



PDP

PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS 2024



UNIVERSIDADE FEDERAL DO MARANHÃO
PRÓ-REITORIA DE GESTÃO DE PESSOAS
DIRETORIA DE PLANEJAMENTO E DESENVOLVIMENTO
DIVISÃO DE CAPACITAÇÃO E DESENVOLVIMENTO

**PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS (PDP) DA
UNIVERSIDADE FEDERAL DO MARANHÃO (UFMA)**

São Luís

2024

REITOR

Fernando Carvalho Silva

PRÓ-REITORA DE GESTÃO DE PESSOAS

Ana Carla Araújo Arruda

DIRETORA DE PLANEJAMENTO E DESENVOLVIMENTO

Caíssa Juliana Silva Sousa

CHEFE DA DIVISÃO DE CAPACITAÇÃO E DESENVOLVIMENTO

Ronald César Carneiro da Silva

COORDENAÇÃO DE ELABORAÇÃO

Graziela Augusta Beltrão

EQUIPE DE ELABORAÇÃO

Esp. Graziela Augusta Beltrão

Ma. Isabella Abreu Carvalho

Ma. Raphaella Abreu Carvalho Cortez Moreira

Ma. Sônia Pedroni

Esp. Ronald César Carneiro da Silva

Dra. Mara Rachel Souza Soares de Quadros

DIAGRAMAÇÃO

Ronald César Carneiro da Silva

SUMÁRIO

1.	APRESENTAÇÃO	4
2.1	UFMA	5
2.2	PROGEP	6
2.2.1	Perfil de servidores da UFMA	6
2.2.1.1	Servidores Docentes	6
2.2.1.2	Servidores Técnicos	8
3.	OBJETIVOS	9
3.1	Objetivo geral.....	9
3.2	Objetivos Específicos.....	10
4.	METAS	10
5.	INDICADORES	11
6.	METODOLOGIA.....	11
7.	AÇÕES PREVISTAS	13
7.1	Ações de capacitação: previsão ano 2024.....	18
7.2	Oferta de cursos pelas Escolas de Governo	20
8.	CONSIDERAÇÕES	20
	REFERÊNCIAS	22
	ANEXOS.....	23
	ANEXO - Áreas de Conhecimento da Capes	24

1. APRESENTAÇÃO

O Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP) constitui importante instrumento da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas (PNDP), instituída por meio do Decreto nº 9.991, de 28 de agosto de 2019. O PDP consiste em documento que materializa a organização das ações de desenvolvimento (ofertas) aos servidores dos órgãos e das entidades da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, com base no levantamento das necessidades de desenvolvimento (demandas). Desde 2019, com a implementação da PNDP, a UFMA elabora o referido documento, com o objetivo de otimizar o planejamento, a execução e o acompanhamento das ações de capacitação e qualificação dos servidores de forma a alinhá-las aos objetivos institucionais.

A Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas (PNDP) institui que o PDP seja construído a partir do levantamento das necessidades de desenvolvimento institucionais. Desta forma, a UFMA, acompanhando as adaptações dessa política, utilizou em 2024, o modelo no qual as equipes, cientes de suas reais necessidades, fizeram o levantamento das principais necessidades de desenvolvimento, as quais foram submetidas à validação da chefia imediata via SIPEC, e posteriormente, encaminhadas à gestão de pessoas, que analisou e definiu quais necessidades eram prioritárias, de modo que fossem incluídas no PDP 2024. Sendo assim, foram mapeadas as necessidades de desenvolvimento, bem como as intenções de participação nas atividades de capacitação e de educação formal, especialmente a nível de especialização, mestrado e doutorado.

Reconhece-se que o maior ativo de uma Instituição são as pessoas que colaboram com os seus talentos para a consecução dos objetivos organizacionais e que, sem dúvida, esse papel desenvolvedor enobrece o ofício atribuído à área de Gestão de Pessoas, representada pela Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEP) da UFMA.

Dessa forma, estima-se que este plano oportunize a aquisição de novos saberes e experiências necessários ao crescimento pessoal e profissional dos servidores, alinhando as necessidades de desenvolvimento a ofertas de ações de capacitação efetivas, contribuindo para o alcance dos objetivos estratégicos e institucionais que se propõe a Universidade Federal do Maranhão.

2. A INSTITUIÇÃO

2.1 UFMA

A UFMA é uma instituição pública de ensino superior localizada no estado do Maranhão, com sede/reitoria no Palácio Cristo Rei, em São Luís. Historicamente, foi instituída, pelo Governo Federal, nos termos da Lei nº 5.152, de 21/10/1966 (alterada pelo Decreto Lei n.º 921, de 10/10/1969 e pela Lei n.º 5.928, de 29/10/1973), com a finalidade de implantar progressivamente a Universidade do Maranhão (UFMA, 2022a).

Somente alguns anos depois, deu-se início ao processo de interiorização e expansão de novos campi, com fins de desenvolvimento do estado do Maranhão, e com a missão de formar profissionais nas diferentes áreas de conhecimento em nível de graduação e pós-graduação, bem como atividades de pesquisa, extensão, inovações tecnológicas e valorização da cultura (UFMA, 2022a).

Conforme consta no Portal da UFMA, esta dispõe atualmente de nove campi no estado do Maranhão, com a finalidade de desenvolver e articular o tripé ensino, pesquisa e extensão, que abrangem a organização social e a problemática do estado e o fomento de ações de inovações tecnológicas, de capacitação de gestão de pessoas e de inclusão social.

Nesse sentido, a missão da Universidade Federal do Maranhão é gerar, ampliar, difundir e preservar conhecimentos nos diversos campos do saber, propor soluções visando ao desenvolvimento intelectual, humano e sociocultural, bem como à melhoria de qualidade de vida do ser humano em geral, situar-se como centro dinâmico de desenvolvimento local, regional e nacional, atuando mediante

processos integrados de ensino, pesquisa e extensão, no aproveitamento das potencialidades humanas e da região e na formação cidadã e profissional, baseada em princípios humanísticos, críticos, reflexivos, investigativos, éticos e socialmente responsáveis.

2.2 PROGEP

A Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEP) é o órgão auxiliar de direção superior responsável pelo planejamento, desenvolvimento, execução e controle de ações de gestão de pessoas que abrangem os servidores docentes e técnico-administrativos em educação, com observância dos princípios legais e normativos inerentes a sua competência, bem como cumprimento das atribuições delegadas pelo Reitor.

Compete à PROGEP ações voltadas ao planejamento, desenvolvimento, acompanhamento, provimento e controle da vida funcional dos servidores, técnico-administrativo e docente, bem como ações referentes à qualidade de vida no trabalho, atenção à saúde do servidor e instituições conveniadas.

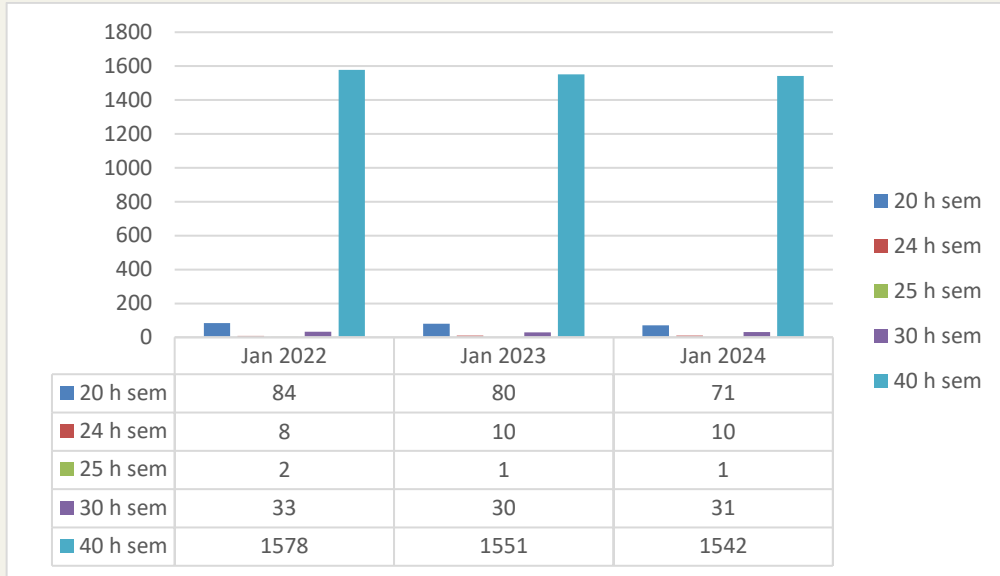
2.2.1 Perfil de servidores da UFMA

A Universidade Federal do Maranhão possui no seu quadro um total de 3.483 servidores, destes 1.828 são docentes e 1.655 técnicos-administrativos. A seguir, uma apresentação do perfil desses servidores:

2.2.1.1 Servidores Docentes

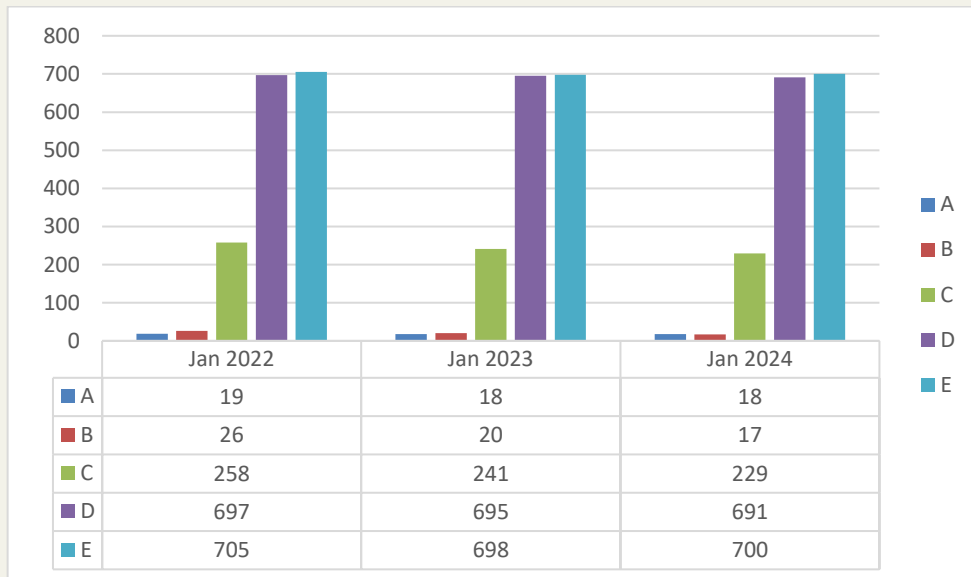
Para a caracterização do perfil dos docentes considerou-se apenas os servidores docentes efetivos e elencou-se como categorias: regime de trabalho, classe e faixa etária. Os gráficos 1, 2 e a tabela 1 representam o perfil dos servidores docentes:

Gráfico 1 - Corpo Docente efetivo por regime de trabalho de 2022 a 2024



Fonte: DW/SIAPE (Mês Referência: Janeiro/ 2024)

Gráfico 2 - Evolução Docente por classe de 2022 a 2024



Fonte: DW/SIAPE (Mês Referência: Janeiro/ 2024)

Tabela 1 - Corpo Docente efetivo por faixa etária no período de 2022 a 2024

Faixa Etária	Ano 2022	Ano 2023	Ano 2024
18 a 29	2	3	9
30 a 30	301	318	352

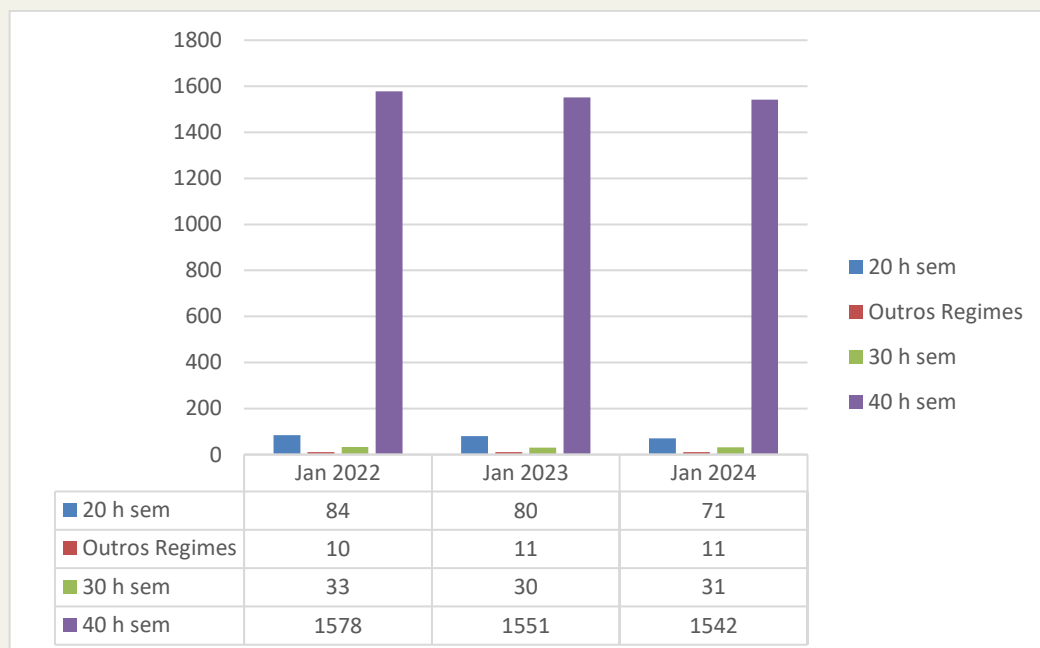
40 a 49	651	658	666
50 a 59	489	485	487
60 a 64	185	177	165
65 ou mais	194	167	149
TOTAL	1822	1808	1828

Fonte: DW/SIAPE (Mês Referência: Janeiro/ 2024)

2.2.1.2 Servidores Técnicos

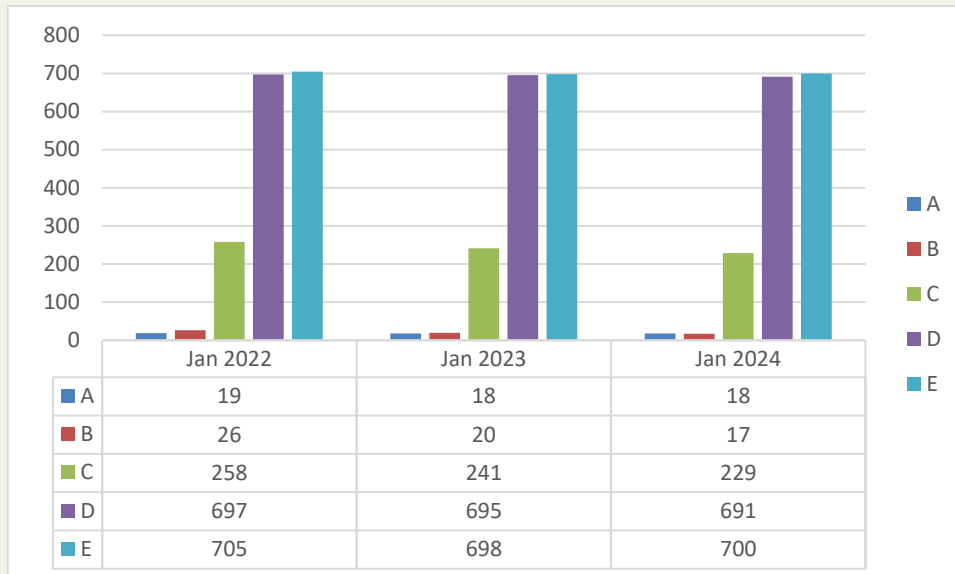
Os gráficos 3, 4 e a tabela 2 apresentam o perfil dos servidores técnicos.

Gráfico 3 - Técnicos por regime de trabalho de 2022 a 2024



Fonte: DW/SIAPE (Mês Referência: Janeiro/ 2024)

Gráfico 4 - Evolução dos técnicos por nível de 2022 a 2024



Fonte: DW/SIAPE (Mês Referência: Janeiro/2024)

Tabela 2 - Corpo Técnico efetivo por faixa etária no período de 2022 a 2024

Faixa Etária	Ano 2022	Ano 2023	Ano 2024
18 a 29	41	49	68
30 a 30	417	434	445
40 a 49	478	480	475
50 a 59	491	484	473
60 a 64	125	109	97
65 ou mais	153	116	97
TOTAL	1705	1672	1655

Fonte: DW/SIAPE (Mês Referência: Janeiro/2024)

3. OBJETIVOS

3.1 Objetivo geral

Promover ações de capacitação de servidores da UFMA, a fim de possibilitar o desenvolvimento de competências gerenciais, técnicas e humanas para o crescimento pessoal e profissional de seus servidores e o alcance da missão institucional.

3.2 Objetivos Específicos

- Propiciar a aquisição de conhecimentos, habilidades e atitudes necessários ao desempenho das atividades profissionais dos servidores para a melhoria da eficiência e da eficácia dos serviços prestados;
- Oportunizar ações de capacitação direcionadas à integração e socialização de servidores na Instituição;
- Possibilitar a capacitação profissional e a qualificação no âmbito da educação formal aos servidores desta Instituição, de forma que os mesmos possam alcançar a progressão na carreira e o desenvolvimento pessoal e institucional;
- Estimular a participação do servidor em ações de capacitação e desenvolvimento, como fundamento primordial para o aprimoramento e promoção profissional, ao longo de sua vida funcional;
- Desenvolver permanentemente os servidores para o exercício das atividades educacionais de ensino, pesquisa e extensão, bem como para as atividades administrativas e de gestão;
- Contribuir para o desenvolvimento do pensamento crítico do servidor acerca do seu papel na instituição e de seu papel enquanto profissional e como cidadão.

4. METAS

Com a realização das atividades do PDP pretende-se alcançar as metas estabelecidas abaixo, em conformidade com a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas (PNDP), com o Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação (PCCTAE) e com Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) 2022 a 2026.

Dessa forma, para o ano de 2024, o PDP pretende alcançar os seguintes resultados:

- I. capacitação de 350 servidores;
- II. ampliação da oferta de cursos nas diferentes modalidades;

- III. oferta de, no mínimo, 20 ações de capacitação por ano na própria instituição;
- IV. oferta de até 30% das vagas nas ações de capacitação para parcerias externas;
- V. ampliação de vagas para os servidores em ações de capacitação ofertadas por instituição parceira;
- VI. execução de 100% das atividades programadas.

5. INDICADORES

A seguir apresenta-se o quadro com objetivos, indicadores, metas e ações previstas para realização no ano de 2024, em conformidade com o PDI 2022-2026.

Quadro 1: Indicadores, Metas e Ações Ano 2024

Indicadores, Metas e Ações Ano 2024			
Objetivo	Indicadores	Metas	Ações Institucionais
Assegurar a oferta de ações de desenvolvimento a fim de capacitar docentes e técnico-administrativos em educação	Nº de cursos ofertados	Ofertar 20 cursos de capacitação	Promover cursos presenciais, semipresenciais, EAD e parcerias com outras instituições.
	Nº de servidores que participaram dos programas de capacitação	Capacitar 350 servidores	

Fonte: Elaboração própria

6. METODOLOGIA

A metodologia adotada para a elaboração e execução das ações de capacitação e desenvolvimento deste PDP têm como base os princípios normativos estabelecidos na Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas (PNDP), no Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação (PCCTAE) e no Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI).

Nesse sentido, a construção do PDP deve considerar diversos momentos e etapas que envolvam a participação e engajamento dos servidores da instituição. Desse modo, a elaboração do PDP não deve ser entendida apenas como um momento de “preenchimento do Plano no Portal SIPEC, mas compreendendo

momento anterior quando do levantamento das necessidades de desenvolvimento dos servidores, visando preencher as lacunas de competências identificadas (...)" (BRASIL, 2021, p. 6).

Assim sendo, para construção do PDP da UFMA foram consideradas as seguintes etapas de elaboração, conforme as Diretrizes estabelecidas pelo órgão central do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal (SIPEC):

Quadro 2 - Atores e etapas do PDP



Fonte: BRASIL. Ministério da Economia (2023).

A primeira etapa de elaboração do PDP consiste em levantamento das necessidades de desenvolvimento pela equipe de servidores da unidade. Para tanto, a unidade de gestão de pessoas cumpre um importante papel em disseminar todas as informações necessárias. Após a definição das principais necessidades, um servidor com o papel de usuário PDP realiza esse registro no Portal SIPEC.

Feito o registro, as necessidades são validadas pela chefia que as encaminha para a unidade de gestão de pessoas. Após análise e consolidação define as necessidades de desenvolvimento consideradas prioritárias. Posteriormente, essas necessidades são encaminhadas para a autoridade máxima do órgão que aprova e encaminha o plano ao órgão central do SIPEC.

Vale ressaltar que esse novo modelo de elaboração do PDP permite uma maior participação da equipe na discussão e definição das reais necessidades institucionais.

7. AÇÕES PREVISTAS

Considerando que o planejamento e a execução das ações de capacitação são elaborados com base na PNPD, que estabelece que: "cada órgão e entidade integrante do SIPEC elaborará anualmente o respectivo PDP, que vigorará no exercício seguinte, com a finalidade de elencar as ações de desenvolvimento necessárias à consecução de seus objetivos institucionais (BRASIL, 2019).

Nesse contexto, Instrução Normativa n.º 201, de 11 de setembro de 2019 - discorre sobre os critérios e procedimentos específicos para a implementação da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas – determina, em seu artigo 3º, às Instituições Federais o estabelecimento de um

Plano de Desenvolvimento de Pessoas - PDP deverá ser elaborado anualmente com o registro das necessidades de desenvolvimento dos servidores de cada órgão ou entidade e das ações planejadas para atendê-las que serão executadas no ano seguinte ao do planejamento (BRASIL, 2019).

É observado ainda, na Instrução Normativa nº 201, de 11 de setembro de 2019, em seu artigo 4º, inciso III, que o plano de desenvolvimento de pessoas visa "garantir que a oferta das ações de desenvolvimento aconteça de maneira equânime a todos os servidores, privilegiando a alternância" (BRASIL, 2019).

Conforme estabelecido ainda na instrução normativa supracitada, em seu artigo 2º, considera-se:

I - necessidade de desenvolvimento: lacuna identificada entre o desempenho esperado e o desempenho atual, derivada da diferença entre o que o servidor deveria saber fazer/ser e o que ele sabe fazer/ser, com efeito sobre os resultados organizacionais;

II - ação de desenvolvimento, capacitação ou treinamento regularmente instituído: atividade de aprendizagem estruturada para impulsionar o desempenho competente da atribuição pública em resposta a lacunas de performance ou a oportunidades de melhoria descritas na forma de necessidades de desenvolvimento, realizada em alinhamento aos objetivos organizacionais, por meio do desenvolvimento assertivo de competências (BRASIL, 2019).

Dessa forma, entende-se por ação de desenvolvimento ou de capacitação toda e qualquer ação voltada para o desenvolvimento de competências, organizada de maneira formal, realizada de modo individual ou coletivo, presencial ou a distância, com supervisão, orientação ou tutoria.

A seguir, apresenta-se uma síntese das necessidades de desenvolvimento com as respectivas áreas temáticas que foram incluídas no Plano de Desenvolvimento de Pessoas, referente ao ano de 2024, pela instituição (Quadro 3).

Quadro 3 – Necessidades de Desenvolvimento - Plano de Desenvolvimento de Pessoas 2024

Nº	NECESSIDADE	TEMÁTICA (MACRO)
1	Funcionamento da infraestrutura da Superintendência de Tecnologia da Informação - STI.	Sistemas de Computação
2	Conhecimento do processo de compras na UFMA.	Orçamento e Finanças
3	Condução de análises e experimentos em laboratório.	Saneamento Ambiental
4	Aprimoramento dos conhecimentos em temáticas da área da Saúde.	Saúde Pública
5	Conhecimento de protocolos e legislações das atividades administrativas em IES, de processos administrativos, licitações, gestão de finanças e fiscalização.	Direito Público
6	Aprimoramento de conhecimentos em legislação de pessoal, especialmente na temática Aposentadoria e Pensão.	Direito Público
7	Desenvolvimento de atividades de gestão.	Administração de Setores Específicos
8	Desenvolvimento de competências inerentes as práticas de gestão.	Administração de Setores Específicos
9	Atualização de conhecimentos nas áreas de orçamento, contabilidade e finanças.	Ciências Contábeis
10	Ampliação dos conhecimentos sobre ferramentas de ensino e aprendizagem para o trabalho remoto e de metodologias de ensino.	Ensino-Aprendizagem
11	Aperfeiçoamento da comunicação interna e da instituição com a sociedade com presteza, educação e atenção aos prazos de resposta.	Comunicação Institucional
12	Aperfeiçoamento de competências inerentes ao cargo	Tecnologia da Informação
13	Aperfeiçoamento de hard skills e as soft skills na área de atuação	Tecnologia da Informação
14	Aplicação de conceitos e normativas relacionados à ética, à cidadania e à administração pública, em especial na área de assédio no trabalho.	Ética no Setor Público
15	Elaboração e gestão de projetos na Administração Pública; Aprimoramento de habilidades de liderança, comunicação, resolução de problemas e gestão estratégica	Estratégia, Projetos e Processos

16	Elaboração de relatórios periciais, laudos e pareceres técnicos na área do Serviço Social e da Saúde; Desenvolvimento de habilidades em ciência e análise de dados.	Análise e Ciência de Dados
17	Aprimoramento de conhecimento sobre mapeamento processos e elaboração de fluxos para melhor gestão dos processos de trabalho na Administração Pública; Desenvolvimento habilidades para realização de trabalho com base em competências estratégicas e planejamento.	Estratégia, Projetos e Processos
18	Aprimoramento da capacidade comunicativa em língua estrangeira para o atendimento em diversos públicos.	Atendimento ao Público
19	Conhecimentos inerentes à Administração Pública.	Gestão de Pessoas
20	Aprimoramento das Atividades de Aquisição de Bens e Serviços e a Gestão e Fiscalização de Contratos; Aquisição de conhecimentos inerentes à Administração Pública.	Contrato de Gestão
21	Aprimoramento de conhecimentos do processo de ensino-aprendizagem e orientação pedagógica e uso dos sistemas informatizados.	Ensino-Aprendizagem
22	Aprimoramento de conhecimentos sobre as funcionalidades dos sistemas informatizados em uso na instituição (SEI, SIPAC, SIGAA, SIGRH) e no governo federal (Siape, DW, Extrator etc); Aperfeiçoamento de competências inerentes a implantação/sustentação de infraestrutura computacional e de rede; Aperfeiçoamento de competências inerentes ao desenvolvimento de soluções computacionais; conhecimentos de tecnologias digitais que facilitem a gestão pública.	Tecnologia da Informação
23	Aprimoramento de conhecimentos técnicos e científicos com objetivo de melhorar o atendimento e o repasse de conhecimentos para nosso público.	Educação e Docência
24	Aprimoramento de práticas de monitoramento, direcionamento e avaliação das atividades; Desenvolvimento de capacidade de (re)construção do conhecimento sistematizado historicamente para aplicá-lo em situações reais.	Governança e Gestão de Riscos
25	Atualização das normas vigentes.	Orçamento e Finanças
26	Atualização de técnicas em audiovisual.	Comunicação Visual
27	Atualização e aplicação de normas de segurança no ambiente de trabalho.	Gestão de Pessoas
28	Desenvolvimento de perfis de líderes, aperfeiçoando os servidores para exercício de funções de chefias e coordenações; Desenvolvimento habilidades de controle emocional, resolução de conflitos e melhoria nas relações interpessoais; Utilização de ferramentas de liderança a fim de desenvolver o potencial máximo de cada servidor	Liderança
29	Desenvolvimento de políticas públicas de qualidade.	Políticas Públicas
30	Conhecimento sobre ferramentas de ensino e aprendizagem para trabalho remoto e metodologias do ensino superior.	Tópicos Específicos de Educação
31	Conhecimento sobre gestão na administração pública.	Gestor Público
32	Compreensão de segurança no trabalho dentro de ambientes insalubres.	Orientação e Aconselhamento
33	Aprimoramento de conhecimentos em linhas de pesquisa e extensão para desenvolvimento do curso; ampliar conhecimento na docência e na pesquisa.	Inovação
34	Desenvolvimento de atividades relacionadas a documentação e informação	Gestão da Informação e do Conhecimento

35	Desenvolvimento de boas práticas de Gestão na Instituição; melhorar o relacionamento interpessoais; identificação do potencial profissional de cada servidor.	Gestão de Pessoas
36	Desenvolvimento de práticas e vivências de Gestão Ambiental; adoção de práticas sustentáveis.	Política de Meio Ambiente
37	Desenvolvimento de habilidades para qualificação docente.	Química Orgânica
38	Desenvolvimento de projetos e orçamentos de construção civil em BIM.	Construção Civil
39	Uso de Recursos Educacionais Digitais; gestão Acadêmica com foco na utilização de metodologias ativas que promovam a inclusão social na graduação e na pós-graduação.	Educação e Docência
40	Gerenciamento de processo de aquisição de bens e serviços para fins públicos em todas as suas etapas.	Orçamento e Finanças
41	Implantação da segurança da informação e privacidade.	Tecnologia da Informação
42	Metodologias laboratoriais e métodos de análise bioquímica com foco na área de alimentos.	Química Analítica
43	Conhecimento de novas tecnologias da informação.	Governo e Transformação Digital Tecn. da Informação
44	Práticas de gestão e transparência; conhecimento da legislação pertinente, normas técnicas, diretrizes de órgãos de controle e melhores práticas na gestão e fiscalização de contratos; melhoria do desempenho na etapa de planejamento da licitação.	Logística e Compras Públicas
45	Melhoria da comunicação entre surdos e ouvintes utilizando a libras.	Comunicação Institucional
46	Redação de artigos científicos.	Tópicos Específicos de Educação
47	Atualização nas áreas de trabalho e competências inerentes ao cargo.	Tópicos Específicos de Educação
48	Desenvolvimento nas competências inerente ao seu cargo.	Atendimento ao Público
49	Uso de sistemas de tecnologia da informação e informação	Tecnologia da Informação
50	Uso de elementos de neurociência no processo de aprendizagem e desenvolvimento humano para apoio e acompanhamento psicopedagógico de discentes.	Psicologia do Ensino e da Aprendizagem
51	Uso de estratégias para ensino, aprimoramento e fluência em idiomas com foco no inglês e no uso de inteligências artificiais.	Línguas Estrangeiras Modernas
52	Uso seguro dos sistemas institucionais, programas e aplicações relacionadas à atividade administrativa para automatização do trabalho.	Tópicos Específicos de Educação
53	Utilizar os sistemas informatizados disponibilizados pelo Governo Federal	Governo e Transformação Digital
54	Utilização dos sistemas informatizados disponibilizados pelo Governo Federal e Usar Sistemas de Tecnologia da Informação.	Gestão de Pessoas
55	Conhecimento e utilização de técnicas atuais na área de gestão de pessoas. Melhoria de técnicas e práticas de gestão de pessoas.	Gestão de Pessoas

56	Qualificar o(a) servidor(a) em áreas do Conhec./CAPES "Ciências Agrárias"	Outro - não especificado
57	Qualificar o(a) servidor(a) em áreas do Conhec./CAPES "Ciências Biológicas"	Outro - não especificado
58	Qualificar o(a) servidor(a) em áreas do Conhec./CAPES "Ciências da Saúde"	Outro - não especificado
59	Qualificar o(a) servidor(a) em áreas do Conhec./CAPES "Ciências Exatas e da Terra"	Outro - não especificado
60	Qualificar o(a) servidor(a) em áreas do Conhec./CAPES "Ciências Sociais Aplicadas"	Outro - não especificado
61	Qualificar o(a) servidor(a) em áreas do Conhec./CAPES "Engenharias"	Outro - não especificado
62	Qualificar o(a) servidor(a) em áreas do Conhec./CAPES "Linguística, Letras e Artes"	Outro - não especificado
63	Qualificar o(a) servidor(a) em áreas do Conhec./CAPES "Ciências Humanas"	Outro - não especificado

Fonte: Levantamento de Necessidades de Capacitação – PDP/SIPEC(2023)

Ao todo foram compiladas 63 necessidades de desenvolvimento dos servidores identificadas e validadas pelos gestores da instituição. Algumas necessidades são recorrentes, ainda que de áreas diferentes. Diante das lacunas de desenvolvimento apresentadas, a PROGEP/DCD, após agrupamento, priorizou as mais comuns para definição da programação das ações de desenvolvimento ofertadas no ano de 2024, além de demandas específicas e/ou de caráter emergencial das unidades.

As áreas temáticas, agrupadas pela categoria "Área do Conhecimento" da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES) e correspondentes à qualificação de servidores, no âmbito da educação formal, servirão como requisito para concessão de afastamentos, licenças para capacitação, participação em Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu*, realização de estudos no exterior.

Assim, conforme consta no artigo 19, do Decreto nº 9.991, de 28 de agosto de 2019, os afastamentos poderão ser concedidos quando a ação de desenvolvimento estiver prevista no PDP da UFMA, alinhado ao desenvolvimento do servidor nas competências relativas ao seu órgão de exercício ou de lotação e a sua carreira ou cargo efetivo.

7.1 Ações de capacitação: previsão ano 2024

As ações de capacitação e desenvolvimento buscam incentivar e apoiar os servidores em suas iniciativas de capacitação e qualificação voltadas ao desenvolvimento das competências institucionais e individuais. Essas ações compreendem os cursos presenciais ou à distância, treinamentos, palestras, seminários, webinários, workshops, oficinas, mesas redondas, painéis, congressos, encontros, fóruns, entre outras que se configurem como capacitação, realizadas por meio de eventos internos e externos, incluindo parcerias firmadas com Instituições de Ensino Superior.

Com base no PDP consolidado pelo SIPEC, conforme apontado no item 5, a PROGEP selecionou as ações de capacitação e desenvolvimento previstas para o ano 2024 e distribuiu nos semestres, conforme consta no quadro 4:

Quadro 4 - Atividades Programadas do Plano de Capacitação UFMA

PLANO DE CAPACITAÇÃO UFMA			
AÇÕES DE DESENVOLVIMENTO PROGRAMADAS - 2024			
QUANT.	1º SEMESTRE 2024	CH	VAGAS
1	Curso Moodle para docentes	20	30
1	Curso Libras Básico (semipresencial)	60	60
1	Curso Inteligência Artificial no Serviço Público	20	60
1	Curso Processo Administrativo Disciplinar e Sindicância	40	60
1	Curso Tecnologia Assistiva no Contexto da Educação Inclusiva	40	60
	Programa de Formação de Gestores Acadêmicos (9 Módulos) 62h		
1	Módulo I - Os Órgãos de Execução e Deliberação e a Gestão Acadêmica	6	60
1	Módulo II - Gestão de Pessoas	6	60
1	Módulo III - Concursos e Seletivos	2	60
1	Módulo IV - Planejamento Estratégico e Legislação	6	60
1	Módulo V - Gestão de Compra de Materiais	6	60
1	Módulo VI – Noções Gerais dos Sistemas Institucionais da UFMA	10	60
1	Módulo VII - Programas de Apoio Institucional ao Discente	6	60
1	Módulo VIII - Rotina Administrativa da Gestão Acadêmica	10	60
1	Módulo IX - A Gestão Acadêmica e os Processos de Regulação, Supervisão e Avaliação dos Cursos e da Instituição	10	60
	Programa de Ambientação Docente (10 módulos) 76h		
1	Módulo I - Sistema Integrado de Recursos Humanos – SIGRH	4	60
1	Módulo II - Sistema Integrado de Gestão de Atividades Acadêmicas – SIGAA	4	60
1	Módulo - III - Sistema Eletrônico de Informações – SEI	4	60

1	Módulo - IV – Estágio	4	60
1	Módulo V - Legislação de Pessoal	6	60
1	Módulo VI - Procedimentos e ações acadêmicas (normas de graduação)	4	60
1	Módulo VII - Monitoria e Nivelamento	2	60
1	Módulo VIII - Tópicos de Educação Especial	8	60
1	Módulo IX - Planejamento Acadêmico Docente e Progressão Funcional	4	60
1	Módulo X - Metodologia de Ensino e Práticas Pedagógicas (ensino presencial e EAD)	16	60
1	Módulo XI - Planejamento Pedagógico de Ensino	20	60
1	Curso Notação para Mapeamento de Processos de Negócio da UFMA	40	60
1	Webinário: Assédio Moral	4	60
1	Curso Inglês para Proficiência – Básico	60	60
1	Curso Elaboração de Artigo Científico	20	60
1	Curso Formação de Brigada de Incêndio (presencial)	20	60
29	Total 1º Semestre 2024	462	1770
QUANT.	2º SEMESTRE 2024	CH	VAGAS
1	Curso Moodle para docentes	20	30
1	Curso Recursos Audiovisuais no Ensino Superior	30	60
1	Curso Metodologia Ativas no Ensino Superior	40	60
1	Curso Francês Intermediário	60	60
1	Curso Gestão de Pessoas: Estratégias e inovação	40	60
1	Curso Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD)	40	60
Programa de Ambientação Técnico Administrativo (9 Módulos) 70h			
1	Módulo I - Ética no Serviço Público	4	60
1	Módulo II– Sistema Integrado de Recursos Humanos – SIGRH	8	60
1	Módulo III - Introdução ao Sistema Eletrônico de Informações – SEI	8	60
1	Módulo IV – Legislação de Pessoal	16	60
1	Módulo V - Desenvolvimento na Carreira: progressão por capacitação e incentivo a qualificação	10	60
1	Módulo VI - Desenvolvimento na Carreira: progressão por mérito	8	60
1	Módulo VII – Atenção à Saúde do Servidor	8	60
1	Módulo VIII – Noções Básicas de Redação Oficial	4	60
1	Módulo IX - Programa de Gestão e Teletrabalho – PGD	4	60
16	Total 2º Semestre 2024	300	870
45	TOTAL GERAL ANO 2024	762	2640

Fonte: elaboração própria

A Programação de Ações de Capacitação do ano de 2024 prevê ações de desenvolvimento para servidores e terceirizados da UFMA e instituições parceiras, a exemplo da Universidade Federal de Ouro Preto (UFOP), envolvendo um total de

45 ações, distribuídas em cursos e módulos dos programas de capacitação, totalizando 762 horas/aula e previsão de 2.640 certificações emitidas.

7.2 Oferta de cursos pelas Escolas de Governo

As necessidades transversais¹ identificadas pelo Órgão Central, após consolidação dos PDPs inseridos no SIPEC, são encaminhadas para a Enap², na forma de Plano Consolidado de Ações de Desenvolvimento, a fim de que seja feito o reconhecimento e identificação de quais necessidades poderão ser atendidas por ações operadas pela Enap e por outras Escolas de Governo do Executivo federal. As Escolas de Governo indicam ao Órgão Central as necessidades que poderão ser atendidas por meio de ações de desenvolvimento ofertadas por essas instituições, garantindo assim a economia do recurso público.

Cabe a cada órgão/entidade o acolhimento ou não das sugestões indicadas pelo Órgão central. Ao executar o PDP, às Instituições poderão indicar aos servidores os cursos disponíveis nas escolas apontadas no relatório que são compatíveis com as suas necessidades formativas.

As Escolas de Governo com ofertas de ações compatíveis com as necessidades de desenvolvimento dos servidores da UFMA para o ano de 2024 foram a Enap e a EVG³. É possível acessar esses cursos na página da UFMA no endereço eletrônico: <https://portalpadrao.ufma.br/progep/capitacao/cursos-escolas-de-governo>

O acesso às capacitações ofertadas pela Enap e EVG ocorre por meio dos endereços eletrônicos <https://suap.enap.gov.br/portaldoaluno/curso> e <https://www.escolavirtual.gov.br/curso>, respectivamente. Nesses links é possível pesquisar todos os cursos em oferta a partir de vários critérios de busca.

8. CONSIDERAÇÕES

¹ Necessidades transversais são aquelas recorrentes e comuns em múltiplas unidades organizacionais.

² A Escola Nacional de Administração Pública, entidade vinculada ao Ministério da Economia do Brasil, oferta vários cursos durante o ano para atender às demandas advindas do PDP dos diversos órgãos.

³ A Escola Virtual.Gov (EV.G) é o ambiente de cursos a distância da Enap. A plataforma disponibiliza um pacote de serviços a instituições nacionais e internacionais, como hospedagem, oferta de cursos, secretaria escolar, gestão de dados e certificação (EV.G, 2024).

Faz-se necessário enfatizar a importância do fortalecimento da atividade de capacitação e desenvolvimento de pessoas como uma estratégia para o crescimento institucional, tendo em vista que a área de Gestão de Pessoas é a responsável pelo desenvolvimento e constante aprimoramento das organizações.

Nesta perspectiva, a UFMA tem desenvolvido ações em benefício dos servidores para promover o seu bem-estar físico, psíquico e social, pois, entende-se que não é possível promover a qualificação profissional no ambiente de trabalho sem valorizar a qualidade de vida dos servidores.

Com esta iniciativa, tem-se evidenciado melhoria significativa nos processos de trabalho e na postura dos servidores, desenvolvendo atitudes críticas e mais eficientes a respeito da Instituição, da função que exercem e da relevância de seu trabalho, principalmente com a implementação, acompanhamento e avaliação constante do Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP).

Desse modo, o desenvolvimento contínuo do processo de qualificação e aperfeiçoamento profissional, certamente contribuirá para o cumprimento da missão institucional, que prioriza a inclusão e a responsabilidade social como alicerces do seu crescimento, com a participação efetiva dos servidores nesse processo.

A UFMA, portanto, fortalece seu elo com os servidores e com a comunidade, buscando exercer seu papel de forma eficiente para alcançar excelência nos serviços prestados e cumprir com sua missão institucional.

REFERÊNCIAS

BRASIL. MINISTÉRIO DA ECONOMIA. Guia para elaboração do Plano de Desenvolvimento de Pessoas Com orientações sobre o Processo Comum de Avaliação de Necessidades de Desenvolvimento – ProcAND. Junho 2021 (versão revisada). Disponível em: https://www.gov.br/servidor/pt-br/aceso-a-informacao/gestao-de-pessoas/pndp/guiaelaboracaopdp2022_20210624_versaofinal_comanexos.pdf. Acesso em: 04 maio. 2022.

_____. Decreto 9.991, de 28 de agosto de 2019. Dispõe sobre a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, e regulamenta dispositivos da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, quanto a licenças e afastamentos para ações de desenvolvimento. Presidência da República Secretaria Geral. Brasília, 2019. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2019/Decreto/D9991.htm. Acesso em: 05 maio. 2022.

_____. Ministério da Economia. Instrução Normativa nº 201, de 11 de setembro de 2019. Dispõe sobre os critérios e procedimentos específicos para a implementação da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas, de que trata o Decreto nº 9.991, de 28 de agosto de 2019, pelos órgãos integrantes do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - SIPEC. Diário Oficial da União. Brasília, 12 set. 2019. Edição 177, Seção 1, p. 31. Disponível em:



http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2019/Decreto/D9991.htm.
Acesso em: 05 maio. 2022.

UFMA. Universidade Federal do Maranhão. Site portal UFMA sobre histórico Institucional. 2022. Disponível em:
<<https://portalpadrao.ufma.br/site/institucional/historico>>. Acesso em: 05 maio. 2022.

_____. Universidade Federal do Maranhão. Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas - PROGEP. 2022. Disponível em:
<https://portais.ufma.br/PortalProReitoria/progep>>. Acesso em: 05 maio. 2022.

ANEXOS

ANEXO - Áreas de Conhecimento da Capes

Ciências Exatas e da Terra

1. Matemática
2. Probabilidade e estatística
3. Ciência da computação
4. Astronomia
5. Física
6. Química
7. Geociências
8. Oceanografia

Ciências Biológicas

1. Genética
2. Botânica



3. Zoologia
4. Ecologia
5. Morfologia
6. Fisiologia
7. Bioquímica
8. Biofísica
9. Farmacologia
10. Imunologia
11. Microbiologia
12. Parasitologia

Engenharias

1. Engenharia civil
2. Engenharia de minas
3. Engenharia de materiais e metalúrgica
4. Engenharia elétrica
5. Engenharia mecânica
6. Engenharia química
7. Engenharia sanitária
8. Engenharia de produção
9. Engenharia nuclear
10. Engenharia de transportes
11. Engenharia naval e oceânica
12. Engenharia aeroespacial
13. Engenharia biomédica

Ciências da Saúde

1. Medicina
2. Odontologia
3. Farmácia
4. Enfermagem
5. Nutrição
6. Saúde coletiva

7. Fonoaudiologia
8. Fisioterapia e terapia ocupacional
9. Educação física

Ciências Agrárias

1. Agronomia
2. Recursos florestais e engenharia florestal
3. Engenharia agrícola
4. Zootecnia
5. Medicina veterinária
6. Recursos pesqueiros e engenharia de pesca
7. Ciência e tecnologia de alimentos

Ciências Sociais Aplicadas

1. Direito
2. Administração
3. Economia
4. Arquitetura e urbanismo
5. Planejamento urbano e regional
6. Demografia
7. Ciência da informação

Museologia

3. Comunicação
4. Serviço social
5. Economia doméstica
6. Desenho industrial
7. Turismo

Ciências Humanas

1. Filosofia
2. Sociologia
3. Antropologia

4. Arqueologia
5. História
6. Geografia
7. Psicologia
8. Educação
9. Ciência política
10. Teologia

Linguística, Letras e Artes

1. Linguística
2. Letras
3. Artes