

Secretaria de Gestão de Pessoas

Metas do PDI	Iniciativas	Resultados Previstos	Percentual de Execução	Análise dos Resultados Executados (detalhamento sucinto dos resultados alcançados, bem como quantificação e fatores que dificultaram a execução, se houver)	Subunidade Responsável pela Execução do Resultado
Desenvolver as competências técnicas dos servidores no contexto organizacional	1. Implantação da Gestão por Competências na UFMT; 2. Proposta de até julho de 2020 ter 4 pilotos – mapeamentos “consolidados”: 1) Vice-Reitoria – 2) PROAD – 3) SGP – 4) PROEG.	1.Criação de grupo de trabalho para mapeamento das competências técnicas, gerencias e institucionais;	100% - Totalmente executado	Criação do Grupo de Trabalho por meio da Portaria nº 409/SGP.	Grupo de Trabalho
		2. Levantamento de Competências técnicas através do PDI ;	100% - Totalmente executado	Por meio do PDI, foram feitos os levantamentos das competencias da instituição.	Grupo de Trabalho
		3. Levantamento das Competências Institucionais, Gerenciais e Ensino.	26% a 50% - Foram desenvolvidas algumas ações previstas (intermediário)	Levantamento das competências gerenciais parcialmente pronto. As competências das áreas de ensino serão levantadas.	Grupo de Trabalho
Implementar o modelo de dimensionamento da força de trabalho técnico-administrativa	1. Definição de procedimento operacional padrão, contendo etapas e passo a passo detalhado de abordagem de um trabalho de dimensionamento da força de trabalho em uma unidade, desde o contato inicial até os resultados.	1.Elaboração da matriz de dimensionamento de pessoal a partir do modelo da UFRGS;	100% - Totalmente executado	Por meio do processo 23108.068165/2014-90, foi realizado o Projeto do dimensionamento da força de trabalho dos servidores técnico-administrativos em educação da UFMT e o relatório do dimensionamento da força de trabalho dos servidores técnico-administrativos em educação da Universidade Federal de MT.	Comissão de Trabalho
		2. Atualização dos dados quantitativos da força de trabalho da matriz elaborada na área administrativa;	100% - Totalmente executado	Por meio do Processo nº 23108.937825/2018-16, foi realizada uma análise comparativa na área administrativa.	Coordenação de Desenvolvimento Humano/CDH
		3. Atualização dos dados quantitativos da força de trabalho da matriz elaborada na área acadêmica;	0% - Não iniciado	Não foi possível a realização do trabalho. Por meio do documento 2585136 do processo 23108.937825/2018-16, a coordenação solicitou à SGP formação de comissão para a execução dos trabalhos.	Coordenação de Desenvolvimento Humano/CDH
		4. Estimativa do número de processos gerados e respondidos nas unidades versus servidor;	0% - Não iniciado	Não foi possível a realização do trabalho. Por meio do documento 2585136 do processo 23108.937825/2018-16, a coordenação solicitou à SGP formação de comissão para a execução dos trabalhos.	Coordenação de Desenvolvimento Humano/CDH

Metas do PDI	Iniciativas	Resultados Previstos	Percentual de Execução	Análise dos Resultados Executados (detalhamento sucinto dos resultados alcançados, bem como quantificação e fatores que dificultaram a execução, se houver)	Subunidade Responsável pela Execução do Resultado
	2. Utilização do dimensionamento da força de trabalho como base para as estratégias de Gestão de Pessoas.	5. Coleta de dados;	1% a 25% - Foram desenvolvidas poucas ações previstas (inicial)	Não foi possível a realização, a pessoa designada para elaborar a coleta teve dificuldades em fazer sozinha. A SGP designou o trabalho para outro setor.	Coordenação de Desenvolvimento Humano/CDH
		6. Tratamento dos dados;	0% - Não iniciado	Não foi possível a realização, a pessoa designada para elaborar a coleta teve dificuldades em fazer sozinha. A SGP designou o trabalho para outro setor.	Coordenação de Desenvolvimento Humano/CDH
		7. Desenvolvimento de software.	0% - Não iniciado	Não foi possível a realização, a pessoa designada para elaborar a coleta teve dificuldades em fazer sozinha. A SGP designou o trabalho para outro setor.	Coordenação de Desenvolvimento Humano/CDH
Elevar a qualificação dos servidores técnico-administrativos	1. Ingressos de servidores técnico-administrativos nos Programas Lato e Stricto sensu;	1. Realizar capacitações de preparação e estímulo aos servidores para ingressos em Programas Lato e Stricto Sensu;	100% - Totalmente executado	Foram realizadas duas turmas 100% online do Curso "Eu na Pós-Graduação".	Gerência de Capacitação e Qualificação/GCQ
		2. Adesão dos cursos de pós-graduação stricto sensu ao PQSTAE;	1% a 25% - Foram desenvolvidas poucas ações previstas (inicial)	A CDH encaminhou o Processo nº 23108.068848/2020-95 de convite a adesão ao PQSTAE a todos os programas de mestrado e doutorado. Dos 30 programas de mestrado, 3 aderiram e dos 10 de doutorado, 1 aderiu.	Coordenação de Desenvolvimento Humano/CDH
	2. Obter o máximo de adesão dos programas de pós-graduação stricto sensu, mestrado e doutorado;	3. Capacitação: curso preparatório para seleção de pós-graduação, transmitido em tempo real para os campi do interior.	76% a 99% - Foram desenvolvidas quase todas as ações previstas (em finalização)	Os cursos "Eu na Pós-Graduação" foram realizados totalmente online, com aulas síncronas e assíncronas, o que possibilitou o atingimento dessa meta.	Gerência de Capacitação e Qualificação/GCQ
		3. Curso de língua estrangeira específico para prova de proficiência;	100% - Totalmente executado	Foram realizadas 2 turmas do Curso de Inglês Instrumental modalidade 100% online, com aulas síncronas e assíncronas.	Gerência de Capacitação e Qualificação/GCQ
	3. Obter o máximo de servidores com qualificação.	4. Incentivar e aprovar o afastamento dos servidores para pós-graduação stricto sensu.	100% - Totalmente executado	A CDH aprovou todos os afastamentos solicitados. Como forma de incentivo, realiza os cursos de capacitações "Eu na Pós" e de Língua Estrangeira para a prova de proficiência.	Coordenação de Desenvolvimento Humano e Gerência de Capacitação e Qualificação/GCQ

Metas do PDI	Iniciativas	Resultados Previstos	Percentual de Execução	Análise dos Resultados Executados (detalhamento sucinto dos resultados alcançados, bem como quantificação e fatores que dificultaram a execução, se houver)	Subunidade Responsável pela Execução do Resultado
Elevar a capacitação dos servidores docentes e técnico-administrativos	1. Maior adesão dos servidores nas capacitações fornecidas pela Gerência;	1. Implementação da parceria com a Escola Nacional de Administração Pública – ENAP buscando o desenvolvimento das competências governamentais;	100% - Totalmente executado	Por meio do processo 23108.107170/2019-30, foi firmada parceria com a ENAP, e aconteceu o primeiro curso tendo seu início em 13 de julho.	Coordenação de Desenvolvimento Humano e Gerência de Capacitação e Qualificação/GCQ
		2. Otimização da plataforma Moodle para cursos à distância e semipresenciais, tornando possível a oferta de cursos de disponibilidade contínua e sem tutoria;	100% - Totalmente executado	Além das melhorias executadas na plataforma, foram utilizadas as plataformas cisco webex e canal youtube.	Gerência de Capacitação e Qualificação/GCQ
		3. Implementação do Levantamento de Necessidades de Desenvolvimento através de consulta por formulários eletrônicos, buscando o desenvolvimento das competências de interesse institucional;	100% - Totalmente executado	O Levantamento das Necessidades de Desenvolvimento foi realizado conforme processo SEI 23108.055055/2020-14. O levantamento serve de base para Elaboração do PDP 2021.	Gerência de Capacitação e Qualificação/GCQ
	2. Maior número de servidores capacitados e qualificados;	4. Planejar as ações de capacitação de maneira que atendam as necessidades dos servidores quanto à disposição dos horários de realização das ações, carga horária compatível com a demanda de trabalho das unidades, metodologias de ensino e compartilhamento de informações mais atuais e atrativas.	100% - Totalmente executado	Com a utilização de mecanismos como a plataforma Moodle, Cisco Webex e o canal do Youtube, conseguimos alcançar um maior número de servidores capacitados. Apesar das inúmeras ações online e gratuitas que havia disponível na internet, o que levou a GCQ a se empenhar na divulgação via Facebook e Instragam para conseguir adesão dos servidores.	Gerência de Capacitação e Qualificação/GCQ
		3. Contribuir com a progressão na carreira do servidor;	5. Monitorar os níveis de Progressão por Capacitação dos Técnicos-Administrativos, a fim de podermos planejar ações de desenvolvimento que atendam os objetivos institucionais, estimulando também a progressão do servidor na carreira;	26% a 50% - Foram desenvolvidas algumas ações previstas (intermediário)	A GCQ adotou o formato de cursos 100% online em 2020, com aulas síncronas e assíncronas, sendo que 99% dos eventos ofertou certificados aos participantes, e muitos com a carga horário mínima de 20h, para estimular também a Progressão dos Servidores na Carreira. O Café e Gestão Pública trouxe em suas palestras temas pontuais para esse momento de pandemia, o que auxiliou a preparação e reflexão dos servidores para laborar nesses dias.

Metas do PDI	Iniciativas	Resultados Previstos	Percentual de Execução	Análise dos Resultados Executados (detalhamento sucinto dos resultados alcançados, bem como quantificação e fatores que dificultaram a execução, se houver)	Subunidade Responsável pela Execução do Resultado
	4. Otimização dos recursos financeiros, em virtude da criação das trilhas de aprendizagem, que faz uso dos cursos ofertados pelas Escolas de Governo;	6. Alteração da métrica de número de capacitações, para número de servidores capacitados;	100% - Totalmente executado	Métrica adotada a partir de 2020, controlado pelo siape dos servidores, utilizando a contagem de apenas um curso por siape.	Gerência de Capacitação e Qualificação/GCQ
		7. Desenvolver algumas ações de capacitação diretamente na estrutura física das unidades demandantes, em especial capacitações voltadas para o desenvolvimento de gestores, liderança e preparação de sucessores para a gestão;	51% a 75% - Foi desenvolvida a maior parte das ações previstas (avançado)	Devido à pandemia e ao teletrabalho, essa meta ficou parcialmente comprometida. Mas em parceria com a ENAP em REDE, realizamos cursos que atenderam de maneira online essa demanda.	Gerência de Capacitação e Qualificação/GCQ
		8. Início da criação das trilhas de aprendizagem conforme as Necessidades descritas no PDP 2020;	1% a 25% - Foram desenvolvidas poucas ações previstas (inicial)	A CDH, por meio do curso de fiscais de contrato (processo 23108.967824/2018-04), pretende dar início ao modelo de trilhas de aprendizagem. Necessitaremos do Grupo de Trabalho sobre Gestão por Competências para efetivação dessa ação.	Gerência de Capacitação e Qualificação/GCQ
	5. Conscientização e maior engajamento dos servidores no que diz respeito ao Plano e Ações de Logística Sustentável da UFMT.	9. Desenvolver ações de capacitação visando alinhar e contribuir com o Plano de Logística Sustentável;	100% - Totalmente executado	Realizamos o Evento I Webinar sobre Sustentabilidade na UFMT, no dia 20/10/2020, de maneira 100% online. O evento teve a participação de Universidades de outros Estados. Para 2021, há previsão de realização de capacitações de curta duração com tutores aprovados em Edital.	Gerência de Capacitação e Qualificação/GCQ
		10. Otimizar o uso das ferramentas digitais e redes sociais na divulgação e gerenciamento das ações de capacitação.	100% - Totalmente executado	Estão sendo utilizados o instagram, perfil facebook, canal youtube, e WhatsApp.	Gerência de Capacitação e Qualificação/GCQ
Elevar as ações de educação em saúde; natureza preventiva	1. Realização de Campanhas Educativas de cunho prevencionista e educativo, sempre abordando temas distintos.	1. Campanha educativa eletrônica de Prevenção a Dengue;	100% - Totalmente executado	A campanha foi realizada no mês de janeiro, através de folder educativo, distribuído no formato digital através de processo SEI 23108.001862/2020-17. Atingiu cerca 1.259 servidores.	SDSS/SHSMT/SIASS

Metas do PDI	Iniciativas	Resultados Previstos	Percentual de Execução	Análise dos Resultados Executados (detalhamento sucinto dos resultados alcançados, bem como quantificação e fatores que dificultaram a execução, se houver)	Subunidade Responsável pela Execução do Resultado
		2. Campanha educativa eletrônica de Prevenção para o Carnaval;	100% - Totalmente executado	A campanha foi realizada no mês de fevereiro, através de folder educativo, distribuído no formato digital através do processo SEI 23108.008106/2020-19. Atingiu cerca 916 servidores.	SDSS/SHSMT/SIASS
		3. Campanha educativa eletrônica de Prevenção Câncer Colo Retal; e Síndrome de Dow;	100% - Totalmente executado	A campanha foi realizada no mês de março, através de mural educativo fixado na CASS. Atingiu cerca 400 servidores.	SDSS/SHSMT/SIASS
		4. Campanha educativa eletrônica sobre a Síndrome de Down;	100% - Totalmente executado	A campanha foi realizada no mês de março, através de mural educativo fixado na CASS. Atingiu cerca 400 servidores.	SDSS/SHSMT/SIASS
		5. Campanha educativa eletrônica de Prevenção Câncer Uterino;	100% - Totalmente executado	A campanha foi realizada no mês de março, através de mural educativo fixado na CASS. Atingiu cerca 400 servidores.	SDSS/SHSMT/SIASS
		6. Campanha educativa eletrônica – Comemoração Dia da Mulher;	100% - Totalmente executado	A campanha foi realizada no mês de março, através de mural educativo fixado na CASS. Atingiu cerca 400 servidores.	SDSS/SHSMT/SIASS
		7. Campanha educativa eletrônica e distribuição de folder - Prevenção COVID-19;	100% - Totalmente executado	A campanha foi realizada no mês de março, através de folder educativo, distribuído no formato digital através de processo SEI 23108.024756/2020-01 e formato impresso nas guaritas da UFMT. Atingiu cerca 987 pessoas.	SDSS/SHSMT/SIASS
		8. Campanha educativa eletrônica de Prevenção ao Acidente de Trabalho;	100% - Totalmente executado	A campanha foi realizada no mês de abril, através de folder educativo, distribuído no formato digital através do processo SEI 23108.035555/2020-21. Atingiu cerca 1.406 servidores.	SDSS/SHSMT/SIASS
		9. Campanha educativa eletrônica de Prevenção e Combate aos Diversos Tipos de Cegueira;	100% - Totalmente executado	A campanha foi realizada no mês de abril, através de folder educativo, distribuído no formato digital através do processo SEI 23108.035544/2020-41. Atingiu cerca 1.130 servidores.	SDSS/SHSMT/SIASS

Metas do PDI	Iniciativas	Resultados Previstos	Percentual de Execução	Análise dos Resultados Executados (detalhamento sucinto dos resultados alcançados, bem como quantificação e fatores que dificultaram a execução, se houver)	Subunidade Responsável pela Execução do Resultado
		10. Campanha educativa eletrônica de Prevenção e Combate ao Câncer Cerebral;	100% - Totalmente executado	A campanha foi realizada no mês de maio, através de folder educativo, distribuído no formato digital através do processo SEI 23108.041088/2020-79. Atingiu cerca 825 servidores.	SDSS/SHSMT/SIASS
		11. Campanha educativa eletrônica de Prevenção e Combate ao COVID-19 - Criação Instagram @cassufmt (alimentação constante);	100% - Totalmente executado	Foi criada uma pagina da CASS (@cassufmt) no aplicativo Instagram para publicação de conteúdo voltado à educação em saúde covid-19. Foram realizadas no mês de junho 48 publicações.	SDSS/SHSMT/SIASS
		12. Campanha educativa eletrônica de Conscientização das Hepatites Virais;	100% - Totalmente executado	A campanha foi realizada no mês de julho, através de folder educativo, distribuído no formato digital através do processo SEI 23108.051485/2020-59. Atingiu cerca 1.449 servidores.	SDSS/SHSMT/SIASS
		13. Campanha educativa eletrônica de Promoção do Aleitamento Materno;	100% - Totalmente executado	A campanha foi elaborada no mês de junho para divulgação a partir de 03/08/2020. Foi realizada através de folder educativo, distribuído no formato digital através de processo SEI. Atingiu cerca 1.200 servidores.	SDSS/SHSMT/SIASS
		14. Campanha educativa eletrônica de Prevenção ao Suicídio;	100% - Totalmente executado	A campanha foi elaborada nos meses de julho e agosto para realização da II Jornada de Saúde Mental da UFMT. Foi realizada através de <i>live</i> , compartilhada em formato digital através de canal youtube, por folders digitais distribuídos no instagram, facebook e processo SEI 23108.067590/2020-18. Atingiu cerca de 2.646 servidores.	SDSS/SHSMT/SIASS
		15. Campanha educativa eletrônica de Doação de Órgãos;	-	-	SDSS/SHSMT/SIASS
		16. Campanha educativa eletrônica Outubro Rosa de Prevenção e Combate ao Câncer de Mama;	100% - Totalmente executado	A campanha foi elaborada no mês de setembro para divulgação a partir de 03/10/2020. Foi realizada através de folder educativo, distribuído no formato digital através do processo SEI 23108.075219/2020-11. Atingiu cerca 1.523 servidores.	SDSS/SHSMT/SIASS

Metas do PDI	Iniciativas	Resultados Previstos	Percentual de Execução	Análise dos Resultados Executados (detalhamento sucinto dos resultados alcançados, bem como quantificação e fatores que dificultaram a execução, se houver)	Subunidade Responsável pela Execução do Resultado
		17. Campanha educativa eletrônica Novembro Azul de Promoção e Prevenção à Saúde do Homem (Câncer de Próstata);	100% - Totalmente executado	A campanha foi elaborada no mês de setembro para divulgação a partir de 03/11/2020. Foi realizada através de folder educativo, distribuído no formato digital através do processo SEI 23108.085699/2020-29. Atingiu cerca 1.398 servidores.	SDSS/SHSMT/SIASS
		18. Campanha educativa eletrônica de Prevenção e Combate ao Diabetes;	-	-	SDSS/SHSMT/SIASS
		19. Campanha educativa eletrônica Dezembro Vermelho de Prevenção e Combate ao HIV.	100% - Totalmente executado	A campanha foi elaborada no mês de setembro para divulgação a partir de 01/12/2020. Foi realizada através de folder educativo, distribuído no formato digital através do processo SEI 23108.091423/2020-80. Atingiu cerca 802 servidores até 04/12/2020.	SDSS/SHSMT/SIASS
Elevar as ações de prevenção de acidentes, riscos e agravos à saúde física e mental dos servidores	1. De acordo com a metodologia adotada, espera-se atingir o maior número possível de servidores de todos os Campi.	1. Curso sobre NR 32;	26% a 50% - Foram desenvolvidas algumas ações previstas (intermediário)	Ação paralisada em razão da COVID-19.	SHSMT
		2. Curso EAD sobre Primeiros Socorros – parceria GCQ/CDH;	26% a 50% - Foram desenvolvidas algumas ações previstas (intermediário)	O material a ser aplicado foi desenvolvido 80% EAD e 20% presencial em razão das técnicas de prática. Será escrito o projeto e firmada parceria com a CDH até 08/2020, porém para realização se faz necessário o deslocamento dos instrutores a todos os Campi, atividade prejudicada pela covid-19 Esperamos atingir cerca de 150 servidores.	SDSS/SHSMT
		3. Curso EAD de Acidente de Trabalho – parceria GCQ/CDH;	26% a 50% - Foram desenvolvidas algumas ações previstas (intermediário)	O material a ser aplicado foi desenvolvido 80% EAD e 20% presencial em razão das técnicas de pratica. Será escrito o projeto e firmada parceria com a CDH até 08/2020, porém para realização se faz necessário o deslocamento dos instrutores a todos os Campi, atividade prejudicada pela covid-19 Esperamos atingir cerca de 150 servidores.	SDSS/SHSMT

Metas do PDI	Iniciativas	Resultados Previstos	Percentual de Execução	Análise dos Resultados Executados (detalhamento sucinto dos resultados alcançados, bem como quantificação e fatores que dificultaram a execução, se houver)	Subunidade Responsável pela Execução do Resultado
		4. Fluxo de Acidentes de Trabalho – vídeo divulgado em toda UFMT, na página da CASS e no site da UFMT;	100% - Totalmente executado	O vídeo instrutivo foi gravado, distribuído via aplicativo whatsapp e disponibilizado na página da UFMT. Foram atingidos cerca de 950 servidores.	SHSMT
		5. Curso de Combate a Incêndio;	51% a 75% - Foi desenvolvida a maior parte das ações previstas (avançado)	O material a ser aplicado foi desenvolvido 100% presencial em razão das técnicas de prática. Será aplicado tão logo a situação da covid-19 permita.	SHSMT
		6. Parceria com o Curso de Psicologia – ESSE-POT;	26% a 50% - Foram desenvolvidas algumas ações previstas (intermediário)	Ação paralisada em razão da COVID-19.	CASS e Departamento de Psicologia
		7. Parceria com o Programa de Pós-Graduação em Psicologia (mestrado) – Investigação sobre o adoecimento dos servidores técnicos administrativos e docentes da UFMT;	51% a 75% - Foi desenvolvida a maior parte das ações previstas (avançado)	Ação paralisada em razão da COVID-19.	CASS e Departamento de Psicologia
		8. Parceria com o Curso de Psicologia e o Núcleo Indígena Preto de Práticas Psicológicas (NIP) e Pró-Reitoria de Assistência Estudantil (PRAE), para Criação em 2020, do Centro de Referência em Saúde Mental, Direitos e Atenção Psicossocial;	26% a 50% - Foram desenvolvidas algumas ações previstas (intermediário)	Ação paralisada em razão da COVID-19.	CASS e Departamento de Psicologia
		9. Projeto Cardio – Parceria com o Curso de Nutrição;	76% a 99% - Foram desenvolvidas quase todas as ações previstas (em finalização)	Ação paralisada em razão da COVID-19.	CASS E Departamento de Nutrição
		10. Projeto Aconchega – Terapia Comunitária – Parceria com a Pró-Reitoria de Assistência Estudantil (PRAE);	51% a 75% - Foi desenvolvida a maior parte das ações previstas (avançado)	Ação paralisada em razão da COVID-19.	CASS e PRAE

Metas do PDI	Iniciativas	Resultados Previstos	Percentual de Execução	Análise dos Resultados Executados (detalhamento sucinto dos resultados alcançados, bem como quantificação e fatores que dificultaram a execução, se houver)	Subunidade Responsável pela Execução do Resultado
		11. Parceria com a Faculdade de Medicina para campo de estágio em Práticas Integrativas-Homeopatia, voltado a saúde mental;	76% a 99% - Foram desenvolvidas quase todas as ações previstas (em finalização)	Ação paralisada em razão da COVID-19.	CASS e F. MEDICINA
		12. Parceria com o Curso de Serviço Social para Estágio Supervisionado;	1% a 25% - Foram desenvolvidas poucas ações previstas (inicial)	Ação paralisada em razão da COVID-19.	SDSS e Dptº Serviço Social
		13. Projeto Acolher – Parceria com as profissionais Simone Bernardino-naturopata e Zelita Ribeiro-psicóloga.	51% a 75% - Foi desenvolvida a maior parte das ações previstas (avançado)	Ação paralisada em razão da COVID-19.	SDSS, SHSMT e demais parceiros
Elaborar o Laudo Técnico das Condições do Ambiente de Trabalho (LTCAT)	1. Esperamos que o treinamento específico para os servidores lotados na Supervisão de Higiene, Segurança e Medicina do Trabalho dê melhores condições técnicas/capacite e atualize os profissionais da CASS/SGP/UFMT para realização das avaliações necessárias;	1. Capacitação/treinamento in company para os servidores lotados na SHSMT para elaboração do LTCAT, parceria com a SGP, Reitoria e Vice Reitoria e a Universidade Federal do Paraná-UFPR, viabilizará treinamento específico para os servidores lotados na Supervisão de Higiene, Segurança e Medicina do Trabalho para elaboração do LTCAT.	51% a 75% - Foi desenvolvida a maior parte das ações previstas (avançado)	Ação paralisada em razão da COVID-19.	SHSMT e UFPR
	2. Esperamos que com a contratação de empresa terceirizada somente para análise de alguns produtos químicos, consigamos redução, em 80%, dos gastos financeiros e maior celeridade na elaboração de laudos e respostas aos processos.	1. Elaboração de Termo de Referência para contratação de empresa terceirizada somente para análise dos produtos químicos necessários. Obs.: Treinamento solicitado via processo SEI 23108.093332/2019-45.	26% a 50% - Foram desenvolvidas algumas ações previstas (intermediário)	Ação paralisada em razão da COVID-19.	SHSMT
Prevenir e acompanhar a saúde do servidor, intervindo no processo de adoecimento, através da execução de exames periódicos	1. Estudo Epidemiológico – O projeto está em análise no Comitê de Ética da UFMT – colaboração do EB-POT e do PPG-Psicologia Organizacional e do Trabalho;	1. Continuar o estudo do Absenteísmo dos servidores da UFMT;	76% a 99% - Foram desenvolvidas quase todas as ações previstas (em finalização)	Foram atualizados os dados até março/2020, quando as perícias médicas foram suspensas em razão da covid-19.	Coordenação CASS

Metas do PDI	Iniciativas	Resultados Previstos	Percentual de Execução	Análise dos Resultados Executados (detalhamento sucinto dos resultados alcançados, bem como quantificação e fatores que dificultaram a execução, se houver)	Subunidade Responsável pela Execução do Resultado
	2. Contratação de empresa terceirizada que fara a coleta e a análise dos exames laboratoriais e anatomo patológico;	2. Realizar estudo Epidemiológico dos Servidores da UFMT;	26% a 50% - Foram desenvolvidas algumas ações previstas (intermediário)	O projeto foi elaborado e submetido ao Comitê de Ética da UFMT que solicitou alterações. Tais solicitações foram atendidas. Aguardamos novo parecer do Comitê.	Coordenação CASS
	3. Realização dos exames periódicos.	3. Elaboração de Termo de Referência para contratação de empresa terceirizada que fará a coleta e a análise dos exames laboratoriais e anatomo patológicos.	26% a 50% - Foram desenvolvidas algumas ações previstas (intermediário)	Ação paralisada em razão da COVID-19.	SHSMT
Promover a capacitação da Comunidade acadêmica para o atendimento das pessoas com deficiência	1. Promover ações de desenvolvimento voltadas para a sensibilização dos gestores, docentes, técnicos-administrativos e prestadores de serviços terceirizados quanto à necessidade de aprimoramento das práticas relacionais de acessibilidade e inclusão.	1. Cafés;	76% a 99% - Foram desenvolvidas quase todas as ações previstas (em finalização)	Foi realizado dia 14 de julho o primeiro Café e Gestão Pública, com o título Saúde do Trabalhador e Adoecimento. Dificuldades e Perspectivas em tempo de pandemia”.	Gerência de Capacitação e Qualificação/GCQ
		2. Rodas de conversa;	0% - Não iniciado	Em virtude do volume de ações online e gerenciamento de procedimentos operacionais, não foi possível a realização dessa meta.	Gerência de Capacitação e Qualificação/GCQ
		3. Colóquios;	26% a 50% - Foram desenvolvidas algumas ações previstas (intermediário)	Em virtude do volume de ações online e gerenciamento de procedimentos operacionais, não foi possível a realização dessa meta.	Gerência de Capacitação e Qualificação/GCQ
		4. Vídeos.	26% a 50% - Foram desenvolvidas algumas ações previstas (intermediário)	Para as ações de capacitação realizadas no canal do YouTube foram solicitados intérpretes de libras. Para 2021, haverá cursos com foco em produtos de sensibilização sobre inclusão e acessibilidade.	Coordenação de Desenvolvimento Humano e Gerência de Capacitação e Qualificação/GCQ