



PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS (PDP)

2022



PROGEPE

PRÓ-REITORIA DE GESTÃO
DE PESSOAS E QUALIDADE DE VIDA

2022

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:

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 - 2023

Ana Carla Vieira Geremias Sousa

Ceuline Maria Medeiros Santiago

Noélia Carolina Silva de Melo

Samanta Ferreira Salgueiro Takemoto

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 Levantamento de Necessidades de Desenvolvimento de
Pessoas - LNPD 2022

LISTA DE QUADROS

Quadro 1	Composição do GT - PDP 2022
Quadro 2	Necessidades de Desenvolvimento de Pessoas - 2022
Quadro 3	Propostas de ação de desenvolvimento de pessoas aprovadas pelo Edital nº 04/2021 - PROGEPE/UFPE
Quadro 4	Ações de desenvolvimento de pessoas propostas por unidades organizacionais da UFPE

LISTA DE SIGLAS

CFC	Coordenação de Formação Continuada
CCQ	Coordenação de Capacitação e Qualificação
DDP	Diretoria de Desenvolvimento de Pessoas
ENAP	Escola Nacional de Administração Pública
GT	Grupo de Trabalho
LNDP	Levantamento de Necessidades de Desenvolvimento de Pessoas
ME	Ministério da Economia
PDA	Parecer Descritivo de Aprendizagem
PDI	Plano de Desenvolvimento Institucional
PDP	Plano de Desenvolvimento de Pessoas
PLANOP	Plano de Operacionalização da Ação
PNDP	Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas
PROGEPE	Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas e Qualidade de Vida
RELOP	Relatório de Operacionalização da Ação
SEDGG	Secretaria Especial de Desburocratização, Gestão e Governo Digital
SGP	Secretaria de Gestão de Pessoas

SIPAC	Sistema Integrado de Patrimônio, Administração e Contratos
SIPEC	Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal
UFPE	Universidade Federal de Pernambuco

LISTA DE DIAGRAMAS

- Diagrama 1 Agentes e ações envolvidas na efetivação das ações de desenvolvimento de pessoas
- Diagrama 2 Fases e instrumentos relacionados à operacionalização das ações de desenvolvimento de pessoas

LISTA DE GRÁFICOS

- Gráfico 1 Respostas ao LNPD 2022, por Unidade Gestora (UG)
- Gráfico 2 Respostas ao LNPD 2022, por carreira Unidade Gestora (UG)
- Gráfico 3 Respostas ao LNPD 2022, por cargos integrantes da carreira de Técnicos-administrativas em Educação
- Gráfico 4 Respostas ao LNPD 2022, considerando-se a primeira categoria (conhecimentos e habilidades)
- Gráfico 5 Respostas ao LNPD 2022, considerando-se a segunda categoria (valores e atitudes)

SUMÁRIO

- 1. APRESENTAÇÃO**
 - 2. A UFPE E O DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS**
 - 3. PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS - PDP**
 - 3.1 PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS - PDP**
 - 3.2 NECESSIDADES LEVANTADAS**
 - 3.3 MODOS DE PROMOÇÃO DE AÇÕES DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS**
 - 4. CONSIDERAÇÕES FINAIS**
- REFERÊNCIAS**

1. APRESENTAÇÃO

No bojo da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas (PNDP), instituída através do Decreto nº 9.991/2019, o Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP) é o documento construído anualmente pelas instituições que compõem o Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal (SIPEC) e representa a síntese de um processo coletivo de levantamento de necessidades de desenvolvimento dos servidores e a proposição de ações para suprir os hiatos observados entre o que os servidores deveriam saber/ser e o que, de fato, sabem/são. 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 vigentes.

Nesse cenário, o processo interno de reforma administrativa da Universidade Federal de Pernambuco (UFPE) que tem sido experimentado desde 2019, em articulação com a PNDP então nascente, configura a materialização de uma mudança de perspectiva sobre a maneira que se compreende o desenvolvimento dos servidores no interior da Instituição. A transformação da antiga Coordenação de Capacitação e Qualificação (CCQ) na Coordenação de Formação Continuada (CFC), vinculada à Diretoria de Desenvolvimento de Pessoas (DDP), é mais um elemento do processo de estruturação conceitual e delineamento de práticas em relação ao desenvolvimento de servidores (técnicos e docentes) na UFPE.

Nessa dinâmica, as práticas de *Formação Continuada* passam 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. Nesse sentido, tais práticas começam a ganhar, do ponto administrativo, contornos para a proposição e a realização de ações de desenvolvimento de pessoas.

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 foi realizado o levantamento de necessidade de desenvolvimento de pessoas para o ano de 2022.

3. PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS - PDP

Compreendendo-se o PDP no conjunto das estratégias de ação institucional, têm-se aqui o propósito de 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 a 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.

Para a elaboração do PDP 2022, compôs-se um Grupo de Trabalho (GT) no ano de 2021. O GT contou com a participação de servidoras então atuantes na Coordenação de Formação Continuada, conforme Quadro 1.

PARTICIPANTE DO GT-PDP	LOTAÇÃO/FUNÇÃO	NATUREZA DA PARTICIPAÇÃO
Maria de Lourdes Melo	Coordenação de Formação Continuada / Coordenadora	Contínua
Emanuelle Norberto Moraes	Seção de Formação Continuada/Chefe	Contínua
Mayara Dayane dos Santos	Seção de Formação Continuada	Contínua
Sara Maria Gomes Pinheiro	Seção de Formação Continuada	Temporária
Ceuline Maria Medeiros Santiago	Seção de Formação Continuada	Temporária
Francisca Mikaely de Castro Moreira	Seção de Formação Continuada	Temporária

Quadro 1: Composição do GT - PDP 2022

O GT foi composto no início de 2021, realizando atividades de: a) planejamento; b) estudo e compreensão da legislação relativa ao desenvolvimento de pessoas, em âmbito federal e institucional; c) definição e elaboração do instrumento para o Levantamento de Necessidades de Desenvolvimento de Pessoas (LNDP).

3.1 LEVANTAMENTO DE NECESSIDADES DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS

Para o Levantamento de Necessidades de Desenvolvimento de Pessoas (LNDP) foi construído e aplicado um questionário para o conjunto de servidores (técnicos e docentes) do quadro ativo e permanente da UFPE. O questionário foi composto de perguntas relacionadas às competências a serem desenvolvidas pelos servidores, relacionando-se conhecimentos e habilidades, assim como valores e atitudes, sugeridos com base nas competências elencadas pela Portaria SGP-ENAP/SEDGG/ME nº 21/2021, assim como os objetivos institucionais da UFPE,

constantes em seu PDI. O questionário foi aplicado durante o mês de julho de 2021 e contou com 490 respostas.

The image shows a web-based survey form titled "Levantamento de Necessidades de Desenvolvimento de Pessoas - LNDP 2022". At the top left, a red bar indicates "Seção 1 de 4". The title is centered in a large, bold font. To the right of the title are icons for zooming out and a menu. Below the title, the form is addressed to "Prezado(a) Servidor(a),". The main text explains the purpose of the survey: to identify organizational needs for the 2022 Personnel Development Plan (PDP) at UFPE. It states that the information is needed for the Directorate of Personnel Development (DDP/PROGEPE) to fulfill its duties. A reference is made to Decree 9.991/2019 and Normative Instruction SGP-ENAP/SEDGG/ME nº 21/2021. At the bottom, there is a field for "E-mail *" with a "E-mail válido" label and a blue link "Alterar configurações" below it.

Seção 1 de 4

Levantamento de Necessidades de Desenvolvimento de Pessoas - LNDP 2022

Prezado(a) Servidor(a),

Participe da construção do Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP/2022) da UFPE, respondendo este questionário, que tem como objetivo identificar as Necessidades de Desenvolvimento de Pessoas da(s) unidade(s) organizacional(is) de cada servidor(a).

As informações aqui fornecidas são necessárias para que a Diretoria de Desenvolvimento de Pessoas - DDP/PROGEPE, por meio da Coordenação de Formação Continuada - CFC, possa cumprir com as atribuições relacionadas ao Plano de Desenvolvimento de Pessoas.

Compete às chefias e aos servidores, de modo geral, FORNECER INFORMAÇÕES para elaboração do PDP - Decreto nº 9.991/2019, que regulamenta a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas (PNDP) e Instrução Normativa SGP-ENAP/SEDGG/ME nº 21/2021.

E-mail *

E-mail válido

Este formulário está coletando e-mails. [Alterar configurações](#)

Figura 1: Levantamento de Necessidades de Desenvolvimento de Pessoas - LNDP 2022

Considerando-se o conjunto de 33 unidades gestoras, ou UGs, observa-se respostas de todas as unidades, conforme Gráfico 1.

Contagem de 1.2. Indique sua unidade de lotação:

- Biblioteca Central
- Centro de Ciências Médicas - CCM
- Centro Acadêmico de Vitória - CAV
- Centro de Ciências da Saúde - CCS
- Centro de Biociências - CB
- Centro de Ciências Exatas e da Natureza - CCEN
- Centro de Educação - CE
- Centro Acadêmico do Agreste - CAA
- Centro de Ciências Sociais Aplicadas - CCSA
- Centro Artes e Comunicação - CAC
- Centro de Ciências Jurídicas - CCJ
- Centro de Filosofia e Ciências Humanas - CFCH
- PROGRAD
- Centro de Tecnologia e Geociências - CTG
- Centro de Informática - CIn
- Colégio de Aplicação - CAp
- Editora Universitária
- Gabinete do Reitor
- Hospital das Clínicas
- LIKA
- NEFD
- NRTVU
- PROAES
- PROCIT
- PROEXC
- PROGEPE
- PROGEST
- PROPESQ
- PROPLAN
- SINFRA
- SSI
- STI
- SUPERCOM

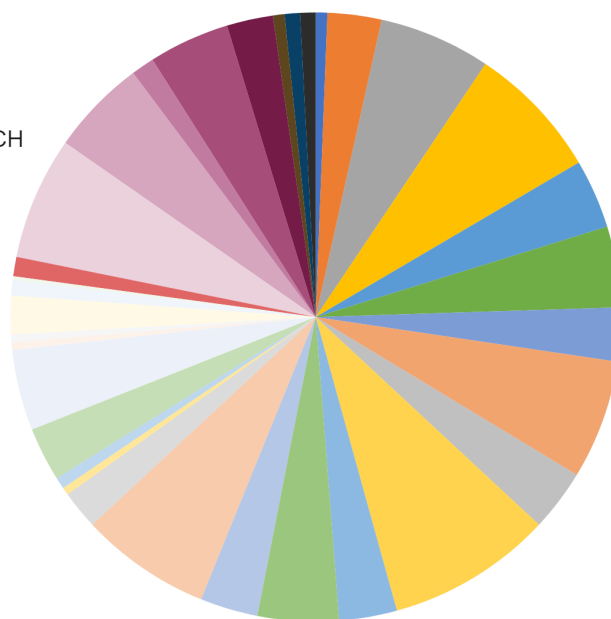


Gráfico 1: Respostas ao LNDP 2022, por Unidade Gestora (UG)

No que toca às duas carreiras que constituem o quadro de pessoal da UFPE, a saber, carreira docente — composta do cargo de Professor do Magistério Superior — e carreira de Técnicos-administrativos em Educação — composta de diversos cargos —, obteve-se maioria de respostas de técnico-administrativos, conforme se apresenta no Gráfico 2.

1.4. A qual carreira você pertence?

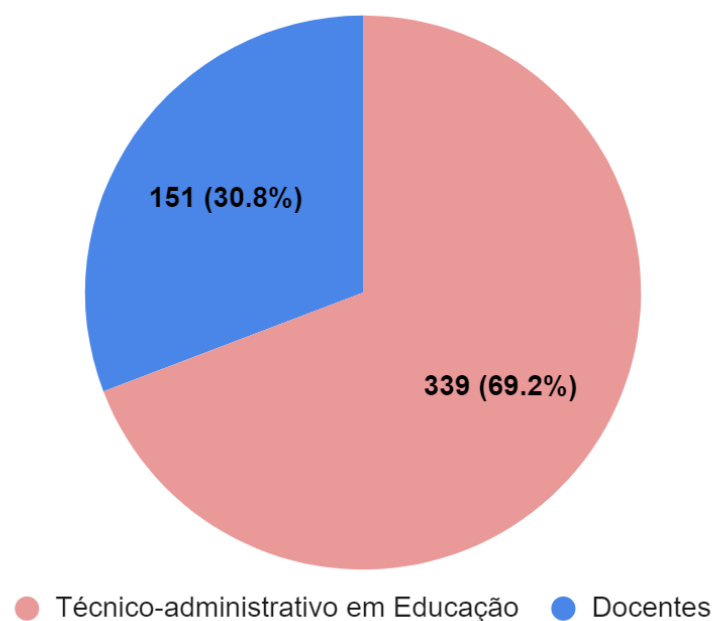


Gráfico 2: Respostas ao LNDP 2022, por carreira Unidade Gestora (UG)

No conjunto dos diversos cargos que integram a carreira de Técnicos-administrativos em Educação, houve representação de cargos como Assistente Administrativo, Técnico em Assuntos Educacionais, Administrador, Técnico de Laboratório, Contador, dentre outros, de acordo com o que se apresenta no Gráfico 3.

Contagem de 1.5. Cargo:

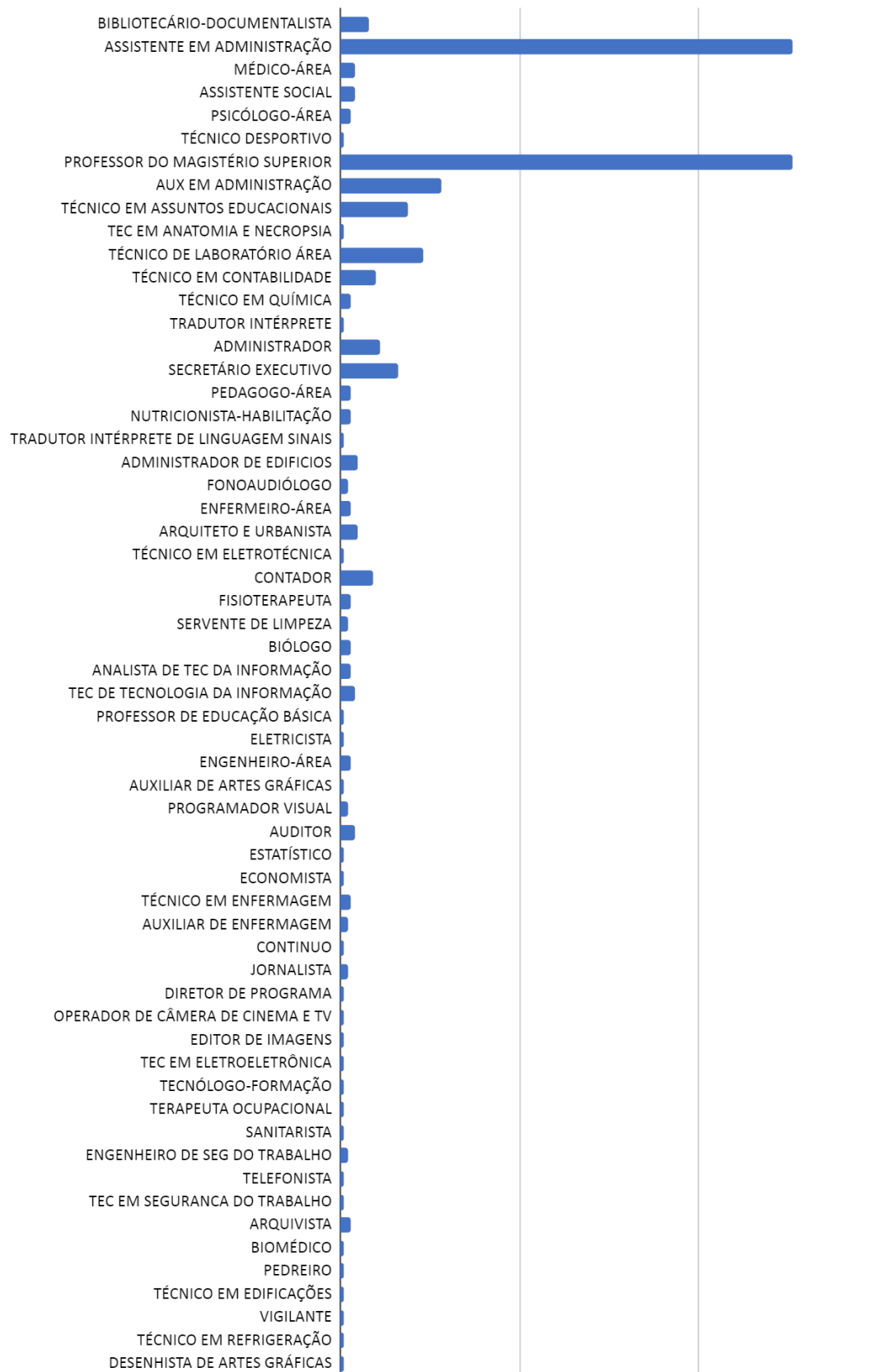


Gráfico 3: Respostas ao LNPD 2022, por cargos integrantes da carreira de Técnicos-administrativas em Educação

Uma vez identificado o perfil do público respondente, as respostas foram sistematizadas em duas categorias: a primeira relacionada aos conhecimentos e habilidades a serem aprimoradas e a segunda relativa aos valores e atitudes a serem desenvolvidas.

Para a primeira categoria, foram estabelecidos 23 campos de conhecimento, para os servidores responderem se consideravam necessário desenvolvê-los, com resposta no padrão SIM/NÃO, conforme apresentado no Gráfico 3. Em relação à segunda categoria, foram pré-definidos 10 campos volitivo-comportamentais, para os servidores responderem se consideravam necessário desenvolvê-los, com resposta no padrão SIM/NÃO, conforme apresentado no Gráfico 4.



Gráfico 4: Respostas ao LNDP 2022, considerando-se a primeira categoria (conhecimentos e habilidades)



Gráfico 5: Respostas ao LNDP 2022, considerando-se a segunda categoria (valores e atitudes)

Com base nas respostas obtidas, construiu-se o conjunto de necessidades a serem desenvolvidas por meio de ações de Formação Continuada no decorrer do ano de 2022, conforme se apresenta na próxima seção.

3.2 NECESSIDADES LEVANTADAS

Necessidade:	Atualizar conhecimentos e habilidades sobre atividades, procedimentos, sistemas e/ou plataformas usadas na unidade de trabalho.
Competência Associada:	Foco nos resultados para os cidadãos (transversal), Mentalidade Digital (transversal).
Público-Alvo:	Servidores Docentes e Técnicos
Modalidade:	On-line, Híbrido e Presencial

Necessidade:	Atualizar conhecimentos e habilidades sobre processos: planejamento, análise, execução e gerenciamento das partes interessadas.
Competência Associada:	Foco nos resultados para os cidadãos (transversal), Gestão para resultados (liderança/resultados), Visão Sistêmica (transversal)
Público-Alvo:	Servidores Docentes e Técnicos
Modalidade:	On-line, Híbrido, Presencial

Necessidade:	Capacitar os servidores sobre gestão de riscos.
Competência Associada:	Foco nos resultados para os cidadãos (transversal), Resolução de problemas com base em dados (transversal)
Público-Alvo:	Servidores Docentes e Técnicos
Modalidade:	Presencial

Necessidade:	Oportunizar ao servidor o conhecimento sobre Gestão Ambiental.
Competência Associada:	Inovação e mudança (liderança/estratégia), Visão de futuro (liderança/estratégia).
Público-Alvo:	Servidores Docentes e Técnicos
Modalidade:	Híbrido

Necessidade:	Ofertar aos servidores espaços de reflexão e conhecimento sobre formulação, implantação e/ou monitoramento de políticas públicas, políticas e ações de acessibilidade e ações afirmativas que objetivam combater a discriminação (étnica, racial, de gênero, religiosa, social, etc.).
Competência Associada:	Gestão de crises (liderança/resultados), Orientação por valores éticos (transversal)
Público-Alvo:	Servidores Docentes e Técnicos
Modalidade:	On-line, Híbrido, Presencial

Necessidade:	Desenvolver valores e atitudes relacionados a: capacidade de inovação, adaptação a mudanças, soluções no desempenho das atribuições laborais e autoconhecimento na vida profissional e pessoal.
Competência Associada:	Autoconhecimento e desenvolvimento pessoal (liderança/pessoas), Inovação e mudança (liderança/estratégia), Orientação por valores éticos (transversal), Visão Sistêmica (transversal)
Público-Alvo:	Servidores Docentes e Técnicos

Modalidade:	On-line
Necessidade:	Atualizar gestores para a construção, o desenvolvimento, a liderança e/ou gerenciamento de equipes; articulação; flexibilidade; conciliação e pactuação de acordos; delegação; condução de processos decisórios e senso de representação institucional.
Competência Associada:	Comunicação estratégica (liderança/estratégia), Engajamento de pessoas e equipes (liderança/pessoas), Gestão para resultados (liderança/resultados), Inovação e mudança (liderança/estratégia), Trabalho em equipe (transversal), Visão Sistêmica (transversal)
Público-Alvo:	Gestores
Modalidade:	On-line, Híbrido, Presencial
Necessidade:	Capacitar servidores sobre: Desenvolvimento de TICs; Gerenciamento de TICs; Proteção de dados e informações em ambientes digitais e Manutenção de redes e sistemas.
Competência Associada:	Comunicação estratégica (liderança/estratégia), Mentalidade Digital (transversal), Resolução de problemas com base em dados (transversal)
Público-Alvo:	Servidores Docentes e Técnicos
Modalidade:	On-line, Híbrido, Presencial
Necessidade:	Capacitar os servidores para o entendimento da gestão por competências
Competência Associada:	Autoconhecimento e desenvolvimento pessoal (liderança/pessoas), Foco nos resultados para os cidadãos (transversal), Gestão para resultados (liderança/resultados), Inovação e mudança (liderança/estratégia), Mentalidade Digital (transversal), Resolução de problemas com base em dados (transversal), Trabalho em equipe (transversal)
Público-Alvo:	Servidores Docentes e Técnicos
Modalidade:	On-line, Híbrido, Presencial
Necessidade:	Desenvolver oportunidades para reflexão sobre valores e atitudes relacionados a: ética nas relações interpessoais, no trato com os bens e serviços públicos e convivência com a diversidade no trabalho.
Competência Associada:	Geração de valor para o usuário (liderança/resultados), Orientação por valores éticos (transversal), Visão de futuro (liderança/estratégia), Visão Sistêmica (transversal)
Público-Alvo:	Servidores Docentes e Técnicos

Modalidade:	On-line, Híbrido, Presencial
Necessidade:	Capacitar os servidores para lidar com a Segurança no Trabalho.
Competência Associada:	Outras não especificadas
Público-Alvo:	Servidores Docentes e Técnicos
Modalidade:	On-line, Híbrido, Presencial
Necessidade:	Capacitar os servidores sobre: Contas públicas; Elaboração/execução de orçamento e Gerenciamento/execução de custos.
Competência Associada:	Foco nos resultados para os cidadãos (transversal), Geração de valor para o usuário (liderança/resultados), Resolução de problemas com base em dados (transversal), Visão de futuro (liderança/estratégia), Visão Sistêmica (transversal)
Público-Alvo:	Servidores que trabalham com: Contas públicas; Elaboração/execução de orçamento e Gerenciamento/execução de custos.
Modalidade:	On-line, Híbrido, Presencial
Necessidade:	Desenvolver conhecimentos e habilidades sobre políticas públicas.
Competência Associada:	Autoconhecimento e desenvolvimento pessoal (liderança/pessoas), Comunicação estratégica (liderança/estratégia), Engajamento de pessoas e equipes (liderança/pessoas), Orientação por valores éticos (transversal), Trabalho em equipe (transversal), Visão de futuro (liderança/estratégia), Visão Sistêmica (transversal)
Público-Alvo:	Servidores Docentes e Técnicos
Modalidade:	On-line, Híbrido, Presencial
Necessidade:	Atualizar conhecimentos e habilidades sobre atividades, procedimentos, sistemas de auditoria interna
Competência Associada:	Foco nos resultados para os cidadãos (transversal), Gestão para resultados (liderança/resultados), Orientação por valores éticos (transversal), Resolução de problemas com base em dados (transversal), Visão de futuro (liderança/estratégia), Visão Sistêmica (transversal).
Público-Alvo:	Auditores e demais servidores envolvidos com a Auditoria Interna da UFPE
Modalidade:	On-line, Híbrido, Presencial

Necessidade:	Atualizar servidores em conhecimentos e habilidades relacionados ao gerenciamento de compras e aquisições de bens e serviços.
Competência Associada:	Gestão para resultados (liderança/resultados), Visão Sistêmica (transversal)
Público-Alvo:	Servidores Docentes e Técnicos da área de licitação
Modalidade:	On-line, Híbrido, Presencial

Necessidade:	Desenvolver a qualificação dos servidores em nível de graduação, pós-graduação e pós-doutorado
Competência Associada:	inovação e mudança (liderança/estratégia), Visão Sistêmica (transversal), Autoconhecimento e desenvolvimento pessoal (liderança/pessoas), Comunicação estratégica (liderança/estratégia), Gestão para resultados (liderança/resultados), Orientação por valores éticos (transversal), Resolução de problemas com base em dados (transversal), Visão d
Público-Alvo:	Servidores Técnicos
Modalidade:	-

Necessidade:	Atualizar conhecimentos e habilidades sobre preservação de bens e patrimônio.
Competência Associada:	Inovação e mudança (liderança/estratégia), Visão de futuro (liderança/estratégia), Visão Sistêmica (transversal)
Público-Alvo:	Servidores da PROGEST - Pró-Reitoria de Gestão Administrativa da UFPE
Modalidade:	On-line, Híbrido, Presencial

Necessidade:	Capacitar os servidores em línguas.
Competência Associada:	Comunicação (transversal), Comunicação estratégica (liderança/estratégia), Inovação e mudança (liderança/estratégia)
Público-Alvo:	Servidores Docentes e Técnicos
Modalidade:	On-line, Híbrido, Presencial

Necessidade:	Aprimorar conhecimentos e habilidades técnicas sobre comunicação (oral e escrita), elaboração e análise de documentos oficiais, desenvoltura para falar em público e capacidade de dar devolutivas (feedbacks).
Competência Associada:	Comunicação (transversal), Comunicação estratégica (liderança/estratégia), Coordenação e colaboração em rede (liderança/pessoas), Foco nos resultados para os cidadãos

	(transversal), Orientação por valores éticos (transversal), Visão Sistêmica (transversal)
Público-Alvo:	Servidores Docentes e Técnicos
Modalidade:	On-line, Híbrido, Presencial
Necessidade:	Atualizar servidores em conhecimentos sobre legislação.
Competência Associada:	Comunicação estratégica (liderança/estratégia), Inovação e mudança (liderança/estratégia), Orientação por valores éticos (transversal), Resolução de problemas com base em dados (transversal), Visão de futuro (liderança/estratégia), Visão Sistêmica (transversal)
Público-Alvo:	Servidores Docentes e Técnicos
Modalidade:	On-line, Híbrido, Presencial
Necessidade:	Aprimorar conhecimentos e habilidades sobre temáticas e metodologias relacionadas ao ensino, à pesquisa e à extensão.
Competência Associada:	Comunicação (transversal), Inovação e mudança (liderança/estratégia), Mentalidade Digital (transversal), Resolução de problemas com base em dados (transversal), Visão Sistêmica (transversal)
Público-Alvo:	Servidores Docentes e Técnicos
Modalidade:	On-line, Híbrido, Presencial

Quadro 2: Necessidades de Desenvolvimento de Pessoas - 2022.

3. 3 MODOS DE PROMOÇÃO DE AÇÕES DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS

Compreende-se “ações de desenvolvimento” como atividades de aprendizagem de natureza presencial, online ou híbrida estruturadas de modo a atender as necessidades de desenvolvimento identificadas para o ano de 2022, a fim de impulsionar o desempenho competente das atribuições relacionadas aos diversos ambientes organizacionais que constituem a universidade (UFPE, 2021b). Nessa direção, e, no contexto de estruturação da Coordenação de Formação de Continuada (CFC), foram estabelecidos dois modos para promoção de ações de desenvolvimento de pessoas, a saber:

- i) edital de formadores;

ii) demanda institucional.

No mês de outubro de 2021, foi lançado o Edital nº 04/2021, que promoveu o processo de seleção para formadores das ações de desenvolvimento do PDP da UFPE, para o ano de 2022. De acordo com os critérios do referido edital, foram selecionadas 24 ações, conforme o quadro abaixo.

TÍTULO DA AÇÃO DE DESENVOLVIMENTO	NECESSIDADE DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS	TIPO DE APRENDIZAGEM	CARGA HORÁRIA
A Gestão Ágil Aplicada no Cotidiano das Atividades da Gestão Pública	Desenvolver valores e atitudes relacionados a: capacidade de inovação, adaptação a mudanças, soluções no desempenho das atribuições laborais e autoconhecimento na vida profissional e pessoal.	CURSO	20h
Conversando sobre Nepotismo e Conflito de Interesses	Desenvolver oportunidades para reflexão sobre valores e atitudes relacionados a: ética nas relações interpessoais, no trato com os bens e serviços públicos e convivência com a diversidade no trabalho.	OFICINA	12h
Direito e dignidade da pessoa com deficiência: processos e práticas inclusivas	Ofertar aos servidores espaços de reflexão e conhecimento sobre formulação, implantação e/ou monitoramento de políticas públicas, políticas e ações de acessibilidade e ações afirmativas que objetivam combater a discriminação (étnica, racial, de gênero, religiosa, social, etc.).	CURSO	20h
Educação para a Aposentadoria: Planejando o Futuro	Desenvolver valores e atitudes relacionados a: capacidade de inovação, adaptação a mudanças, soluções no desempenho das atribuições laborais e autoconhecimento na vida profissional e pessoal.	CURSO	40h
Enfrentamento ao Racismo Institucional e Promoção da Equidade Étnico-racial	Ofertar aos servidores espaços de reflexão e conhecimento sobre formulação, implantação e/ou monitoramento de políticas públicas, políticas e ações de acessibilidade e ações afirmativas que objetivam combater a discriminação (étnica, racial, de gênero, religiosa, social, etc.).	CURSO	20h
Formação Avançada para Aplicação dos Princípios da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD) para	Atualizar conhecimentos e habilidades sobre atividades, procedimentos, sistemas e/ou	CURSO	20h

o Serviço Público (MÓDULO 2)	plataformas usadas na unidade de trabalho.		
Formação Básica para Aplicação dos Princípios da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD) para o Serviço Público (MÓDULO 1)	Atualizar conhecimentos e habilidades sobre atividades, procedimentos, sistemas e/ou plataformas usadas na unidade de trabalho.	CURSO	20h
Formação em Gestão por Competências	Capacitar os servidores para o entendimento da gestão por competências	CURSO	20h
Gênero, Sexualidade e Educação: Desafios e Possibilidades na UFPE	Ofertar aos servidores espaços de reflexão e conhecimento sobre formulação, implantação e/ou monitoramento de políticas públicas, políticas e ações de acessibilidade e ações afirmativas que objetivam combater a discriminação (étnica, racial, de gênero, religiosa, social, etc.).	CURSO	20h
Fruição Teatral - Relação Consigo e com o Outro	Desenvolver oportunidades para reflexão sobre valores e atitudes relacionados a: ética nas relações interpessoais, no trato com os bens e serviços públicos e convivência com a diversidade no trabalho.	OFICINA	6h
Gestão das Emoções no Ambiente de Trabalho	Desenvolver valores e atitudes relacionados a: capacidade de inovação, adaptação a mudanças, soluções no desempenho das atribuições laborais e autoconhecimento na vida profissional e pessoal.	CURSO	20h
Gestão de Conflitos	Atualizar conhecimentos e habilidades sobre processos: planejamento, análise, execução e gerenciamento das partes interessadas.	CURSO	20h
Introdução à Extensão Universitária	Desenvolver conhecimentos e habilidades sobre políticas públicas.	CURSO	20h
Introdução ao Uso de Dados Abertos na Gestão Pública	Atualizar conhecimentos e habilidades sobre atividades, procedimentos, sistemas e/ou plataformas usadas na unidade de trabalho.	CURSO	20h
Jogos Teatrais para Alívio do Estresse	Desenvolver valores e atitudes relacionados a: capacidade de inovação, adaptação a mudanças, soluções no desempenho das atribuições laborais e autoconhecimento na vida profissional e pessoal.	OFICINA	20h
Liderança Positiva: Aumentando o	Desenvolver valores e atitudes relacionados a: capacidade de	CURSO	20h

Engajamento, a Colaboração e o Bem-estar no Ambiente de Trabalho com a Psicologia Positiva	inovação, adaptação a mudanças, soluções no desempenho das atribuições laborais e autoconhecimento na vida profissional e pessoal.		
Metodologias Ativas de Aprendizagem - um Fazer Compreendido no Planejamento de Ações Didáticas	Atualizar conhecimentos e habilidades sobre atividades, procedimentos, sistemas e/ou plataformas usadas na unidade de trabalho.	CURSO	20h
Metodologias Ativas e Afetivas	Aprimorar conhecimentos e habilidades sobre temáticas e metodologias relacionadas ao ensino, à pesquisa e à extensão.	CURSO	20h
Noções Gerais sobre os Atos Administrativos e sua Importância no Tratamento dos Processos na UFPE	Atualizar conhecimentos e habilidades sobre atividades, procedimentos, sistemas e/ou plataformas usadas na unidade de trabalho.	OFICINA	10h
Noções sobre Ergonomia	Desenvolver valores e atitudes relacionados a: capacidade de inovação, adaptação a mudanças, soluções no desempenho das atribuições laborais e autoconhecimento na vida profissional e pessoal.	CURSO	20h
Práticas Inclusivas no Ambiente Educacional	Ofertar aos servidores espaços de reflexão e conhecimento sobre formulação, implantação e/ou monitoramento de políticas públicas, políticas e ações de acessibilidade e ações afirmativas que objetivam combater a discriminação (étnica, racial, de gênero, religiosa, social, etc.).	CURSO	20h
Promoção a Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho	Capacitar os servidores para lidar com a Segurança no Trabalho.	OFICINA	20h
Promoção de Cultura de Paz	Desenvolver oportunidades para reflexão sobre valores e atitudes relacionados a: ética nas relações interpessoais, no trato com os bens e serviços públicos e convivência com a diversidade no trabalho.	OFICINA	10h
Uso de Metodologias Ativas em Momentos Síncronos e Assíncronos de Aprendizagem	Atualizar conhecimentos e habilidades sobre atividades, procedimentos, sistemas e/ou plataformas usadas na unidade de trabalho.	CURSO	20h

Quadro 3: Propostas de ação de desenvolvimento de pessoas aprovadas pelo Edital nº 04/2021 - PROGEPE/UFPE.

Além das ações aprovadas em edital, foram implementadas ações demandadas pelas diferentes unidades, que atuam na perspectiva formativa em relação aos serviços realizados, de acordo com suas especificidades.

TÍTULO DA AÇÃO DE DESENVOLVIMENTO	NECESSIDADE DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS	UNIDADE PROPONENTE	TIPO DE APRENDIZAGEM	CARGA HORÁRIA
Formação da Comissão de Heteroidentificação: questões técnicas e conceituais das bancas de heteroidentificação	Ofertar aos servidores espaços de reflexão e conhecimento sobre formulação, implantação e/ou monitoramento de políticas públicas, políticas e ações de acessibilidade e ações afirmativas que objetivam combater a discriminação (étnica, racial, de gênero, religiosa, social, etc.).	PROGRAD	curso online	6h
Formação da comissão PCD - UFPE 2022	Ofertar aos servidores espaços de reflexão e conhecimento sobre formulação, implantação e/ou monitoramento de políticas públicas, políticas e ações de acessibilidade e ações afirmativas que objetivam combater a discriminação (étnica, racial, de gênero, religiosa, social, etc.).	PROGRAD	curso online	3h
Curso de Integração para Docentes 2022.1	Atualizar conhecimentos e habilidades sobre atividades, procedimentos, sistemas e/ou plataformas usadas na unidade de trabalho.	DDP/PROGEPE	curso online	30h
MÊS DA SAÚDE	Capacitar os servidores para lidar com a Segurança no Trabalho.	DQV/PROGEPE	curso online	20h
Curso de Integração para Técnicos-Administrativos 2022.1	Atualizar conhecimentos e habilidades sobre atividades, procedimentos, sistemas e/ou plataformas usadas na unidade de trabalho.	DDP/PROGEPE	curso online	20h
Formação para Servidores Sobre o Funcionamento do SIGAA - MÓDULO GRADUAÇÃO (vários grupos	Atualizar conhecimentos e habilidades sobre atividades, procedimentos, sistemas	PROGEPE	curso online	52h

temáticos)	e/ou plataformas usadas na unidade de trabalho.			
Gestão Arquivística de Documentos: Do SIPAC ao AFD	Atualizar conhecimentos e habilidades sobre atividades, procedimentos, sistemas e/ou plataformas usadas na unidade de trabalho.	PROGEPE	curso online	40h
Gestão de Riscos na UFPE	Capacitar os servidores sobre gestão de riscos.	Controladoria/ PROPLAN	curso online	20h
Oficina para Implantação do Teletrabalho na UFPE: Unidade PROGEPE	Desenvolver valores e atitudes relacionados a: capacidade de inovação, adaptação a mudanças, soluções no desempenho das atribuições laborais e autoconhecimento na vida profissional e pessoal.	PROGEPE	curso online	26h
Oficina para Implantação do Teletrabalho na UFPE: Unidade PROPG	Desenvolver valores e atitudes relacionados a: capacidade de inovação, adaptação a mudanças, soluções no desempenho das atribuições laborais e autoconhecimento na vida profissional e pessoal.	PROGEPE	curso online	08h
Oficina Moodle na Prática	Atualizar conhecimentos e habilidades sobre atividades, procedimentos, sistemas e/ou plataformas usadas na unidade de trabalho.	SEFOR/CFC/ DDP/PROGEPE	curso online	6 (turma I) e 6 (turma II)
Afastamentos para servir a outro órgão ou entidade: cessão, requisição e composição da força de trabalho	Atualizar conhecimentos e habilidades sobre atividades, procedimentos, sistemas e/ou plataformas usadas na unidade de trabalho.	SMP/CADMP/ DDP/PROGEPE	curso online	06h
II Encontro de Planejamento e Integração: Competências Institucionais - EPI/PROGEPE 2022	Capacitar os servidores para o entendimento da gestão por competências	PROGEPE	curso online	16h
Envelhecer: uma proposta de afeto	Ofertar aos servidores espaços de reflexão e conhecimento sobre formulação, implantação e/ou monitoramento de políticas públicas, políticas e ações de acessibilidade e ações afirmativas que objetivam combater a discriminação (étnica, racial, de gênero, religiosa, social, etc.).	DQV/PROGEPE	curso online	03h

Funpresp - Previdência Complementar do Servidor Público Federal: A importância da Previdência complementar para o servidor público e oportunidades da 4ª janela de migração	Desenvolver valores e atitudes relacionados a: capacidade de inovação, adaptação a mudanças, soluções no desempenho das atribuições laborais e autoconhecimento na vida profissional e pessoal.	DQV/PROGEPE	curso online	02h
Aromaterapia, meditação e florais - caminhos para o autocuidado	Desenvolver valores e atitudes relacionados a: capacidade de inovação, adaptação a mudanças, soluções no desempenho das atribuições laborais e autoconhecimento na vida profissional e pessoal.	DQV/PROGEPE	curso online	03h
Segurança Contra Incêndio	Capacitar os servidores para lidar com a Segurança no Trabalho.	DQV/PROGEPE	curso online	04h
Primeiros Socorros	Capacitar os servidores para lidar com a Segurança no Trabalho.	Gabinete do Reitor	curso online	20h
Aspectos Administrativos da Pós-graduação Stricto Sensu na UFPE	Atualizar conhecimentos e habilidades sobre processos: planejamento, análise, execução e gerenciamento das partes interessadas.	PROPG	curso online	40h
Academicus - Curso de Elaboração de Projetos de Pesquisa	Desenvolver a qualificação dos servidores em nível de pós-graduação	PROGEPE	curso online	30h
Acessibilidade em bibliotecas	Ofertar aos servidores espaços de reflexão e conhecimento sobre formulação, implantação e/ou monitoramento de políticas públicas, políticas e ações de acessibilidade e ações afirmativas que objetivam combater a discriminação (étnica, racial, de gênero, religiosa, social, etc.).	SIB	curso online	07h
Controle Eletrônico de Frequência	Atualizar conhecimentos e habilidades sobre atividades, procedimentos, sistemas e/ou plataformas usadas na unidade de trabalho.	SCF/CASF/DAP/PROGEPE	curso online	02h
Curso de Integração para Docentes 2022.2	Atualizar conhecimentos e habilidades sobre atividades, procedimentos, sistemas e/ou plataformas usadas na unidade de trabalho.	DDP/PROGEPE	curso online	40h

Curso de Integração para Técnicos-Administrativos	Atualizar conhecimentos e habilidades sobre atividades, procedimentos, sistemas e/ou plataformas usadas na unidade de trabalho.	DDP/PROGEPE	curso online	40h
Curso de Integração: trabalhando por uma ambiência melhor (várias turmas)	Atualizar gestores para a construção, o desenvolvimento, a liderança e/ou gerenciamento de equipes; articulação; flexibilidade; conciliação e pactuação de acordos; delegação; condução de processos decisórios e senso de representação institucional.	PROGEPE	curso presencial	03h

Quadro 4: Ações de desenvolvimento de pessoas propostas por unidades organizacionais da UFPE.

As ações originadas do edital de formadores e de demandas institucionais entraram no cronograma de execução para o ano de 2022. A operacionalização de cada uma das ações conta com planejamento e acompanhamento de uma organizadora institucional, do quadro de servidores da Seção de Formação Continuada (SEFOR), unidade vinculada à Coordenação de Formação Continuada (CFC).

Nesse sentido, a equipe da SEFOR sistematizou o fluxo de operacionalização e elaborou um conjunto de instrumentos que são utilizados na organização e no acompanhamento das ações de desenvolvimento de pessoas. O início do fluxo de atividades se dá por meio de abertura de processo pedagógico no Sistema Integrado de Patrimônio, Administração e Contratos (SIPAC) por parte do ofertante da ação, conforme demonstrado no Diagrama 2.

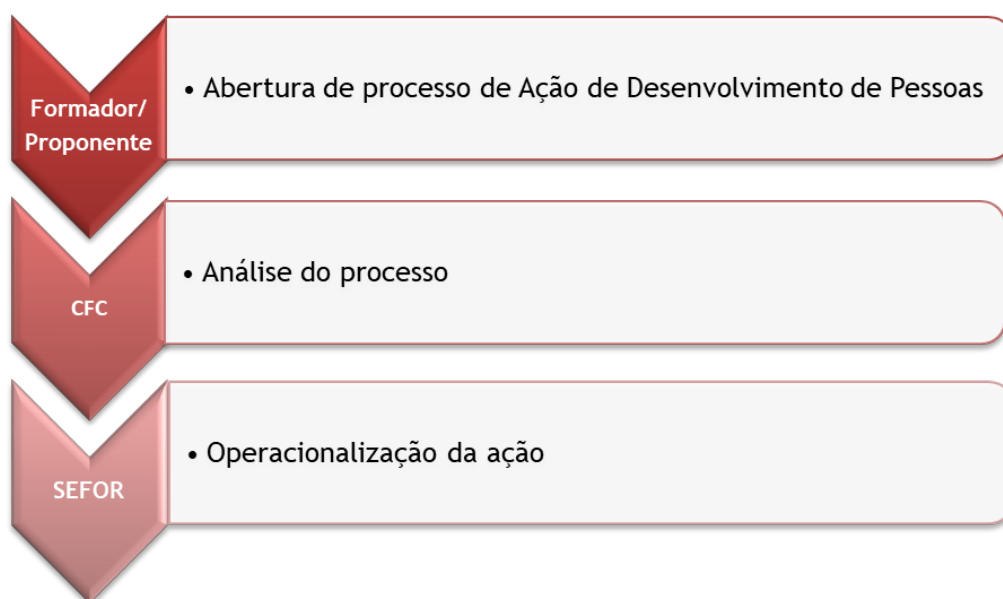


Diagrama 1: Agentes e ações envolvidas na efetivação das ações de desenvolvimento de pessoas.

Neste processo, são incluídos o plano pedagógico da ação, assim como os dados dos formadores. Em seguida, a ação é incluída no Calendário de Operacionalização e definida uma organizadora institucional da SEFOR, para acompanhar a ação, em articulação com os formadores. Desse modo, é elaborado o Plano de Operacionalização (PLANOP) de cada ação. No PLANOP estão descritas as principais informações operacionais da ação, como o período de inscrição, período de realização, número de vagas, estruturação da ação, entre outros. No que se relaciona à realização pedagógica da ação, foi construído um modelo padrão para o Parecer Descritivo de Aprendizagem (PDA), documento no qual os formadores, daquelas ações que têm a partir de 20 (vinte) horas, registram a situação de cada participante quanto à frequência e ao aproveitamento da aprendizagem. No momento da conclusão, a organizadora institucional elabora o Relatório de Operacionalização da Ação (RELOP) com o registro de como ocorreu efetivamente a realização da ação (Ver Diagrama 3).



Diagrama 2: Fases e instrumentos relacionados à operacionalização das ações de desenvolvimento de pessoas.

Os documentos produzidos no decorrer de cada ação de desenvolvimento de pessoas - como os prints e as fotos tiradas durante a realização da ação, os registros de frequência, o PDA, entre outros - são incluídos no respectivo processo pedagógico. Concluída a ação, são emitidos os certificados dos concluintes e dos formadores.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O Plano de Desenvolvimento de Pessoas não é um documento definitivo, pelo contrário, possui um caráter processual e contínuo de elaboração e vivência. Nesse sentido, as necessidades elencadas, bem como as ações e eventos mencionados poderão ser reajustados para inclusão, alteração ou exclusão de conteúdo em função de situações específicas ou surgimento de novas demandas ao longo do ano.

Para a construção do presente PDP, contou-se com a experiência e comprometimento de Equipes que assumiram o desafio de estudar, refletir e apreender as reais necessidades de desenvolvimento dos servidores, num esforço constante para sistematizar diversas ações necessárias para o desenvolvimento pessoal e profissional com vistas à excelência na qualidade dos serviços prestados pela UFPE e ao alcance das metas institucionais.

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. **Plano de Desenvolvimento Institucional - PDI 2019/2023**. Recife, UFPE: 2019.

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

UFPE - Universidade Federal de Pernambuco. Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas e Qualidade de Vida (PROGEPE). **Edital Progepe nº 04/2021**. B.O. UFPE, RECIFE, 56 (160 Boletim de Serviço): 1 - 53, 13 de outubro de 2021. Recife: UFPE, 2021b.