

PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS - 2021

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO NORTE

REITOR

José Daniel Diniz Melo

VICE-REITOR

Hênio Ferreira de Miranda

PRÓ-REITORA DE GESTÃO DE PESSOAS

Mirian Dantas dos Santos

PRÓ-REITOR ADJUNTO DE GESTÃO DE PESSOAS

Joade Cortez Gomes

DIRETORA DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS

Michelle Paiva Cruz

EQUIPE DE ELABORAÇÃO

Almir Costa de Lima

Angélica Andrade Ferreira de Melo

Cristiano Cavalcante Fernandes Lira

Joade Cortez Gomes

Marcela Squires Galvão Fernandes

Marcella Leandro da Silva de Carvalho

Maria das Gracas Pereira Silva

Mayara Cinthya Costa Evangelista

Micheli Gomes da Silva

Michelle Paiva Cruz

Pamela Raissa Pereira Machado

Rafaella Kaline Costa Xavier

Rogério Fernandes Silva

SIGLAS

CONSAD – Conselho de Administração

CONSEPE – Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão

EBTT – Ensino Básico, Técnico e Tecnológico

LNC – Levantamento das Necessidades de Capacitação

PDI – Plano de Desenvolvimento Institucional

PDP – Plano de Desenvolvimento de Pessoas

PDTIC – Plano Diretor de Tecnologia da Informação e Comunicação

PFGE – Programa de Formação de Gestores

PICLE – Programa de Incentivo à Capacitação em Línguas Estrangeiras

PISD – Programa de Integração ao Serviço Público para os Servidores Docentes ingressantes

PIST – Programa de Integração ao Serviço Público para os Servidores Técnico-administrativos em Educação ingressantes

PLS – Plano de Gestão de Logística Sustentável

PQI – Programa de Qualificação Institucional

PROGESP – Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas

SIAPE – Sistema Integrado de Administração de Pessoal

SIPEC – Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal

UFRN – Universidade Federal do Rio Grande do Norte

SUMÁRIO

SIGLAS.....	3
APRESENTAÇÃO.....	5
A INSTITUIÇÃO.....	8
PERFIL DOS SERVIDORES DA UFRN.....	10
METODOLOGIA.....	13
Alinhamento das ações às necessidades institucionais.....	15
Atividades de capacitação previstas.....	17
Gestão de riscos.....	19
Envio da proposta.....	20
PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS.....	21
AFASTAMENTOS.....	45
GESTÃO DE RISCOS.....	53
PLANEJAMENTO ORÇAMENTÁRIO 2021.....	55
ACOMPANHAMENTO.....	56
CONSIDERAÇÕES FINAIS	58
Anexo I – Competências Institucionais e Gerenciais.....	61
Anexo II – Identificação temática de necessidades de desenvolvimento profissional no PDP 2021.....	63
Anexo III - Resultado do Levantamento de Necessidades de Capacitação – LNC.....	65

APRESENTAÇÃO

A Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas (PNDP) tem como objetivo promover o desenvolvimento dos servidores públicos nas competências necessárias à consecução da excelência na atuação dos órgãos e das entidades da administração pública federal direta, autárquica e fundacional.

O PNDP é composto por: Plano de Desenvolvimento de Pessoas - PDP; relatório anual de execução do PDP; Plano Consolidado de Ações de Desenvolvimento; relatório consolidado de execução do PDP; modelos, metodologias, ferramentas informatizadas e trilhas de desenvolvimento.

A Universidade Federal do Rio Grande do Norte - UFRN 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. A previsão é de oferta de 64 (sessenta e quatro) atividades de capacitação para 2021.

Vale ressaltar que, como a nova Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas estabeleceu-se a partir de agosto de 2019, no primeiro semestre de 2020, foram elaborados sequencialmente, a revisão do PDP de 2020 e o PDP de 2021. Nesse sentido, pelo curto espaço de tempo, não ocorreram mudanças substanciais nas demandas de desenvolvimento e, por conseguinte, no presente PDP, permaneceram sem alterações as categorias de público-alvo das atividades de capacitação, o alinhamento das ações às necessidades institucionais e as Competências Institucionais e Gerenciais.

Outra ressalva importante refere-se ao impacto do cenário da COVID-19 na estruturação das atividades de capacitação e nas indicações dos afastamentos do PDP 2021. O quadro atual de suspensão das atividades presenciais nas universidades, o qual ainda é bastante incerto para o próximo ano, repercutiu na não realização total dos afastamentos indicados em 2020, repetindo-se, assim, muitas das indicações do Levantamento de Necessidades de Capacitação - LNC 2020 em 2021 e na priorização dos cursos da modalidade a distância.

Diante desse panorama, como estratégia viável de ação, realizou-se outra remodelação, após uma análise de viabilidade metodológica e de transposição didática, dos cursos presenciais para cursos a distância, ampliou-se, novamente, a oferta de novos cursos EAD pela plataforma do AVAPROGESP e o edital de concessão de bolsas de capacitação em línguas estrangeiras (ação fundamental para efetivação do Programa de Incentivo à Capacitação em Línguas Estrangeiras e do Plano Estratégico de Internacionalização da UFRN

2018-2023) que voltará a ser aberto em 2021 só que com as atividades de aprendizagem mediadas pelo ensino remoto.

O Plano de Desenvolvimento de Pessoas 2021 da Universidade Federal do Rio Grande do Norte (PDP-UFRN) ora apresentado é resultado de uma elaboração conjunta dos setores da Pró- reitoria de Gestão de Pessoas. Foram envolvidas a Diretoria de Desenvolvimento de Pessoas, a Divisão de Capacitação e Educação Profissional e a Assessoria Técnica.

Com o objetivo de desenvolver as competências institucionais por meio do desenvolvimento das competências individuais, de entender melhor o perfil das necessidades dos servidores e de consolidar práticas cada vez mais significativas de capacitação e/ou qualificação, este PDP engloba tanto ações de capacitação presenciais, semipresenciais e a distância, como também apresenta as competências que orientam o programa de qualificação institucional no âmbito da educação formal, as lacunas de competências nas dimensões dos conhecimentos, das habilidades e das atitudes e as indicações dos afastamentos estruturadas por áreas temáticas de atuação.

É importante lembrar que, mesmo nos casos de demandas específicas, isto é, ações voltadas para atender às necessidades formativas específicas e/ou destinadas a um público-alvo delimitado e estratégico, as atividades também estarão alinhadas à Política Nacional de Desenvolvimentos de Pessoas e serão incluídas no decorrer do ano, nas revisões do Plano.

As atividades de capacitação da UFRN são norteadas, sobretudo, por ações transversais e pelos seguintes programas específicos:

- I Programa de Integração ao Serviço Público para os Servidores Técnico administrativos em Educação ingressantes – PIST¹;
- II Programa de Integração ao Serviço Público para os Servidores Docentes ingressantes – PISD²;
- III Programa de Formação Continuada;
- IV Programa de Incentivo à Capacitação em Línguas Estrangeiras – PICLE;

¹ Programa de Integração ao Serviço Público para os servidores técnico-administrativos ingressantes-PIST é composto por duas etapas: Seminário de Integração e Trilhas de aprendizagem inicial dos técnico-administrativos. Para concluir as Trilhas de aprendizagem inicial, o técnico-administrativo ingressante terá que contabilizar uma carga horária de no mínimo 90h, sendo 50h na modalidade a distância e 40h presenciais dentre as atividades constantes nas trilhas ofertadas pela DCEP.

² Programa de Integração ao Serviço Público para os Servidores Docentes ingressantes – PISD é composto pelas seguintes etapas: Seminário de Integração e Programa de Atualização Pedagógica – PAP. O docente ingressante deverá concluir o Seminário de Integração e 40h de atividades do PAP.

- V Programa de Formação de Gestores – PFG;
- VI Programa de Qualificação Institucional – PQI.

Os programas específicos são fundamentais para a efetivação, de forma orgânica e progressiva, da excelência do trabalho, da aplicabilidade das normativas internas e externas das políticas de desenvolvimento de pessoas e do desenvolvimento de aprendizagens alinhadas às competências institucionais. Ademais, as certificações nos programas de integração dos técnico-administrativos e dos docentes (PIST e PISD) compõem um dos documentos obrigatórios para homologação do estágio probatório do servidor ingressante. Por conseguinte, a UFRN tem a responsabilidade e o compromisso de ofertar, anualmente, atividades de capacitação vinculadas aos programas específicos, sobretudo, aos programas de integração dos técnico-administrativos e dos docentes (PIST e PISD).

Desse modo, buscando atender às categorias técnico-administrativo, docente e gestor e estar consoante às normativas e aos documentos atuais para a política de desenvolvimento de pessoas (o decreto 9.991 de 28 de agosto de 2019, a instrução normativa nº 01 de 11 de setembro de 2019, a instrução normativa nº 37, de 11 de maio de 2020 e o guia para elaboração do Plano de Desenvolvimento de Pessoas), o PDP 2021, a seguir, tem um caráter informativo, consultivo, estratégico e indutor Do desenvolvimento institucional da UFRN.

A INSTITUIÇÃO

➤ UFRN

A missão da Universidade Federal do Rio Grande do Norte, como instituição pública, é educar, produzir e disseminar o saber universal, preservar e difundir as artes e a cultura, e contribuir para o desenvolvimento humano, comprometendo-se com a justiça social, a sustentabilidade socioambiental, a democracia e a cidadania.

A Universidade tem como visão a inserção internacional e sustentabilidade em suas ações, com uso disseminado de tecnologias de informação e de comunicação nas práticas acadêmicas, flexibilidade curricular na formação e mobilidade interna e externa, mantendo a oferta de cursos em áreas estratégicas e qualidade da formação com novas modalidades e educação continuada e sendo referência em produção de conhecimentos em áreas de fronteira e estratégicas para o desenvolvimento socioeconômico, buscando a inovação, com estreita interação com a sociedade, poderes públicos, setor produtivo e movimentos sociais, induzindo políticas públicas e compartilhando conhecimentos.

➤ PROGESP

A Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas é o órgão de planejamento e de gestão administrativa dirigida à formulação e implementação da política de Gestão de Pessoas da Universidade, sendo também responsável por supervisionar e coordenar as ações estabelecidas no Plano de Desenvolvimento Institucional e no Plano de Gestão.

Esta Pró-Reitoria possui como competências: Coordenar o sistema de Gestão de Pessoas no âmbito da UFRN; Promover as ações estabelecidas no Plano de Desenvolvimento Institucional e no Plano de Gestão; Assessorar o Reitor nos assuntos de Gestão de Pessoas no âmbito da UFRN.

A missão da PROGESP é “promover a política de Gestão de Pessoas da UFRN, visando ao desenvolvimento pessoal, social e profissional, zelando pelos direitos, saúde e qualidade de vida no trabalho.” Visa “ser referência na Gestão de Pessoas no âmbito do serviço público federal, com práticas inovadoras e atendimento de excelência”, com os seguintes valores: Comprometimento; Criatividade e inovação; Eficiência e eficácia;

Ética; Impessoalidade; Respeito às pessoas, à liberdade de expressão e à diversidade;
Responsabilidade social e ambiental; Solidariedade; e Sustentabilidade.

PERFIL DOS SERVIDORES DA UFRN

A Universidade Federal do Rio Grande do Norte possui no seu quadro um total de 5.371 (96%) servidores efetivos e 229 temporários (4%). A seguir, uma apresentação do perfil desses servidores:

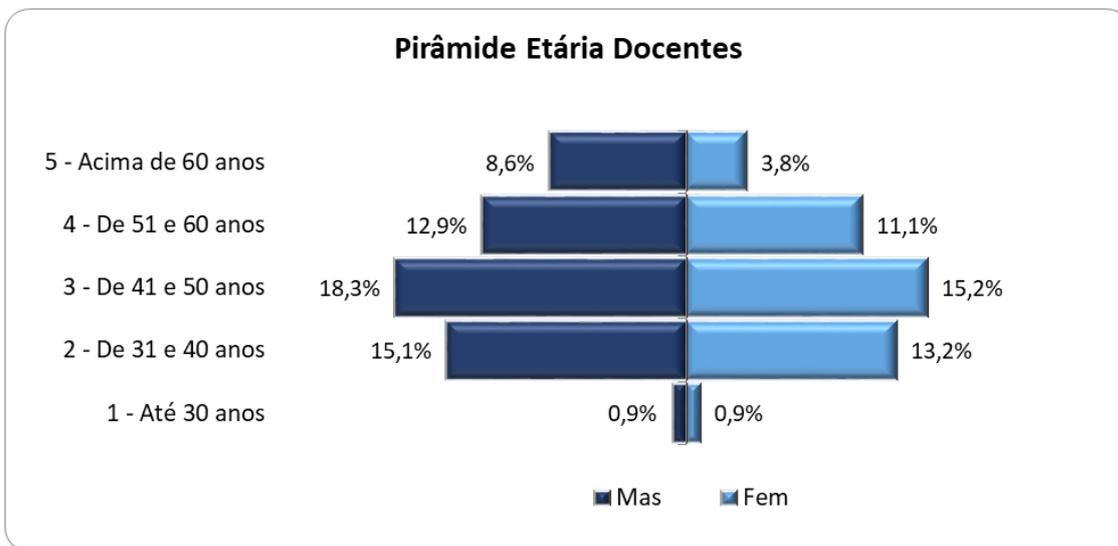


Fonte: SIAPE, Julho/2020.

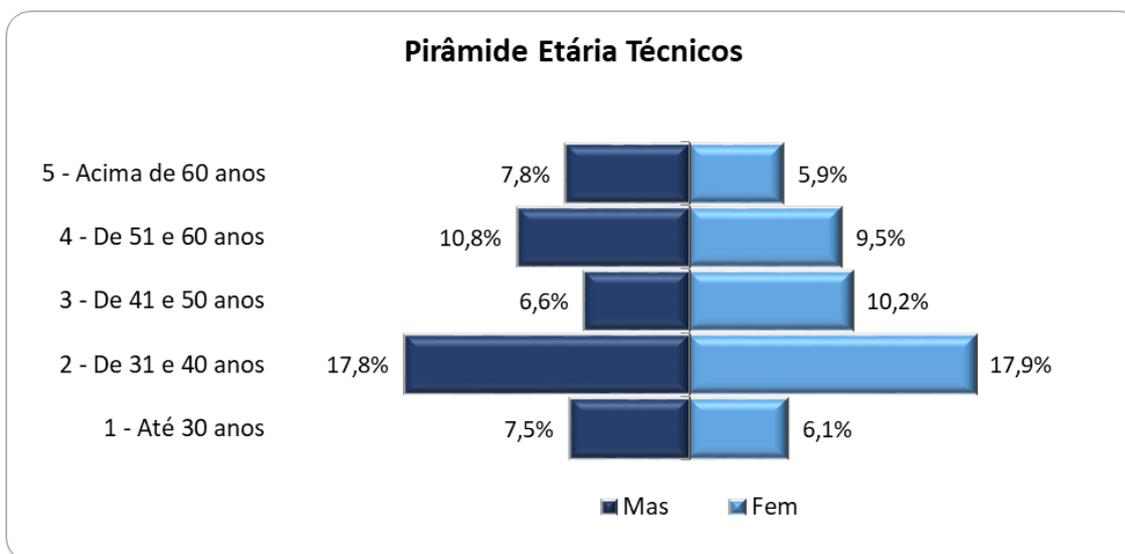


Fonte: SIAPE, Julho/2020.

Em relação à faixa etária, os servidores efetivos apresentam a seguinte característica, separados por gênero:

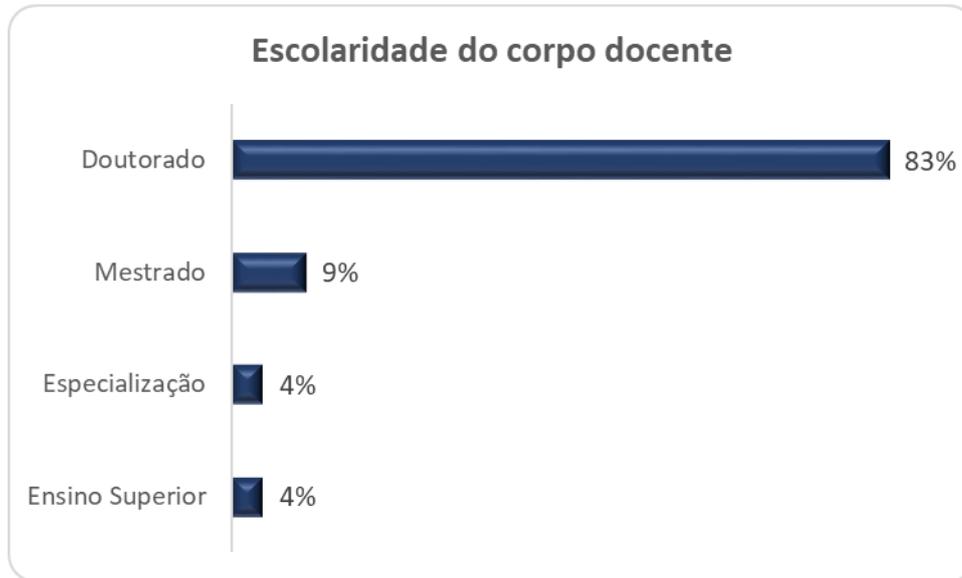


Fonte: SIAPE, Julho/2020.

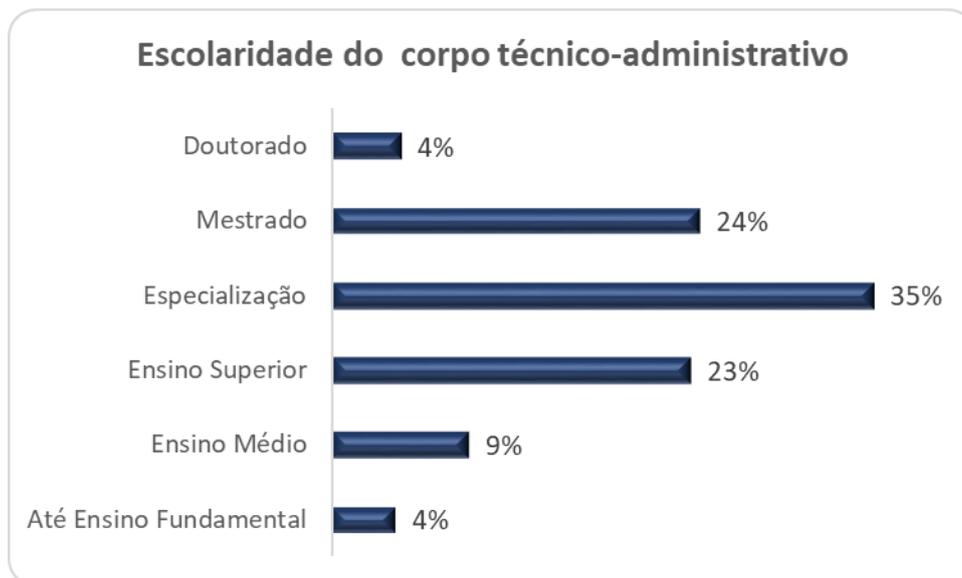


Fonte: SIAPE, Julho/2020.

Em relação ao perfil de escolaridade, os servidores efetivos possuem o seguinte grau de qualificação:



Fonte: SIAPE, Julho/2020.



Fonte: SIAPE, Julho/2020.

METODOLOGIA

O Plano de Desenvolvimento de Pessoas 2021 da UFRN foi construído considerando os principais normativos regulamentadores da instituição vigentes sobre o desenvolvimento e gestão de pessoas, a saber: Plano de Desenvolvimento Institucional, Políticas Institucionais, Resoluções, Levantamento das Necessidades de Capacitação de 2021, além do Decreto 9.991/2019 e Instrução Normativa 201/2019, ambos do Ministério da Economia, nortearam as discussões acerca do PDP e contribuíram para a elaboração dos cursos de capacitação que serão ofertados aos servidores da UFRN em 2021.

Os dados para construção do PDP 2021 foram construídos por meio do Levantamento de Necessidade de Capacitação (LNC) - uma ferramenta que visa mapear as necessidades de capacitação, inclusive, as intenções de afastamentos, bem como, conhecer as intenções de participação atividades de educação formal (graduação, especialização, mestrado e doutorado). Assim, por meio do LNC, é possível identificar as lacunas de competências que precisam ser desenvolvidas pelo servidor, aprimorar o desempenho das unidades e atingir os objetivos estratégicos da UFRN.

Os dados obtidos no LNC 2021 nortearam-se por meio das categorias “Técnico-administrativo”, “Docente” e “Gestor”, dos itens Conhecimentos, Habilidades e Atitudes dos cálculos das lacunas (gaps) de competências resultantes da análise da dualidade “Importância-Domínio”. Como o período de elaboração do PDD 2021 foi logo após ao processo de revisão do PDP 2020, os parâmetros para a análise do LNC não foram modificados – em trinta dias, dificilmente, as necessidades de desenvolvimento indicadas e o conteúdo dos dados passariam por uma mudança significativa. Desse modo, no processo de análise do LNC 2021 permaneceram os seguintes parâmetros:

- Importância calculada num intervalo de 0 a 4;
- Domínio calculado num intervalo de 0 a 4;
- Média da lacuna de competência calculada pela fórmula Média da Lacuna = Importância (4 – Domínio);
- Na análise das médias das lacunas de competências dos Conhecimentos e Habilidades, só foram consideradas as médias acima do valor 4 (quatro) e com o total acima de 40 (quarenta) respondentes;

- Na análise das médias das lacunas de competências Atitudes³, só foram consideradas as médias acima do valor 4 (quatro) e com o total acima de 40 (quarenta) respondentes.

Nesse sentido, os dados da atualização do LNC 2020 e a revisão do PDP foram fundamentais para o alinhamento das ações de capacitação às necessidades institucionais, subsidiando, assim, de maneira mais significativa tanto a elaboração dos planos de capacitação individual e setorial como a elaboração do PDP 2021. Ademais, acrescentaram ao PDP da instituição, as indicações de afastamento (afastamentos para Mestrado, Doutorado, Pós-doutorado, Estudo ou missão no exterior e Licença para Capacitação), especificadas por categorias, período e áreas temáticas.

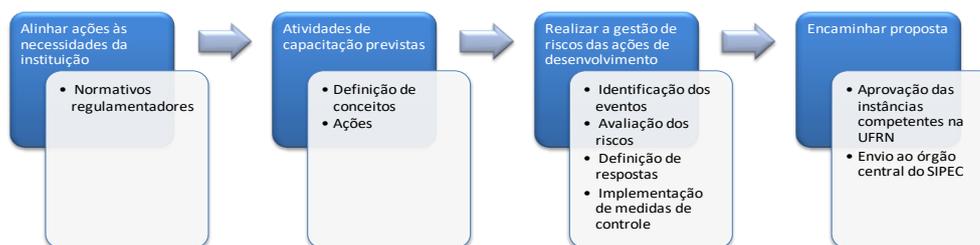
Vale ressaltar que, pela questão do tempo entre a revisão do PDP 2020, a formação para a elaboração do PDP 2021 e o prazo final para entrega do PDP 2021, não foi possível reestruturar o sistema do LNC para que os dados sobre as áreas temáticas já viessem esquematizados. As informações sobre as indicações das áreas dos afastamentos foram recolhidas “manualmente”, por meio de solicitações individuais, via e-mail, aos servidores. Após, a devolutiva dos e-mails com as respostas dos servidores, criou-se um filtro dos afastamentos entre o período de janeiro a abril. Como os cursos de capacitação são apresentados no LNC pelo nome da atividade, diferindo dos afastamentos que estão categorizados no sistema pelo tipo (estudo ou missão no exterior, licença para capacitação etc.) não foi preciso realizar esse procedimento de solicitação via e-mail.

Por fim, como mais uma forma de otimização do tempo, após o filtro do período dos afastamentos, as áreas temáticas foram categorizadas por Ambientes Organizacionais (conforme a tipologia dos ambientes apresentada no Decreto nº 5.824). Assim, já se tem um panorama geral das principais áreas temáticas para as solicitações de afastamentos e haverá tempo hábil para a adaptação do LNC e a inserção dos afastamentos restantes, atendendo ao cronograma de revisões do PDP 2021.

A consecução do Plano de Desenvolvimento de Pessoas 2021, seguiu as etapas previstas no Decreto 9.991/2019:

³ No LNC, todos os itens pertencentes às Atitudes são de preenchimento obrigatório para os respondentes. Assim, o total de respondentes sempre será um número elevado. Ademais, como são atitudes gerais, consideradas até consensuais, para o serviço público, os respondentes, em sua grande maioria, atribuem um alto grau de importância para todos os itens das Atitudes. Nesse sentido, por não haver, no geral, lacunas grandes, consideramos, na análise, todas as atitudes apresentadas no LNC.

Figura 01 – Etapas de elaboração do Plano de Desenvolvimento de Pessoas



Fonte: PROGESP/UFRN.

Alinhamento das ações às necessidades institucionais

A construção do PDP 2021 alinhou-se aos normativos regulamentadores vigentes na UFRN. A seguir, define-se cada um deles:

- **Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI):** define os rumos da instituição universitária em termos de seu desenvolvimento e suas metas;
- **Plano de Gestão:** apresenta os programas estruturantes e as linhas prioritárias que orientarão a gestão da UFRN à luz das políticas, diretrizes e metas definidas no Plano de Desenvolvimento Institucional;
- **Plano de Gestão de Pessoas:** define as ações da Pró-reitoria de Gestão de Pessoas;
- **Política de Qualidade de Vida no Trabalho:** adoção de ações e práticas que promovam o bem-estar no trabalho de maneira sustentável e duradoura;
- **Política de Gestão de Riscos:** assegura aos gestores o acesso tempestivo às informações quanto aos riscos a que a instituição está exposta, melhorando o processo de tomada de decisão e ampliando a possibilidade do alcance dos objetivos estratégicos;
- **Política de Governança de Tecnologia da Informação e Comunicação:** assegura o alinhamento das práticas de governança, de gestão e de uso da TIC com as estratégias institucionais;
- **Política de Segurança da Informação e Comunicação:** estabelece diretrizes e responsabilidades no que diz respeito ao manuseio, tratamento, controle e proteção dos ativos de informação, físicos e de software, servindo de apoio à alta direção na implementação da gestão de segurança da informação e comunicação na UFRN;
- **Política Institucional de Informação Técnico-Científica:** estabelece normas no que se

refere ao Repositório Institucional;

- **Política Editorial:** orienta e promove a edição de obras de relevância sociocultural e acadêmica, e apoia o ensino, a pesquisa e a extensão e administração em consonância com a política geral da UFRN;
- **Política de Esportes:** planejamento de ações e atividades esportivas por meio de projetos acadêmicos, envolvendo Pró-Reitorias, Unidades Acadêmicas, Departamentos, Coordenações de cursos e Centros Acadêmicos Estudantis, com a participação de servidores e estudantes;
- **Política Cultural:** estimula e desenvolve a cultura, em todos os seus âmbitos, na UFRN por meio de projetos acadêmicos, envolvendo a Pró-Reitoria de Extensão, Núcleo de Arte e Cultura, Centros e Unidades Acadêmicas, Departamentos, Coordenações de cursos e Centros Acadêmicos Estudantis, com a participação de servidores, estudantes e comunidade externa;
- **Política de Memória:** orienta e acompanha as Unidades e os diversos setores da UFRN no planejamento de ações de preservação, restauração e disseminação de acervos produzidos e/ou custodiados por esta Universidade, por meio físico e/ou digital, para socialização e acesso das comunidades interna e externa;
- **Política Linguística:** orienta e institucionaliza as atividades referentes ao ensino, à pesquisa e à extensão de línguas, em geral, compreendendo não apenas as línguas oficiais brasileiras, a Língua Brasileira de Sinais e os dialetos, mas também as línguas estrangeiras, nos aspectos da aquisição, do desempenho, do tratamento de problemas e da proficiência linguísticos;
- **Política de Melhoria da Qualidade dos Cursos de Graduação e Pós-graduação:** instrumento de fortalecimento da missão institucional de educar, produzir e disseminar o saber universal, preservar e difundir as artes e a cultura, e contribuir para o desenvolvimento humano, comprometendo-se com a justiça social, a sustentabilidade socioambiental, a democracia e a cidadania;
- **Política de Comunicação:** sistematiza processos e fluxos que permeiam as práticas de comunicação da UFRN, associando-os à missão, aos valores, aos objetivos, às diretrizes gerais e específicas da Instituição;
- **Política de Internacionalização:** orienta e institucionaliza as ações de internacionalização relativas ao ensino, à pesquisa, à extensão e à inovação, bem como à gestão acadêmica, em consonância com as disposições do Plano de Desenvolvimento

Institucional;

- **Política Ambiental:** implanta ou regulamenta ações institucionais com o objetivo de promover o desenvolvimento sustentável na UFRN e na sociedade, na perspectiva de um ambiente saudável e ecologicamente equilibrado; Política de Formação dos Profissionais do Magistério: define princípios e procedimentos orientadores aos conhecimentos e às práticas de formação profissional do pessoal do magistério, considerando a articulação entre ensino, pesquisa e extensão;
- **Plano Diretor de TI e Comunicação (PDTIC):** instrumento de diagnóstico, planejamento e gestão dos recursos e processos de Tecnologia da Informação que visa atender as necessidades tecnológicas e de informação de um órgão ou de uma entidade por um determinado período;
- **Plano de Gestão de Logística Sustentável (PLS):** instrumento de planejamento com objetivos e responsabilidades definidas, ações, metas, prazos de execução e mecanismos de monitoramento e avaliação, alinhados com o Plano de Desenvolvimento Institucional e o Plano de Gestão, e que permite a cada Unidade UFRN estabelecer práticas de sustentabilidade e racionalização de gastos e processos de trabalho da UFRN;
- **Programa de Capacitação e Qualificação (PCQ):** planeja e desenvolve a carreira dos servidores da UFRN, possibilitando o crescimento pessoal e profissional;
- **Mapeamento de Competências:** norteia os processos de atrair, identificar, transformar, gerir e manter competências necessárias à construção de uma concepção integradora que envolva indivíduos e organização numa perspectiva estratégica; e o mapeamento de competências institucionais e gerenciais realizado na UFRN; e
- **Levantamento das Necessidades de Capacitação (LNC):** identifica as lacunas de conhecimentos, habilidades e atitudes dos servidores para gerar as competências necessárias ao melhor desempenho das unidades e à consecução dos objetivos estratégicos da UFRN, bem como, apresenta as demandas de cursos de Educação Formal, de atividades de capacitação e de afastamentos.

Atividades de capacitação previstas

➤ DEFINIÇÃO DE CONCEITOS

Os conceitos descritos no preenchimento do Plano de Desenvolvimento de Pessoas –

PDP no SIPEC estão detalhados abaixo:

NOMENCLATURA	CONCEITO
Necessidade a ser atendida	Descreve a melhoria necessária para as atividades, processos e/ou desempenho.
Temática (Macro)	A área que melhor identifica a temática relacionada a essa necessidade de desenvolvimento.
Subtemática (Micro)	Subárea que melhor identifica a subtemática relacionada a essa necessidade de desenvolvimento.
Competência associada	Foco da competência a ser desenvolvida em cada ação de desenvolvimento.
Transversal	Ação de desenvolvimento comum às unidades dos órgãos/entidade.
Público alvo	Público-alvo a ser destinada a ação de desenvolvimento.
Unidades organizacionais	Onde atuam os servidores que compõem o público-alvo.
UF	Quais unidades federativas a ação de desenvolvimento deve alcançar para essa necessidade.
Quantidade prevista de Servidores	Quantidade prevista de servidores que precisam da ação de desenvolvimento.
Área temática – Sistema Estruturante do Poder Executivo Federal	Área temática dos Sistemas Estruturadores do Poder Executivo Federal que a ação de desenvolvimento está relacionada para essa necessidade.
Enfoque do desenvolvimento	Enfoque que melhor representa a ação de desenvolvimento. São elas: aprimoramento técnico; educação formal; comportamento, gerencial ou liderança; ingresso no serviço público federal; preparação para aposentadoria; e atividade de extensão.
Modalidade	Tipo de modalidade: presencial, a distância e semipresencial.
Tipo de aprendizagem	São definições de tipos de aprendizagem: 1. Aprendizagem prática (especificação do tipo de aprendizagem: Aprendizagem em serviço, Estágio, Intercâmbio e Estudo em grupo). 2. Evento de capacitação (especificação do tipo de aprendizagem: Curso, Oficina, Palestra, Seminário, Fórum, Congresso, Conferência, Seminário, Workshop, Simpósio, Semana, Jornada, Convenção, Colóquio e outras modalidades similares de eventos). 3. Educação formal (especificação do tipo de aprendizagem: Ensino fundamental, Ensino médio, Ensino profissionalizante, Ensino superior, Especialização, Mestrado, Doutorado e Pós-doutorado).
Carga horária individual prevista	Carga horária da ação de desenvolvimento.
Término previsto	Ano de previsão de conclusão.
Ação gratuita	Ação sem ônus.
Custo individual previsto	Valor despendido por servidor.
A necessidade pode ser atendida pela Escola de Governo do meu Órgão	Quando a ação de desenvolvimento já estiver na escola de governo ligada ao órgão ou entidade.

Custo Total Previsto	Custo total previsto da ação de desenvolvimento para essa necessidade.
-----------------------------	--

➤ **AÇÕES**

Considerando que a 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, as atividades de capacitação previstas para o ano de 2021 foram divididas em quatro categorias de público-alvo, a saber:

1. Cursos para Servidores Técnico-administrativos;
2. Cursos para Servidores Docentes;
3. Cursos para Gestores;
4. Cursos para todas as categorias supracitadas.

Tendo em vista a diversidade de áreas de conhecimentos circulantes na UFRN, são previstas ações de demanda específica, que tem por objetivo atender às necessidades de capacitação específicas de determinados setores da UFRN, e que, por sua natureza intempestiva, não estão descritas as atividades no plano, podendo ser incluídas com a atualização deste PDP.

Para cada uma dessas ações de capacitação foi levado em consideração a área temática, competência associada da ação, número de turmas, quantidade total prevista de servidores, modalidade, carga horária individual e custo total previsto por curso.

Gestão de riscos

Com as ações de capacitação definidas, foi estruturado um plano de riscos, com os seguintes elementos: eventos de riscos, avaliação do grau dos riscos, definição das respostas e medidas de controle. O plano de riscos é baseado na Resolução nº 016/2017-CONSAD, que institui a política de gestão de riscos da UFRN.

Envio da proposta

O Plano de Desenvolvimento de Pessoas da UFRN será validado pela Pró-reitoria de Gestão de Pessoas e apreciado na Câmara de Gestão de Pessoas. Após o trâmite legal o documento será formatado para envio pelo Sistema de Pessoal Civil da Administração Pública Federal (SIPEC).

Considerando o cronograma apresentado na Instrução Normativa nº 37 de 11 de maio de 2020, a UFRN deverá preencher o SIPEC até o dia 14 de agosto de 2020 e no dia 20 de dezembro de 2020 receberá a manifestação técnica sobre a execução do Plano no âmbito da UFRN.

PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS

➤ AÇÕES

1. Atividades de Capacitação para Servidores Técnico-administrativos

Inserem-se no Programa de Integração ao Serviço Público para os servidores técnico-administrativos, o qual visa ao acesso às informações institucionais, à socialização dos servidores, ao planejamento da carreira e ao desenvolvimento de competências básicas e iniciais.

Público-alvo: Servidores técnico-administrativos lotados no âmbito da UFRN.

1. Tutorização para Técnico-administrativos	
Área temática	Administração
Competências	Contribuição técnico-profissional
Nº de turmas	1
Nº total de vagas	60
Modalidade	EAD
Carga horária individual	16h
Custo total	R\$ 1.600,00

2. Seminário de Integração ao Serviço Público para Técnicos-Administrativos	
Área temática	Administração
Competências	Relações institucionais; Gestão do desenvolvimento de pessoas
Nº de turmas	2
Nº total de vagas	100
Modalidade	Presencial
Carga horária	24
Custo total	R\$ 4.800,00

2. Atividades de Capacitação para Servidores Docentes

Inserem-se no Programa de Integração ao Serviço Público para os servidores docentes, o qual visa ao acesso às informações institucionais, à socialização dos servidores, ao planejamento da carreira e ao desenvolvimento de competências básicas e iniciais, bem

como nas demandas apresentadas pelos docentes por meio dos instrumentos de identificação das lacunas de competências das metas/objetivos institucionais.

Público-alvo: Servidores docentes lotados no âmbito da UFRN.

1. Docência e Elaboração de Materiais Didáticos de Educação a Distância	
Área temática	Educação
Competências	Uso de TIC; Contribuição técnico-profissional
Nº de turmas	-
Nº total de vagas	Número ilimitado de vagas
Modalidade	EAD
Carga horária individual	30h
Custo total	R\$ 0,00

2. Adaptações curriculares e a diversidade em sala de aula: em foco, alunos com necessidades educacionais especiais.	
Área temática	Educação
Competências	Outra não especificada - Ensino, pesquisa e/ou extensão
Nº de turmas	1
Nº total de vagas	40
Modalidade	Presencial
Carga horária individual	4h
Custo total	R\$ 400,00

3. Saúde Mental e Dificuldades de Aprendizagem na Universidade: Realidade em Sala de Aula	
Área temática	Educação
Competências	Outra não especificada - didática
Nº de turmas	1
Nº total de vagas	30
Modalidade	Presencial
Carga horária individual	8h
Custo total	R\$ 800,00

4. Programa de tutorização docente - o papel do tutor	
Área temática	Educação
Competências	Contribuição técnico-profissional
Nº de turmas	1
Quantidade de vagas totais	60
Modalidade	EAD
Carga horária individual	15h
Custo total	R\$ 1.500,00

5. Seminário de Integração ao Serviço Público do Docente	
Área temática	Administração
Competências	Relações institucionais; Gestão do desenvolvimento de pessoas
Nº de turmas	1
Nº total de vagas	30
Modalidade	Semipresencial
Carga horária individual	16h
Custo total	R\$ 1.600,00

6. Metodologias Ativas I: Aprendizagem baseada em problemas	
Área temática	Educação
Competências	Inovação; Criatividade
Nº de turmas	-
Nº total de vagas	Número Ilimitado de Vagas
Modalidade	EAD
Carga horária individual	20h
Custo total	R\$ 0,00

7. Metodologias Ativas II	
Área temática	Educação
Competências	Inovação; Criatividade
Nº de turmas	-

Nº total de vagas	Número Ilimitado de Vagas
Modalidade	EAD
Carga horária individual	15h
Custo total	R\$ 0,00

8. Modalidades de Ofertas Educacionais com Tecnologias

Área temática	Educação
Competências	Uso de TIC
Nº de turmas	-
Nº total de vagas	Número Ilimitado de Vagas
Modalidade	EAD
Carga horária individual	30h
Custo total	R\$ 0,00

9. Mediação tecnológica em atividades educacionais

Área temática	Educação
Competências	Uso de TIC; Inovação
Nº de turmas	-
Nº total de vagas	Número Ilimitado de Vagas
Modalidade	EAD
Carga horária individual	30h
Custo total	R\$ 0,00

10. Introdução às Metodologias Ativas

Área temática	Educação
Competências	Inovação; criatividade
Nº de turmas	-
Nº total de vagas	Número Ilimitado de Vagas
Modalidade	EAD
Carga horária individual	15h
Custo total	R\$ 0,00

11. Educação mediada por Tecnologias na prática	
Área temática	Educação
Competências	Uso de TIC; Inovação
Nº de turmas	-
Nº total de vagas	Número Ilimitado de Vagas
Modalidade	EAD
Carga horária individual	30h
Custo total	R\$ 0,00

12. Conhecimentos Básicos de EAD	
Área temática	Educação
Competências	Uso de TIC; Inovação
Nº de turmas	-
Nº total de vagas	Número Ilimitado de Vagas
Modalidade	EAD
Carga horária individual	5h
Custo total	R\$ 0,00

13. Mediação didática com auxílio de tecnologias educacionais	
Área temática	Educação
Competências	Uso de TIC; Inovação
Nº de turmas	-
Nº total de vagas	Número Ilimitado de Vagas
Modalidade	EAD
Carga horária individual	165h
Custo total	R\$ 7.200,00

14. Como produzir videoaulas utilizando ferramentas simples	
Área temática	Educação
Competências	Uso de TIC; Inovação
Nº de turmas	-
Nº total de vagas	Número Ilimitado de Vagas

Modalidade	EAD
Carga horária individual	30h
Custo total	R\$ 0,00

15. Avaliação: Conceitos, Fundamentos e Aplicação	
Área temática	Educação
Competências	Outra/Ensino, pesquisa e/ou extensão
Nº de turmas	-
Nº total de vagas	Número Ilimitado de Vagas
Modalidade	EAD
Carga horária individual	20h
Custo total	R\$ 0,00

3. Atividades de Capacitação para Servidores com Função de Gestão

Inserem-se nas demandas apresentadas pelos gestores, por meio dos instrumentos de identificação das lacunas de competências, das metas/objetivos institucionais e no conjunto de atividades de capacitação do Programa de Formação de Gestores, com o intuito de desenvolver as competências necessárias ao exercício da gestão na UFRN.

Público-alvo: Servidores técnico-administrativos e docentes que possuem função de gestão no âmbito da UFRN.

1. Curso Inicial para Gestores da UFRN – CIG	
Área temática	Administração
Competências	Gestão do desenvolvimento de pessoas; Liderança eficaz
Nº de turmas	-
Nº total de vagas	Número ilimitado de vagas
Modalidade	EAD
Carga horária individual	90h
Custo total	R\$ 0,00

2. Entender para gerenciar: Tipos de ansiedade e habilidades sociais para a gestão.

Área temática	Psicologia
Competências	Comunicação interpessoal; Controle emocional
Nº de turmas	1
Nº total de vagas	60
Modalidade	EAD
Carga horária individual	20h
Custo total	R\$ 2.000,00

3. Media training para gestores: desenvolvendo a fala e a representação institucional

Área temática	Comunicação
Competências	Comunicação efetiva
Nº de turmas	1
Nº total de vagas	12
Modalidade	Presencial
Carga horária individual	4h
Custo total	R\$ 700,00

4. Gestão do Tempo para Gestores Universitários

Área temática	Psicologia
Competências	Organização da rotina; Gestão do desenvolvimento de pessoas
Nº de turmas	1
Nº total de vagas	50
Modalidade	EAD
Carga horária individual	20h
Custo total	R\$ 2.000,00

5. Gestão da carreira docente

Área temática	Administração
Competências	Trabalho em equipe
Nº de turmas	1

Nº total de vagas	35
Modalidade	Presencial
Carga horária individual	12h
Custo total	R\$ 1.200,00

6. Gestão Inclusiva na UFRN

Área temática	Outras não especificadas - Acessibilidade
Competências	Trabalho em equipe; Gestão do desenvolvimento de pessoas
Nº de turmas	1
Nº total de vagas	60
Modalidade	EAD
Carga horária individual	20h
Custo total	R\$ 2.000,00

7. Planejamento e execução das atividades institucionais

Área temática	Administração
Competências	Resolutividade; Planejamento; Gestão do desenvolvimento de pessoas
Nº de turmas	1
Nº total de vagas	60
Modalidade	EAD
Carga horária individual	20h
Custo total	R\$ 2.000,00

4. Atividades de Capacitação para ambas as categorias (técnico-administrativo e docente, com ou sem função de gestão):

Inserem-se nas atividades de capacitação voltadas para o desenvolvimento continuado de competências dos servidores da UFRN.

Público-alvo: Servidores técnico-administrativos e docentes, com ou sem função de gestão, lotados no âmbito da UFRN.

1. Ferramentas G Suíte

Área temática	Tecnologia da informação e comunicação
---------------	--

Competências	Outra não especificada - Aplicativos e sistemas
Nº de turmas	6
Nº total de vagas	360
Modalidade	EAD
Carga horária individual	12h
Custo total	R\$ 7.200,00

2. Oratória

Área temática	Comunicação
Competências	Comunicação efetiva
Nº de turmas	2
Nº total de vagas	70
Modalidade	Presencial
Carga horária individual	15h
Custo total	R\$ 3.000,00

3. Inglês Conversação

Área temática	Letras
Competências	Outra não especificada - Línguas estrangeiras
Nº de turmas	2
Nº total de vagas	10
Modalidade	Presencial
Carga horária individual	60h
Custo total	R\$ 3.750,00

4. Redação Oficial

Área temática	Comunicação
Competências	Comunicação efetiva
Nº de turmas	2
Nº total de vagas	100
Modalidade	EAD
Carga horária individual	20h

Custo total	R\$ 4.000,00
-------------	--------------

5. Inglês básico

Área temática	Letras
Competências	Outra não especificada - Línguas estrangeiras
Nº de turmas	2
Nº total de vagas	80
Modalidade	Presencial
Carga horária individual	60h
Custo total	R\$ 30.000,00

6. Gestão Baseada em Dados e Novas Tecnologias

Área temática	Administração
Competências	Inovação
Nº de turmas	1
Nº total de vagas	60
Modalidade	EAD
Carga horária individual	20h
Custo total	R\$ 2.000,00

7. SIPAC - Mesa Virtual

Área temática	Outras não especificadas – Tecnologia da informação
Competências	Gestão da qualidade; Resolutividade
Nº de turmas	-
Nº total de vagas	Número ilimitado de Vagas
Modalidade	EAD
Carga horária individual	10h
Custo total	R\$ 0,00

8. Assédio moral no trabalho

Área temática	Psicologia
---------------	------------

Competências	Comunicação interpessoal
Nº de turmas	1
Nº total de vagas	60
Modalidade	EAD
Carga horária individual	20h
Custo total	R\$ 2.000,00

9. Sustentabilidade e responsabilidade social

Área temática	Ecologia
Competências	Outra não especificada - Sustentabilidade
Nº de turmas	1
Nº total de vagas	60
Modalidade	EAD
Carga horária individual	20h
Custo total	R\$ 2.000,00

10. Gestão de Resíduos na UFRN

Área temática	Ecologia
Competências	Outra não especificada -Sustentabilidade
Nº de turmas	1
Nº total de vagas	60
Modalidade	EAD
Carga horária individual	15h
Custo total	R\$ 1.500,00

11. Gestão de conflitos na UFRN

Área temática	Psicologia
Competências	Comunicação interpessoal; Controle emocional; Negociação
Nº de turmas	1
Nº total de vagas	60
Modalidade	EAD
Carga horária individual	20h

Custo total	R\$ 2.000,00
-------------	--------------

12. Administrando as emoções no ambiente de trabalho

Área temática	Psicologia
Competências	Comunicação interpessoal; Controle emocional; Trabalho sobre pressão
Nº de turmas	2
Nº total de vagas	100
Modalidade	EAD
Carga horária individual	15h
Custo total	R\$ 3.000,00

13. Inglês para fins Acadêmicos

Área temática	Letras
Competências	Outra não especificada - Línguas estrangeiras
Nº de turmas	4
Nº total de vagas	20
Modalidade	Presencial
Carga horária individual	60h
Custo total	R\$ 7.500,00

14. Comunicação Institucional

Área temática	Comunicação
Competências	Comunicação efetiva
Nº de turmas	1
Nº total de vagas	60
Modalidade	EAD
Carga horária individual	20h
Custo total	R\$ 2.000,00

15. Relações Interpessoais no Trabalho

Área temática	Psicologia
---------------	------------

Competências	Comunicação interpessoal
Nº de turmas	1
Nº total de vagas	60
Modalidade	EAD
Carga horária individual	15h
Custo total	R\$ 1.500,00

16. Conhecendo e Aprendendo a Lidar com a Pessoa com Deficiência

Área temática	Outras não especificadas - Acessibilidade
Competências	Trabalho em equipe; Gestão do desenvolvimento de pessoas
Nº de turmas	1
Nº total de vagas	40
Modalidade	Presencial
Carga horária individual	20h
Custo total	R\$ 2.000,00

17. Desenvolvimento pessoal: entendendo alguns tipos de ansiedade

Área temática	Psicologia
Competências	Comunicação interpessoal; Controle emocional
Nº de turmas	1
Nº total de vagas	60
Modalidade	EAD
Carga horária individual	20h
Custo total	R\$ 2.000,00

18. Excelência no Atendimento ao Público

Área temática	Administração
Competências	Comunicação efetiva; Orientação ao cidadão
Nº de turmas	1
Nº total de vagas	40
Modalidade	Presencial

Carga horária individual	20h
Custo total	R\$ 2.000,00

19. Espanhol Básico

Área temática	Letras
Competências	Outra não especificada - Línguas estrangeiras
Nº de turmas	6
Nº total de vagas	16
Modalidade	Presencial
Carga horária individual	60h
Custo total	R\$ 6.000,00

20. Publicidade e Transparência no Serviço Público

Área temática	Comunicação
Competências	Comunicação efetiva
Nº de turmas	1
Nº total de vagas	60
Modalidade	EAD
Carga horária individual	15h
Custo total	R\$ 1.500,00

21. Gestão do Tempo

Área temática	Psicologia
Competências	Organização da rotina; Gestão do desenvolvimento de pessoas
Nº de turmas	1
Nº total de vagas	50
Modalidade	EAD
Carga horária individual	20h
Custo total	R\$ 2.000,00

22. Francês Básico	
Área temática	Letras
Competências	Outra não especificada - Línguas estrangeiras
Nº de turmas	10
Nº total de vagas	20
Modalidade	Presencial
Carga horária individual	60h
Custo total	R\$ 7.500,00

23. Sistemas integrados	
Área temática	Outras não especificadas – Tecnologia da informação
Competências	Gestão da qualidade; Resolutividade
Nº de turmas	-
Nº total de vagas	Número ilimitado de vagas
Modalidade	EAD
Carga horária individual	20h
Custo total	R\$ 0,00

24. Processos licitatórios na UFRN	
Área temática	Administração
Competências	Resolutividade; Gerenciamento de recursos
Nº de turmas	1
Nº total de vagas	60
Modalidade	EAD
Carga horária individual	20h
Custo total	R\$ 2.000,00

25. Processo Administrativo na UFRN	
Área temática	Administração
Competências	Gestão da qualidade
Nº de turmas	1
Nº total de vagas	40

Modalidade	EAD
Carga horária individual	20h
Custo total	R\$ 2.000,00

26. Segurança do trabalho

Área temática	Outras não especificadas - segurança do trabalho
Competências	Outra não especificada - Saúde e segurança do trabalho
Nº de turmas	1
Nº total de vagas	60
Modalidade	EAD
Carga horária individual	30h
Custo total	R\$ 3.000,00

27. Alemão Básico

Área temática	Letras
Competências	Outra não especificada - Línguas estrangeiras
Nº de turmas	6
Nº total de vagas	6
Modalidade	Presencial
Carga horária individual	60h
Custo total	R\$ 2.250,00

28. Capacitação interna para fiscais de contrato da UFRN

Área temática	Administração
Competências	Resolutividade; Gestão da qualidade
Nº de turmas	1
Nº total de vagas	Número ilimitado de Vagas
Modalidade	EAD
Carga horária individual	6h
Custo total	R\$ 0,00

29. Espanhol conversação	
Área temática	Letras
Competências	Outra não especificada - línguas estrangeiras
Nº de turmas	2
Nº total de vagas	4
Modalidade	Presencial
Carga horária individual	60h
Custo total	R\$ 1.500,00

30. Governança Institucional	
Área temática	Administração
Competências	Resolutividade; Gestão da qualidade
Nº de turmas	1
Nº total de vagas	60
Modalidade	EAD
Carga horária individual	20h
Custo total	R\$ 2.000,00

31. Legislação aplicada à gestão de pessoas	
Área temática	Administração
Competências	Gestão da qualidade
Nº de turmas	1
Nº total de vagas	60
Modalidade	EAD
Carga horária individual	20h
Custo total	R\$ 2.000,00

32. Francês conversação	
Área temática	Letras
Competências	Outra não especificada - Línguas estrangeiras
Nº de turmas	2
Nº total de vagas	4

Modalidade	Presencial
Carga horária individual	60h
Custo total	R\$ 1.500,00

33. Planejamento e execução das atividades institucionais

Área temática	Administração
Competências	Gestão do desenvolvimento de pessoas; Planejamento
Nº de turmas	1
Nº total de vagas	60
Modalidade	EAD
Carga horária individual	20h
Custo total	R\$ 2.000,00

34. Cerimonial Institucional

Área temática	Comunicação
Competências	Comunicação efetiva
Nº de turmas	1
Nº total de vagas	40
Modalidade	Presencial
Carga horária individual	20h
Custo total	R\$ 2.000,00

35. Comissão Interna de Saúde e Segurança do Trabalho – CISST

Área temática	Outro- segurança do trabalho
Competências	Outra não especificada - Saúde e segurança do trabalho
Nº de turmas	1
Nº total de vagas	30
Modalidade	EAD
Carga horária individual	20h
Custo total	R\$ 2.000,00

36. Gestão de riscos	
Área temática	Administração
Competências	Melhoria contínua de processos; Análise de problemas
Nº de turmas	4
Nº total de vagas	200
Modalidade	Presencial
Carga horária individual	8h
Custo total	R\$ 3.200,00

37. Recriando com maturidade	
Área temática	Psicologia
Competências	Trabalho em equipe
Nº de turmas	1
Nº total de vagas	30
Modalidade	Presencial
Carga horária individual	30h
Custo total	R\$ 3.000,00

38. SIPAC: requisição de materiais e serviços	
Área temática	Outras não especificadas – Tecnologia da informação
Competências	Resolutividade; Gerenciamento de recursos
Nº de turmas	1
Nº total de vagas	30
Modalidade	Presencial
Carga horária individual	8h
Custo total	R\$ 800,00

39. SIPAC - Requisições de Diárias, Hospedagens, Passagens e Contratos	
Área temática	Outras não especificadas – Tecnologia da informação
Competências	Resolutividade; Gerenciamento de recursos
Nº de turmas	1

Nº total de vagas	30
Modalidade	Presencial
Carga horária individual	12h
Custo total	R\$ 1.200,00

40. Regras de Editoração para Publicação de Livros Científicos na UFRN

Área temática	Educação
Competências	Outra não especificada - Ensino, pesquisa e/ou extensão
Nº de turmas	1
Nº total de vagas	40
Modalidade	Presencial
Carga horária individual	30h
Custo total	R\$ 3.000,00

5. Custos previstos para atividades de capacitação que terão custo com produção de material:

Inserem-se na confecção de material para fornecimento de atividades de capacitação voltadas para o desenvolvimento continuado de competências dos servidores da UFRN.

1. Gestão da Chefia de Departamento: CPDI e Concurso

Área temática	Administração
Competências	Outro- gestão administrativa
Nº de turmas	-
Nº total de vagas	-
Modalidade	-
Carga horária total	4h
Custo total	R\$ 400,00

2. Gestão da Coordenação de pós-graduação: Elaboração e coordenação de processos seletivos

Área temática	Administração
Competências	Normativa Legal

Nº de turmas	-
Nº total de vagas	-
Modalidade	-
Carga horária total	4h
Custo total	R\$ 400,00

3. Ética na UFRN

Área temática	Administração
Competências	Outro- Ética no serviço público
Nº de turmas	-
Nº total de vagas	-
Modalidade	-
Carga horária total	4h
Custo total	R\$ 400,00

4. Construindo a carreira docente

Área temática	Administração
Competências	Desenvolvimento de equipes
Nº de turmas	-
Nº total de vagas	-
Modalidade	-
Carga horária total	4h
Custo total	R\$ 400,00

5. Regulamento de Graduação: dos componentes curriculares ao PPC

Área temática	Educação
Competências	Outro- gestão do ensino
Nº de turmas	-
Nº total de vagas	-
Modalidade	-
Carga horária total	4h
Custo total	R\$ 400,00

6. Gestão de Unidades Acadêmicas com SIGAA	
Área temática	Educação
Competências	Outro- gestão administrativa
Nº de turmas	-
Nº total de vagas	-
Modalidade	-
Carga horária total	4h
Custo total	R\$ 400,00

7. Regulamento de Graduação: da execução, registro e controle das atividades acadêmicas	
Área temática	Educação
Competências	Outro- gestão do ensino
Nº de turmas	-
Nº total de vagas	-
Modalidade	-
Carga horária total	4h
Custo total	R\$ 400,00

8. Gestão Acadêmica na Coordenação de Graduação	
Área temática	Educação
Competências	Outro- gestão do ensino
Nº de turmas	-
Nº total de vagas	-
Modalidade	-
Carga horária total	4h
Custo total	R\$ 400,00

9. Gestão de Coordenação de Pós-Graduação: Plataforma Sucupira e Sistemas Internos	
Área temática	Educação

Competências	Outro- gestão administrativa
Nº de turmas	-
Nº total de vagas	-
Modalidade	-
Carga horária total	4h
Custo total	R\$ 400,00

10. Gestão da coordenação de pós-graduação: legislações regulamentos e indicadores de desempenho

Área temática	Educação
Competências	Outro- gestão administrativa
Nº de turmas	-
Nº total de vagas	-
Modalidade	-
Carga horária total	4h
Custo total	R\$ 400,00

11. SIPAC - Mesa Virtual

Área temática	Outras não especificadas – Tecnologia da informação
Competências	Aplicativos e sistemas
Nº de turmas	-
Nº total de vagas	-
Modalidade	-
Carga horária total	4h
Custo total	R\$ 400,00

12. Ponto eletrônico

Área temática	-
Competências	Normativa/legal
Nº de turmas	-
Nº total de vagas	-
Modalidade	-

Carga horária total	4h
Custo total	R\$ 400,00

13. Sistemas integrados

Área temática	Outras não especificadas – Tecnologia da informação
Competências	Aplicativos e sistemas
Nº de turmas	-
Nº total de vagas	-
Modalidade	-
Carga horária total	4h
Custo total	R\$ 400,00

14. Capacitação interna para fiscais de contrato da UFRN

Área temática	Administração
Competências	Outro- gestão administrativa
Nº de turmas	-
Nº total de vagas	-
Modalidade	-
Carga horária total	4h
Custo total	R\$ 400,00

➤ AFASTAMENTOS

Os afastamentos dos servidores da UFRN, previstos no art. 18 do Decreto 9.991 de 2019, serão aprovados levando-se em consideração, além do cumprimento dos critérios formais do processo, a correlação das necessidades a serem alcançadas descritas no PDP e dos ambientes organizacionais do interessado e a indicação da possibilidade do afastamento no LNC.

Pelo curto prazo entre a atividade formativa de elaboração do PDP 2021 e a data final de entrega do PDP 2021, o sistema do LNC não teve como ser adaptado à necessidade de indicar as áreas temáticas de todos os afastamentos. Como forma de permanecer com um Plano alinhando às determinações do PNPD, adotaram-se as seguintes estratégias:

- I. Solicitação individual aos servidores, via e-mail, da área temática do afastamento indicado no LNC 2021;
- II. Filtragem, dentre os e-mails respondidos, dos afastamentos solicitados para o primeiro quadrimestre de 2021.

No LNC 2021, constatou-se um total de **1042** (mil e quarenta e duas) indicações de afastamentos. Dentre esse total, serão especificadas as necessidades de **169** (cento e sessenta e nove) afastamentos (as indicações de janeiro a abril de 2021).

Assim, o PDP 2021 apresenta os afastamentos, conforme as normativas legais, especificados por áreas temáticas. Ademais, a escolha do primeiro quadrimestre, possibilita, de acordo com o calendário de revisões, ter um tempo hábil para adaptação do LNC e inserção nas revisões do PDP das áreas temáticas dos demais afastamentos.

O quadro abaixo apresenta apenas as indicações/sugestões dos servidores para os afastamentos na UFRN. Não significa, necessariamente, que os afastamentos homologados no LNC pelas chefias serão efetivados. O relatório de preenchimento do LNC é apenas um dos documentos que compõe o processo de afastamento. Todos os outros critérios do processo precisam ser atendidos (tempo para aquisição, parecer favorável da chefia, inserção da documentação exigida e abertura no SIPAC) para que haja o deferimento e o afastamento seja autorizado.

Nesse sentido, além de anexar o relatório de preenchimento do LNC, presente a indicação do afastamento, o processo precisa, sobretudo, do parecer da chefia, apresentando a concordância ou a discordância e justificando, quando houver, as

necessidades de alterações do que foi preenchido no LNC, como, por exemplo, modificações no período do afastamento.

QUADRO 1 - Relação de previsões de afastamentos e/ou licenças capacitação (técnico-administrativos e docentes)

INTENÇÕES DE AFASTAMENTOS CADASTRADAS NO LNC 2021									
TIPO DE AFASTAMENTO	TOTAL DE INDICAÇÕES (total de servidores que indicaram o afastamento e/ou licença)	*TOTAL DE INDICAÇÕES POR SEMESTRE		*CATEGORIA					
		Primeiro semestre (total de servidores)	Segundo semestre (total de servidores)	Técnico		Docente		**Gestor	
				Primeiro semestre	Segundo semestre	Primeiro semestre	Segundo semestre	Primeiro semestre	Segundo semestre
Afastamento para estudo ou missão no exterior	87	*52	*52	*2	*1	*47	*50	*28	*21
Afastamento para pós-doutorado	276	125	151	7	10	68	69	45	96
Afastamento parcial para doutorado	53	*35	*19	22	11	*5	*4	8	4
Afastamento parcial para mestrado	82	65	17	56	15	2	0	7	3
Afastamento total para doutorado	89	*60	*30	21	20	16	5	*23	*5
Afastamento total para mestrado	51	37	14	27	12	4	0	7	2
Licença para capacitação	404	*212	*206	72	64	*59	*68	*81	*72
TOTAL=	1042 servidores	586	489	207	133	201	196	199	203

*Os afastamentos podem ser realizados em etapas/períodos. Um servidor pode solicitar, por exemplo, uma parte do afastamento no primeiro semestre e a outra, no segundo. Nesse sentido, em relação aos itens **TOTAL DE INDICAÇÕES POR SEMESTRE** e **CATEGORIA**, há servidores que foram contabilizados nos dois semestres.

** Gestor é denominação para as atribuições de chefia e não a categoria funcional dos servidores da universidade (enquanto carreira estatutária os servidores são classificados nas categorias funcionais técnico-administrativos e docentes). Os gestores podem ser técnico-administrativos ou docentes.

QUADRO 2 - Quantidade de solicitações no LNC por tipo de Afastamento (janeiro a abril/2021)

Área temática (Macro)	Estudo ou missão no exterior	Afastamento parcial para Mestrado	Afastamento parcial para Doutorado	Afastamento total para Mestrado	Afastamento total para Doutorado	Afastamento para pós-doutorado	Licença para Capacitação	Total
Administração	--	1	--	--	1	--	1	1
Administração Pública	--	7	--	2	4	--	9	22
Artes	--	--	--	--	1	4	2	7
Arquitetura e Urbanismo	--	1	--	1	--	--	--	2
Astronomia	1	--	--	--	--	--	--	1
Bioquímica	--	--	--	--	--	--	1	1
Ciência da Informação	--	1	--	1	1	2	1	3
Ciência da Computação	--	--	--	1	1	2	--	5
Ciência e Tecnologia de Alimentos	--	--	--	--	--	1	--	1
Comunicação	--	--	--	--	--	--	1	1
Desenho Industrial	--	--	--	--	--	2	1	3
Direito	1	2	--	--	2	--	3	8
Ecologia	--	--	--	--	--	1	--	1
Economia	--	--	--	1	1	--	--	2
Educação	1	4	2	1	1	3	8	20
Educação Física	--	--	--	--	1	--	--	1
Engenharia Civil	--	--	1	--	1	--	2	4
Engenharia de Materiais e Metalúrgica	1	--	--	--	--	1	1	3
Engenharia de Produção	--	--	--	--	1	3	1	5
Engenharia Elétrica	1	1	1	--	--	3	--	6
Engenharia Sanitária	--	--	--	--	--	1	--	1
Farmácia	1	--	--	--	--	--	--	1
Filosofia	--	1	--	--	1	--	1	3
Física	1	--	--	--	--	2	1	4
Fisiologia	1	--	--	--	--	--	--	1
Fisioterapia e Terapia Ocupacional	--	1	--	--	--	1	1	3
Fonoaudiologia	--	--	--	--	--	1	--	1
Geociências	--	--	--	--	--	1	--	1
Geografia	--	--	--	--	--	1	--	1
História	--	--	1	--	--	3	2	6

Letras	--	--	--	--	1	3	4	8
Linguística	--	--	--	--	3	1	2	6
Matemática	--	--	--	--	--	--	1	1
Medicina	--	--	--	--	1	--	1	2
Odontologia	--	1	--	--	--	2	--	3
Probabilidade e Estatística	--	--	--	--	--	1	3	4
Psicologia	--	--	2	--	--	1	1	4
Química	--	--	--	--	--	--	7	7
Saúde Coletiva	--	--	1	--	1	6	--	8
Serviço Social	--	1	--	--	--	--	--	8
Sociologia	--	--	--	--	--	1	1	1
Zoologia	--	--	--	--	--	2	--	2
Zootecnia	--	--	--	--	--	--	1	1

Quadro 3 - Áreas temáticas dos afastamentos agrupadas pela categoria “Ambiente Organizacional”

Ambiente Organizacional*	Área temática (macro) correspondente**
Ambiente Administrativo	Direito
	Engenharia de Produção
	Ciência da Informação
	Economia
	Psicologia
	Serviço Social
Ambiente Ciências Humanas, Jurídicas e Econômicas	Arquitetura e Urbanismo
	Comunicação
	Direito
	Economia
	Letras
	Serviço Social
Ambiente infraestrutura	Arquitetura e Urbanismo
	Engenharia Civil
	Ecologia
	Engenharia de Materiais e Metalúrgica
	Engenharia Elétrica
	Engenharia de Produção
Ambiente Ciências Biológicas	Bioquímica
	Ecologia
	Farmácia
	Medicina
	Ciência e Tecnologia de Alimentos
	Fisiologia
	Saúde Coletiva
	Odontologia
	Química
	Zootecnia
Ambiente Ciências Exatas e da Natureza	Astronomia
	Bioquímica
	Engenharia Civil
	Ecologia

	Engenharia Elétrica
	Engenharia de Produção
	Engenharia Sanitária
	Farmácia
	Física
	Geociências
	Geografia
	Química
	Zootecnia
Ambiente Ciências da Saúde	Ciência da computação
	Ecologia
	Educação Física
	Farmácia
	Física
	Engenharia Sanitária
	Fisioterapia e Terapia Ocupacional
	Fonoaudiologia
	Medicina
	Odontologia
	Ciência e Tecnologia de Alimentos
	Psicologia
	Saúde Coletiva
	Química
	Serviço Social
Ambiente Agropecuário	Ecologia
	Economia
	Bioquímica
	Farmácia
	Ciência e Tecnologia de Alimentos
	Geociências
	Química
	Zoologia
	Zootecnia
Ambiente Informação	Comunicação
	Física
	Ciência da Informação
	Letras

	Linguística
	Artes
	Psicologia
Ambiente Artes, Comunicação e Difusão	Comunicação
	Física
	Ciência da Informação
	Desenho Industrial
	Letras
	Artes
	Psicologia
Ambiente Marítimo, Fluvial e Lacustre	Engenharia Sanitária
	Astronomia
	Bioquímica
	Ecologia
	Engenharia Sanitária
	Física
	Geociências
Todos os ambientes Organizacionais	Administração
	Administração Pública
	Educação
	Probabilidade e Estatística
	Filosofia
	Geografia
	Sociologia
	História
	Matemática

*Ambientes organizacionais previstos no Decreto 5824 de 29 de junho de 2006.

**Existem áreas temáticas (macros) relacionadas a mais de um ambiente organizacional.

GESTÃO DE RISCOS

Evento	Grau de Risco - Inerente			Gerenciamento do Risco						
	Probabilidade	Impacto	Classificação	Tolerância	Estratégia de Resposta	Medidas	Descrição da Medida	Monitoramento	Periodicidade de Monitoramento	Revisão dos Riscos
Mudanças de normativos e políticas na área de gestão	Muito Alto	Muito Alto	Muito Alto	Intolerável	Aceitar e Mitigar	Contenção	Atualização do PDP (Conforme calendário previsto pelo governo)	Normas e Políticas	Contínuo	Anual
Indisponibilidade orçamentária	Médio	Alto	Alto	Intolerável	Aceitar e Mitigar	Contenção	Criação de cursos autoinstrucionais Metodologias de co-criação Priorização das atividades Buscar parcerias com outros órgãos para oferta de cursos na modalidade EAD	Relatório Orçamentário	Contínuo	Anual
Baixa adesão de inscritos em alguma atividade de capacitação	Baixa	Alto	Médio	Baixa Tolerância	Mitigar	Contenção	Maior divulgação das atividades Acertividade na oferta das atividades Alinhamento com público-alvo	Relatório de Indicadores	Trimestral	Anual
Indisponibilidade de instrutor em alguma atividade de capacitação	Muito Baixa	Muito Alto	Médio	Baixa Tolerância	Mitigar	Contenção	Edital de seleção de instrutor com a criação de cadastro de reservas Divulgação direcionada para as áreas competentes Revisão dos critérios de seleção constantes no edital	Avaliação do resultado da seleção	Por Edital	Anual

Evasão nas atividades de capacitação	Baixa	Alto	Médio	Baixa Tolerância	Mitigar	Contenção	Acertividade na oferta das atividades Alinhamento com público-alvo Acompanhamento da frequência Avaliação das atividades de capacitação	Questionário de Evasão	Por atividade	Anual
Infraestrutura para realização de atividades de capacitação específicas	Muito Baixa	Alto	Baixo	Tolerável	Mitigar	Contenção	Realizar manutenção periódica dos equipamentos	Check List	Contínuo	Anual
Impossibilidade de oferta de atividades de capacitação na modalidade presencial devido à pandemia	Médio	Alto	Alto	Tolerável	Mitigar	Contenção	Direcionar a oferta das atividades presenciais para o segundo semestre de 2021 Transformar cursos presenciais em autoinstrucionais ou EAD Buscar parcerias com outros órgãos para a oferta de cursos na modalidade EAD	Protocolos de biossegurança	Por atividade	Semestral

PLANEJAMENTO ORÇAMENTÁRIO 2021

O planejamento orçamentário de 2021 considerou o valor do orçamento aprovado para o exercício de 2020.

Ressalta-se que para o PDP foram observados os custos a serem despendidos com instrutoria e elaboração de conteúdos para as atividades de capacitação nas modalidades já previstas e autoinstrucional.

Planejamento Orçamentário 2021			
		Valor	Percentual
PDP		R\$ 580.000,00	55%
	Atividades de Capacitação	R\$ 161.300,00	15%
	Atividades Específicas de Capacitação	R\$ 198.700,00	19%
	Manutenção da Infraestrutura	R\$ 160.000,00	15%
	Eventos de Capacitação (Ajuda de Custo)*	R\$ 60.000,00	6%
PQI		R\$ 483.118,00	45%
TOTAL		R\$ 1.063.118,00	100%

* Por meio de edital.

ACOMPANHAMENTO

As ações serão acompanhadas e avaliadas de forma contínua e sistemática, tendo como direcionamentos os indicadores, objetivos e metas do PDP, assim como a análise quantitativa e qualitativa dos mecanismos avaliativos.

Os mecanismos de avaliação e seus objetivos encontram-se descritos abaixo:

- **Avaliação de aprendizagem:** instrumento(s) didático-pedagógico(s) aplicado(s) pelo(s) instrutor(es), com a finalidade de acompanhar e avaliar o desenvolvimento individual do servidor no tocante às competências previstas no plano de ensino.
- **Avaliação de reação:** tem o intuito de captar a opinião e mensurar o nível de satisfação do servidor sobre a realização da atividade.
- **Avaliação de impacto:** objetiva verificar os efeitos das competências desenvolvidas com a conclusão da atividade aos processos de trabalho realizados pelo servidor.
- **Avaliação de evasão:** explicitar os motivos que ensejaram o abandono ou reprovação por frequência.

A análise desses instrumentos norteará a construção do Relatório Anual de Execução do PDP, bem como a observação do custo-benefício das atividades ofertadas, conforme informações requeridas pelo Ministério da Economia:

- I - a quantidade total de ações de desenvolvimento realizadas;
- II - a quantidade total de ações de desenvolvimento que foram prevista e não foram realizadas;
- III - a quantidade de ações transversais realizadas;
- IV - a quantidade de ações não transversais realizadas;
- V - a quantidade de ações realizadas no exterior;
- VI - a quantidade total de participações em ações de desenvolvimento;
- VII - a quantidade total de servidores em exercício;
- VIII - a quantidade total de servidores capacitados em cada ação de desenvolvimento;
- IX - a quantidade e os fundamentos das revisões realizadas no PDP no decorrer do ano;
- X - total de despesas realizadas com ações de desenvolvimento, discriminando separadamente: diárias e passagens; e custos diretamente relacionados à ação

de desenvolvimento;

XI - dentre os servidores que foram capacitados, informações discriminadas acerca do: nível de escolaridade antes da ação de capacitação; cargo efetivo; e cargo em comissão ou função de confiança, quando for o caso;

XII - a análise do impacto das ações de desenvolvimento realizadas sobre o desempenho do órgão ou entidade;

XIII - a análise do custo-benefício das ações de desenvolvimento realizadas; e

XIV - os fornecedores das ações de desenvolvimento que não tiverem sido realizadas pela ENAP ou pelas demais Escolas de Governo do Poder Executivo federal.

Por fim, destaca-se que, a instituição divulgará em seus sítios eletrônicos oficiais as despesas mensais, a que se refere as ações de desenvolvimento de pessoas, até o 10º dia útil do mês subsequente, de forma transparente e objetiva ao cidadão, discriminando:

I - nome do servidor para a qual foi destinada a despesa;

II - tipo da despesa:

a) se diárias e passagens;

b) se mensalidade;

c) se inscrição; e

d) se contratação, prorrogação ou substituição contratual.

III - despesas com manutenção da remuneração do servidor durante o afastamento para realizar a ação de desenvolvimento;

IV - valor total de cada tipo de despesa;

V - número de inscrição no Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica e razão social do fornecedor para cada tipo de despesa;

VI - período da ação de desenvolvimento; e

VII - a necessidade de desenvolvimento descrita no PDP.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os dados do LNC 2021 foram a base estruturante da elaboração do PDP 2021 da UFRN. Após a análise das indicações dos cursos solicitados e das lacunas de competências no eixo dos Conhecimentos, Habilidades e Atitudes, reestruturaram-se as atividades de capacitação e elaborou-se um quadro com a listagem completa da previsão dos cursos a serem ofertados em 2021. Quanto às indicações dos afastamentos, o trabalho final, após a análise dos dados, foi a elaboração de dois quadros, especificando a quantidade de cada área temática e as áreas temáticas categorizadas por ambientes organizacionais.

O Sistema do LNC, pelo curto espaço de tempo entre a revisão do PDP 2020, a formação de elaboração do PDP 2021 e a data final de envio do PDP 2021, não teve como ser readaptado para a criação de novas funções que inter-relacionassem as indicações dos cursos e afastamentos às áreas temáticas. Como estratégia viável e alinhada às orientações do PNPD, decidiu-se solicitar via e-mail aos servidores que escolhessem, dentre a lista disponibilizada pelo Governo Federal-SIPEC, uma área temática para o tipo afastamento indicado no LNC (como os cursos são apresentados no LNC pelo nome da atividade, não foi preciso realizar esse procedimento de solicitação via e-mail).

Após, a devolutiva dos e-mails com as respostas dos servidores, criou-se um filtro dos afastamentos entre o período de janeiro a abril de 2021, assim, haverá tempo hábil para a adaptação do LNC e a inserção dos afastamentos restantes, atendendo ao cronograma de revisões do PDP 2021. Por fim, como mais uma forma de otimização do tempo, após o filtro, as áreas temáticas foram categorizadas por Ambientes Organizacionais (conforme a tipologia dos ambientes apresentada no Decreto nº 5.824).

Outra informação que não se pode deixar de destacar é a atual situação de pandemia da COVID-19, a qual ainda traz um quadro muito indefinido quanto ao retorno das atividades presenciais em 2021 e, conseqüentemente, repercutiu de maneira significativa na construção do PDP 2021. Nem todos os afastamentos previstos para 2020 puderam ser efetivados e muitos destes foram indicados novamente no LNC 2021. Ademais, diante da imprevisibilidade do próximo ano, os cursos da modalidade EAD serão priorizados para a realização no primeiro semestre de 2021.

Como forma também de mediar uma solução para a ausência de atividades presenciais, foram indicados alguns cursos da ENAP, após um estudo analítico, os quais podem suprir, de algum modo, as solicitações e as lacunas de competências apresentadas no LNC 2021, inseridas mais atividades EAD do Portal AVAPROGESP e as capacitações em línguas estrangeiras serão ofertadas pelo ensino remoto.

Os resultados por completo (análise de objetivos, metas e indicadores) das ações de desenvolvimento de 2020 e a construção dos planos de gestão setoriais e do PLS, que fornecerão dados mais significativos para a elaboração do PDP 2021, só se consolidarão ao final deste ano. Nesse sentido, o PDP 2021 apresenta-se como um panorama parcial, focado no primeiro quadrimestre do próximo ano.

Todas as informações e dados desse relatório, incluindo a previsão orçamentária atualizada e a estratégia adotada para realização das alterações das atividades de capacitação sem aumento do valor total, serão encaminhados ao SIPEC para o processo de solicitação de envio do PDP 2021 da UFRN.

ANEXOS

Anexo I – Competências Institucionais e Gerenciais

Competências Institucionais

COMPETÊNCIA	DESCRIÇÃO
CIDADANIA E RESPONSABILIDADE SOCIAL	Capacidade de fomentar uma cultura democrática, com respeito ao pluralismo, à diversidade, à acessibilidade e aos direitos humanos, através de mecanismos políticos, acadêmicos, sociais e assistenciais, contribuindo para o desenvolvimento sustentável da região.
COMUNICAÇÃO	Capacidade de buscar, processar e disseminar as informações, de forma clara e eficiente, aperfeiçoando e diversificando as formas e os canais de comunicação em atendimento à instituição e à sociedade.
ENSINO	Capacidade de construir, atualizar e aplicar conhecimentos que integrem diferentes áreas, níveis e modalidades de ensino, garantindo o suporte ao desenvolvimento humano e profissional de discentes e egressos. Promover programas, projetos e atividades de ensino, pesquisa e extensão, de forma ética, inclusiva e empreendedora considerando as demandas da sociedade e favorecendo uma educação crítica e consciente para a atuação profissional e exercício da cidadania.
ÉTICA	Atuação de forma ética, responsável, transparente, impessoal e democrática em relação ao trabalho realizado no ambiente organizacional.
EXTENSÃO	Promover o diálogo e o intercâmbio de saberes entre todas as instâncias da Universidade e os diversos segmentos sociais, fortalecendo o compromisso social e proporcionando um processo de formação profissional cidadã.
GESTÃO ESTRATÉGICA	Capacidade de planejar, acompanhar e avaliar estratégias, processos, projetos e riscos para o alcance de resultados, utilizando ferramentas gerenciais e considerando a relação participativa e a interdependência entre as unidades da instituição.
GESTÃO DE PESSOAS	Capacidade de implementar políticas de gestão de pessoas por competências, garantindo a excelência na prestação de serviços e promovendo o bem estar no ambiente de trabalho.
INOVAÇÃO E TECNOLOGIA	Capacidade de criar, incorporar e empreender soluções tecnológicas e ações inovadoras que contribuam com os processos de trabalho e com o desenvolvimento sustentável da instituição e da sociedade.
INTERIORIZAÇÃO E INTERNACIONALIZAÇÃO	Expandir a atuação da instituição, com qualidade, a partir de ações voltadas à interiorização e internacionalização.
PESQUISA	Produzir, desenvolver e divulgar conhecimentos científicos através da pesquisa qualificada, com uma atuação inovadora, crítica e ética que promova o desenvolvimento acadêmico, social, econômico e cultural da sociedade e contribua com a sustentabilidade socioambiental.

SUSTENTABILIDADE	Capacidade de gerenciar recursos financeiros, tecnológicos e estruturais, garantindo o cumprimento dos objetivos institucionais e promovendo a sustentabilidade sócio ambiental.
-------------------------	--

Competências Gerenciais

De acordo com a Portaria n. 2.560/18-R de 21 de dezembro de 2018 que institui o Modelo de Gestão por Competências da UFRN.

COMPETÊNCIA	DESCRIÇÃO
GESTÃO ADMINISTRATIVA	Esse grupo de competências diz respeito àquelas que envolvem capacidades voltadas para o planejamento, acompanhamento e avaliação das estratégias para o alcance de resultados, utilizando ferramentas gerenciais, considerando a relação de interdependência entre as unidades da instituição, contribuindo para o bom desempenho dos processos de trabalho sob sua gestão.
GESTÃO DAS RELAÇÕES	Esse grupo de competências diz respeito àquelas que envolvem a gestão de pessoas, o relacionamento interpessoal e pessoal, bem como a gestão das emoções.
GESTÃO DAS DECISÕES	Esse grupo de competências diz respeito àquelas que envolvem o empreendedorismo e a geração de novas ideias, a equalização de conflitos, a negociação e gerenciamento de recursos materiais, financeiros, tecnológicos e pessoais.
GESTÃO DAS INFORMAÇÕES	Esse grupo de competências diz respeito àquelas que envolvem o acesso, o tratamento e a disseminação da informação atualizada de forma eficaz, promovendo a interação na sua unidade de trabalho e entre as demais unidades, alinhada com a estratégia da instituição.

Anexo II – Identificação temática de necessidades de desenvolvimento profissional no PDP 2021

O Guia de Elaboração do PDP, disponibilizado pelo Ministério da Economia, que tem como objetivo apresentar informações que auxiliem os órgãos e entidades do SIPEC no planejamento elaboração do Plano de Desenvolvimento de Pessoas, distribuiu as áreas temáticas (macros) da seguinte forma:

Identificação temática das áreas de desenvolvimento profissional do PDP

Matemática
Probabilidade e Estatística
Ciência da Computação
Astronomia
Física
Química
Geociências
Oceanografia
Biologia Geral
Genética
Botânica
Zoologia
Ecologia
Morfologia
Fisiologia
Bioquímica
Biofísica
Farmacologia
Imunologia
Microbiologia
Parasitologia
Engenharia Civil
Engenharia de Minas
Engenharia de Materiais e Metalúrgica
Engenharia Elétrica
Engenharia Mecânica
Engenharia Química
Engenharia Sanitária
Engenharia de Produção
Engenharia Nuclear
Engenharia de Transportes
Engenharia Naval e Oceânica
Engenharia Aeroespacial
Engenharia Biomédica
Medicina
Odontologia
Farmácia
Nutrição
Odontologia
Saúde Coletiva
Fonoaudiologia

Fisioterapia e Terapia Ocupacional
Educação Física
Agronomia
Recursos Florestais e Engenharia Florestal
Engenharia Agrícola
Zootecnia
Medicina Veterinária
Recursos Pesqueiros e Engenharia de Pesca
Ciência e Tecnologia de Alimentos
Direito
Administração
Administração Pública
Economia
Arquitetura e Urbanismo
Planejamento Urbano e Regional
Demografia
Ciência da Informação
Museologia
Comunicação
Serviço Social
Economia Doméstica
Desenho Industrial
Filosofia
Sociologia
Antropologia
Arqueologia
História
Geografia
Psicologia
Educação
Ciência Política
Teologia
Linguística
Letras
Artes
Outras não especificadas

Anexo III – Resultado do Levantamento de Necessidades de Capacitação – LNC

A UFRN, por meio da Divisão de Capacitação e Educação Profissional (DCEP), realiza anualmente o Levantamento das Necessidades de Capacitação (LNC) a fim de conhecer as demandas de desenvolvimento profissional dos servidores da instituição.

O levantamento de necessidades de capacitação apresenta-se como uma fonte de informação relevante para o planejamento, execução e orientação das atividades de capacitação de pessoas da instituição, visto que identifica as competências individuais que precisam ser desenvolvidas com o intuito de aprimorar as competências institucionais da UFRN. O instrumento do LNC é embasado na gestão por competência, no Decreto nº 9.991 de 28 de agosto de 2019 e na⁴ Instrução Normativa nº 201 de 11 de setembro de 2019, a qual institui a política e as diretrizes para o desenvolvimento de pessoal da administração pública federal.

O LNC passou a subsidiar a elaboração do Plano de Desenvolvimento de Pessoas - PDP e a ser o instrumento fundamental para os gestores elaborarem de forma mais sistematizada os planos de capacitação individual e setorial dos servidores da UFRN. Ressaltasse que as solicitações do LNC não são em si impositivas. Elas servem como um indicativo para delinear, de forma mais consistente e transparente, o planejamento das ações de capacitações e para compreender o perfil do servidor e das necessidades institucionais. Assim, agrega-se ao PDP da UFRN, além das orientações do Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI), das Políticas Institucionais e dos Planos de Gestão, um panorama com dados quantitativos, a partir das sugestões de indicação de cursos de capacitação e de afastamentos apresentadas no LNC.

Para contemplar de forma direcionada cada segmento da Universidade o instrumento atual está dividido em três categorias: Técnico-Administrativo, Docente e Gestor. Desse modo, o diagnóstico pretende contemplar todos os servidores da instituição e possibilitar que a DCEP conheça e operacionalize as atividades de capacitação necessárias ao aprimoramento profissional desse público.

Dado esse panorama do instrumento, apresentar-se-ão a seguir, os resultados do LNC 2021, indicando a relação dos cursos solicitados pelos servidores e as lacunas de competências dos conhecimentos, habilidades e atitudes.

⁴ Os prazos da Instrução Normativa nº 201, de 11 de setembro de 2019 foram prorrogados pela Instrução Normativa nº37, de 11 de maio de 2020.

QUADRO 5: Relação de cursos mais indicados pelos servidores no LNC 2020

NOME DA ATIVIDADE DE CAPACITAÇÃO	Qtd. total de solicitações	Presencial	EAD	Gestor	Docente	Técnico
Metodologias Ativas	397	153	244	164	210	23
Excel – Ferramentas G Suíte*	329	152	177	78	51	200
Elaboração de Materiais Didáticos de Educação a Distância	237	60	177	126	75	36
Oratória	227	119	108	58	50	119
Inglês Conversação	221	159	62	60	71	90
Redação Oficial e gramática – Redação Oficial*	208	50	158	42	25	141
Inovação e criatividade no setor público	192	55	137	58	33	101
Inglês básico	177	127	50	31	20	126
Gestão de Projetos	176	76	100	78	24	74
Gestão Baseada em Dados e Novas Tecnologias	163	54	109	45	34	84
SIPAC - Mesa Virtual	147	46	101	54	13	80
Assédio moral no trabalho	133	36	97	36	10	87
Curso Inicial para Gestores da UFRN - CIG	131	32	99	91	21	19
Organização e administração de arquivos e documentos	130	34	96	29	3	98
Sustentabilidade e responsabilidade social	121	23	98	30	16	75
Libras Básico – Introdução à Libras*	116	81	35	31	27	58
Gestão de Resíduos na UFRN	114	35	79	21	9	84
Mediação de conflito – Gestão de conflitos na UFRN*	114	44	70	48	9	57
Administrando as emoções no ambiente de trabalho	112	22	90	36	7	69
Inglês para fins Acadêmicos	110	69	41	26	43	41
Media training	108	33	75	31	29	48
Comunicação Institucional	103	24	79	27	5	71
Relações Interpessoais no Trabalho	102	54	48	47	3	52
Entender para gerenciar: Tipos de ansiedade e habilidades sociais para a gestão	100	30	70	68	12	20
Adaptações curriculares e a diversidade em sala de aula: em foco, alunos com necessidades educacionais especiais.	100	32	68	29	61	10

Conhecendo e Aprendendo a lidar com a Pessoa com Deficiência	99	46	53	16	21	62
Desenvolvimento pessoal: entendendo alguns tipos de ansiedade	98	36	62	18	14	66
Excelência no Atendimento ao Público	98	19	79	20	0	78
Ética no Serviço Público	93	35	58	38	8	47
Ponto eletrônico	92	30	62	41	1	50
Espanhol Básico	91	64	27	24	18	49
Publicidade e Transparência no Serviço Público	87	20	67	25	6	56
Discutindo a diversidade no ambiente de trabalho**	88	20	68	21	12	55
Construindo a carreira docente	83	18	65	21	53	9
Gestão do tempo	85	19	66	15	22	48
Saúde Mental e Dificuldades de Aprendizagem na Universidade: Realidade em Sala de Aula	85	34	51	28	39	18
Francês Básico	81	52	29	16	26	39
Sistemas integrados	84	41	43	39	11	34
Gestão Acadêmica na Coordenação de Graduação	81	27	54	49	24	8
Desenvolvimento de Liderança**	79	24	56	40	5	35
Media training para gestores: desenvolvendo a fala e a representação institucional	76	27	49	48	15	13
Processos licitatórios na UFRN	72	28	44	18	1	53
Desenvolvimento em equipe**	70	39	31	37	9	24
Gestão de riscos	70	21	49	27	3	40
Gestão do Tempo para Gestores Universitários	69	13	56	56	8	5
Gestão de Coordenação de Pós-Graduação: Plataforma Sucupira e Sistemas Internos	64	25	39	39	15	10
Gestão da carreira docente	64	15	49	35	28	1
Processo Administrativo na UFRN	61	18	43	17	4	40
Normas e Procedimentos para Orientações de Estágios**	60	13	47	13	39	8

Segurança do trabalho	60	17	43	19	1	40
Orientações Para Processos Seletivos**	53	12	33	12	7	26
Gestão Inclusiva na UFRN	53	11	42	30	9	14
Alemão Básico	51	37	14	14	22	15
Capacitação interna para fiscais de contrato da UFRN	51	18	33	16	0	35
Tutorização para Técnico-administrativos	50	7	36	7	0	36
Gestão da Chefia de Departamento: CPDI e Concurso	45	11	34	32	10	3
Programa de tutorização docente - o papel do tutor	43	10	33	9	26	8
Espanhol conversação	43	31	12	12	11	20
Governança Institucional	41	9	32	17	2	22
Regulamento de Graduação: dos componentes curriculares ao PPC	41	12	29	13	21	7
Legislação aplicada à gestão de pessoas	40	8	32	18	2	20
Gestão da Coordenação de pós-graduação: Elaboração e coordenação de processos seletivos	37	11	26	23	7	7
Francês conversação	37	27	10	10	11	16
Gestão da coordenação de pós-graduação: legislações regulamentos e indicadores de desempenho	38	8	30	22	11	5
Gestão de Aquisições e Contratações: uma Perspectiva Sustentável	36	9	27	17	1	18
Conhecendo a UFRN**	35	8	27	13	4	18
SIGRH para Gestão de Pessoas**	35	5	30	16	2	17
Planejamento da UFRN (Planejamento e execução das atividades institucionais) *	33	8	25	16	4	13
Regulamento de Graduação: da execução, registro e controle das atividades acadêmicas	33	8	25	11	12	10
Gestão de Unidades Acadêmicas com SIGAA	33	9	24	20	3	10
Cerimonial Institucional	33	18	15	7	1	25
Ética na docência**	29	6	23	10	17	2
Comissão Interna de Saúde e Segurança do Trabalho - CISST	17	11	6	1	1	15

Recriando com maturidade	6	5	1	3	0	3
Seminário de Integração ao Serviço Público do Docente	2	1	1	1	1	0

*Curso que tiveram o seu nome da atividade alterado.

** Cursos que não estão previstos para o PDP 2021. Porém, no decorrer do ano de 2021, de acordo com necessidade institucional, poderá ser analisada a possibilidade de oferta.

QUADRO 6: Relação de cursos correspondentes às lacunas de competências dos Cohcimentos e Habilidades

	Lacunas Conhecimentos/Habilidades	Média Importância	Média Domínio	Lacuna de Competência (Valor)	Total de Respondentes
*Mesma lacuna de competência em ambientes organizacionais diferentes	Utilizar o SIPAC – Requisição de materiais e serviços	3,2	2,2	5,76	532
	Utilizar o SIPAC – Requisição de materiais e serviços	2,4	1,9	5,04	491
*Mesma lacuna de competência em ambientes organizacionais diferentes	Utilizar o SIPAC – Requisição de passagens e diárias	2,0	1,5	5	470
	Utilizar o SIPAC – Requisição de passagens e diárias	2,8	2,1	5,32	515
Lacuna de competência apresentada em um só ambiente organizacional	Utilizar o SIPAC – Módulo Protocolo	2,9	2,2	5,22	495
*Mesma lacuna de competência em ambientes organizacionais diferentes	Conhecer a legislação aplicada à administração pública federal	3,2	2,0	6,4	500
	Conhecer a legislação aplicada à administração pública	3,3	2,1	6,27	537
	Conhecer a legislação aplicada à administração pública	2,7	1,8	5,94	115
	Conhecer a legislação aplicada à administração pública	2,4	1,6	5,76	49
	Conhecer a legislação aplicada à administração pública	3,5	2,5	5,25	527
	Conhecer a legislação aplicada à administração pública	2,3	1,8	5,06	46

	Conhecer a legislação aplicada à administração pública	2,1	1,5	5,25	68
*Mesma lacuna de competência em ambientes organizacionais diferentes	Promover o acesso à informação pública (Lei da Transparência)	3,1	2,0	6,2	499
	Promover o acesso à Informação Pública (Transparência)	3,0	2,3	5,1	492
*Mesma lacuna de competência em ambientes organizacionais diferentes	Gerir projetos	2,1	1,5	5,25	69
	Gerir projetos	1,8	1,2	5,04	94
*Mesma lacuna de competência em ambientes organizacionais diferentes	Conhecer normas e procedimentos que regem o processo administrativo	3,1	2,0	6,2	521
	Conhecer sobre Direito Administrativo e Processo Administrativo	2,0	1,4	5,2	48
	Conhecer normas e procedimentos que regem o processo administrativo	3,4	2,5	5,1	525
*Mesma lacuna de competência em ambientes organizacionais diferentes	Elaborar editais de processos seletivos	3,0	2,0	6	498
	Realizar processo seletivo por competência	2,9	2,2	5,22	496
	Elaborar perfil de candidato para processo de recrutamento e seleção	3,0	2,3	5,1	500
*Mesma lacuna de competência em ambientes organizacionais diferentes	Utilizar redação oficial para elaborar documentos	3,2	2,2	5,76	503
	Utilizar os conceitos da redação oficial para elaborar documentos, correspondências e relatórios	2,4	1,8	5,28	49
	Utilizar os conceitos da redação oficial para elaborar documentos, correspondências e relatórios	2,2	1,7	5,06	106
	Utilizar os conceitos da redação oficial para elaborar documentos, correspondências e relatórios	2,4	1,9	5,04	64
*Mesma lacuna de competência em ambientes organizacionais diferentes	Conhecer técnicas de administração do tempo	3,3	2,2	5,94	542
	Conhecer técnicas de administração do tempo	3,4	2,3	5,78	508
	Conhecer técnicas de administração do tempo	3,0	2,1	5,7	501
	Conhecer técnicas de administração do tempo	2,6	1,9	5,46	65
	Conhecer técnicas de administração do tempo	2,6	1,9	5,46	48
	Conhecer técnicas de administração do tempo	2,3	1,7	5,29	67
	Conhecer técnicas de administração do tempo	2,4	1,8	5,28	107
	Conhecer técnicas de administração do tempo	2,2	1,7	5,06	47
*Mesma lacuna de competência em ambientes organizacionais diferentes	Promover a comunicação intersetorial	3,0	2,1	5,7	504
	Realizar comunicação Institucional	3,3	2,4	5,28	534
	Realizar comunicação institucional	2,5	2,0	5	48

	Produzir notícias e divulgar informações sobre a instituição	2,9	2,0	5,8	502
	Produzir notícias e divulgar informações sobre a instituição	2,0	1,4	5,2	46
	Produzir notícias e divulgar informações sobre a instituição	2,1	1,6	5,04	471
*Mesma lacuna de competência em ambientes organizacionais diferentes	Possui facilidade de comunicação interpessoal	2,9	2,1	5,51	50
	Possui facilidade de comunicação interpessoal	3,0	2,3	5,1	127
*Mesma lacuna de competência em ambientes organizacionais diferentes	Organizar eventos relacionados às atividades acadêmicas e institucionais	2,1	1,5	5,25	476
	Elaborar e desenvolver projetos de eventos relacionados às atividades acadêmicas e institucionais	3,5	2,5	5,25	515
	Organizar eventos relacionados às atividades (Institucional)	1,8	1,2	5,04	97
	Organizar eventos relacionados às atividades acadêmicas	2,0	1,5	5	49
*Mesma lacuna de competência em ambientes organizacionais diferentes	Conhecer a Estrutura Organizacional, o Plano de Desenvolvimento Institucional e o Plano de Gestão da UFRN	3,6	2,6	5,04	570
	Conhecer a Estrutura Organizacional, o Plano de Desenvolvimento Institucional e o Plano de Gestão da UFRN	3,3	2,1	6,27	507
	Elaborar indicadores e metas da unidade	2,5	1,7	5,75	478
*Mesma lacuna de competência em ambientes organizacionais diferentes	Utilizar recursos de planilha eletrônica (Excel ou similar)	2,5	2,0	5	49
	Utilizar recursos de planilha eletrônica (Excel ou similar)	2,6	1,8	5,72	108
	Utilizar recursos de planilha eletrônica (Excel ou similar)	2,6	1,9	5,46	49
	Utilizar recursos de planilha eletrônica (Excel ou similar)	3,2	2,3	5,44	515
*Mesma lacuna de competência em ambientes organizacionais diferentes	Aplicar políticas e ações de acessibilidade para as pessoas com deficiência	3,2	2,0	6,4	514
	Aplicar políticas e ações de acessibilidade para as pessoas com deficiência	2,5	1,6	6	485
	Desenvolver estratégias de ensino-aprendizagem para estudantes com necessidades educacionais especiais (nee)	3,5	1,7	8,05	519
*Mesma lacuna de competência em ambientes organizacionais diferentes	Ter capacidade de lidar com a pressão no ambiente de trabalho	2,6	1,7	5,98	48
	Ter capacidade de lidar com a pressão no ambiente de trabalho	2,7	1,9	5,67	49
	Ter capacidade de lidar com a pressão no ambiente de trabalho	2,9	2,1	5,51	123

	Ter capacidade de lidar com a pressão no ambiente de trabalho	2,6	1,9	5,46	72
	Ter capacidade de lidar com a pressão no ambiente de trabalho	3,3	2,4	5,28	521
	Ter capacidade de lidar com a pressão ou situações de conflito no ambiente de trabalho	3,5	2,5	5,25	519
*Mesma lacuna de competência em ambientes organizacionais diferentes	Controlar a qualidade de materiais	2,6	2,0	5,2	47
	Gerir recursos, materiais e patrimônio	3,4	2,5	5,1	542
*Mesma lacuna de competência em ambientes organizacionais diferentes	Propor e aferir os indicadores dos aspectos de higiene e segurança no trabalho	1,8	1,2	5,04	97
	Conhecer e aplicar as normas de segurança para a realização de aulas de campo e outras atividades externas à instituição	3,2	2,0	6,4	500
	Conhecer os procedimentos de segurança para o uso seguro do ambiente de laboratório para o ensino	3,2	2,4	5,12	498
	Realizar procedimentos de Saúde e Segurança no Trabalho	2,1	1,5	5,25	481
*Mesma lacuna de competência em ambientes organizacionais diferentes	Promover educação e vigilância sanitária	2,0	1,5	5	105
	Promover a limpeza, desinfecção e esterilização de móveis, equipamentos, utensílio e áreas de trabalho	2,0	1,5	5	101
*Mesma lacuna de competência em ambientes organizacionais diferentes	Conhecer regras de editoração da EDUFRRN para publicação de livros científicos	3,0	1,7	6,9	513
*Mesma lacuna de competência em ambientes organizacionais diferentes	Elaborar material didático para Educação a Distância	2,9	1,8	6,38	514
	Compreender procedimentos de ensino característicos da Educação a Distância	2,9	1,8	6,38	515
	Utilizar diferentes recursos tecnológicos para o ensino	3,6	2,6	5,04	539
Lacuna de competência apresentada em um só ambiente organizacional	Elaborar plano de capacitação da unidade	3,0	1,9	6,3	499
Lacuna de competência apresentada em um só ambiente organizacional	Realizar auditoria interna na unidade	2,5	1,5	6,25	465
Lacuna de competência apresentada em um só ambiente organizacional	Gerir relatórios orçamentários e financeiros do SIAFI gerencial	2,1	1,1	6,09	455
Lacuna de competência apresentada em um só ambiente organizacional	Promover ações de Qualidade de Vida no Trabalho	2,9	1,9	6,09	493

Lacuna de competência apresentada em um só ambiente organizacional	Administrar finanças públicas	2,8	1,9	5,88	478
Lacuna de competência apresentada em um só ambiente organizacional	Conhecer sobre gestão de pessoas	3,4	2,3	5,78	553
Lacuna de competência apresentada em um só ambiente organizacional	Realizar a gestão da informação	3,2	2,2	5,76	521
Lacuna de competência apresentada em um só ambiente organizacional.	Gerir o conhecimento e o capital intelectual, bem como o processo sucessório na unidade	3,0	2,1	5,7	501
Lacuna de competência apresentada em um só ambiente organizacional	Realizar mediação de conflitos	3,3	2,3	5,61	531
Lacuna de competência apresentada em um só ambiente organizacional	Definir as especificações para compras	2,0	1,2	5,6	94
Lacuna de competência apresentada em um só ambiente organizacional	Conhecer sobre Direitos humanos	2,4	1,7	5,52	47
*Mesma lacuna de competência em ambientes organizacionais diferentes	Compreender normas e procedimentos para a realização e acompanhamento das atividades de estágio curricular	3,2	2,3	5,44	500
	Conhecer o regulamento dos cursos de graduação	3,6	2,6	5,04	517
Lacuna de competência apresentada em um só ambiente organizacional	Gerir as unidades acadêmicas com o uso da ferramenta SIGAA	2,8	2,1	5,32	502
Lacuna de competência apresentada em um só ambiente organizacional	Utilizar softwares de apresentação (Power Point, Prezi ou similar)	2,4	1,8	5,28	107
Lacuna de competência apresentada em um só ambiente organizacional	Elaborar manuais, catálogos e normas de rotinas administrativas	2,6	2,0	5,2	501
Lacuna de competência apresentada em um só ambiente organizacional	Auxiliar em calamidades públicas	2,0	1,4	5,2	102
Lacuna de competência apresentada em um só ambiente organizacional	Conhecer a legislação aplicada a processos licitatórios	1,9	1,3	5,13	479

Lacuna de competência apresentada em um só ambiente organizacional	Conservar aparelhagem de laboratório	2,7	2,1	5,13	49
Lacuna de competência apresentada em um só ambiente organizacional	Gerir arquivo	2,3	1,8	5,06	483
Lacuna de competência apresentada em um só ambiente organizacional	Prevenir danos físicos e morais a pacientes durante a assistência à saúde	2,1	1,6	5,04	107
Lacuna de competência apresentada em um só ambiente organizacional	Utilizar métodos variados de pesquisas e análise de dados	3,6	2,6	5,04	517



Emitido em 07/08/2020

DOCUMENTOS COMPROBATÓRIOS Nº 26952/2020 - DCEP/DDP (11.65.06.03)

(Nº do Protocolo: NÃO PROTOCOLADO)

(Assinado digitalmente em 07/08/2020 17:42)

ALMIR COSTA DE LIMA
ASSISTENTE EM ADMINISTRAÇÃO
DDP/PROGESP (11.65.06)
Matrícula: 2116953

Para verificar a autenticidade deste documento entre em <https://sipac.ufrn.br/documentos/> informando seu número:
26952, ano: **2020**, tipo: **DOCUMENTOS COMPROBATÓRIOS**, data de emissão: **07/08/2020** e o código de
verificação: **e429a8f08b**