



# PDP

## PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS 2023





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  
2023



**REITOR**

Natalino Salgado Filho

**PRÓ-REITORA DE GESTÃO DE PESSOAS**

Marília Cristine Valente Viana

**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

**DIAGRAMAÇÃO**

Ronald César Carneiro da Silva



# SUMÁRIO

1. APRESENTAÇÃO .....	3
2.1 UFMA .....	4
2.2 PROGEP.....	5
2.2.1 Perfil de servidores da UFMA.....	5
2.2.1.1 Servidores Docentes.....	5
2.2.1.2 Servidores Técnicos.....	7
3. OBJETIVOS .....	8
3.1 Objetivo geral .....	8
3.2 Objetivos Específicos.....	8
4. METAS .....	9
5. INDICADORES .....	9
6. METODOLOGIA.....	10
7. AÇÕES PREVISTAS .....	11
7.1 Ações de capacitação: previsão ano 2023.....	15
7.2 Oferta de cursos pela ENAP.....	18
8. CONSIDERAÇÕES.....	19
REFERÊNCIAS .....	20
ANEXOS .....	21
ANEXO - Áreas de Conhecimento da Capes .....	22

## 1. APRESENTAÇÃO

O Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP) é o documento que materializa a organização das ações de desenvolvimento dos servidores dos órgãos e das entidades da administração pública federal direta, autárquica e fundacional. Desde 2019, ano de implementação do PDP por meio do Decreto nº 9.991, de 28 de agosto de 2019, a UFMA elabora o referido documento, com o objetivo de otimizar o planejamento, a execução e o acompanhamento das atividades 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 institucionais de desenvolvimento. Desta forma, a UFMA, ciente da importância de identificar as competências necessárias à consecução do trabalho de excelência, anualmente realiza o Levantamento de Necessidades de Capacitação (LNC), para o mapeamento das necessidades de desenvolvimento dos servidores, bem como as intenções de participação nas atividades de capacitação e de educação formal (graduação, especialização, mestrado e doutorado).

Os dados coletados por meio do LNC são fundamentais para nortear a elaboração deste PDP para realizar o planejamento das atividades de capacitação centrado na análise das demandas de desenvolvimento de competências dos servidores da instituição. Nesse sentido, o LNC contribui para a construção sistematizada do PDP pelos direcionamentos estratégicos e políticas institucionais e nacionais de desenvolvimento de pessoas.

Reconhece-se que o maior ativo de uma Instituição são as pessoas que a servem e que, sem dúvida, esse papel desenvolvidor enobrece o ofício atribuído à área de Gestão de Pessoas, representada pela Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEP) da UFMA.

Assim sendo, estima-se que este plano oportunize aquisição de novos saberes e experiências necessários ao crescimento pessoal e profissional dos servidores e contribua 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.

Assim, 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 inerente à atividade, 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 a qualidade de vida no trabalho, atenção à saúde do servidor e instituições conveniadas.

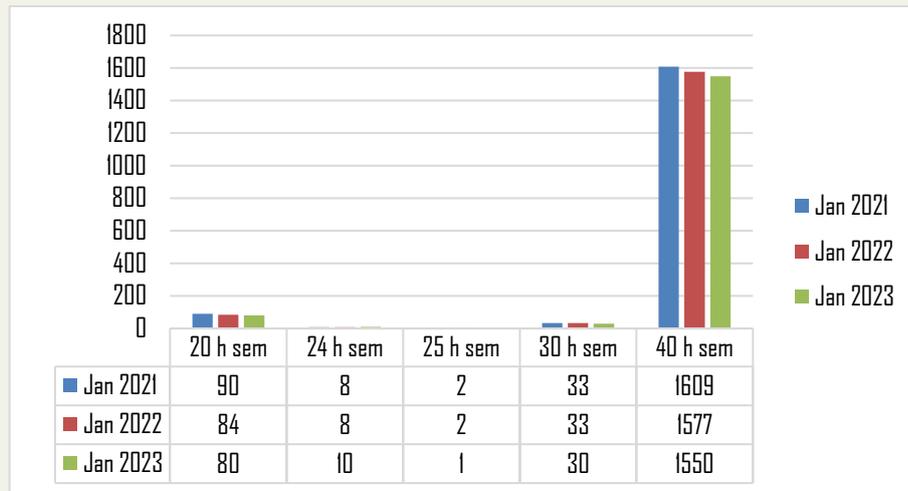
### **2.2.1 Perfil de servidores da UFMA**

A Universidade Federal do Maranhão possui no seu quadro um total de 3.479 servidores, destes 1.808 são docentes e 1.671 técnicos-administrativos. A seguir, uma apresentação do perfil desses servidores:

#### **2.2.1.1 Servidores Docentes**

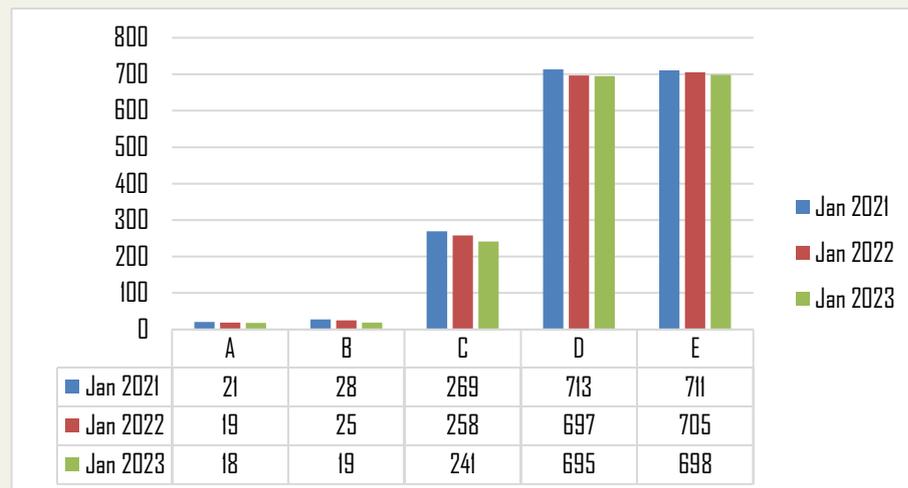
Para a caracterização do perfil dos docentes considerou-se apenas os servidores docentes efetivos e elencou-se como categorias: regime de trabalho, classe e faixa etária. Os gráficos 1, 2 e a tabela 1 representam o perfil dos servidores docentes:

Gráfico 1 - Corpo Docente efetivo por regime de trabalho de 2021 a 2023



Fonte: DW/SIAPE (Mês Referência: Janeiro/ 2023)

Gráfico 2 - Evolução Docente por classe de 2021 a 2023



Fonte: DW/SIAPE (Mês Referência: Janeiro/ 2023)

Tabela 1 - Corpo Docente efetivo por faixa etária no período de 2019 a 2021

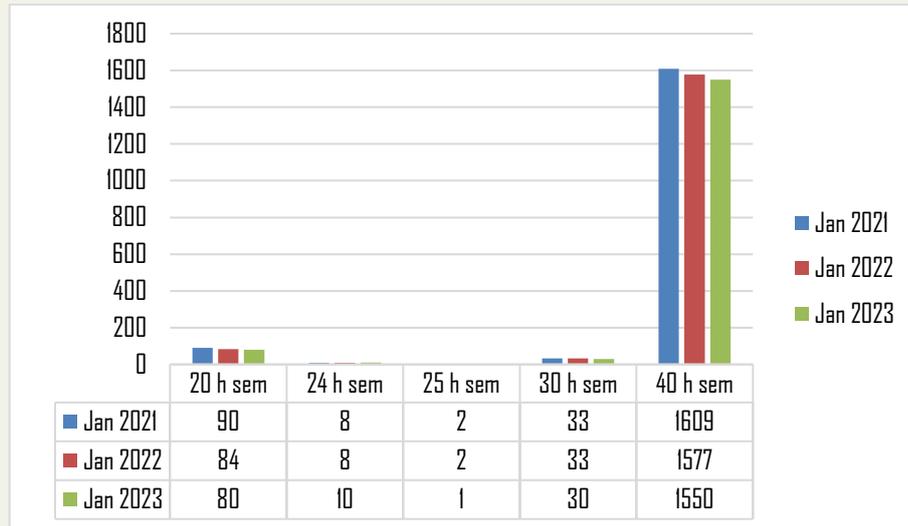
Faixa Etária	Ano 2021	Ano 2022	Ano 2023
18 a 29	9	5	5
30 a 30	492	437	384
40 a 49	594	614	634
50 a 59	464	470	487
60 a 64	153	153	151
65 ou mais	118	143	147

Fonte: DW/SIAPE (Mês Referência: Janeiro/ 2023)

### 2.2.1.2 Servidores Técnicos

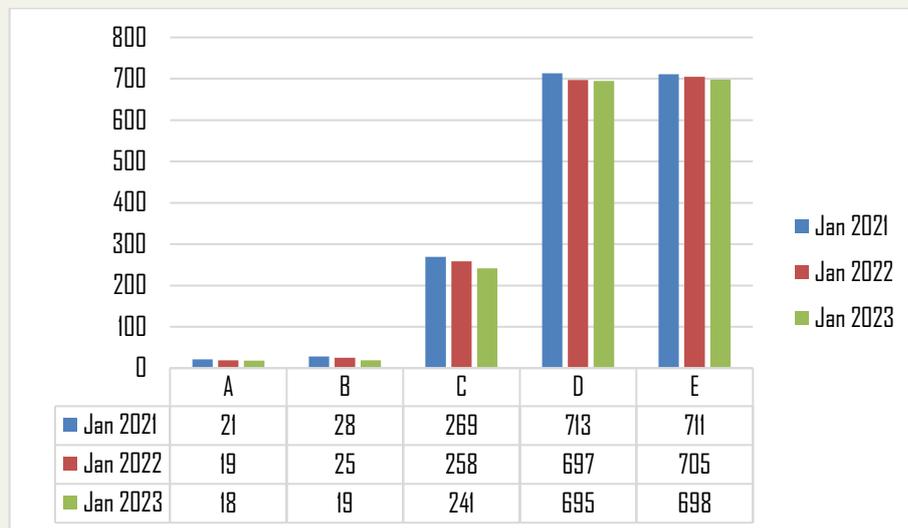
Os gráficos 3, 4 e a tabela 2 apresentam o perfil dos servidores técnicos

Gráfico 3 - Técnicos por regime de trabalho de 2022 a 2023



Fonte: DW/SIAPE (Mês Referência: Janeiro/ 2023)

Gráfico 4 – Evolução dos técnicos por nível de 2021 a 2023



Fonte: DW/SIAPE (Mês Referência: Janeiro/ 2023)

Tabela 2 - Corpo Técnico efetivo por faixa etária no período de 2021 a 2023

Faixa Etária	Ano 2021	Ano 2022	Ano 2023
18 a 29	128	85	75
30 a 30	479	464	457
40 a 49	507	499	484
50 a 59	398	430	457
60 a 64	108	101	94
65 ou mais	122	125	104

Fonte: DW/SIAPE (Mês Referência: Janeiro/ 2023)

### 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 para a 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 2023, este PDP pretende alcançar os seguintes resultados:

- I. A capacitação de 350 servidores;
- II. A ampliação da oferta de cursos nas diferentes modalidades;
- III. A execução de 100% das atividades programadas;
- IV. Oferta de, no mínimo, 20 cursos de capacitação por ano na própria instituição.

#### 5. INDICADORES

A seguir apresenta-se o quadro com objetivos, indicadores, metas e ações previstas para realização no ano de 2023, em conformidade com o PDI 2022-2026.

Quadro 1: Indicadores, Metas e Ações Ano 2023

<b>Indicadores, Metas e Ações Ano 2023</b>			
<b>Objetivo</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Metas</b>	<b>Ações Institucionais</b>
Assegurar a oferta de ações de desenvolvimento a fim de capacitar docentes e técnicos-administrativos em educação	Nº de cursos ofertados	Ofertar 20 cursos de capacitação	Promover cursos presenciais, EAD e parcerias com outras instituições.
	Nº de servidores que participaram dos programas de capacitação	Capacitar 350 servidores	

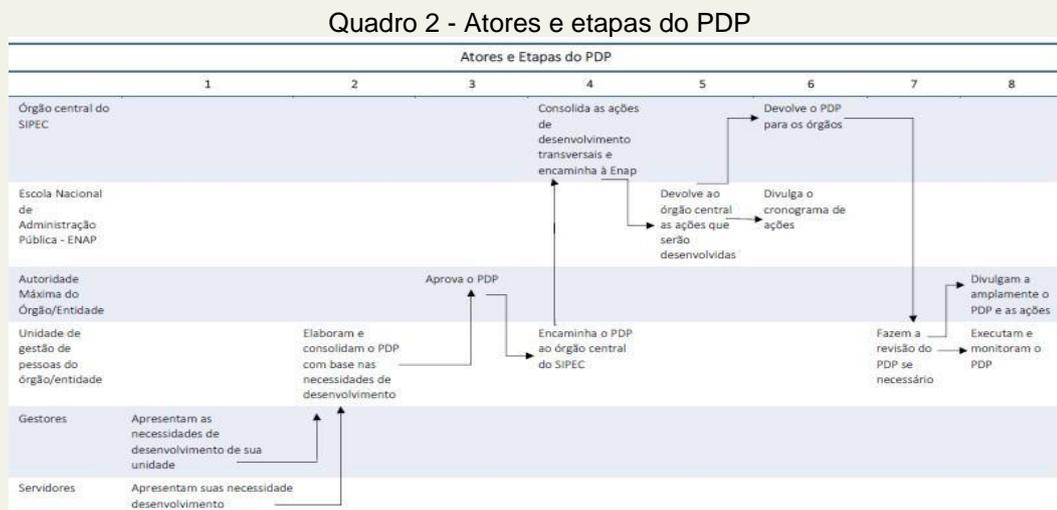
Fonte: Elaboração própria

## 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).

A construção do PDP deve considerar diversos momentos e etapas que envolvam a participação e engajamento de toda a comunidade institucional. Nesse sentido, a construção do PDP não deve ser instituída apenas como um momento de “preenchimento do Plano no Sistema SIPEC, mas em um período 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):



Fonte: BRASIL. Ministério da Economia (2021).

A primeira etapa de elaboração do PDP envolve o levantamento de necessidades de capacitação dos servidores, realizado pela PROGEP da UFMA, a fim de diagnosticar suas demandas de capacitação e desenvolvimento. Para isso, utiliza-se como ferramenta um formulário, disponível no Sistema Integrado de Gestão de Recursos Humanos (SIGRH), com perguntas abertas e fechadas, tomando como

base as categorias indicadas no Guia para Elaboração do Plano de Desenvolvimento de Pessoas do SIPEC.

Na sequência, alinha-se as demandas formativas apontadas pelos servidores no formulário às necessidades da instituição, de acordo com os normativos regulamentadores.

Em seguida, procede-se ao alinhamento das necessidades de capacitação apontadas pelos servidores, por meio dos gestores de cada Unidade. A partir disso, elabora-se e envia-se o PDP no SIPEC.

Por fim, o SIPEC faz a consolidação e devolução do PDP para a PROGEP/UFMA que, por meio da Divisão de Capacitação e Desenvolvimento, realiza a seleção das ações de capacitação e desenvolvimento consolidadas e a serem executados no ano corrente.

## **7. AÇÕES PREVISTAS**

O planejamento e execução das ações de capacitação são elaborados com base nas legislações vigentes sobre a administração pública e gestão pessoas no serviço público federal. O Decreto n.º 9.991, de 28 de agosto de 2019, vem dispor sobre a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, atualizando os dispositivos da Lei no 8.112, de 11 de dezembro de 1990, quanto a licenças e afastamentos para ações de desenvolvimento.

No Decreto supracitado, a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas da administração pública federal direta, autárquica e fundacional 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).

Assim sendo, tal Decreto, normatizado pela Instrução Normativa n.º 201, de 11 de setembro de 2019 - que discorre sobre os critérios e procedimentos específicos para a implementação da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas - impõe, 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 um resumo do Plano de Desenvolvimento de Pessoas da UFMA, referente ao ano de 2023 (Quadro 3).

Quadro 3 - Plano de Desenvolvimento de Pessoas 2023

Nº	Necessidade	Temática (Macro)	Modalidade
1	Qualificar o servidor nas competências de lotação, cargo/carreira a partir de pesquisas acadêmicas em áreas do Conhec./CAPES "Ciências da Saúde"	Saúde Pública	Distância, Híbrido, Presencial
2	Capacitar servidores em direito e legislação no âmbito da administração pública.	Direito Público	Distância, Híbrido, Presencial
3	Conhecer a teoria e a legislação pertinente à gestão de patrimônio do serviço público	Administração de Setores Específicos	Distância, Híbrido, Presencial
4	Desenvolver e capacitar os profissionais das diversas áreas da saúde visando a segurança do paciente e a qualidade em serviços de saúde.	Atendimento ao Público	Distância, Híbrido, Presencial

5	Aplicar os conceitos e normativas relacionados à ética, à cidadania e à administração pública no trabalho	Ética no Setor Público	Distância, Híbrido, Presencial
6	Capacitar os servidores para fortalecimento da atividade de Auditoria e Controle.	Auditoria	Distância, Híbrido, Presencial
7	Desenvolver processos de melhorias através do controle emocional evitando conflitos no ambiente de trabalho.	Liderança	Distância, Híbrido, Presencial
8	Capacitar o servidor para o desenvolvimento da atividade de gestão, aperfeiçoando-o no exercício de funções de chefia e coordenação.	Liderança	Distância, Híbrido, Presencial
9	Aprimorar o conhecimento em ferramentas de liderança para promover um maior engajamento às equipes.	Liderança	Distância, Híbrido, Presencial
10	Adquirir conhecimentos e habilidades relativas a Relações Interpessoais e Resolução de Conflitos no Ambiente de trabalho	Liderança	Distância, Híbrido, Presencial
11	Conhecer e aplicar diferentes metodologias de ensino de acordo com os objetivos dos assuntos ou temáticas a serem abordados na Instituição.	Ensino-Aprendizagem	Distância, Híbrido, Presencial
12	Qualificar servidor nas competências de lotação, cargo/carreira a partir de pesquisas acadêmicas em áreas do Conhec./CAPES Ciências Exatas e da Terra	Tópicos Específicos de Educação	Distância, Híbrido, Presencial
13	Qualificar o servidor nas competências de lotação, cargo/carreira a partir de pesquisas acadêmicas em áreas do Conhec./CAPES "Ciências Sociais"	Tópicos Específicos de Educação	Distância, Híbrido, Presencial
14	Ampliação dos conhecimentos sobre ferramentas de ensino e aprendizagem para trabalho remoto e metodologias ativas no ensino superior.	Tópicos Específicos de Educação	Distância, Híbrido, Presencial
15	Capacitar os servidores na construção de materiais didáticos em EAD tendo como foco os temas e formatos do material, as soluções e ferramentas inovadoras.	Tópicos Específicos de Educação	Distância, Híbrido, Presencial
16	Capacitar Servidor por meio de Missões de Estudo ou Cooperação em instituição nacional ou internacional.	Tópicos Específicos de Educação	Distância, Híbrido, Presencial
17	Capacitar Servidor por meio de participação em eventos, seminários ou congressos em âmbito nacional e internacional.	Tópicos Específicos de Educação	Distância, Híbrido, Presencial
18	Qualificar o(a) servidor(a) nas competências de lotação, cargo/carreira a partir de pesquisas acadêmicas em áreas do Conhec./CAPES "Engenharias".	Tópicos Específicos de Educação	Distância, Híbrido, Presencial
19	Capacitar o servidor para a escrita de artigos científicos, na perspectiva de fomentar a publicação de textos que divulguem os resultados de pesquisas.	Tópicos Específicos de Educação	Distância, Híbrido, Presencial
20	Qualificar o(a) servidor(a) nas competências de lotação a partir de pesquisas acadêmicas em áreas do Conhec./CAPES "Linguística, Letras e Artes".	Tópicos Específicos de Educação	Distância, Híbrido, Presencial
21	Qualificar o(a) servidor(a) nas competências de lotação, cargo/carreira a partir de pesquisas acadêmicas em áreas do Conhec./CAPES "Ciências Humanas".	Tópicos Específicos de Educação	Distância, Híbrido, Presencial
22	Qualificar o servidor em suas competências, a partir de pesquisas acadêmicas em áreas do Conhec./CAPES "Ciências Agrárias".	Tópicos Específicos de Educação	Distância, Híbrido, Presencial
23	Qualificar o servidor em suas competências, a partir de pesquisas acadêmicas em áreas do Conhec./CAPES "Ciências Biológicas".	Tópicos Específicos de Educação	Distância, Híbrido, Presencial

24	Qualificar o servidor em suas competências, a partir de pesquisas acadêmicas em áreas do Conhec./CAPES "Ciências da Saúde".	Tópicos Específicos de Educação	Distância, Híbrido, Presencial
25	Qualificar o servidor em suas competências, a partir de pesquisas acadêmicas em áreas do Conhec./CAPES "Ciências exatas e da terra".	Tópicos Específicos de Educação	Distância, Híbrido, Presencial
26	Qualificar o servidor em suas competências, a partir de pesquisas acadêmicas em áreas do Conhec./CAPES "Ciências Sociais aplicadas".	Tópicos Específicos de Educação	Distância, Híbrido, Presencial
27	Qualificar o servidor em suas competências, a partir de pesquisas acadêmicas em áreas do Conhec./CAPES "Engenharias".	Tópicos Específicos de Educação	Distância, Híbrido, Presencial
28	Qualificar o servidor em suas competências, a partir de pesquisas acadêmicas em áreas do Conhec./CAPES "Linguística, letras e artes".	Tópicos Específicos de Educação	Distância, Híbrido, Presencial
29	Qualificar o servidor em suas competências, a partir de pesquisas acadêmicas em áreas do Conhec./CAPES "Ciências humanas".	Tópicos Específicos de Educação	Distância, Híbrido, Presencial
30	Desenvolver boas práticas de governança institucional baseada em políticas públicas de qualidade	Políticas Públicas	Distância, Híbrido, Presencial
31	Capacitar para elaboração de textos e documentos, usando o padrão culto de linguagem, considerando aspectos de coesão e coerência da Redação Oficial.	Língua Portuguesa	Distância, Híbrido, Presencial
32	Aprimorar a capacidade comunicativa em língua estrangeira para atendimento aos diversos públicos.	Línguas Estrangeiras Modernas	Distância, Híbrido, Presencial
33	Qualificar o servidor nas competências de lotação, cargo/carreira a partir de pesquisas acadêmicas em áreas do Conhec./CAPES "Ciências Biológicas".	Biologia Geral	Distância, Híbrido, Presencial
34	Capacitar servidores em processos e técnicas inovadoras sobre Gestão de Pessoas.	Gestão de Pessoas	Distância, Híbrido, Presencial
35	Atualizar conhecimentos relativos a normas de segurança nos ambientes de Trabalho	Gestão de Pessoas	Distância, Híbrido, Presencial
36	Proporcionar ao servidor informações e orientações acerca do processo de aposentadoria, ressaltando seus direitos, benefícios, planejamento e caminhos.	Gestão de Pessoas	Distância, Híbrido, Presencial
37	Capacitar os servidores nas diversas funcionalidades dos Sistemas Informatizados utilizados pela instituição e pelo Governo Federal.	Governo e Transformação Digital	Distância, Híbrido, Presencial
38	Desenvolver competências estratégicas com base em planejamento, produtividade, análise de processos e indicadores que auxiliem na obtenção de resultado.	Estratégia, Projetos e Processos	Distância, Híbrido, Presencial
39	Capacitar servidores nas áreas de orçamento, contabilidade e finanças.	Orçamento e Finanças	Distância, Híbrido, Presencial
40	Aperfeiçoar o gerenciamento de aquisições em todas as suas etapas.	Orçamento e Finanças	Distância, Híbrido, Presencial
41	Capacitar o servidor para utilização da competência comunicativa, linguística e de tradução entre surdos e ouvintes, utilizando a LIBRAS.	Comunicação Institucional	Distância, Híbrido, Presencial
42	Aperfeiçoar a comunicação interna e da instituição com a sociedade com presteza, educação e atenção aos prazos de resposta.	Gestão da Informação e do Conhecimento	Distância, Híbrido, Presencial

43	Conhecer aspectos técnicos, científicos e profissionais sobre a atuação de bibliotecas, arquivos e ciência da informação e documentação.	Gestão da Informação e do Conhecimento	Distância, Híbrido, Presencial
44	Desenvolver conceitos, práticas e vivências de Gestão Ambiental.	Política de Meio Ambiente	Distância, Híbrido, Presencial
45	Capacitar os servidores para otimizar o uso das tecnologias de informação e comunicação disponíveis em seu efetivo potencial para melhorar seu desempenho.	Tecnologia da Informação	Distância, Híbrido, Presencial
46	Desenvolver técnicas de tomada de decisões, planejamento, gestão e controle dos processos em tecnologia da informação.	Tecnologia da Informação	Distância, Híbrido, Presencial
47	Capacitar servidores para utilizarem os diversos programas de office (planilha eletrônica, produção de texto, apresentações de slides).	Tecnologia da Informação	Distância, Híbrido, Presencial

Fonte: Levantamento de Necessidades de Capacitação SIGRH UFMA (2022)

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 2023

As ações de capacitação e desenvolvimento buscam incentivar e apoiar os servidores em suas iniciativas de capacitação e qualificação voltadas para o 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.

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 2023 e distribuiu nos semestres, conforme consta no quadro 4:

Quadro 4 - Atividades Programadas do Plano de Capacitação UFMA

Atividades Programadas do Plano de Capacitação UFMA					
Cursos de Capacitação – 2023.1					
Nº	Cursos	Período	Módulo	CH	Nº Vagas
1	Capacitação Moodle para docentes	30/01/2023 a 03/02/2023		20	22
2	SIGAA como Ambiente Virtual de Aprendizagem	14/03/2023 a 28/03/2023		20	60
3	Técnicas de Elaboração de Relatórios e Pareceres	14/03/2023 a 28/03/2023		20	60
4	Processo de contratação de Soluções de Tecnologia da Informação e Comunicação	17/03/2023 a 02/06/2023		40	60
5	Webinário: Como Trabalhar em Home Office	30/03/2023		4	60
6	Formação de Brigada de Incêndio	04/04/2023 a 18/04/2023		20	40
7	Afastamento Docente para Pós-Graduação Stricto Sensu: trâmite processual	04/04/2023 a 18/04/2023		20	60
8	Programa de Ambientação Docente	24/04/2023 a 05/06/2023	I - Sistema Integrado de Recursos Humanos – SIGRH	4	60
9			II - Sistema Integrado de Gestão de Atividades Acadêmicas – SIGAA	4	
10			III – Estágio	4	
11			IV - Legislação de Pessoal	6	
12			V - Procedimentos e ações acadêmicas (normas de graduação)	4	
13			VI - Tópicos de Educação Especial	8	
14			VII - Planejamento acadêmico docente e Progressão Funcional	4	
14			VII - Planejamento acadêmico docente e Progressão Funcional	4	



15			VIII - Metodologia de ensino e práticas pedagógicas (ensino presencial)	8	
16			IX - Metodologia de ensino e práticas pedagógicas em EaD	8	
17			X - Planejamento Pedagógico de Ensino	20	
18	Nova Lei de Licitações	04/04/2023 a 18/04/2023		20	60
19	Metodologias Ativas: Project Based Learning	04/04/2023 a 28/04/2023		40	60
20	A Carreira Técnico-Administrativo: progressão por capacitação e incentivo à qualificação	04/04/2023 a 21/04/2023		40	60
21	Gestão de Biblioteca Pública	09/05/2023 a 30/05/2023		30	60
22	Espanhol Conversação	09/05/2023 a 11/06/2023		60	15
23	Francês Básico	09/05/2023 a 11/06/2023		60	60
24	Minicurso: Formação de Líderes	06/06/2023 a 16/06/2023		16	60
25	Rotinas Administrativas no Serviço Público	06/06/2023 a 20/06/2023		20	60
Subtotal 2023.1				<b>500</b>	<b>857</b>
<b>Cursos de Capacitação – 2023.2</b>					
Nº	Cursos	Período	Módulo	CH	Nº Vagas
1	Capacitação Moodle para docentes			20	22
2	Programa de Ambientação Técnico-Administrativo		Palestra motivacional: Proatividade no Serviço Público	2	60
3			Sistema Integrado de Recursos Humanos – SIGRH	8	
4			Introdução ao Sistema Eletrônico de Informações – SEI	12	
5			Legislação de Pessoal	16	
6			Capacitação e Desenvolvimento na carreira	12	
7			Avaliação de Desempenho	8	
8			Atenção à Saúde do Servidor	8	

9			Noções Básicas de Redação Oficial	4	
10	Webinário: Habilidades e Gerenciamento Emocional			4	60
11	Libras Básico			60	60
12	Revisão Gramatical			40	60
13	Sistema Power BI			20	60
14	Gestão de Processos da Administração Pública			40	60
15	Minicurso: Sistema de Gestão de Qualidade			16	60
16	Inglês Básico			60	60
17	SEI: do básico ao avançado			40	60
18	Gestão de Pessoas: administração de pessoal e benefícios			40	60
19	Arquivos Permanentes: procedimentos e técnicas			40	60
20	Elaboração de Projeto de Pesquisa			40	60
21	Fundamentos em ITIL (Information Technology Infrastructure Library)			40	60
Subtotal 2023.1				<b>530</b>	<b>802</b>
Total 2023				<b>1030</b>	<b>1659</b>

Fonte: elaboração própria

A programação prevista das ações de capacitação para os servidores e terceirizados da UFMA, ano de 2023, envolve um total de 46 ações, distribuídos em webinários, minicursos, cursos e programas de capacitação. Totalizando 1.030 horas/aula e previsão de 1659 servidores capacitados.

## 7.2 Oferta de cursos pela ENAP

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.

O acesso ao portfólio de cursos da Enap ocorre por meio do endereço eletrônico <https://suap.enap.gov.br/portaldoaluno>, em que é possível pesquisar os cursos em oferta a partir de vários critérios de busca.

## 8. CONSIDERAÇÕES

Faz-se necessário enfatizar a importância do fortalecimento da atividade de 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 crescimento qualitativo 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, a UFMA tem evidenciado uma melhoria significativa nos processos de trabalho e na postura de seus 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 cumprimento da missão institucional, que prioriza a inclusão e a responsabilidade social como alicerces do seu crescimento.

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](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](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](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