



PDP

PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS 2025



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

2025

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

Sônia Pedroni

COORDENAÇÃO DE ELABORAÇÃO

Graziela Augusta Beltrão

EQUIPE DE ELABORAÇÃO

Esp. Graziela Augusta Beltrão

Ma. Isabella Abreu Carvalho

Dra. Mara Rachel Silva de Souza

Ma. Raphaella Abreu Carvalho Cortez Moreira

Esp. Ronald César Carneiro da Silva

Ma. Sônia Pedroni

DIAGRAMAÇÃO

Ronald César Carneiro da Silva

SUMÁRIO

| | |
|---|----|
| 1. APRESENTAÇÃO..... | 4 |
| 2. A INSTITUIÇÃO..... | 5 |
| 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 | 10 |
| 3.1 Objetivo geral | 10 |
| 3.2 Objetivos Específicos..... | 10 |
| 4. METAS | 11 |
| 5. INDICADORES | 11 |
| 6. METODOLOGIA | 12 |
| 7. AÇÕES PREVISTAS | 13 |
| 7.1 Ações de capacitação: previsão ano 2025 | 17 |
| 7.2 Oferta de cursos pelas Escolas de Governo | 20 |
| 8. CONSIDERAÇÕES | 21 |
| 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 2025. 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 nº 921, de 10/10/1969 e pela Lei nº 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 IES 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.

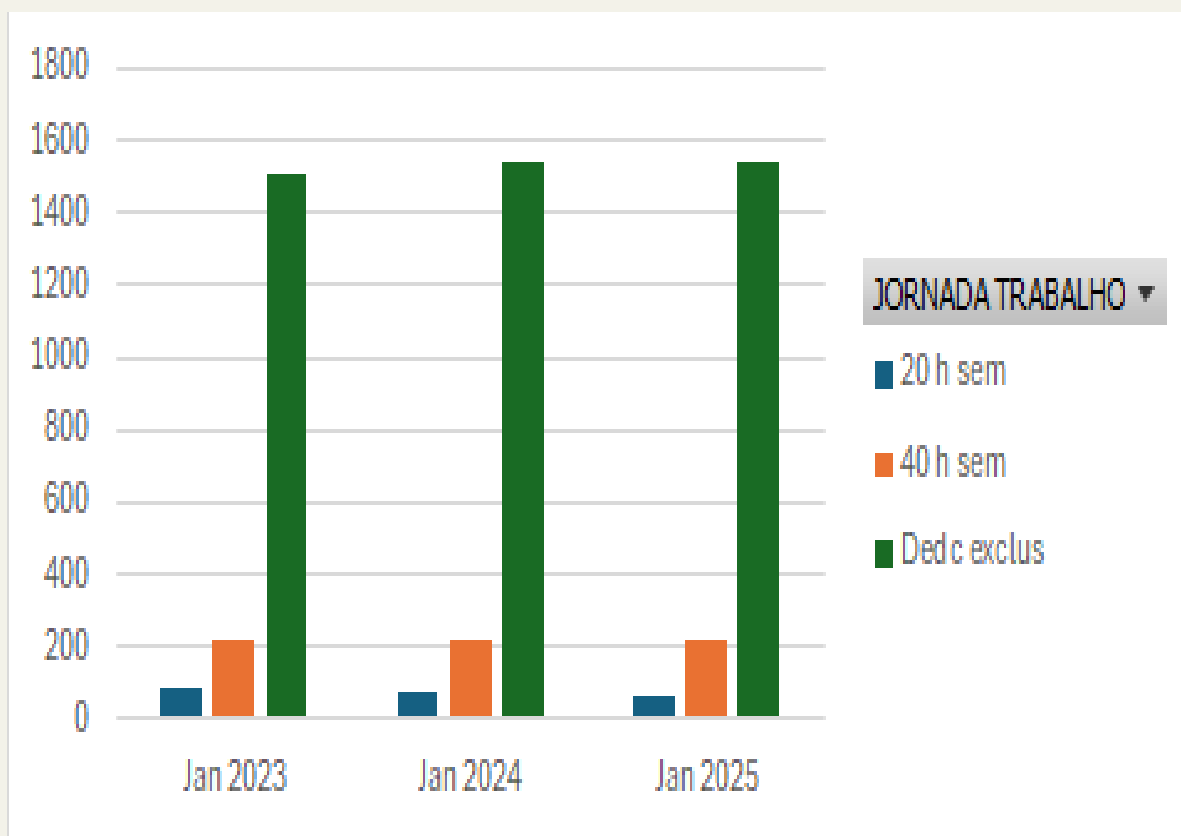
2.2.1 Perfil de servidores da UFMA

Atualmente, a Universidade Federal do Maranhão possui no seu quadro um total de 3.389 servidores, sendo 1.740 docentes e 1.649 técnicos-administrativos. A seguir, uma apresentação do perfil desses servidores:

2.2.1.1 Servidores Docentes

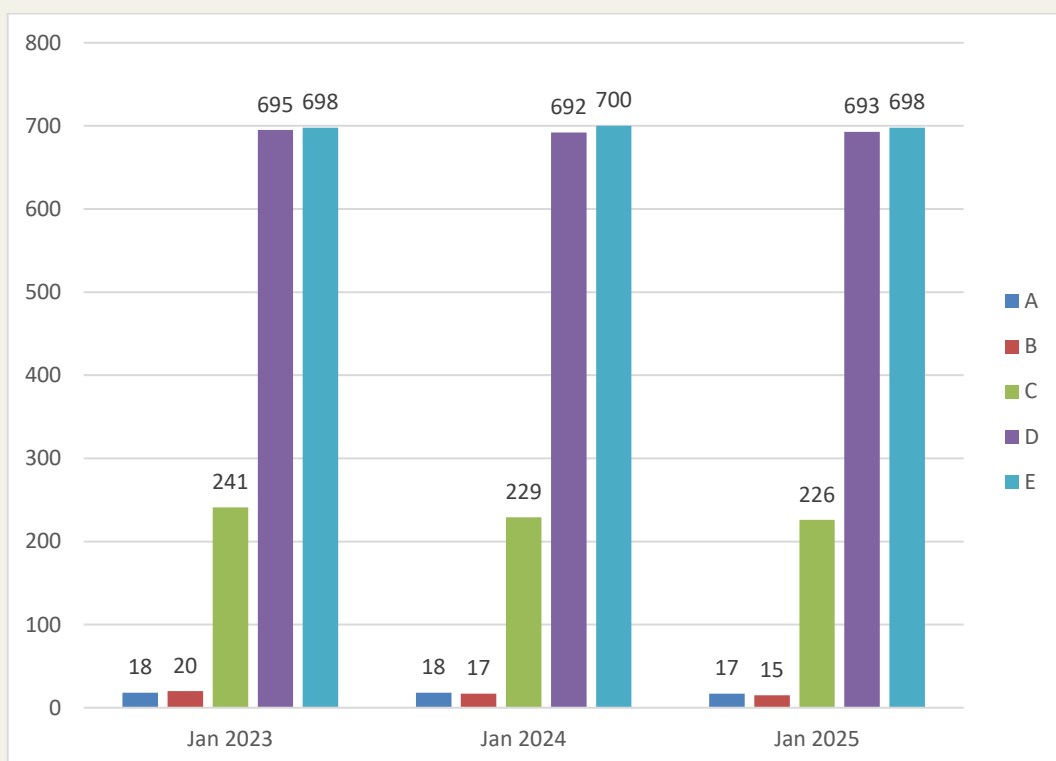
Para a caracterização do perfil dos docentes considerou-se apenas os servidores docentes efetivos e elencou-se como categorias: regime de trabalho, classe e faixa etária. Os gráficos 1, 2 e a tabela 1 representam o perfil dos servidores docentes:

Gráfico 1 - Corpo Docente efetivo por regime de trabalho de 2023 a 2025



Fonte: DW/SIAPE (Mês Referência: Janeiro/2025)

Gráfico 2 - Evolução Docente por classe de 2023 a 2025



Fonte: DW/SIAPE (Mês Referência: Janeiro/2025)

Tabela 1 - Corpo Docente efetivo por faixa etária no período de 2023 a 2025

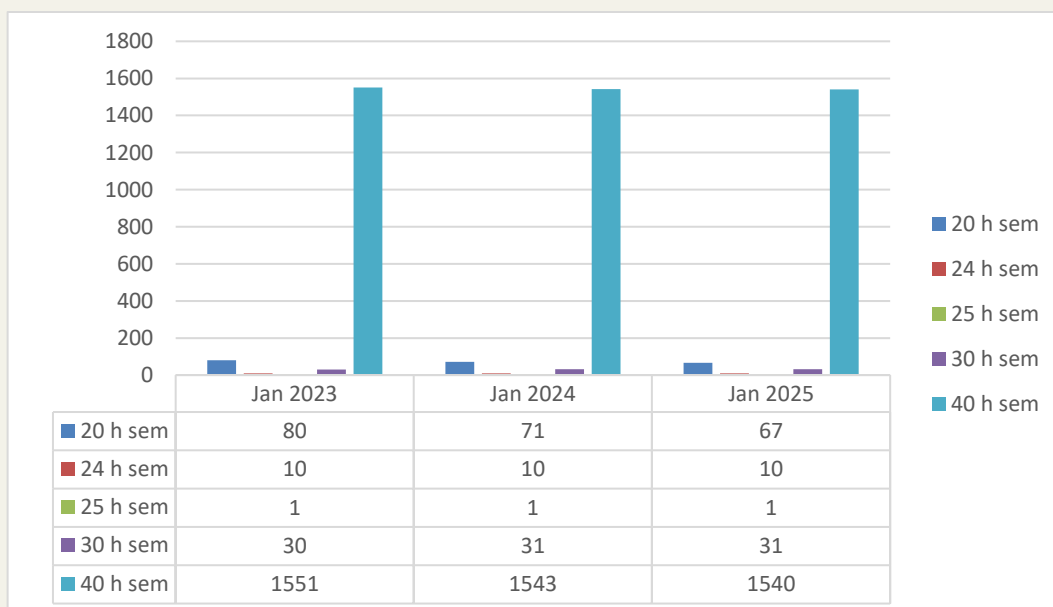
| Faixa Etária | Ano 2023 | Ano 2024 | Ano 2025 | Total Geral |
|--------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| 19 a 25 anos | | 1 | | 1 |
| 26 a 30 anos | 10 | 12 | 16 | 38 |
| 31 a 35 anos | 133 | 118 | 103 | 354 |
| 36 a 40 anos | 324 | 300 | 275 | 899 |
| 41 a 45 anos | 337 | 360 | 361 | 1058 |
| 46 a 50 anos | 282 | 281 | 304 | 867 |
| 51 a 55 anos | 245 | 257 | 258 | 760 |
| 56 a 60 anos | 219 | 231 | 224 | 674 |
| 61 a 65 anos | 145 | 139 | 147 | 431 |
| Acima de 65 anos | 116 | 129 | 137 | 382 |
| Total Geral | 1811 | 1828 | 1825 | 5464 |

Fonte: DW/SIAPE (Mês Referência: Janeiro/2025)

2.2.1.2 Servidores Técnicos

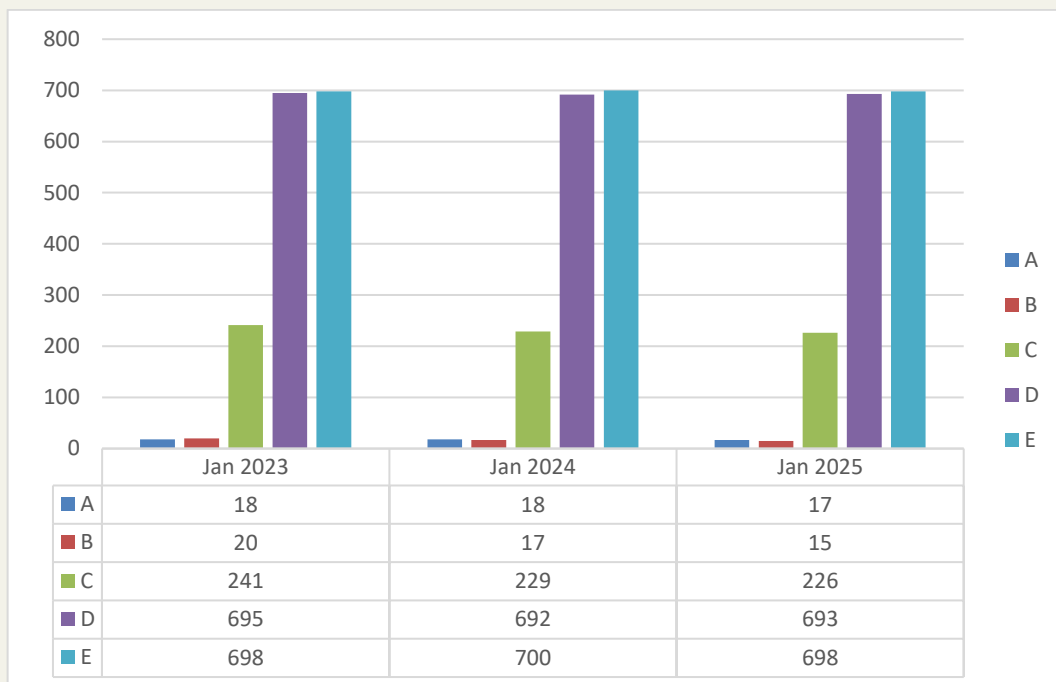
Os gráficos 3, 4 e a tabela 2 apresentam o perfil dos servidores técnicos.

Gráfico 3 - Técnicos por regime de trabalho de 2023 a 2025



Fonte: DW/SIAPE (Mês Referência: Janeiro/2025)

Gráfico 4 – Evolução dos técnicos por nível de 2023 a 2025



Fonte: DW/SIAPE (Mês Referência: Janeiro/2025)

Tabela 2 - Corpo Técnico efetivo por faixa etária no período de 2023 a 2025

| Faixa Etária | Ano 2023 | Ano 2024 | Ano 2025 | Total Geral |
|--------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| 19 a 25 anos | 11 | 15 | 13 | 39 |
| 26 a 30 anos | 94 | 87 | 70 | 251 |
| 31 a 35 anos | 221 | 206 | 178 | 605 |
| 36 a 40 anos | 253 | 255 | 268 | 776 |
| 41 a 45 anos | 243 | 242 | 241 | 726 |
| 46 a 50 anos | 253 | 238 | 232 | 723 |
| 51 a 55 anos | 253 | 260 | 274 | 787 |
| 56 a 60 anos | 171 | 186 | 198 | 555 |
| 61 a 65 anos | 85 | 82 | 88 | 255 |
| Acima de 65 anos | 88 | 85 | 87 | 260 |
| Total Geral | 1672 | 1656 | 1649 | 4977 |

Fonte: DW/SIAPE (Mês Referência: Janeiro/2025)

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 2025, o PDP pretende alcançar os seguintes resultados:

- I. capacitação de, no mínimo, 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 2025, em conformidade com o PDI 2022-2026.

Quadro 1: Indicadores, Metas e Ações Ano 2025

| Indicadores, Metas e Ações Ano 2025 | | | |
|--|--|----------------------------------|--|
| 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

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, a unidade de gestão de pessoas (PROGEP) 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

O Plano de Desenvolvimento de Pessoas pretende garantir que as ações de desenvolvimento nos vários órgãos do SIPEC ocorram de maneira equânime, possibilitando um padrão de qualidade e excelência a todos os órgãos envolvidos. (BRASIL, 2019).

Conforme estabelecido na Instrução Normativa n.º 201, de 11 de setembro de 2019, 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).

Desta 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 que foram levantadas junto às unidades administrativas desta Universidade no ano de 2024 para planejamento e execução no ano de 2025, com as respectivas áreas temáticas que foram incluídas no Plano de Desenvolvimento de Pessoas pela instituição (Quadro 3):

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

| Nº | NECESSIDADE | TEMÁTICA (MACRO) |
|----|---|---|
| 1 | Desenvolvimento de técnicas de modelagem e de gestão de projetos em sistemas, incluindo impressão 3D. | Sistemas de Computação |
| 2 | Conhecimentos sobre saúde para promover e implantar programas de prevenção a saúde mental e física e estratégias de potencialização do desenvolvimento. | Saúde Pública |
| 3 | Aperfeiçoamento de conhecimentos sobre licitações e contratos. | Direito Público |
| 4 | Aprimoramento de conhecimentos em legislação de pessoal, especialmente na temática Aposentadoria e Pensão. | Direito Público |
| 5 | Aplicação de conceitos e normativas relacionados à ética, à cidadania e à administração pública no trabalho. | Direito Público |
| 6 | Desenvolvimento de habilidades para o melhor gerenciamento de rotinas administrativas. | Administração de Empresas |
| 7 | Aprimoramento de conhecimentos e competências relacionadas a relações interpessoais, comunicação e liderança. | Administração de Empresas |
| 8 | Conhecimentos sobre gestão patrimonial na administração pública. | Administração de Empresas |
| 9 | Conhecimentos referentes à elaboração de projetos e captação de recursos. | Administração de Setores Específicos |
| 10 | Utilização de sistemas informatizados disponibilizados pelo Governo Federal e de Sistemas de Tecnologia da Informação. | Administração de Setores Específicos |
| 11 | Conhecimento de conceitos e normativas relacionadas à Ética, à Cidadania e à Administração Pública. | Ética no Setor Público |
| 12 | Desenvolvimento de competências interpessoais: treinamentos em comunicação eficaz, trabalho em equipe e desenvolvimento de inteligência emocional. | Avaliação de Desempenho (Setor Público) |
| 13 | Conhecimento dos sistemas institucionais e dos procedimentos relacionados à atividade docente. | Avaliação de Desempenho (Setor Público) |
| 14 | Formação em gestão de projetos, incluindo técnicas de planejamento, execução e avaliação de projetos acadêmicos. | Gestor Público |
| 15 | Conhecimento de redes sociais para lideranças do Setor Público. | Liderança |
| 16 | Gerenciamento de conflitos no ambiente de trabalho. | Liderança |

| | | |
|----|---|--|
| 17 | Desenvolvimento de perfis de líderes. | Liderança |
| 18 | Desenvolvimento das atividades de gestão, aperfeiçoando o exercício de funções de chefia e coordenação. | Liderança |
| 19 | Desenvolvimento de habilidades em oratória e impostação de voz. | Liderança |
| 20 | Domínio de técnicas para resoluções de conflitos interpessoais. | Liderança |
| 21 | Aprimoramento de conhecimentos acerca de empreendedorismo universitário, empresas juniores e startups. | Empresa Pública |
| 22 | Aprimoramento das práticas de monitoramento, direcionamento e avaliação das atividades. | Governança e Gestão de Riscos |
| 23 | Conhecimentos acerca de Marketing no Serviço Público. | Comunicação Visual |
| 24 | Utilização de ferramentas de ensino e aprendizagem para trabalho remoto e metodologias do ensino superior. | Tópicos Específicos de Educação |
| 25 | Comunicação em língua estrangeira para atendimentos aos diversos tipos de público. | Línguas Estrangeiras Modernas |
| 26 | Conhecimentos relativos a normas de segurança nos ambientes de Trabalho. | Gestão de Pessoas |
| 27 | Conhecimentos sobre saúde mental e bem-estar no trabalho: gestão do estresse, técnicas de mindfulness e promoção de um ambiente de trabalho | Gestão de Pessoas |
| 28 | Aprimoramento de conhecimentos sobre inclusão e diversidade: práticas inclusivas, diversidade no ambiente de trabalho e atendimento a necessidades especiais. | Gestão de Pessoas |
| 29 | Aprimoramento do relacionamento interpessoal, identificação do potencial profissional de cada servidor. | Gestão de Pessoas |
| 30 | Conhecimentos que permitam a utilização dos sistemas informatizados disponibilizados pelo Governo Federal. | Governo e Transformação Digital |
| 31 | Qualificação sobre o processo de planejamento de aquisição de bens e serviços, processos licitatórios, fiscalização e gestão dos contratos. | Logística e Compras Públicas |
| 32 | Atualização em normas e procedimentos institucionais: novas normativas e procedimentos internos da UFMA, incluindo aspectos legais. | Regulação |
| 33 | Desenvolvimento de atividades de gestão e utilização dos sistemas institucionais. | Estratégia, Projetos e Processos |
| 34 | Desenvolvimento de habilidades sobre mapeamento e gestão de processos na administração pública. | Estratégia, Projetos e Processos |
| 35 | Gerenciamento do processo de aquisição em todas as suas etapas. | Orçamento e Finanças |
| 36 | Conhecimentos acerca das mudanças da Nova Lei de Licitações e Contratos e sobre fiscalização de contratos públicos. | Orçamento e Finanças |
| 37 | Desenvolvimento de habilidades de comunicação oral. | Comunicação Institucional |
| 38 | Compreensão de indicadores do ensino superior relacionados às bibliotecas, tais como: SINAES, Avaliação Institucional, PDI, PDTIC e outros. | Gestão da Informação e do Conhecimento |
| 39 | Conhecimentos sobre Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais – LGPD (Lei nº 13.709/2018), propriedade intelectual, licenças de uso das obras. | Gestão da Informação e do Conhecimento |

| | | |
|----|---|--------------------------|
| 40 | Conhecimentos que possibilitem o uso das ferramentas de IA | Tecnologia da Informação |
| 41 | Conhecimentos de tecnologias digitais que facilitem a gestão pública. | Tecnologia da Informação |
| 42 | Conhecimentos que facilitem o uso dos Sistemas SIG (SIGRH, SIPAC, SIGAA, SIGADMIN), e SEI. | Tecnologia da Informação |
| 43 | Desenvolvimento de habilidades e competências que permitam a automatização de tarefas utilizando técnicas de inteligência artificial. | Tecnologia da Informação |
| 44 | Conhecimentos sobre gestão e governança de TI. | Tecnologia da Informação |
| 45 | Qualificar o(a) servidor(a) em áreas do Conhec./CAPES "Ciências Agrárias" | Outro - não especificado |
| 46 | Qualificar o(a) servidor(a) em áreas do Conhec./CAPES "Ciências Biológicas" | Outro - não especificado |
| 47 | Qualificar o(a) servidor(a) em áreas do Conhec./CAPES "Ciências da Saúde" | Outro - não especificado |
| 48 | Qualificar o(a) servidor(a) em áreas do Conhec./CAPES "Ciências Exatas e da Terra" | Outro - não especificado |
| 49 | Qualificar o(a) servidor(a) em áreas do Conhec./CAPES "Ciências Sociais Aplicadas " | Outro - não especificado |
| 50 | Qualificar o(a) servidor(a) em áreas do Conhec./CAPES "Engenharias" | Outro - não especificado |
| 51 | Qualificar o(a) servidor(a) em áreas do Conhec./CAPES "Linguística, Letras e Artes" | Outro - não especificado |
| 52 | Qualificar o(a) servidor(a) em áreas do Conhec./CAPES "Ciências Humanas" | Outro - não especificado |

Fonte: Levantamento de Necessidades de Capacitação – PDP/SIPEC(2024)

Ao todo foram compiladas 52 necessidades de desenvolvimento das unidades e validadas pelos gestores da instituição para oferta de ações de desenvolvimento. Observa-se que 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 2025, 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 2025

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 2025 e distribuiu nos semestres, conforme consta no quadro 4:

Quadro 4 - Atividades Programadas do Plano de Capacitação UFMA

| PLANO DE CAPACITAÇÃO UFMA | | | |
|--|--|-----------|--------------|
| AÇÕES DE CAPACITAÇÃO PROGRAMADAS - 2025 | | | |
| QUANT. | 1º SEMESTRE 2025 | CH | VAGAS |
| 1 | Webinário: Saúde Mental no Trabalho: um direito de todos | 4 | 30 |
| 1 | Minicurso: Programa de Gestão na UFMA | 16 | 60 |
| | Programa de Ambientação Técnico Administrativo 70h | | |
| 1 | Módulo I - Ética no Serviço Público | 4 | 60 |
| 1 | Módulo II – Assédio Moral no Trabalho | 4 | 60 |
| 1 | Módulo III - Sistema Integrado de Recursos Humanos – SIGRH | 8 | 60 |
| 1 | Módulo IV – Introdução ao Sistema Eletrônico de Informações – SEI | 8 | 60 |
| 1 | Módulo V - Legislação de Pessoal | 16 | 60 |
| 1 | Módulo VI - Capacitação e Desenvolvimento na carreira | 10 | 60 |
| 1 | Módulo VII – Avaliação de Desempenho | 8 | 60 |
| 1 | Módulo VIII - Atenção à Saúde do Servidor | 8 | 60 |
| 1 | Módulo IX – Noções Básicas de Redação Oficial | 4 | 60 |
| | Programa de Ambientação Docente (12 módulos) 68h | | |
| 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 - Legislação de Pessoal | 6 | 60 |

| | | | |
|---------------|--|------------|--------------|
| 1 | Módulo V - Progressão Funcional | 2 | 60 |
| 1 | Módulo VI - Planejamento Individual Docente | 4 | 60 |
| 1 | Módulo VII - Procedimentos e ações acadêmicas (normas de graduação) | 4 | 60 |
| 1 | Módulo VIII - Estágio | 4 | 60 |
| 1 | Módulo IX - Monitoria e Nivelamento | 4 | 60 |
| 1 | Módulo X - Projeto de Extensão e Pesquisa | 6 | 60 |
| 1 | Módulo XI - Tópicos de Educação Especial | 10 | 60 |
| 1 | Módulo XII - Metodologia de Ensino e Práticas Pedagógicas (ensino presencial e EaD) | 16 | 60 |
| 1 | Gerenciamento de Equipe: planner e teams | 20 | 60 |
| 1 | Didática do Ensino Superior | 60 | 60 |
| 1 | Nova Lei de Licitações e Contratos Administrativos: aspectos gerais | 20 | 60 |
| 1 | Espanhol para Proficiência | 60 | 60 |
| 1 | Empreendedorismo: startups e empresas juniores | 30 | 60 |
| 1 | Minicurso: Assédio Moral e Sexual: como prevenir e agir | 16 | 60 |
| 1 | Programa Novos Caminhos: preparação para aposentadoria | 30 | 60 |
| 1 | Deficiência visual: orientações didáticas | 30 | 60 |
| 1 | Gestão de Projetos com Foco em Incentivos Financeiros | 30 | 60 |
| 1 | Planejamento de Contratações: fase preparatória do processo de contratação na Nova Lei de Licitações | 40 | 60 |
| 1 | Técnicas de Oratória | 30 | 60 |
| 1 | Saúde e Segurança do Trabalho | 30 | 60 |
| 1 | Curso Desenvolvimento da Carreira Docente: progressão e promoção | 20 | 60 |
| 36 | Total 1º Semestre 2025 | 574 | 2130 |
| QUANT. | 2º SEMESTRE 2025 | CH | VAGAS |
| 1 | Minicurso: Sistemas digitais do Governo Federal | 20 | 60 |
| 1 | Marketing Digital e Design Gráfico | 40 | 60 |
| 1 | Francês Intermediário II | 60 | 60 |
| 1 | Deficiência Intelectual: orientações didáticas | 30 | 60 |
| 1 | Notação para Mapeamento de Processos de Negócio da UFMA | 40 | 60 |
| 1 | Sistemas de Avaliação Institucional | 30 | 60 |
| 1 | IA aplicada à Administração e ao Ensino | 40 | 60 |
| 1 | Curso Habilidades Sociais, Emocionais e Comportamentais | 30 | 60 |
| 1 | Processo Administrativo Disciplinar e Sindicância | 60 | 60 |
| 1 | Contratação Direta | 20 | 60 |
| 1 | Avaliação Diagnóstico-Mediadora | 60 | 60 |
| | Programa Formação de Gestores Acadêmicos (11 módulos) 70 horas | | |
| 1 | Módulo I - Noções Gerais dos Sistemas Institucionais da UFMA | 10 | 60 |
| 1 | Módulo II - Liderança | 4 | 60 |
| 1 | Módulo III - Assédio Moral no Trabalho | 4 | 60 |
| 1 | Módulo IV - Gestão de Pessoas | 6 | 60 |
| 1 | Módulo V - Concursos e Seletivos | 2 | 60 |

| | | | |
|-----------|--|-------------|-------------|
| 1 | Módulo VI - Planejamento Estratégico e Legislação | 6 | 60 |
| 1 | Módulo VII - Gestão de Compra de Materiais | 6 | 60 |
| 1 | Módulo VIII - Os Órgãos de Execução e Deliberação e a Gestão Acadêmica | 6 | 60 |
| 1 | Módulo IX - Programas de Apoio Institucional ao Discente | 6 | 60 |
| 1 | Módulo X - Rotina Administrativa da Gestão Acadêmica | 10 | 60 |
| 1 | Módulo XI - A Gestão Acadêmica e os Processos de Regulação, Supervisão e Avaliação dos Cursos e da Instituição | 10 | 60 |
| 1 | Webinário: Comunicação não Violenta | 4 | 60 |
| 1 | Gestão de Patrimônio Público Aplicado à UFMA | 60 | 60 |
| | Programa de Ambientação Técnico-Administrativo (9 módulos) 70h | | |
| 1 | Módulo I - Ética no Serviço Público | 4 | 60 |
| 1 | Módulo II- Assédio Moral no Trabalho | 4 | 60 |
| 1 | Módulo III - Sistema Integrado de Recursos Humanos – SIGRH | 8 | 60 |
| 1 | Módulo IV – Introdução ao Sistema Eletrônico de Informações – SEI | 8 | 60 |
| 1 | Módulo V - Legislação de Pessoal | 16 | 60 |
| 1 | Módulo VI - Capacitação e Desenvolvimento na carreira | 10 | 60 |
| 1 | Módulo VII – Avaliação de Desempenho | 8 | 60 |
| 1 | Módulo VIII - Atenção à Saúde do Servidor | 8 | 60 |
| 1 | Módulo IX – Noções Básicas de Redação Oficial | 4 | 60 |
| | Programa de Ambientação Docente (12 módulos) 68h | | |
| 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 - Legislação de Pessoal | 6 | 60 |
| 1 | Módulo V - Progressão Funcional | 2 | 60 |
| 1 | Módulo VI - Planejamento Individual Docente | 4 | 60 |
| 1 | Módulo VII - Procedimentos e ações acadêmicas (normas de graduação) | 4 | 60 |
| 1 | Módulo VIII - Estágio | 4 | 60 |
| 1 | Módulo IX - Monitoria e Nivelamento | 4 | 60 |
| 1 | Módulo X - Projeto de Extensão e de Pesquisa | 6 | 60 |
| 1 | Módulo XI - Tópicos de Educação Especial | 10 | 60 |
| 1 | Módulo XII - Metodologia de Ensino e Práticas Pedagógicas (ensino presencial e EaD) | 16 | 60 |
| 1 | Minicurso: Programa de Gestão na UFMA | 16 | 60 |
| 1 | Curso Desenvolvimento da Carreira Docente: progressão e promoção | 20 | 60 |
| 47 | Total 2º Semestre 2025 | 738 | 2820 |
| 83 | TOTAL GERAL ANO 2025 | 1312 | 4950 |

Fonte: elaboração própria

A Programação de Ações de Capacitação do ano de 2025 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 83 ações, distribuídas em cursos e módulos dos programas de capacitação, totalizando 1.312 horas/aula e capacidade de emissão de 4.950 certificados.

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.

Ressalta-se que as Escolas de Governo oferecem cursos em áreas comuns, ditas transversais, tais como Enap e EVG, com acesso disponível nos 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.

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.

8. CONSIDERAÇÕES

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/acesso-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