



PROGEPE
PRÓ-REITORIA DE GESTÃO
DE PESSOAS E QUALIDADE DE VIDA

PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS - PDP 2021



2021

Universidade Federal de Pernambuco - UFPE
Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas e Qualidade de Vida - PROGEPE
Diretoria de Desenvolvimento de Pessoas - DDP
Coordenação de Formação Continuada - CFC
End.: Av. Professor Moraes Rego, 1235 CEP: 50670-901
Cidade Universitária, Recife - PE Tel.: (81) 2126-8669/ (81) 2126-8671

UFPE

Alfredo Macedo Gomes
Reitor

Moacyr Cunha de Araújo Filho
Vice-Reitor

Sérgio Paulino Abranches
Chefe de Gabinete

Brunna Carvalho Almeida Granja
Pró-Reitora de Gestão de Pessoas e Qualidade de Vida

Danielle Fabiola do Nascimento
Diretora de Desenvolvimento de Pessoas

Equipe Técnica de Elaboração do PDP 2021
Ceuline Maria Medeiros Santiago
Emanuelle Norberto Moraes
Francisca Mikaely de Castro Moreira
Maria de Lourdes Melo
Mayara Dayane dos Santos
Sara Maria Gomes Pinheiro

Equipe de Elaboração do Texto Final do PDP 2021
(texto redigido em 2023)
Ana Carla Vieira Geremias Sousa
Ceuline Maria Medeiros Santiago
Noélia Carolina Silva de Melo
Samanta Ferreira Salgueiro Takemoto

SUMÁRIO

1. APRESENTAÇÃO
 2. A UFPE E O DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS
 3. PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS - PDP
 - 3.1 LEVANTAMENTO DE NECESSIDADES DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS
 - 3.2 NECESSIDADES LEVANTADAS
 4. CONSIDERAÇÕES FINAIS
- REFERÊNCIAS

LISTA DE SIGLAS

CFC	Coordenação de Formação Continuada
DDP	Diretoria de Desenvolvimento de Pessoas
ENAP	Escola Nacional de Administração Pública
LNDP	Levantamento de Necessidades de Desenvolvimento de Pessoas
ME	Ministério da Economia
PDI	Plano de Desenvolvimento Institucional
PDP	Plano de Desenvolvimento de Pessoas
PNDP	Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas
PROGEPE	Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas e Qualidade de Vida
PROGEST	Pró-Reitoria de Gestão Administrativa da UFPE
PROPLAN	Pró-Reitoria de Planejamento e Finanças da UFPE
SEDGG	Secretaria Especial de Desburocratização, Gestão e Governo Digital
SGP	Secretaria de Gestão de Pessoas
SIPEC	Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal
UFPE	Universidade Federal de Pernambuco

1. APRESENTAÇÃO

Em agosto de 2019, foi publicado o Decreto nº 9.991/2019, que dispõe sobre a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas (PNDP). Dentre suas disposições, a referida PNDP estabelece, para os órgãos e entidades que compõem o Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal (SIPEC), a atribuição de elaborar anualmente o seu Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP). O PDP surge, desse modo, como instrumento institucional que sistematiza, direciona e propõe ações relativas às necessidades de desenvolvimento de pessoas, considerando as disposições legais estabelecidas no Decreto nº 9.991/2019, assim como na Instrução Normativa SGP-ENAP/SEDGG/ME nº 201/2019, posteriormente substituída pela Instrução Normativa SGP-ENAP/SEDGG/ME nº 21/2021.

Naquele contexto de instauração da PNDP, a Universidade Federal de Pernambuco (UFPE) e – de forma específica – a Pró-reitoria de Gestão de Pessoas e Qualidade de Vida (PROGEPE) passavam por um processo interno de reforma administrativa. Naquele quadro, o Desenvolvimento de Pessoas, enquanto atribuição da PROGEPE, transitava estruturalmente em diferentes unidades que compunham o organograma da pró-reitoria. Assim, a unidade responsável pela chamada *Capacitação e Qualificação* foi incorporada à nascente Diretoria de Desenvolvimento de Pessoas (DDP), passando a ser compreendida na perspectiva da *Formação Continuada* no ambiente de trabalho.

Nessa dinâmica, as práticas de *Formação Continuada* passam, com maior nitidez, a ser compreendidas como processo contínuo e permanente de desenvolvimento pessoal e profissional para ampliar e aprofundar conhecimentos pertinentes ao campo de trabalho, no intuito de sistematizar, comunicar e socializar os saberes construídos no desempenho da prática profissional. Associado a isso, o conjunto de mudanças legais, administrativas e conceituais apresentadas acima lançaram à PROGEPE/UFPE o desafio de elaborar o PDP a cada ano.

No ano de 2020, foi elaborado o primeiro PDP, no contexto conceitual da *Capacitação e Qualificação*, de acordo com o então vigente Programa de Capacitação e Qualificação para Servidores Técnico-administrativos em Educação (UFPE, 2006), com foco em ações originadas de demandas das diversas unidades institucionais. Já no ano de 2021, as atenções foram focadas em modos de realizar um levantamento de necessidades de desenvolvimento de pessoas, com base nas

possibilidades estruturais então disponíveis. Desse modo, o PDP 2021 foi elaborado por meio do registro das necessidades levantadas, conforme os procedimentos então disponibilizados pelo SIPEC.

Diante disso, realiza-se, através do presente documento a descrição qualitativa do PDP 2021, conforme registros constantes na Coordenação de Formação Continuada (CFC), unidade componente da Diretoria de Desenvolvimento de Pessoas (DDP/PROGEPE), atualmente responsável pela Formação Continuada dos servidores da UFPE.

2. A UFPE E O DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS

Com a missão de “promover a formação de pessoas e a construção de conhecimentos e competências científicas e técnicas de referência mundial” integrando “sólidos princípios éticos, socioambientais e culturais” (UFPE, 2019), a Universidade Federal de Pernambuco - UFPE se encontra entre as melhores universidades do país, em ensino (graduação/pós-graduação) e pesquisa. Para realizar tal missão, a UFPE conta com mais de seis mil servidores públicos, entre docentes e técnicos administrativos em educação, situados em três *campi*, distribuídos nos municípios de Recife, Vitória de Santo Antão e Caruaru.

Em seu Plano de Desenvolvimento Institucional - PDI, a UFPE entende que a realização das funções institucionais requer dos agentes públicos a capacidade de renovação e mudança, a ser expressa por meio do desenvolvimento de “novas competências institucionais (entendidas como a capacidade técnica e ética de responder a tais solicitações e antecipá-las)” (UFPE, 2019). Nessa direção, a perspectiva da *Formação Continuada* emerge no contexto institucional como modo de integrar as ações de desenvolvimento de pessoas então realizadas de modos distintos pelas diversas unidades organizacionais.

Considerando a dimensão e a abrangência da UFPE, a proposição de ações de desenvolvimento de pessoas, na perspectiva da *Formação Continuada*, passa pela identificação das necessidades de desenvolvimento de pessoas, a fim de que se possa atuar para desenvolver as competências necessárias à realização da missão institucional, conforme citado na seção anterior. Nesse sentido, poderemos acompanhar, na próxima seção, o relato de como foram identificadas as necessidades de desenvolvimento de pessoas para o ano de 2021.

3. PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS - PDP

Compreendendo-se o PDP no conjunto das estratégias de ação institucional, compete a ele alinhar as necessidades de desenvolvimento de pessoas com os objetivos institucionais da UFPE, conforme definidos em seu PDI. Diante dos aspectos aqui levantados e considerando a legislação vigente, o PDP configura-se como o plano anual em que se identifica as necessidades de desenvolvimento de pessoas, assim como se estabelece as diretrizes e estratégias para a promoção de ações de desenvolvimento, que atendam tais necessidades. Assim, o PDP tem como objetivo promover meios para responder às necessidades administrativas, operacionais, táticas e estratégicas da UFPE, no que diz respeito ao Desenvolvimento de Pessoas.

Nessa direção, abordaremos, nas próximas seções, os modos pelos quais foi realizado o levantamento de necessidades e os modos adotados para promoção de ações de desenvolvimento de pessoas para o ano de 2021.

3.1 LEVANTAMENTO DE NECESSIDADES DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS

Considerando-se o contexto institucional aqui apresentado, o ano de 2020 se mostrou singularmente desafiador visto as súbitas demandas do trabalho remoto no cenário pandêmico. Realizar o Levantamento de Necessidades de Desenvolvimento de Pessoas (LNDP), naquele momento, se constituiu como uma tarefa fundamental que se defrontava com meios escassos para sua efetiva realização. Como identificar hiatos entre o desempenho esperado e o desempenho atual dos servidores num cenário inédito, desconhecido e imprevisível de trabalho remoto?

Observando-se os meios então disponíveis, a equipe da Coordenação de Formação Continuada - CFC delineou o modo pelo qual seriam levantadas as necessidades de desenvolvimento de pessoas, considerando:

- i) a consulta a documentos de referência
- ii) a análise da demanda institucional.

Definidos os pontos de observação, a equipe responsável realizou o Levantamento de Necessidades de Desenvolvimento de Pessoas, por meio de análise dos seguintes instrumentos institucionais:

- I. Metas institucionais estabelecidas no Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI).
- II. Planos específicos de capacitação elaborados pelas seguintes unidades: Superintendência de Tecnologia da Informação (STI), Auditoria Interna (AUDINT).
- III. Demandas apontadas nas avaliações de desempenho dos servidores.
- IV. Demandas gerais advindas das unidades organizacionais. (UFPE, 2021, p. 164)

Desse modo, foram sistematizadas dezenove necessidades para compor, em 2020, o Plano de Desenvolvimento de Pessoas a ser executado no ano subsequente.

3.2 NECESSIDADES LEVANTADAS

Necessidade:	Atualizar servidores para o uso de novas tecnologias, metodologias e práticas para o trabalho remoto.
Competências Associadas:	Contribuição técnico-profissional; gerenciamento da mudança; gestão do desenvolvimento de pessoas; visão estratégica.
Público-Alvo:	Servidores (Docentes e Técnicos)
Modalidade:	Híbrido
Necessidade:	Capacitar servidores para mapear e modelar processos referentes às atividades administrativas.
Competências Associadas:	Análise de problemas; gerenciamento da mudança, inovação, planejamento; visão estratégica.
Público-Alvo:	Servidores (Docentes e Técnicos)
Modalidade:	Híbrido
Necessidade:	Capacitar servidores para a efetiva implantação da gestão de riscos em seus setores.
Competência Associada:	Contribuição técnico-profissional; gerenciamento da mudança; melhoria contínua de processos; visão estratégica.
Público-Alvo:	Servidores (Docentes e Técnicos)
Modalidade:	Híbrido
Necessidade:	Promover ações educativas de responsabilidade social e sustentabilidade socioambiental.

Competência Associada:	Contribuição técnico-profissional; gerenciamento de recursos; visão estratégica.
Público-Alvo:	Servidores (Docentes e Técnicos)
Modalidade:	Híbrido

Necessidade:	Capacitar servidores para atendimento de pessoas com deficiência.
Competência Associada:	Comunicação interpessoal.
Público-Alvo:	Servidores (Docentes e Técnicos)
Modalidade:	On-line

Necessidade:	Preparar o servidor para aposentadoria.
Competência Associada:	Análise de problemas, Controle emocional e Gerenciamento da mudança.
Público-Alvo:	Servidores (Docentes e Técnicos)
Modalidade:	Híbrido

Necessidade:	Incrementar as ações de capacitação para gestores.
Competência Associada:	Gestão do desenvolvimento de pessoas; liderança eficaz; melhoria contínua de processos; resolução de problemas; tomada de decisões para gestores; visão estratégica.
Público-Alvo:	Gestores
Modalidade:	Híbrido

Necessidade:	Capacitar servidores para a gestão de TICs.
Competência Associada:	Melhoria contínua de processos; uso de TIC; visão estratégica.
Público-Alvo:	Servidores que atuam na área de T.I
Modalidade:	On-line

Necessidade:	Capacitar os servidores para o entendimento da gestão por competências.
Competência Associada:	Contribuição técnico-profissional; gestão do desenvolvimento de pessoas; melhoria contínua de processos; visão estratégica.
Público-Alvo:	Servidores (Docentes e Técnicos)
Modalidade:	Híbrido

Necessidade:	Desenvolver competências e habilidades para a melhoria do clima organizacional.
Competência Associada:	Gestão do desenvolvimento de pessoas; melhoria contínua de processos; tomada de decisões para gestores; visão estratégica.
Público-Alvo:	Servidores (Docentes e Técnicos)
Modalidade:	Híbrido

Necessidade:	Capacitar servidores para prevenção contra incêndio e primeiros socorros.
Competência Associada:	Melhoria contínua de processos.
Público-Alvo:	Servidores da área de Segurança do Trabalho
Modalidade:	Híbrido

Necessidade:	Ampliar competências para execução orçamentária e financeira.
Competência Associada:	Contribuição técnico-profissional; gerenciamento de recursos; melhoria contínua de processos; planejamento.
Público-Alvo:	Servidores da PROPLAN - Pró-Reitoria de Planejamento e Finanças da UFPE
Modalidade:	Híbrido

Necessidade:	Atualizar o conhecimento sobre os princípios éticos e código de ética institucional da UFPE.
Competência Associada:	Melhoria contínua de processos; relações institucionais; visão estratégica.
Público-Alvo:	Servidores (docentes e técnicos)

Modalidade:	Híbrido
-------------	---------

Necessidade:	Atualizar os servidores em políticas públicas de gestão de pessoas.
--------------	---

Competência Associada:	Construção de redes; contribuição técnico-profissional; gerenciamento de recursos; gestão do desenvolvimento de pessoas.
------------------------	--

Público-Alvo:	Servidores (docentes e técnicos)
---------------	----------------------------------

Modalidade:	Híbrido
-------------	---------

Necessidade:	Capacitar servidores para o aprimoramento do sistema de auditoria interna.
--------------	--

Competência Associada:	Contribuição técnico-profissional; melhoria contínua de processos; visão estratégica.
------------------------	---

Público-Alvo:	Audidores e demais servidores envolvidos com a Auditoria Interna da UFPE
---------------	--

Modalidade:	Híbrido
-------------	---------

Necessidade:	Sensibilizar sobre diversidade sexual, de gênero e étnico-racial.
--------------	---

Competência Associada:	Gestão da participação cidadã; gestão do desenvolvimento de pessoas
------------------------	---

Público-Alvo:	Servidores (docentes e técnicos)
---------------	----------------------------------

Modalidade:	Híbrido
-------------	---------

Necessidade:	Atualizar servidores em licitações e contratações públicas.
--------------	---

Competência Associada:	Contribuição técnico-profissional; gerenciamento de recursos; melhoria contínua de processos, planejamento e visão estratégica.
------------------------	---

Público-Alvo:	Servidores docentes e técnicos da área de licitação de gestão de contratos públicos
---------------	---

Modalidade:	Híbrido
-------------	---------

Necessidade:	Promover o desenvolvimento profissional dos servidores.
--------------	---

Competência Associada:	Construção de Redes, Contribuição técnico-profissional, Gestão do desenvolvimento de pessoas, Melhoria contínua de processos e Visão estratégica.
Público-Alvo:	Servidores docentes e técnicos
Modalidade:	Híbrido

Necessidade:	Capacitar e atualizar os servidores para Gestão do Patrimônio, bens e serviços
Competência Associada:	Contribuição técnico-profissional; gerenciamento de recursos; gestão da qualidade, Melhoria contínua de processos e Visão estratégica.
Público-Alvo:	Servidores da PROGEST - Pró-Reitoria de Gestão Administrativa da UFPE
Modalidade:	Híbrido

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com base nas necessidades mencionadas no tópico anterior, planejou-se, inicialmente, a realização das seguintes ações de desenvolvimento:

- Treinamento na Plataforma G Suite;
- Gestão de Processos;
- Gestão de Riscos e Controle Interno;
- Curso Básico de LIBRAS;
- Empreendedorismo Sênior;
- Preparação para Aposentadoria;
- FORGEPE - Encontro Nacional de Dirigentes de Pessoal e Recursos Humanos de Instituições de Ensino Federal.

Contudo, vale ressaltar que esse Plano não se mostra estático, sendo passível de ajustes conforme as necessidades advindas dos diversos setores da Universidade Federal de Pernambuco. Dessa forma, o PDP 2021 poderá ser revisto a qualquer momento pela Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas e Qualidade de Vida, com objetivo de fortalecimento da administração pública.

Os cursos e eventos poderão ser realizados através de parcerias ou, ainda, por meio de elaboração própria pela instituição. Ao final de cada uma das ações de

desenvolvimento, os formadores e os alunos/servidores poderão ser certificados pela PROGEPE, sendo os certificados das ações com 20h ou mais aceitos para fins de progressão por capacitação.

Tendo em vista a perspectiva de sempre avançar na melhoria das condições de oferta e atendimento às necessidades de desenvolvimento dos servidores, todas as ações realizadas serão avaliadas. O PDP será avaliado na íntegra mediante o relatório anual de execução das ações de desenvolvimento.

REFERÊNCIAS

BRASIL, República Federativa do Brasil. Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005. Brasília: Presidência da República, 2005.

BRASIL, República Federativa do Brasil. Decreto nº 9.991, de 28 de agosto de 2019. Brasília: Presidência da República, 2019.

ME - Ministério da Economia - SGP-ENAP/SEDGG/ME. Instrução Normativa nº 21/2021, de 01 de fevereiro de 2021. Brasília: Ministério da Economia, 2021.

UFPE - Universidade Federal de Pernambuco. Programa de Capacitação e Qualificação para Servidores Técnico-administrativos em Educação - Resolução Consuni n.º 09/2006. Recife, UFPE: 2006.

UFPE - Universidade Federal de Pernambuco. Plano de Desenvolvimento Institucional - PDI 2019/2023. Recife, UFPE: 2019.

UFPE - Universidade Federal de Pernambuco. Relatório de Autoavaliação Institucional 2021. Recife, UFPE: 2021.