



# PDP

## PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS 2022





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  
2022

**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**

Raphaella Abreu Carvalho Cortez Moreira

**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

**DIAGRAMAÇÃO**

Ronald César Carneiro da Silva

# SUMÁRIO

<b>1. APRESENTAÇÃO</b> .....	4
<b>2. A INSTITUIÇÃO</b> .....	5
2.1 UFMA .....	5
2.2 PROGEP .....	5
2.2.1 Perfil de servidores da UFMA .....	6
2.2.1.1 Servidores Docentes .....	6
2.2.1.2 Servidores Técnicos .....	7
<b>3. OBJETIVOS</b> .....	9
<b>3.1 Objetivo geral</b> .....	9
<b>3.2 Objetivos Específicos</b> .....	9
<b>4. METAS</b> .....	10
<b>5. INDICADORES</b> .....	10
<b>6. METODOLOGIA</b> .....	11
<b>7. AÇÕES PREVISTAS</b> .....	13
7.1 Ações de capacitação: previsão ano 2022 .....	17
7.2 Oferta de cursos pela ENAP .....	20
<b>8. CONSIDERAÇÕES</b> .....	20
<b>REFERÊNCIAS</b> .....	21
<b>ANEXOS</b> .....	23
<b>ANEXO - Áreas de Conhecimento da Capes</b> .....	24

## 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 desenvolvedor 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 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 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.

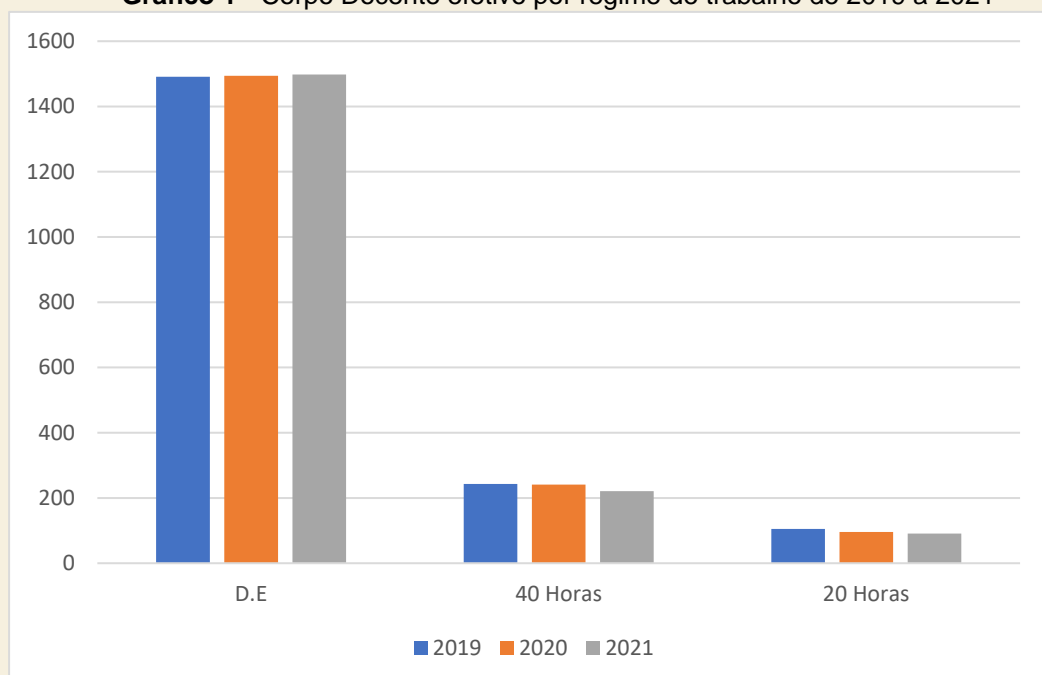
## 2.2.1 Perfil de servidores da UFMA

A Universidade Federal do Maranhão possui no seu quadro um total de 3.478 servidores, destes 1.810 são docentes e 1.668 técnicos-administrativos. A seguir, uma apresentação do perfil desses servidores:

### 2.2.1.1 Servidores Docentes

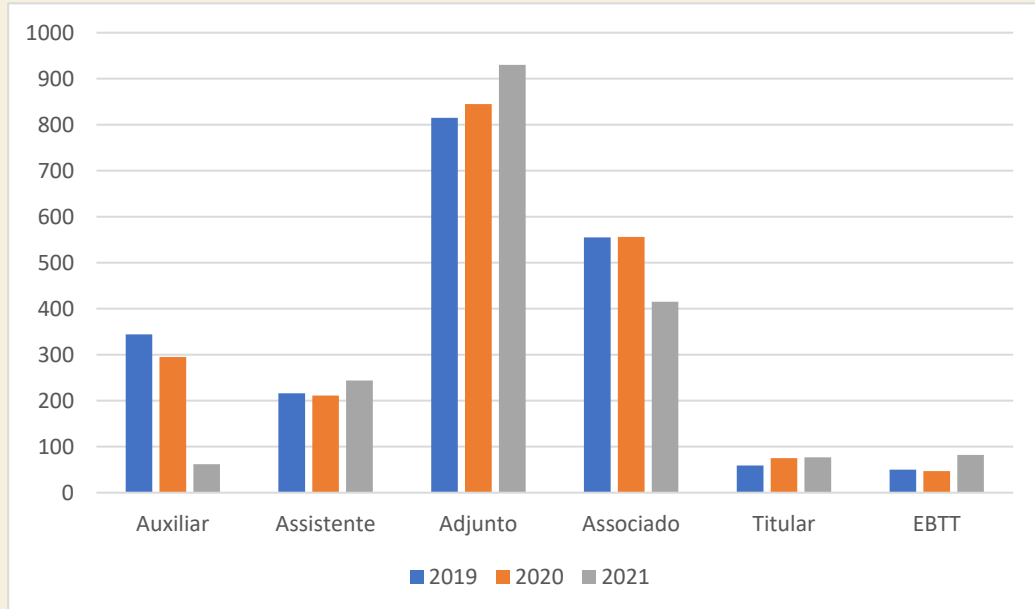
Para a caracterização do perfil dos docentes considerou-se apenas os servidores docentes efetivos e elencou-se como categorias: regime de trabalho, classe e faixa etária. Os gráficos 1, 2 e a tabela 1 representam o perfil dos servidores docentes:

**Gráfico 1 - Corpo Docente efetivo por regime de trabalho de 2019 a 2021**



Fonte: DW/SIAPE (Mês Referência: Janeiro/ 2022)

**Gráfico 2 - Evolução Docente por classe de 2019 a 2021**



Fonte: DW/SIAPE (Mês Referência: Janeiro/ 2022)

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

Faixa Etária	Ano 2019	Ano 2020	Ano 2021
18 a 29	17	9	5
30 a 30	548	500	439
40 a 49	575	593	608
50 a 59	444	461	467
60 a 64	152	150	152
65 ou mais	103	118	139

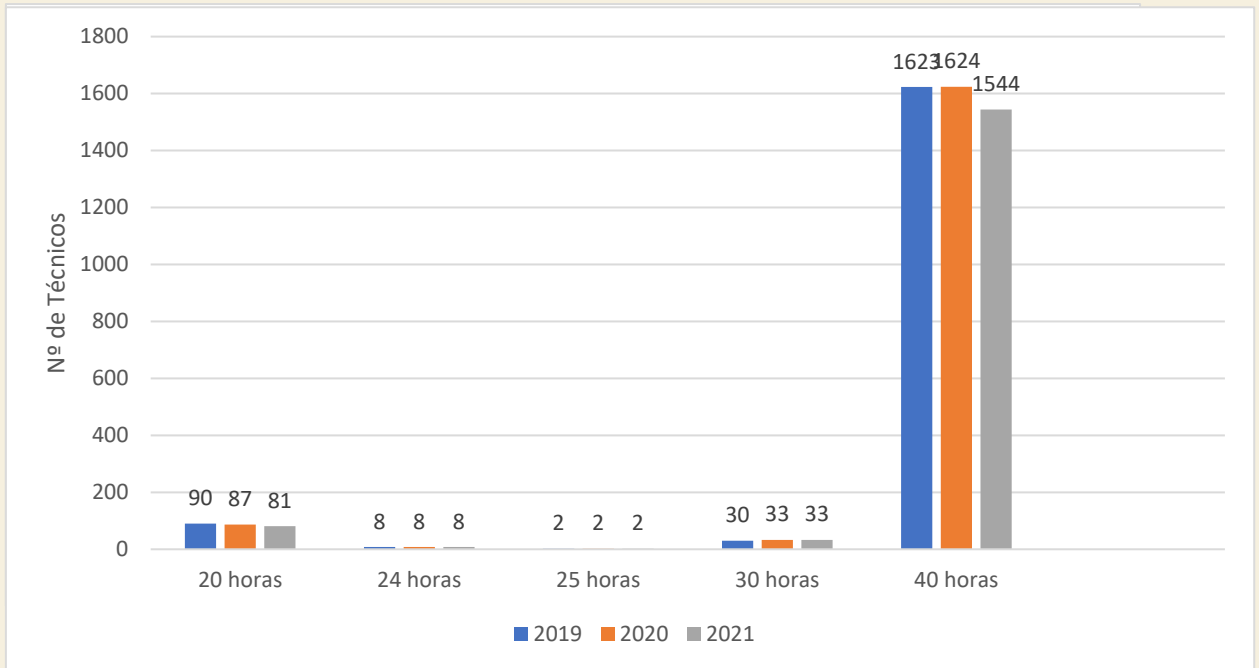
Fonte: PROGEP (Janeiro/ 2022)

### 2.2.1.2 Servidores Técnicos

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

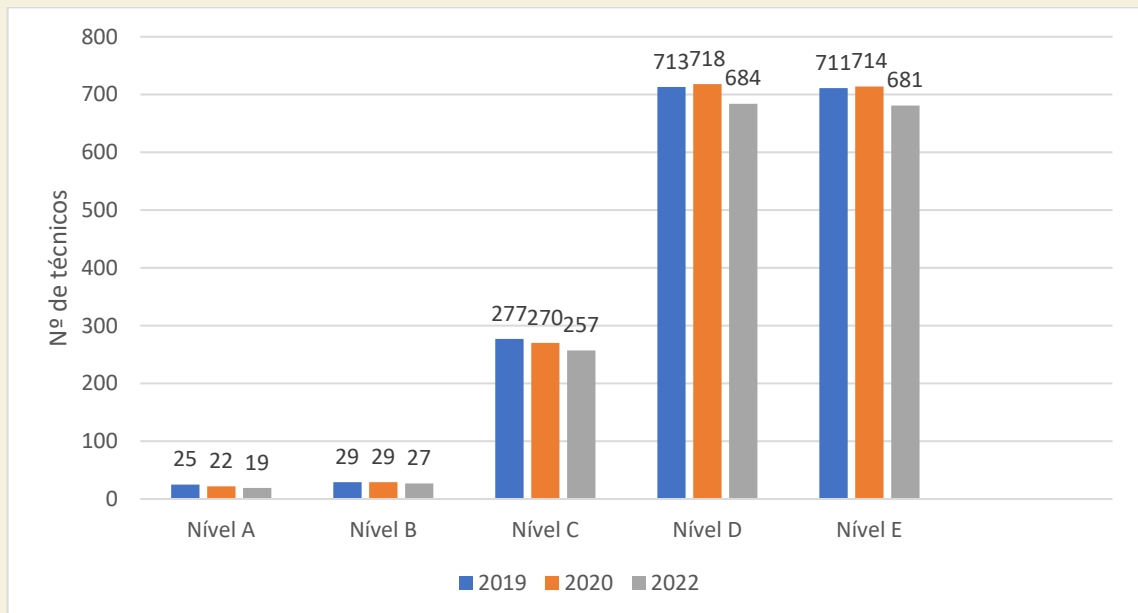


**Gráfico 3 - Técnicos por regime de trabalho de 2019 a 2021**



Fonte: PROGEP (Janeiro/ 2022)

**Gráfico 4 – Evolução dos técnicos por nível de 2019 a 2021**



Fonte: PROGEP (Janeiro/ 2022)

**Tabela 2** - Corpo Técnico efetivo por faixa etária no período de 2019 a 2021

<b>Faixa Etária</b>	<b>Ano 2019</b>	<b>Ano 2020</b>	<b>Ano 2021</b>
<b>18 a 29</b>	156	140	88
<b>30 a 30</b>	502	487	455
<b>40 a 49</b>	503	505	487
<b>50 a 59</b>	361	391	412
<b>60 a 64</b>	127	109	102
<b>65 ou mais</b>	104	122	124

Fonte: PROGEP (Janeiro/2022)

### **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).

Dessa forma, para o ano de 2022 este PDP pretende alcançar os seguintes resultados:

- I. A capacitação de 450 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;
- V. Qualificação de servidores em Programas de Pós-Graduação.

#### 5. INDICADORES

A seguir apresenta-se o quadro com indicadores das Ações planejadas para o ano de 2022:

**Quadro 1:** Indicadores das Ações Planejadas Ano 2022

Indicadores das Ações Planejadas Ano 2022		
Indicadores	Detalhamento	Descrição
<b>Indicador 1: Índice de ações de Capacitação</b>	Objeto de mensuração	Número de servidores capacitados: 450 servidores Número de cursos realizados: mínimo de 20 cursos
	Objetivo estratégico	Desenvolver ações de capacitação por meio de cursos, palestras, webinários, workshops e demais ações de qualificação.

	Unidade de medida	Quantidade de ações.
<b>Indicador 2: Índice de instrutores selecionados</b>	Objeto de mensuração	Número de instrutores selecionados para ministrar ações de capacitação.
	Objetivo estratégico	Selecionar instrutores por meio de Edital. Divulgar Editais nas Mídias Institucionais.
	Unidade de medida	Quantidade de cursos e instrutores
<b>Indicador 3: destinação do orçamento</b>	Objeto de mensuração	Aplicação do recurso orçamentário: R\$ 80.000,00
	Objetivo estratégico	Aplicar o recurso orçamentário destinado às ações de capacitação e desenvolvimento. Estabelecer parcerias internas e externas.
	Unidade de medida	Percentual do orçamento destinado.
Periodicidade		Anual
Fonte		Divisão de Capacitação e Desenvolvimento (DCD)
Responsável pela coleta e relatório		Diretoria de Planejamento e Desenvolvimento de Pessoal (DIPLAD)

Fonte: Elaboração própria

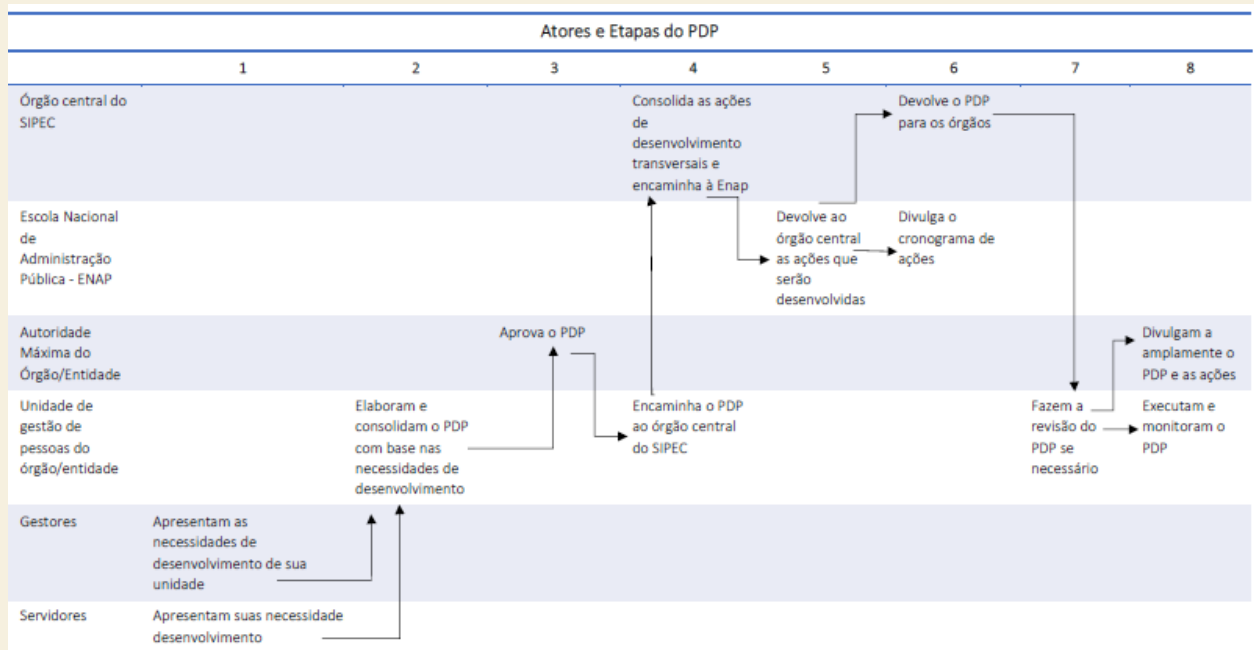
## 6. METODOLOGIA

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):

**Quadro 2 - Atores e etapas do PDP**



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 é 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 2022 da UFMA (Quadro 3). Ressalta-se que o plano completo poderá ser consultado no site da PROGEP/UFMA.

**Quadro 3 - Plano de Desenvolvimento de Pessoas 2022**

Nº	Necessidade	Temática (Macro)	Sistema Estruturante	Modalidade
1	Aprimorar a capacidade comunicativa em língua estrangeira para atendimento aos diversos públicos	Letras	Comunicação	Distância, Híbrido, Presencial
2	Capacitar servidores para utilizarem os diversos programas de office (planilha eletrônica, produção de texto, apresentações de slides)	Ciência da Informação	Tecnologia da informação e comunicação	Distância, Híbrido, Presencial
3	Capacitar os servidores nas diversas funcionalidades dos Sistemas Informatizados utilizados pela instituição e pelo Governo Federal	Administração Pública	Tecnologia da informação e comunicação	Distância, Híbrido, Presencial
4	Proporcionar ao servidor informações e orientações acerca do processo de aposentadoria, ressaltando seus direitos, benefícios, planejamento e caminhos	Administração Pública	Gestão de pessoas	Distância, Híbrido, Presencial
5	Capacitar o servidor para utilização da competência comunicativa, linguística e de tradução entre surdos e ouvintes, utilizando a LIBRAS.	Comunicação	Comunicação	Distância, Híbrido, Presencial
6	Capacitar para elaboração de textos e documentos, usando o padrão culto de linguagem, considerando aspectos de coesão e coerência da Redação Oficial.	Letras	Comunicação	Distância, Híbrido, Presencial
7	Aperfeiçoar o gerenciamento de aquisições em todas as suas etapas	Administração Pública	Administração financeira	Distância, Híbrido, Presencial
8	Capacitar servidores nas áreas de orçamento, contabilidade e finanças	Administração Pública	Administração financeira, Contabilidade, Custos	Distância, Híbrido, Presencial
9	Aprimorar o conhecimento em ferramentas de liderança para promover um maior engajamento às equipes.	Administração Pública	Gestão de pessoas	Distância, Híbrido, Presencial
10	Capacitar os servidores para fortalecimento da atividade de Auditoria e Controle.	Administração Pública	Correição, Controle Interno	Distância, Híbrido, Presencial
11	Adquirir conhecimentos e habilidades relativas a Relações Interpessoais e Resolução de Conflitos no Ambiente de trabalho	Administração Pública	Gestão de pessoas	Distância, Híbrido, Presencial

12	Aperfeiçoar a comunicação interna e da instituição com a sociedade com presteza, educação e atenção aos prazos de resposta.	Ciência da Informação	Comunicação, Ouvidoria	Distância, Híbrido, Presencial
13	Desenvolver boas práticas de governança institucional baseada em políticas públicas de qualidade	Administração Pública	Gestão, organização e inovação institucional	Distância, Híbrido, Presencial
14	Capacitar os servidores para otimizar o uso das tecnologias de informação e comunicação disponíveis em seu efetivo potencial para melhorar seu desempenho.	Administração Pública	Tecnologia da informação e comunicação	Distância, Híbrido, Presencial
15	Desenvolver competências estratégicas com base em planejamento, produtividade, análise de processos e indicadores que auxiliem na obtenção de resultados positivos para a instituição.	Administração Pública	Gestão, organização e inovação institucional	Distância, Híbrido, Presencial
16	Capacitar o servidor para o desenvolvimento da atividade de gestão, aperfeiçoando-o no exercício de funções de chefia, coordenação, assessoramento e direção	Administração Pública	Gestão de pessoas	Distância, Híbrido, Presencial
17	Capacitar servidores em direito e legislação no âmbito da administração pública.	Administração Pública	Outra	Distância, Híbrido, Presencial
18	Conhecer aspectos técnicos, científicos e profissionais sobre a atuação de bibliotecas, arquivos e ciência da informação e documentação	Ciência da Informação	Documentação e Arquivo	Distância, Híbrido, Presencial
19	Capacitar os servidores na construção de materiais didáticos em EAD tendo como foco os temas e formatos do material, as soluções e ferramentas inovadoras para a EAD.	Educação	Outra	Distância, Híbrido, Presencial
20	Capacitar Servidor por meio de Missões de Estudo ou Cooperação em instituição nacional ou internacional.	Educação	Outra	Distância, Híbrido, Presencial
21	Capacitar Servidor por meio de participação em eventos, seminários ou congressos em âmbito nacional e internacional.	Educação	Outra	Distância, Híbrido, Presencial
22	Capacitar o servidor para a escrita de artigos científicos, na perspectiva de fomentar a publicação de textos que divulguem os resultados de pesquisas	Educação	Outra	Distância, Híbrido, Presencial
23	Capacitar servidores em processos e técnicas inovadoras sobre Gestão de Pessoas	Administração Pública	Gestão, organização e inovação institucional, Gestão de pessoas	Distância, Híbrido, Presencial
24	Ampliação dos conhecimentos sobre ferramentas de ensino e aprendizagem para trabalho remoto e metodologias ativas no ensino superior.	Educação	Tecnologia da informação e comunicação	Distância, Híbrido, Presencial
25	Desenvolver processos de melhorias através do controle emocional evitando conflitos no ambiente de trabalho.	Administração Pública	Gestão de pessoas	Distância, Híbrido, Presencial
26	Capacitar docentes no Planejamento da Educação Superior	Educação	Gestão, organização e inovação institucional	Distância, Híbrido, Presencial
27	Capacitar os profissionais farmacêuticos de forma a possibilitar uma melhor assistência à clientela atendida.	Farmacologia	Outra	Distância, Híbrido, Presencial
28	Atualização de conhecimentos em nutrição e utilização de novas estratégias que otimizam o consumo alimentar	Nutrição	Outra	Distância, Híbrido, Presencial



29	Desenvolver e capacitar os profissionais das diversas áreas da saúde visando a segurança do paciente e a qualidade em serviços de saúde.	Saúde Coletiva	Outra	Distância, Híbrido, Presencial
30	Conhecer temas importantes relacionados à saúde do servidor, sensibilizando para aspectos preventivos e contribuindo para a promoção de ambientes de trabalho mais salutar.	Saúde Coletiva	Outra	Distância, Híbrido, Presencial
31	Conhecer e aplicar diferentes metodologias de ensino de acordo com os objetivos dos assuntos ou temáticas a serem abordados na Instituição.	Educação	Outra	Distância, Híbrido, Presencial
32	Conhecer a teoria e a legislação pertinente à gestão de patrimônio do serviço público	Administração Pública	Outra	Distância, Híbrido, Presencial
33	Incentivar as práticas pedagógicas inovadoras em sala de aula na Instituição	Educação	Gestão, organização e inovação institucional	Distância, Híbrido, Presencial
34	Desenvolver técnicas de tomada de decisões, planejamento, gestão e controle dos processos em tecnologia da informação	Administração Pública	Gestão, organização e inovação institucional	Distância, Híbrido, Presencial
35	Desenvolver conceitos, práticas e vivências de Gestão Ambiental	Outras não especificadas	Outra	Distância, Híbrido, Presencial
36	Conhecer conceitos e normativas relacionados à ética, à cidadania e à administração pública	Administração Pública	Ética	Distância, Híbrido, Presencial
37	Conhecer conceitos e métodos de conservação preventiva de acervos de museus	Museologia	Tecnologia da informação e comunicação	Distância, Híbrido, Presencial
38	Desenvolver conhecimentos técnicos relacionados a área de Letras, Comunicação e Artes	Letras	Comunicação	Distância, Híbrido, Presencial
39	Conhecer e utilizar formas de planejamento e organização de eventos sociais	Outras não especificadas	Outra	Distância, Híbrido, Presencial
40	Atualizar conhecimentos relativos a normas de segurança nos ambientes de Trabalho	Outras não especificadas	Gestão de pessoas	Distância, Híbrido, Presencial
41	Qualificar o(a) servidor(a) nas competências de lotação, cargo/carreira, cargo dir./função gratif. a partir de pesquisas acadêmicas em áreas do Conhec./CAPES "Ciências Agrárias"	Outras não especificadas	Outra	Distância, Híbrido, Presencial
42	Qualificar o(a) servidor(a) nas competências de lotação, cargo/carreira, cargo dir./função gratif. a partir de pesquisas acadêmicas em áreas do Conhec./CAPES "Ciências Biológicas"	Biologia Geral	Outra	Distância, Híbrido, Presencial
43	Qualificar o(a) servidor(a) nas competências de lotação, cargo/carreira, cargo dir./função gratif. a partir de pesquisas acadêmicas em áreas do Conhec./CAPES "Ciências da Saúde"	Saúde Coletiva	Outra	Distância, Híbrido, Presencial
44	Qualificar o(a) servidor(a) nas competências de lotação, cargo/carreira, cargo dir./função gratif. a partir de pesquisas acadêmicas em áreas do Conhec./CAPES "Ciências Exatas e da Terra"	Outras não especificadas	Outra	Distância, Híbrido, Presencial
45	Qualificar o(a) servidor(a) nas competências de lotação, cargo/carreira, cargo dir./função gratif. a partir de pesquisas acadêmicas em áreas do Conhec./CAPES "Ciências Sociais Aplicadas"	Outras não especificadas	Outra	Distância, Híbrido, Presencial

46	Qualificar o(a) servidor(a) nas competências de lotação, cargo/carreira, cargo dir./função gratif. a partir de pesquisas acadêmicas em áreas do Conhec./CAPES "Engenharias"	Outras não especificadas	Outra	Distância, Híbrido, Presencial
47	Qualificar o(a) servidor(a) nas competências de lotação, cargo/carreira, cargo dir./função gratif. a partir de pesquisas acadêmicas em áreas do Conhec./CAPES "Linguística, Letras e Artes"	Outras não especificadas	Outra	Distância, Híbrido, Presencial
48	Qualificar o(a) servidor(a) nas competências de lotação, cargo/carreira, cargo dir./função gratif. a partir de pesquisas acadêmicas em áreas do Conhec./CAPES "Ciências Humanas"	Outras não especificadas	Outra	Distância, Híbrido, Presencial
49	Ampliar o conhecimento técnico aos servidores do setor de laboratórios, a fim de qualificar o desempenho às atividades de apoio ao ensino, pesquisa e extensão da Instituição.	Bioquímica	Outra	Distância, Híbrido, Presencial

Fonte: UFMA - PROGEP (2022b)

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 2022

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 através de eventos internos e externos.

Com base no PDP consolidado pelo SIPEC, conforme apontado no item 5, a PROGEP seleciona as ações de capacitação e desenvolvimento **previstas para o ano 2022** e distribui nos semestres, conforme consta no quadro 4:

**Quadro 4 - Atividades Programadas do Plano de Capacitação UFMA**

<b>Atividades Programadas do Plano de Capacitação UFMA</b>					
<b>Cursos de Capacitação - 2022.1</b>					
<b>Nº</b>	<b>Cursos</b>	<b>Período</b>	<b>Módulo</b>	<b>CH</b>	<b>Nº Vagas</b>
1	Capacitação docente para uso pedagógico do Moodle	02/02/2022	-	6	60
2	Webinário: Conectando-se ao Mundo Digital: ferramentas que você precisa aprender	17/03/2022 e 18/03/2022	-	8	60
3	SISU: legislação e procedimentos	15/03/2022 a 29/03/2022	-	20	60
4	Práticas Pedagógicas para estudantes com Deficiência Visual	22/03/2022 a 11/04/2022	-	40	60
5	Espanhol Avançado	15/03/2022 a 11/04/2022	-	60	60
6	Processo Administrativo Federal: Lei nº 9.784/1999	15/03/2022 a 29/03/2022	-	20	60
7	Formação de Gestores Acadêmicos	22/03/2022 a 15/04/2022	I - Os Órgãos de Execução e Deliberação e a Gestão Acadêmica	6	120
8			II - Gestão de Pessoas	6	
9			III - Planejamento Estratégico e Legislação	6	
10			IV - Gestão, Planejamento e Orçamento Público	6	
11			V - Noções Gerais dos Sistemas Institucionais da UFMA	10	
12			VI - Programas de Apoio Institucional ao Discente	6	
13			VII - Rotina Administrativa da Gestão Acadêmica	10	
14			VIII - A Gestão Acadêmica e os Processos de Regulação, Supervisão e Avaliação dos Cursos e da Instituição.	10	
15	Lei de Proteção Geral de Dados (LGPD)	15/03/2022 a 04/04/2022	-	40	60
16	Ambientação Docente	04/04/2022 a 29/04/2022	I - Sistema Integrado de Recursos Humanos – SIGRH	4	60
17			II - Sistema Integrado de Gestão de Atividades Acadêmicas – SIGAA	4	
18			III - Estágio	4	
19			IV - Legislação de Pessoal	6	
20			V - Procedimentos e ações acadêmicas (normas de graduação)	4	
21			VI - Tópicos de Educação Especial	8	



22			VII - Planejamento acadêmico docente e Progressão Funcional	4	
23			VIII - Metodologia de ensino e práticas pedagógicas (ensino presencial)	8	
24			IX - Metodologia de ensino e práticas pedagógicas em EaD	8	
25			X - Planejamento Pedagógico de Ensino	20	
26	PRÁTICA DE EDITORAÇÃO GRÁFICA NO IN DESIGN: Diagramando jornais, informativos, livros e revistas	04/04/2022 a 25/04/2022	-	40	60
27	Introdução ao Sistema Eletrônico - SEI!	04/04/2022 a 25/04/2022	-	40	60
28	MINICURSO: SouGOV SERVIDOR: módulo requerimentos do SIGEPE Gestor	02/05/2022 a 04/05/2022	-	6	60
29	Metodologias Ativas no Ensino Superior	02/05/2022 a 23/05/2022	-	40	60
30	Inglês Avançado	02/05/2022 a 30/05/2022	-	60	60
31	Tecnologia Assistiva no Contexto da Educação Inclusiva	02/05/2022 a 23/05/2022	-	40	60
32	Redação Oficial	02/05/2022 a 23/05/2022	-	40	60
Subtotal 2022.1				<b>590</b>	<b>1.020</b>
<b>Cursos de Capacitação - 2022.1</b>					
Nº	Cursos	Período	Módulo	CH	Nº Vagas
1	Capacitação docente para uso pedagógico do Moodle			6	60
2	Webinário: Relações Interpessoais no Ambiente de Trabalho		-	4	60
3	Ambientação Técnico-Administrativo		-	60	60
4	SIGAA como Instrumento Didático-Pedagógico		-	40	60
5	Libras Intermediário		-	60	60
6	Minicurso: Normas da ABNT para Trabalhos Acadêmicos: formatação		-	40	60
7	Francês Básico		-	60	60
8	Licença Capacitação: legislação e procedimentos		-	20	60
9	Bibliotecas Universitárias: processos regulatórios e avaliação do MEC		-	60	60
10	Curso de ITIL (Information Technology Infrastructure Library)		-	40	60
11	Gerenciamento de Resíduos e Boas Práticas de Laboratório		-	40	60
12	Webinário: Gestão Pública e Qualidade de Vida		-	4	60
13	Legislação Avançada sobre a Lei nº 8.112/1990		-	20	60

14	Processo Administrativo Disciplinar		-	60	60
15	Softwares da adobe: Ilustrador e Photoshop		-	40	60
16	Gestão e Organização de Processos		-	40	60
<b>Subtotal 2022.2</b>				<b>550</b>	<b>960</b>
<b>TOTAL ANO 2022</b>				<b>1140</b>	<b>1.980</b>

Fonte: elaboração própria

A programação prevista das ações de capacitação para os servidores e terceirizados da UFMA, **ano de 2022**, envolve um total de 48 ações, distribuídos em *webinários*, minicursos, cursos e programas de capacitação. Totalizando 1.980 horas/aula e previsão de 340 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>, onde será 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, uma vez que a área de Gestão de Pessoas, é a responsável pelo desenvolvimento, e constante crescimento qualitativo das organizações.

Deste modo, a UFMA tem desenvolvido ações em benefício dos servidores para promover o seu bem-estar físico, psíquico e social, pois não se pode superar a falta de 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, contribuirão para cumprimento da missão institucional, a qual prioriza a inclusão e a responsabilidade social como alicerces do seu crescimento.

Assim, é com este intuito, que a UFMA fortalece seu elo com os servidores e com a comunidade, buscando exercer seu papel de forma eficiente pra alcançar excelência nos serviços prestados e alcance da 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](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](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