.

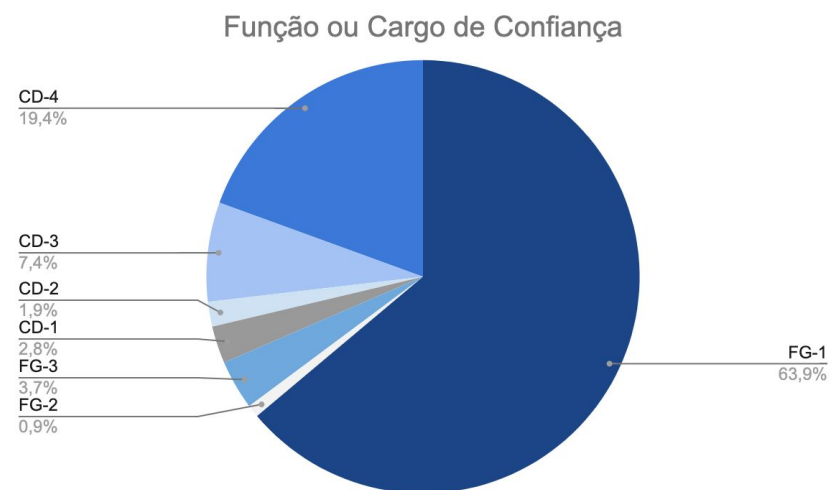
Com respeito às localidades dos gestores, verificou-se que 61,9% encontra-se na cidade de Niterói, correspondendo à proporção de servidores que também estão lotados na mesma região. Já o percentual de respondentes oriundos de outras cidades, por um lado, indica um avanço no alcance de quase todos os campi da UFF, com exceção de Petrópolis e Oriximiná (PA), e, por outro lado, aponta que é necessária maior divulgação e sensibilização da importância do LND para o mapeamento das necessidades de desenvolvimento dos servidores da UFF, que se concretizará com o planejamento mais rigoroso das ações de desenvolvimento interiorizadas, como podemos observar nos Gráficos 1 e 2.

Gráfico 1 - Gestores por Localidade



Fonte: Elaborado pela EGGP com base nos dados do LND.

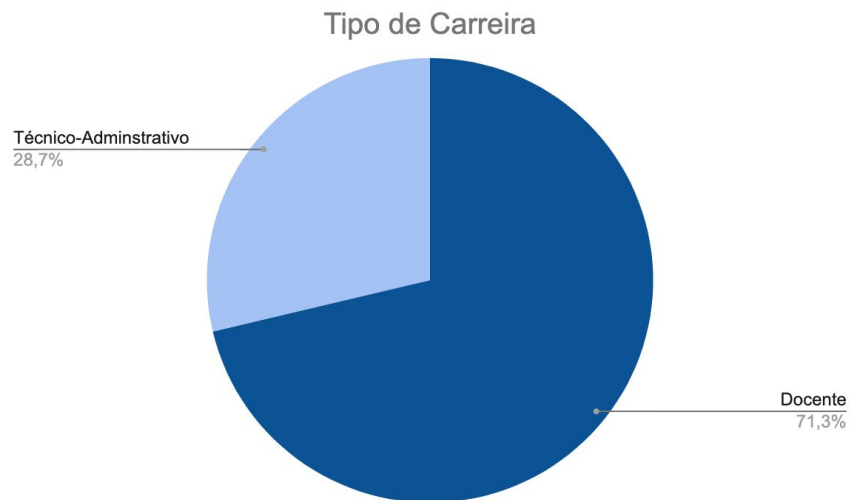
Gráfico 2 - Gestores por Função ou Cargo de Confiança



Fonte: Elaborado pela EGGP com base nos dados do LND.

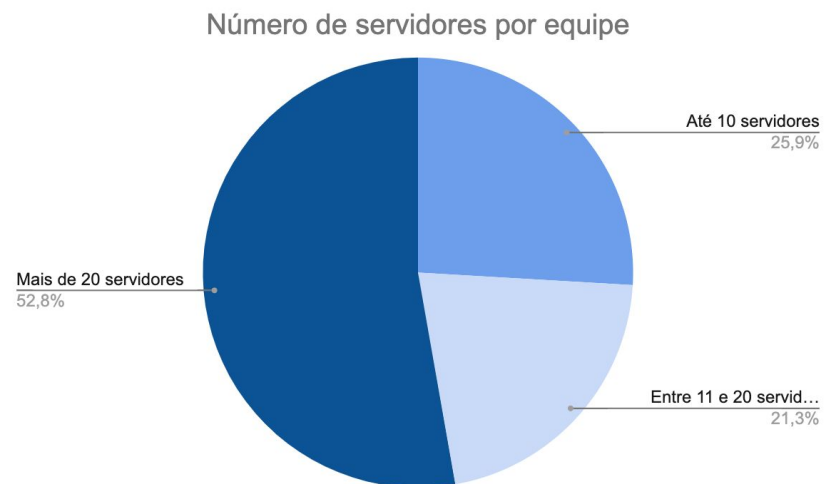
Em relação ao tipo de carreira dos gestores (Gráfico 3), verifica-se que 71,3% faz parte da carreira docente, enquanto que 28,7% compõem o quadro de carreiras dos técnicos-administrativos. No que tange a quantidade de servidores que integra cada equipe, o Gráfico 4 demonstra que mais da metade dos grupos de trabalho são formados por mais de 20 servidores, enquanto que 25,9% das equipes são formadas por até 10 servidores e 21,3% compreendem entre 11 e 20 servidores.

Gráfico 3 - Gestores por tipo de carreira



Fonte: Elaborado pela EGGP com base nos dados do LND.

Gráfico 4 - Número de servidores por equipe



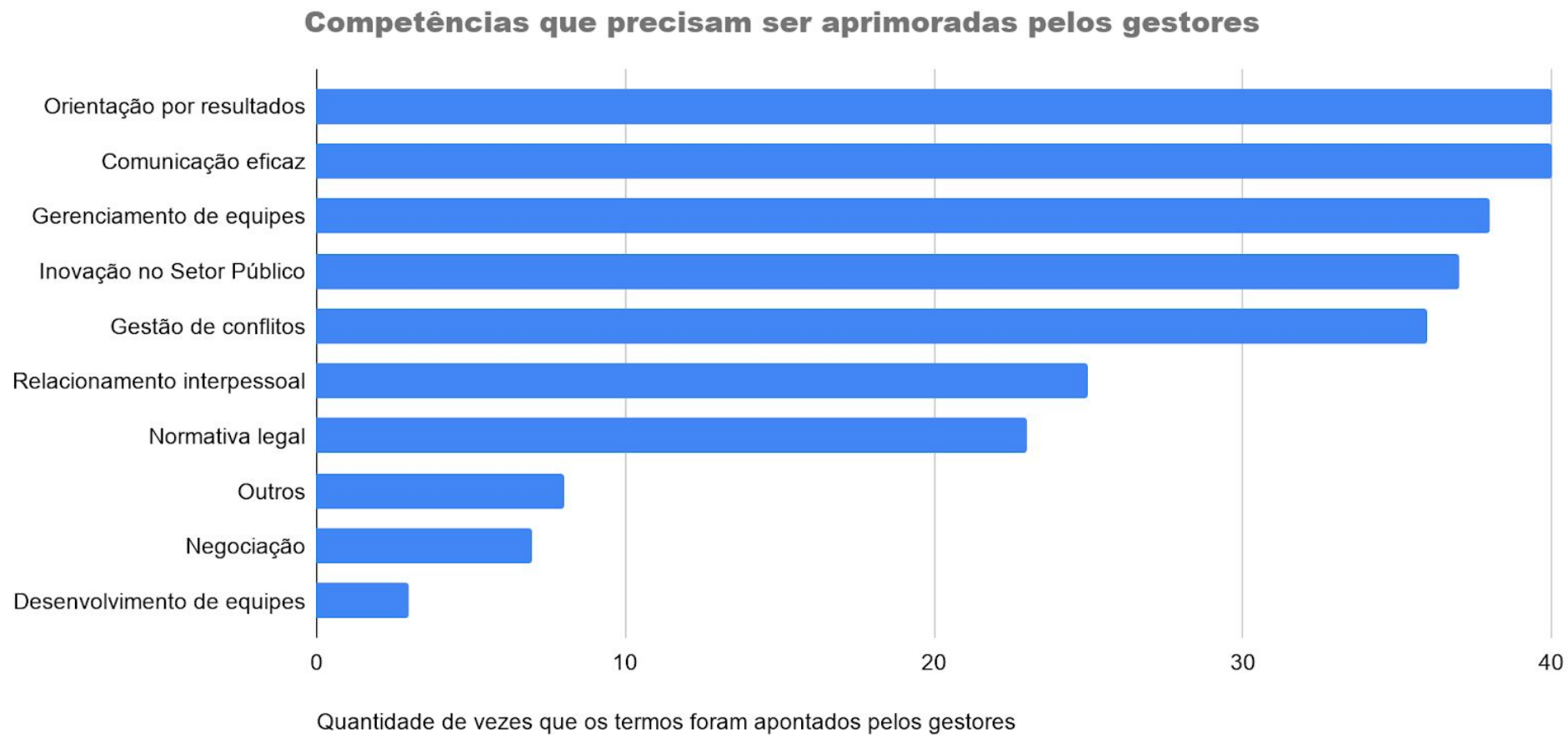
Fonte: Elaborado pela EGGP com base nos dados do LND.

4.2 Mapeamento de competências

Nesta seção, objetivou-se compreender a percepção dos gestores quanto às competências que precisam ser desenvolvidas para o desempenho de suas funções.

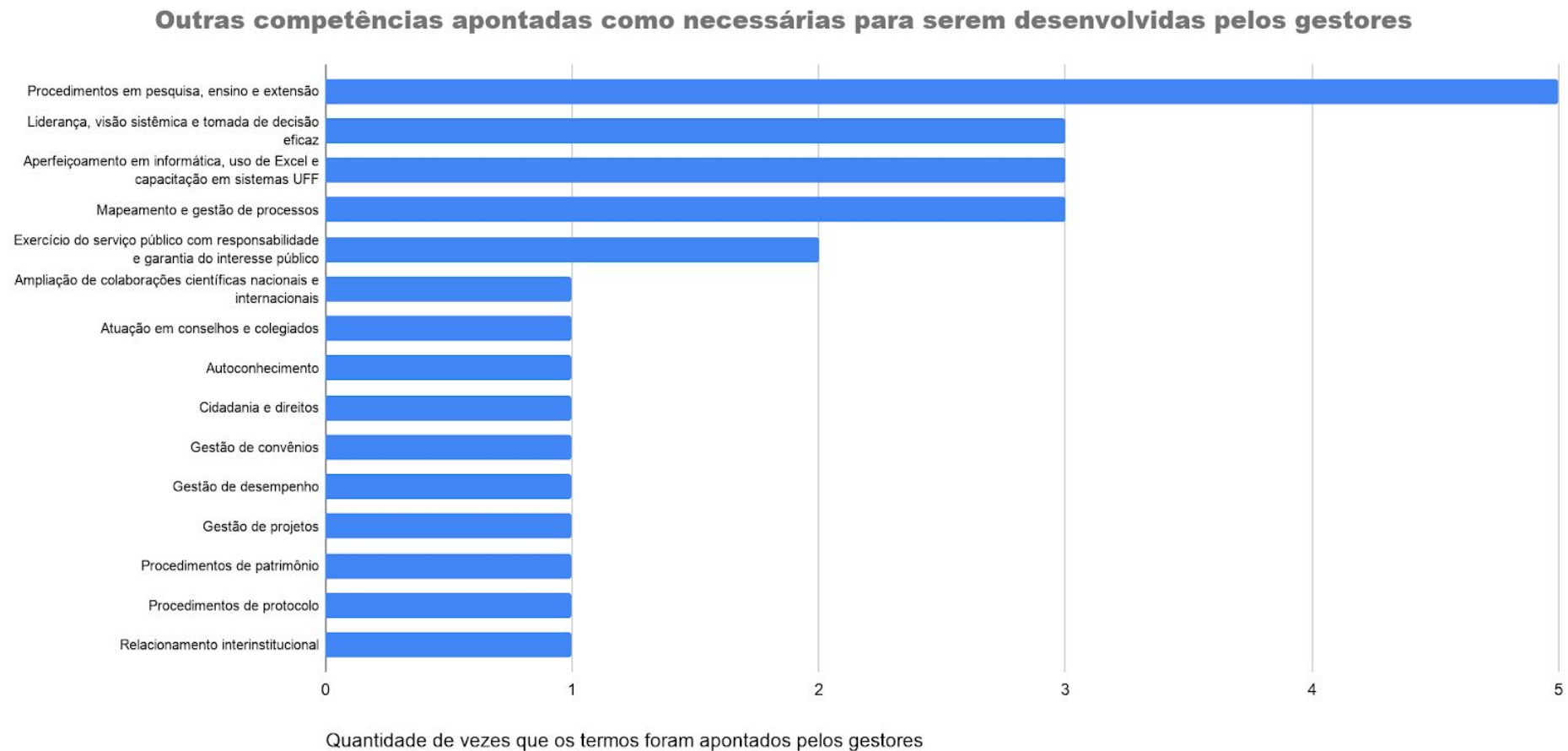
O Gráfico 5 elucida que as competências mais necessárias e que precisam ser desenvolvidas pelos gestores no âmbito da UFF dizem respeito à: i) orientação por resultados e comunicação eficaz; ii) gerenciamento de equipes; iii) inovação no setor público; e iv) gestão de conflitos. Percebe-se também uma demanda significativa dos gestores pelas competências “relacionamento interpessoal” e “normativa legal”. Já na categoria “outras competências” (Gráfico 6), os gestores julgaram necessário o desenvolvimento de i) procedimentos de ensino, pesquisa e extensão; ii) liderança, visão sistêmica e tomada de decisão eficaz; iii) aperfeiçoamento em informática e sistemas da UFF; e iv) mapeamento e gestão de processos.

Gráfico 5 - Competências que precisam ser aprimoradas pelos gestores



Fonte: Elaborado pela EGGP com base nos dados do LND.

Gráfico 6 - Outras competências apontadas como necessárias para serem desenvolvidas pelos gestores



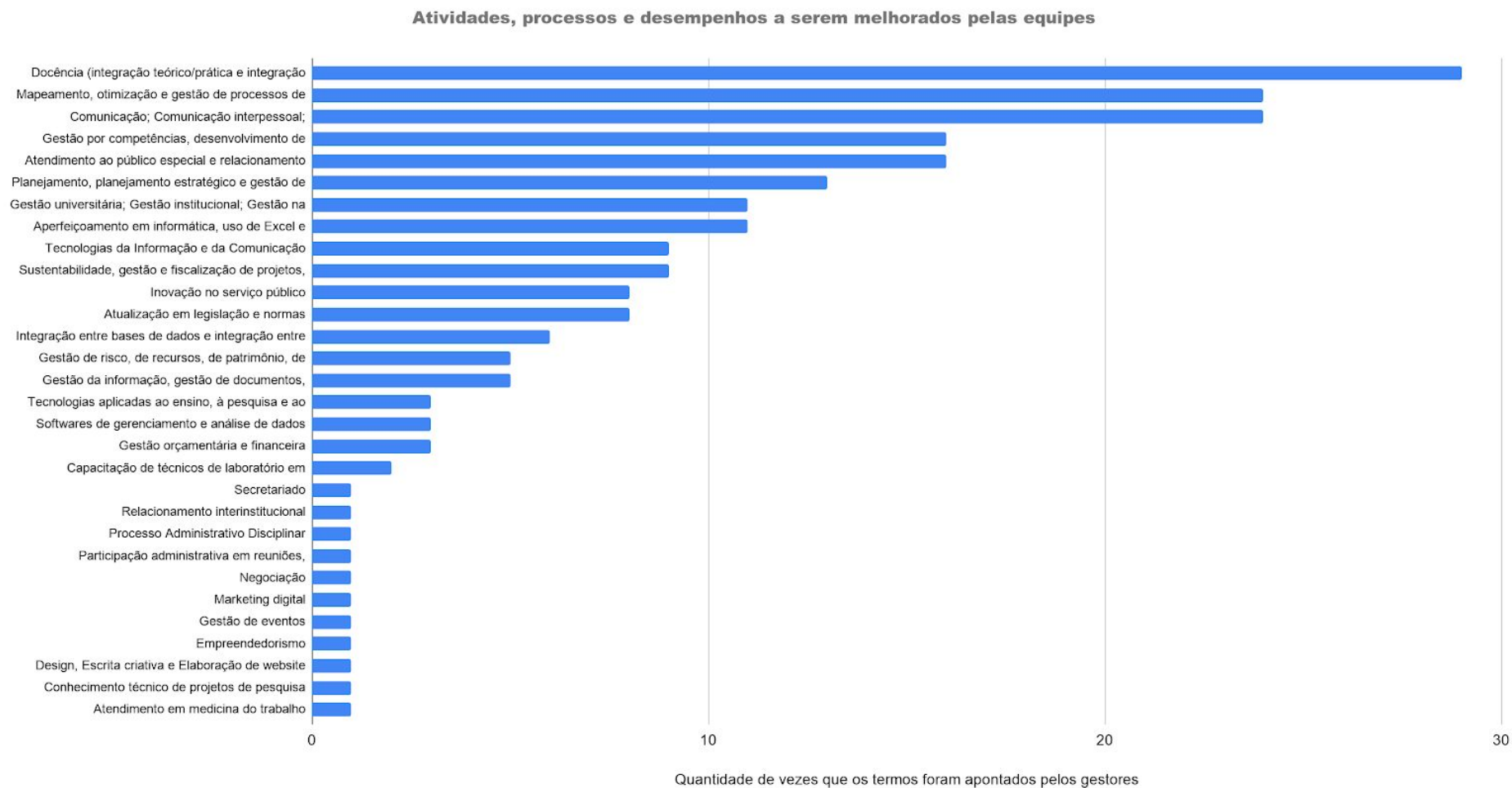
Fonte: Elaborado pela EGGP com base nos dados do LND.

4.3 Necessidades de aprimoramento para os integrantes das equipes

Nesta seção, buscou-se verificar a percepção dos gestores quanto às atividades, processos e/ou desempenhos realizados na uorg sob sua gestão, para as quais vislumbram a necessidade de melhorias. Os gestores puderam informar livremente as atividades e processos de trabalho realizados por suas equipes cujo aperfeiçoamento por meio do desenvolvimento de conhecimentos, habilidades e atitudes dos membros das equipes consideram necessário.

O Gráfico 7 apresenta as atividades, processos e/ou desempenhos realizados nas diversas uorgs da UFF que precisam ser aperfeiçoados pelos membros das equipes de trabalho. Em primeiro lugar, aparecem demandas relacionadas à prática docente, detalhadas na Tabela 1; em segundo, surgem demandas de otimização de processos de trabalho e também relacionadas a comunicação; em terceiro, as demandas referem-se ao desenvolvimento de equipes e gestão por competências, bem como ao atendimento ao público especial e melhorias de relacionamento entre os públicos da comunidade universitária; em quarto lugar aparecem demandas relacionadas a melhorias de planejamento, gestão universitária e gestão de resultados por indicadores. Por fim, em quinto lugar, aparecem questões relacionadas à aperfeiçoamento em informática e operação de sistemas informatizados utilizados pela UFF. As demais questões elencadas da sexta à décima-segunda posição no gráfico são também importantes, porém menos demandadas pelo conjunto de gestores que responderam ao LND. Todas as demandas apresentadas no Gráfico 7 estão detalhadas na Tabela 1.

Gráfico 7 - Atividades, processos e desempenhos a serem melhorados pelas equipes



Fonte: Elaborado pela EGGP com base nos dados do LND.

Tabela 1 - Atividades, processos e desempenhos a serem melhorados pelas equipes, na ordem apresentada no Gráfico 7.

Posição no gráfico	Atividades, processos e desempenhos a serem melhorados pelas equipes	Somatório
1	Docência (integração teórico/prática e integração curricular; articulação de conteúdos didáticos por subárea do conhecimento; atualização em metodologias de ensino; metodologias ativas e de ensino a distância; tecnologias da informação e comunicação aplicadas à educação; atualização e inovação em ambientes de ensino e pesquisa; pesquisa e prática pedagógica; aperfeiçoamento para docência, pesquisa e extensão; normas de projetos de pesquisa e extensão; regulamentos, afastamentos e cadastramento de projetos; interação docente no desenvolvimento pedagógico; relacionamento com o aluno; atendimento e abordagem de ensino com alunos especiais)	29
2	Mapeamento, otimização e gestão de processos de trabalho (digitalização e desenvolvimento de novas metodologias)	24
	Comunicação; Comunicação interpessoal; Comunicação institucional; Ferramentas de comunicação	24
3	Gestão por competências, desenvolvimento de equipes e gestão de conflitos	16
	Atendimento ao público especial e relacionamento interpessoal entre docentes, alunos e técnicos-administrativos	16
4	Planejamento, planejamento estratégico e gestão de resultados por indicadores	13
5	Gestão universitária; Gestão institucional; Gestão na administração pública	11
	Aperfeiçoamento em informática, uso de Excel e capacitação em sistemas UFF (Sistema Eletrônico de Informação (SEI), Sistema de Concessão de Diárias e Passagens (SCDP), Plataforma Sucupira, Sistema Eletrônico de Controle de Bolsas (SCBA) da CAPES, Sistema de Administração Patrimonial e demais sistemas acadêmicos e plataformas online)	11
6	Tecnologias da Informação e da Comunicação	9
	Sustentabilidade, gestão e fiscalização de projetos, de compras, de convênios e de contratos	9
7	Inovação no serviço público	8
	Atualização em legislação e normas	8
8	Integração entre bases de dados e integração entre os sistemas da UFF (Siape, SIRH, CPD etc)	6
9	Gestão de risco, de recursos, de patrimônio, de almoxarifado e controle institucional	5
	Gestão da informação, gestão de documentos, armazenamento de dados e de documentos digitais	5
10	Tecnologias aplicadas ao ensino, à pesquisa e ao trabalho remoto (reuniões por videoconferência)	3
	Softwares de gerenciamento e análise de dados	3
	Gestão orçamentária e financeira	3
11	Capacitação de técnicos de laboratório em gerenciamento de laboratórios	2

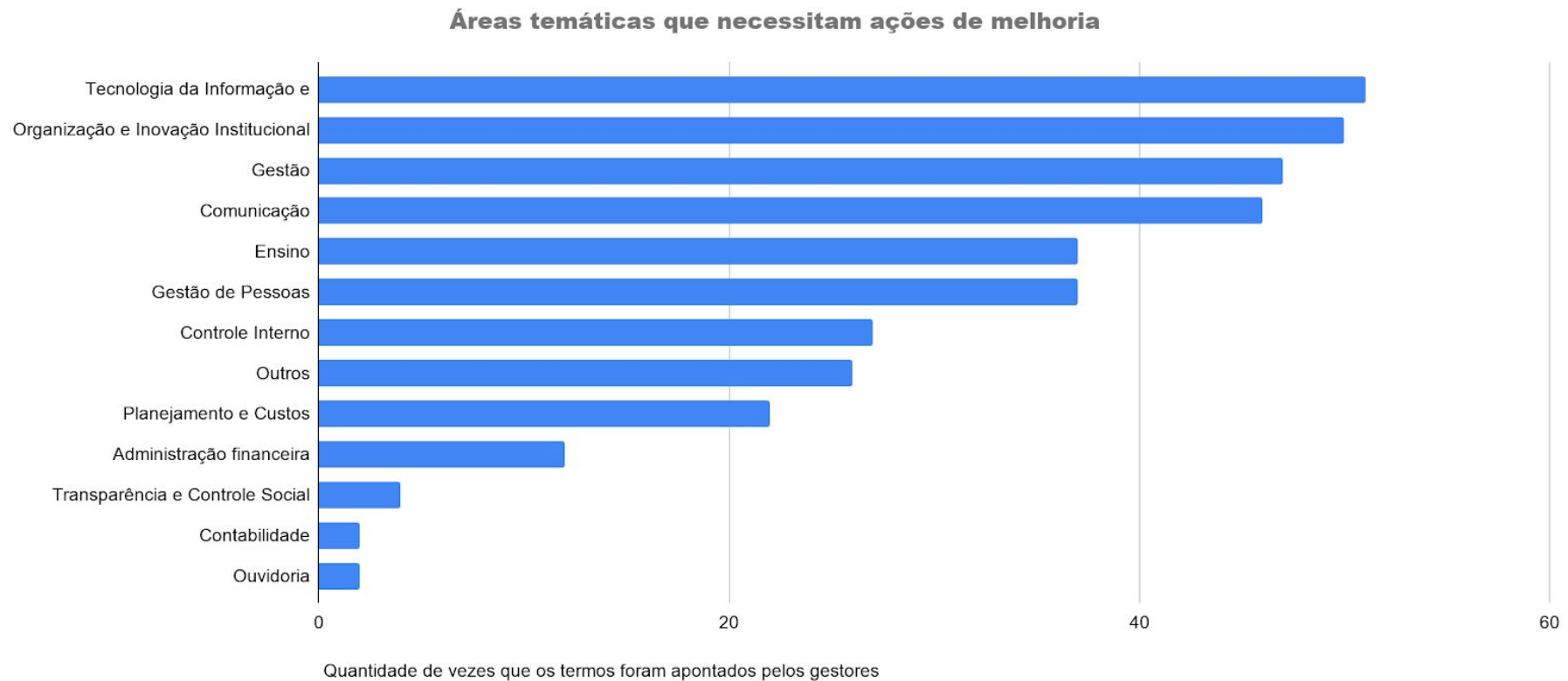
12	Secretariado	1
	Relacionamento interinstitucional	1
	Processo Administrativo Disciplinar	1
	Participação administrativa em reuniões, coordenações de monitorias e grupos de trabalho	1
	Negociação	1
	Marketing digital	1
	Gestão de eventos	1
	Empreendedorismo	1
	Design, Escrita criativa e Elaboração de website	1
	Conhecimento técnico de projetos de pesquisa	1
	Atendimento em medicina do trabalho	1

Fonte: Elaborada pela EGGP com base nos dados do LND.

4.4 Áreas Temáticas em que se localizam as ações que precisam de melhorias

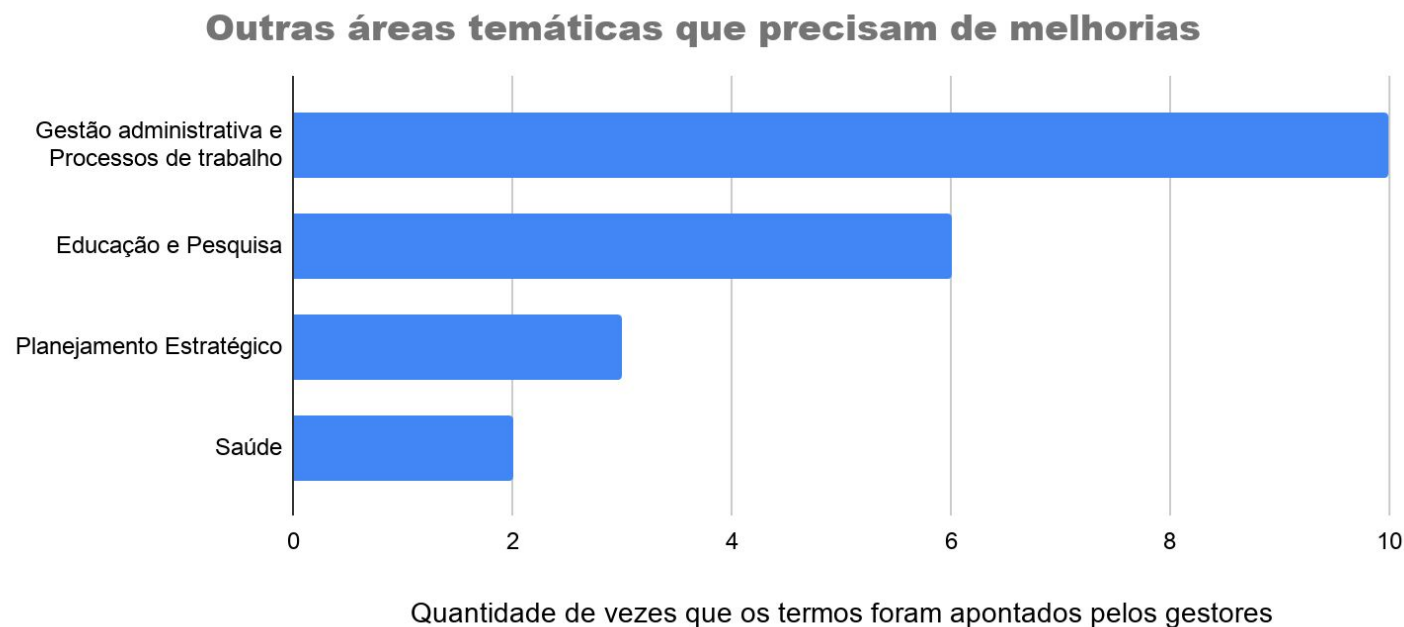
O formulário de LND preenchido pelos gestores também trouxe um rol de áreas temáticas pré-definidas para que fossem apontadas aquelas que necessitavam de melhorias (apresentadas pelo Gráfico 8), bem como um campo aberto para registrarem outras áreas temáticas que não estivessem indicadas no formulário (Gráfico 9).

Gráfico 8 - Áreas Temáticas que necessitam de ações de melhoria



Fonte: Elaborado pela EGGP com base nos dados do LND.

Gráfico 9: Outras áreas temáticas que se localizam as ações que precisam de melhorias



Fonte: Elaborado pela EGGP com base nos dados do LND.

Como se tratava de um campo aberto, as ações registradas pelos gestores foram agrupados em quatro grupos de temas para facilitar a apresentação visual no gráfico acima. Podemos observar que, além das áreas temáticas indicadas no formulário (apresentados no gráfico 8), os gestores apresentaram também as seguintes áreas temáticas onde se localizam as ações que precisam de melhorias: Gestão administrativa e Processos de trabalho, Educação e Pesquisa, Planejamento Estratégico e Saúde. Os valores apresentados no gráfico estão expressos em unidades e o total de demandas registrada neste item foram de 29 indicações, sendo que apenas 21 respostas foram levadas em consideração na tabulação dos dados.

4.5 Cursos específicos indicados para serem feitos pelos integrantes das equipes

O formulário de levantamento possibilitou aos gestores que indicassem cursos específicos de interesse de suas equipes. O preenchimento era livre, sem opções pré-definidas. O Gráfico 10 sintetiza as respostas dos Cursos Específicos registrados como necessários para o desenvolvimento dos membros das equipes. Como se tratava de um campo aberto, permitiu-se o registro de respostas múltiplas e diversas. Assim, para facilitar a apresentação visual no gráfico, os cursos registrados pelos gestores foram agrupados em áreas afins.

Gráfico 10 - Cursos específicos agrupados em áreas afins



Fonte: Elaborado pela EGGP com base nos dados do LND.

Os valores apresentados no Gráfico 10 estão expressos em unidades. O total de gestores que responderam a questão foram 69, sendo que cada um poderia indicar mais de um curso específico. Os cursos registrados pelos gestores foram agrupados em áreas afins e detalhados nas Tabelas 2 a 7. Pode-se observar que as áreas de Administração, Planejamento e Legislação (35), Tecnologia, Computação e Engenharia (22), e Sistemas Institucionais da UFF (17) são as que apresentam maior demanda de capacitação para as equipes, seguidas, respectivamente, pelas áreas de Liderança, Ética e Gestão de Pessoas (15), Educação e Educação Inclusiva (13) e Gestão de Processos e Projetos (11).

Tabela 2: Apresentação dos cursos específicos citados pelos gestores na área afim: Administração, Planejamento e Legislação

Administração, Planejamento e Legislação	Gestão de processos
	Capacitação em licitação
	Compras e Logística no Serviço Público
	Gestão Pública
	Inventário CAP/SAEN
	Orçamento Público
	Organização e inovação institucional e acadêmica
	Pesquisa em Gerenciamento de Resultados Contábeis
	Segurança em laboratórios
	Gestão de Orçamento Público, Retenção de tributos e Conformidade
	Gestão de Patrimônio
	Mapeamento e Gestão de Processos, Análise e Diagnóstico de Processos
	Novas regras de Redação oficial
	Curso completo de Execução Orçamentária e Financeira no SIAFI
	Curso de Retenção de Tributos nas três esferas de governo
	Curso de Conformidade de Registros de Gestão
	Curso de atualização em Contabilidade Patrimonial (registro e análise)
	Curso de Controle de Contratos com ênfase em Reajuste, Repactuação e Reequilíbrio
Indicadores de Desempenho na Administração Pública	
Tesouro Gerencial Avançado	

	Elaboração do Relatório de Gestão
	Dotação Orçamentária e Execução Orçamentária
	Emendas Orçamentárias
	Curso SIOP
	TED - Termo de execução orçamentária
	Competencia gerencias
	Inovação no serviço Público
	Compras
	Secretariado

Fonte: Elaborada pela EGGP com base nos dados do LND.

Tabela 3: Apresentação dos cursos específicos citados pelos gestores na área afim: Tecnologia, Computação e Engenharia

Tecnologia, Computação e Engenharia	Tópicos em eletrônica analógica e digital
	Tópicos em Mecânica (torno)
	Administração de site
	Administração de Web Conferência
	Repositório e Base de Dados
	Uso de ferramentas do Offices
	Planilha eletrônica / Excell em todos os níveis
	Estimativa de Esforço baseado em Ponto de Função
	Cursos de software Básico e Manejo da internet
	Tesouro Gerencial para Excel Avançado
	Plataformas de Trabalho Remoto
	Meios eletrônicos de comunicação
	Lei de Proteção de dados
	Virtualização Kubernetes
	Gestão de Backup com Báculo
Curso ITILv4	
Programação	

Fonte: Elaborada pela EGGP com base nos dados do LND.

Tabela 4: Apresentação dos cursos específicos citados pelos gestores na área afim: Sistemas Institucionais da UFF

Sistemas Institucionais da UFF	SCDP
	SEI - Sistema Eletrônico de Informações
	SIAPE
	Sistemas internos da UFF
	SIAFI
	SIASS - Exames periódicos
	SIASS - Adicionais Ocupacionais

Fonte: Elaborada pela EGGP com base nos dados do LND.

Tabela 5: Apresentação dos cursos específicos citados pelos gestores na área afim: Liderança, Ética e Gestão de Pessoas

Liderança, Ética e Gestão de Pessoas	Atualização em Gestão por Competências
	Comportamento e comunicação no serviço público
	Ética e Comunicação institucional
	Gestão de Pessoas (Recrutamento de Bolsistas)
	Atendimento ao público externo
	Relacionamentos interpessoal
	Oratória: A Arte de falar em público
	Liderança de equipes
	Liderança e Motivação
	Gestão de Pessoas e Gestão Estratégica de pessoas
Gestão de Processos	

Fonte: Elaborada pela EGGP com base nos dados do LND.

Tabela 6: Apresentação dos cursos específicos citados pelos gestores na área afim: Educação e Educação Inclusiva

Educação e Educação Inclusiva	Capacitação em EAD (software, design instrucional e pedagógico)
	Atendimento em língua estrangeira
	Capacitação continuada em psicologia
	Educação Inclusiva

	Programa de Pós-graduação em Economia
	Curso de metodologia didática de aprendizagem ativa
	Educação do Ensino Superior
	Curso de pós-doutorado para viabilizar curso de Mestrado
	Idiomas
	Informática básica
	Atendimento a pessoas com necessidades especiais
	Pesquisa e Ensino

Fonte: Elaborada pela EGGP com base nos dados do LND.

Tabela 7: Apresentação dos cursos específicos citados pelos gestores na área afim: Gestão de Processos e Projetos

Gestão de Processos e Projetos	Elaboração de indicadores de gestão
	Gestão de Riscos
	Gestão de Processos
	Gestão de Projetos / Projetos Inovadores
	Gestão de Convênios
	Arquivamento de documentos físicos
	Gestão do documento eletrônico
	Planejamento Estratégico

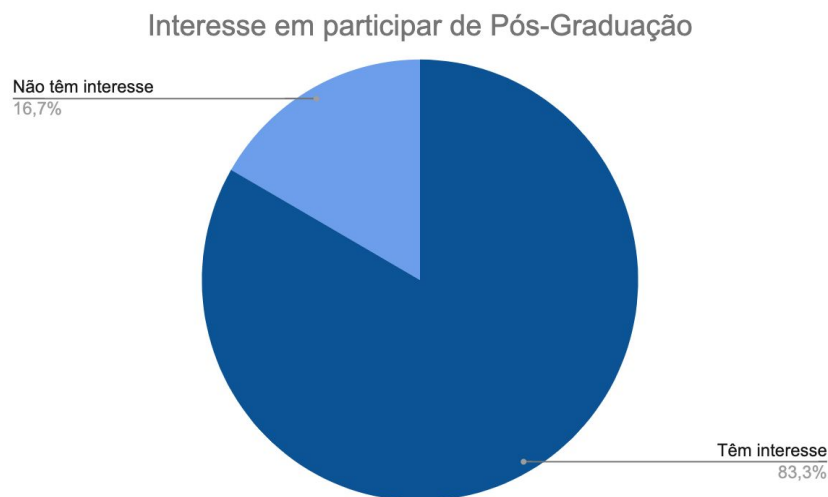
Fonte: Elaborada pela EGGP com base nos dados do LND.

4.6 Interesse em Pós Graduação

Nesta seção, objetivou-se verificar o interesse dos servidores que compõem as equipes de trabalho em cursar a pós-graduação. O gráfico 11 sugere que a maioria das equipes possui servidores com o desejo de ingressar em tais cursos, contemplando 83,3% do total. Dentre aqueles que responderam sim no item anterior, as áreas do conhecimento que são de interesse dos servidores estão discriminadas no Gráfico 12. Por se tratar de um campo de resposta aberto, foi realizado um agrupamento em grandes áreas do conhecimento dos cursos indicados pelos respondentes. Esse procedimento teve como finalidade facilitar a compreensão estatística das áreas mais requisitadas e a visualização dos dados. Constatou-se que

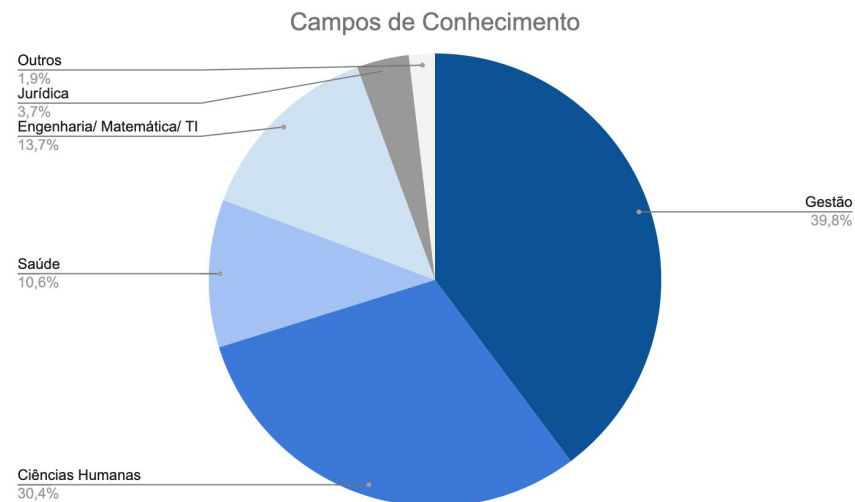
39,8% têm interesse na área de Gestão, 30,4%, na área de Ciências Humanas, 13,7%, nas áreas de Engenharia, Matemática e Tecnologia da Informação, 10,6%, na área de Saúde, 3,7%, na área Jurídica, e ainda 1,9% solicitaram cursos que se agruparam na categoria “outros”.

Gráfico 11 - Interesse em participar de Pós-Graduação



Fonte: Elaborado pela EGGP com base nos dados do LND.

Gráfico 12 - Campos de Conhecimento



Fonte: Elaborado pela EGGP com base nos dados do LND.

Nas tabelas abaixo encontram-se discriminados os cursos solicitados pelos respondentes, contemplando cada campo do conhecimento. Verifica-se que no campo da Gestão existe uma demanda de 24 cursos pós-graduação e o campo das Ciências Humanas foi formado por uma demanda de 23 diferentes cursos. A composição dos cursos que formaram os outros campos de conhecimento podem ser observados no conjunto de tabelas abaixo.

Tabela 8 - Apresentação dos cursos específicos por área: Jurídico

Jurídico	Direito
----------	---------

Fonte: Elaborado pela EGGP com base nos dados do LND.

Tabela 9 - Apresentação dos cursos específicos por área: Gestão

Gestão	Auditoria
	Adm Pública e Liderança
	Administração
	Administração em Gestão Pública
	Ciências Contábeis
	Ciências da informação
	Ciências Econômicas e áreas afins.
	Ciências Sociais Aplicadas
	Contabilidade
	Gestão de Processos
	Economia
	Finanças
	Gestão
	Gestão da Qualidade.
Gestão de compras	
Gestão Pública	

	Gestão Sustentável
	Gestão Universitária
	Marketing
	Mestrado em Administração
	Mestrado em Economia
	Organização e inovação institucional
	Processos de Negócios
Sistemas de Gestão	

Fonte: Elaborado pela EGGP com base nos dados do LND.

Tabela 10 - Apresentação dos cursos específicos por área:

Ciências Humanas

Ciências humanas	Acessibilidade e Inclusão
	Antropologia
	Ciência da Informação
	Ciência Política
	Ciências Humanas
	Comunicação Social
	Educação

	Educação a Distância
	Ensino
	Filosofia
	Educação do Ensino Superior
	Gestão e Educação
	Gestão Escolar
	História e Ciências Humanas e Sociais
	Inclusão
	Letras
	Pedagogia
	Preservação/Conservação e Restauração
	Produção cultural
	Psicologia
	Relações interpessoais
	Serviço Social
	Sociologia

Fonte: Elaborado pela EGGP com base nos dados do LND.

Tabela 11 - Apresentação dos cursos específicos por área: Saúde

Saúde	Atuação laboratorial e da saúde
	Biomédico como Estética

	Ciências
	Ciências da saúde
	Clínica médica
	Ensino de Ciências
	Ginecologia
	Odontologia
	Saúde
	Saúde Coletiva
	Saúde e Segurança do Trabalho
	Saúde Mental
	Saúde Pública
	Saúde/Tecnologia e informação em saúde

Fonte: Elaborado pela EGGP com base nos dados do LND.

Tabela 12 - Apresentação dos cursos específicos por área:

Engenharias, Matemática e TI

Engenharias, matemática e TI	Ciências
	Ciências Exatas e da Terra
	Computação
	Educação Matemática,
	Eletrônica

	Estatística e Probabilidade
	Engenharia
	Engenharia de Produção
	Engenharia Mecânica
	Ensino de Computação
	Ensino de Física
	Física
	Gestão de Sistemas de Informação
	Informática
	Matemática
	Matemática Aplicada
	Matemática pura
	Química
	Química Ambiental
	Sistemas de Informação
	Tecnologia

Fonte: Elaborado pela EGGP com base nos dados do LND.

Tabela 13 - Apresentação dos cursos específicos por área: Outros

Outros	Arquitetura
	Gestão de Serviços
	Telecomunicações

Fonte: Elaborada pela EGGP com base nos dados do LND.