



**PRÓ-REITORIA DE GESTÃO DE PESSOAS E QUALIDADE DE VIDA
DIRETORIA DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS
ESCOLA DE FORMAÇÃO DE SERVIDORES DA UFPE – FORMARE**

**PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS – PDP
2023**

Reitor

Alfredo Macedo Gomes

Vice-Reitor

Moacyr Cunha de Araújo Filho

Chefe de Gabinete

Sérgio Paulino Abranches

Pró-reitora de Gestão de Pessoas e Qualidade de Vida

Brunna Carvalho de Almeida Granja

Diretora de Administração de Pessoal

Ellen Viana Vilar

Diretora de Qualidade de Vida

Germana Barros Rodrigues

Diretora de Desenvolvimento de Pessoas

Danielle Fabíola do Nascimento

Coordenadora da Formare

Valdiene Carneiro Pereira

Equipe de Preparação do PDP UFPE 2023

Ana Carla Vieira Geremias Sousa

Ceuline Maria Medeiros Santiago

Emanuelle Noberto Moraes

Francisca Mikaely de Castro Moreira

Gabrielle Barbosa de Sousa

Jacqueline Vanessa Albuquerque Granja Rocha

Marina Afonso Barreto Lins Neta

Milenna Briano Nunes

Noélia Carolina Silva de Melo

Renan Alves de Castro

Samanta Ferreira Salgueiro Takemoto

Sara Maria Gomes Pinheiro

Valdiene Carneiro Pereira (org.)

Representantes das Unidades Gestoras da UFPE

CENTRO ACADÊMICO DO AGRESTE - CAA	Manoel Guedes Alcoforado Neto Gilsoneide da Silva Alessandra Maura Alves e Silva
CENTRO DE ARTES E COMUNICAÇÃO - CAC	Murilo Artur Araújo da Silveira Luiz Francisco Buarque de Lacerda Júnior Maria de Fátima Paes de Andrade
CENTRO DE BIOCÊNCIAS - CB	Oliane Maria Correia Magalhães Jekson de Andrade Silva Paulo Germano Moreira De Brito
CENTRO DE CIÊNCIAS DA SAÚDE - CCS	Cinthia Kalyne de Almeida Alves Jenifer Rodrigues de Oliveira Cecília Nascimento Arruda
CENTRO DE CIÊNCIAS EXATAS E DA NATUREZA - CCEN	Claudete Fernandes Pereira Jeanne Goncalves Lima Wanessa Fernanda Costa Silva
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS - CCJ	Francisco de Queiroz Bezerra Cavalcanti Rony Joab do Nascimento Ana Paula Borba Guerra
CENTRO DE CIÊNCIAS MÉDICAS - CCM	Tercio Souto Bacelar Taciana De Freitas Barbosa Moraes Renata Barbosa de Azevedo
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS - CCSA	Zionam Euvécio Lins Rolim José Roberto Oliveira Da Silva Valdicea Alves Rodrigues
CENTRO DE EDUCAÇÃO - CE	Ana Lúcia Félix dos Santos Morgana Marcelly Costa Marques Thaís Noberto do Nascimento
CENTRO DE FILOSOFIAS E CIÊNCIAS HUMANAS - CFCH	Maria Da Conceição Lafayette de Almeida Fabiana Bernardino de Oliveira Guedes Júlio Cesar Timoteo de Souza
CENTRO DE INFORMÁTICA - CIN	Paulo Henrique Monteiro Borba Ione Carla Torres da Silva Ramalho Jaqueline de Oliveira Souza
CENTRO DE TECNOLOGIA E	Afonso Henrique Sobreira de Oliveira

GEOCIÊNCIAS - CTG	Adolfo de Alencar Melo Júnior Robson Ribeiro Lima
EDITORA UNIVERSITÁRIA	Junot Cornélio Matos Diogo Cesar de Carvalho Fernandes Natássia Taciana Coelho de Melo Silva
GABINETE DO REITOR - GR	Sergio Paulino Abranches Emanuel Moraes Lima dos Santos Marliete Cristina Barbosa Lima
LABORATÓRIO DE IMUNOPATOLOGIA KEIZO ASAMI - LIKA	José Luiz Lima Filho Thayza Wanessa Rodrigues Marques Adihelen Santos de Melo
PRÓ-REITORIA DE EXTENSÃO E CULTURA - PROEXC	Oussama Naouar Danilo Oliveira Da Silva Kayúri César Dutra De Freitas Maia
PRÓ-REITORIA DE GESTÃO ADMINISTRATIVA - PROGEST	Liliana Vieira de Barros Marília Batista de Lima Pequeno Rosana Medeiros Ferreira
PRÓ-REITORIA DE GESTÃO DE PESSOAS E QUALIDADE DE VIDA - PROGEPE	Brunna Carvalho Almeida Granja Danúbia Paula da Silva Menezes André Costa Pinto
PRÓ-REITORIA DE GRADUAÇÃO - PROGRAD	Magna do Carmo Silva Orquídea Maria de Souza Guimarães Paulino Tâmara Rafaela de Almeida Costa Lima
PRÓ-REITORIA DE PESQUISA E INOVAÇÃO - PROPESQI	Pedro Valadão Carelli Daniel Garrett Feitosa Thiago Borges Miranda
PRÓ-REITORIA DE PLANEJAMENTO, ORÇAMENTO E FINANÇAS - PROPLAN	Helen Gomes Frade Isabella Karina de Andrade Lucena Rodrigo Gomes de Arruda
SUPERINTENDÊNCIA DE INFRAESTRUTURA - SINFRA	Carlos Henrique Lopes Falcao Geraldo Cabral de Carvalho Filho José Paes Xavier Junior
SUPERINTENDÊNCIA DE SEGURANÇA INSTITUCIONAL - SSI	João Everaldo de Araújo Ana Cristina da Silva Maria De Fatima Santos de Couto

SUPERINTENDÊNCIA DE
TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO -
STI

Marco Aurelio Benedetti Rodrigues
Nadja Medeiros Justino da Silva
Fábio César Figueiredo de Medeiros

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	6
1. A POLÍTICA DE FORMAÇÃO CONTINUADA DOS SERVIDORES (PFCS) E A ESCOLA DE FORMAÇÃO DE SERVIDORES (FORMARE) DA UFPE	7
2. O PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS (PDP) DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO DA UFPE PARA O ANO DE 2023	11
2.1 METODOLOGIA DE ELABORAÇÃO DO PDP 2023	12
2.2 NECESSIDADES DE DESENVOLVIMENTO LEVANTADAS	13
2.3 FORMAS DE PROMOÇÃO DE AÇÕES DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS	17
2.4 INSTALAÇÕES FÍSICAS E AMBIENTES VIRTUAIS DE APRENDIZAGEM	19
2.5 PROCESSO AVALIATIVO DAS AÇÕES DE DESENVOLVIMENTO DE CURTA E DE MÉDIA DURAÇÕES	20
2.5.1 Avaliação da Aprendizagem	21
2.5.2 Avaliação de Reação	22
3. ATORES INSTITUCIONAIS ENVOLVIDOS NO PDP UFPE	23
3.1 ESCOLA DE FORMAÇÃO DE SERVIDORES – FORMARE	23
3.2 UNIDADES GESTORAS (UGs) DA UFPE	24
3.3 SECRETARIA DE PROGRAMAS DE EDUCAÇÃO ABERTA E DIGITAL (SPREAD)	25
3.4 GERÊNCIA DE CURSO E CONCURSO (GCC)	26
3.5 SERVIDORES FORMADORES	26
3.5.1 Procedimentos Administrativos	28
3.5.1.1 Processo Pedagógico	28
3.5.1.2 Processo de Pagamento	29
3.6 SERVIDORES PARTICIPANTES DAS AÇÕES E SUAS CHEFIAS	30
REFERÊNCIAS	32
APÊNDICE	37
APÊNDICE A – PARECER DESCRITIVO DE APRENDIZAGEM	37
APÊNDICE B – AVALIAÇÃO DE REAÇÃO	38

INTRODUÇÃO

A Universidade Federal de Pernambuco – UFPE tem como propósito promover a transformação social por intermédio da formação humanizada e da produção de conhecimento de excelência. Sua missão é promover a formação humana, ética e solidária, e a construção de conhecimentos de excelência voltados à transformação da sociedade com a visão de ser uma universidade de referência mundial comprometida com a transformação e o desenvolvimento da humanidade. Originada a partir da Universidade do Recife, em 1946, considerada o primeiro centro universitário do Norte e Nordeste, a UFPE está presente em três regiões do nosso estado por meio de seus *campi* na capital pernambucana – Recife, na Zona da Mata – Vitória de Santo Antão e no Agreste – Caruaru (UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO, 2020a, p. 12, 28).

A concepção e a implantação de um modelo de gestão estratégica de pessoas é um dos alicerces sobre os quais a Universidade Federal de Pernambuco busca, entre outros resultados, ser referência na governança e na gestão institucional (UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO, 2020a, p. 30). O Plano Estratégico Institucional – PEI atesta em suas declarações de visão de futuro que na área de Recursos Humanos, uma das seis áreas de atuação institucional, a nossa universidade:

promove continuamente oportunidades para o desenvolvimento das competências dos integrantes dos seus quadros, reconhecendo e valorizando em suas políticas de pessoal o comprometimento e o desempenho demonstrado pelos seus colaboradores (UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO, 2013, p. 22).

Um dos 17 objetivos estratégicos do PEI é aperfeiçoar o Programa de Capacitação de Pessoal docente e técnico para garantir a excelência da instituição (UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO, 2013). A superação do uso da palavra "capacitação" nas questões que dizem respeito às ações de formação continuada de servidores, em nossa universidade, surge no contexto da nova gestão institucional, a partir de 2019. Termos como treinamento e capacitação, ainda usados no âmbito da educação corporativa e pelo Governo Federal, nos remetem a uma educação de caráter tecnicista – linha de ensino que desejamos e supomos já ultrapassada, uma vez que “formar é muito mais do que puramente treinar o educando no desempenho de destrezas (FREIRE, 2007, p. 14, grifo do autor). O desenvolvimento profissional é inerente à necessidade de formação continuada dos servidores, que transcende a perspectiva conservadora, individualista e sem vínculo com o contexto social. Compreendemos a formação continuada como:

processo contínuo e permanente de desenvolvimento profissional e pessoal, o qual permite o domínio teórico-reflexivo do conhecimento inerente ao campo de trabalho do profissional, dentre outros elementos, aliado à capacidade para sistematizar, comunicar e socializar os saberes construídos no âmbito da prática profissional, associado à ideia de inovação, mudança, atualização, crescimento e desenvolvimento profissional (UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO, 2022b, p. 8).

Nessa direção, a formação continuada de servidores docentes e técnico-administrativos em educação – TAE's da UFPE surge como elemento crucial para o atingimento das metas institucionais e o desenvolvimento profissional desses servidores em suas carreiras. O planejamento e a implementação dessa formação é de responsabilidade da Pró-reitoria de Gestão de Pessoas e Qualidade de Vida – PROGEPE, por meio da Diretoria de Desenvolvimento de Pessoas.

A formação continuada dos servidores públicos federais está fundamentada em alguns dispositivos normativos de âmbito geral e específico, em conformidade com as carreiras existentes no governo. O documento normativo que dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais é a Lei 8.112/1990 (BRASIL, 1990). No âmbito da UFPE, autarquia educacional mantida pela União e vinculada ao Ministério da Educação (UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO, 2019), existem as carreiras de servidores do Magistério Federal (BRASIL, 2012) e a carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação – TAE (BRASIL, 2005).

Em 2019, o governo federal instituiu a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas – PNDP, a qual visa promover o desenvolvimento dos servidores públicos nas competências necessárias ao alcance da excelência na atuação dos órgãos e das entidades federais e tem como um de seus instrumentos do Plano de Desenvolvimento de Pessoas – PDP. Esse plano, dentre outros elementos, deve conter a descrição das necessidades de desenvolvimento a serem contempladas no ano seguinte à sua elaboração, incluídas as necessidades de desenvolvimento de capacidades de direção, chefia, coordenação e supervisão (BRASIL, 2019).

Desse modo, o Plano de Desenvolvimento de Pessoas 2023 da UFPE tem como objetivo servir como documento orientador dos procedimentos referentes à formação continuada dos servidores docentes e técnico-administrativos da Universidade. Seu texto apresenta o processo de criação da Política de Formação Continuada (PFCS) e da Escola de Formação de Servidores (FORMARE) da UFPE; a metodologia de elaboração do PDP e as necessidades de desenvolvimento levantadas, indicando as formas de oferta das ações de desenvolvimento dela decorrentes; bem como os atores institucionais envolvidos no planejamento, implementação, monitoramento e avaliação do PDP. Por se tratar de um instrumento dinâmico da PNDP, demandas específicas poderão ser incluídas no PDP no decorrer do ano, conforme calendário do SIPEC e de acordo com as necessidades de desenvolvimento das unidades gestoras da Universidade Federal de Pernambuco. Apresentaremos a Política de Formação de Servidores e a Formare.

1. A POLÍTICA DE FORMAÇÃO CONTINUADA DOS SERVIDORES (PFCS) E A ESCOLA DE FORMAÇÃO DE SERVIDORES (FORMARE) DA UFPE

A Política de Formação Continuada dos Servidores da UFPE surgiu a partir de uma proposta da PROGEPE à gestão central da Universidade, em virtude da necessidade de se:

estabelecer uma política institucional e permanente de formação continuada para os servidores da UFPE das carreiras de Docentes do Magistério Superior

e do Ensino Básico Técnico e Tecnológico, de Técnico-administrativos em Educação e para a formação de gestores institucionais, fundada no rigor científico, na troca de expertises, na inovação, no aumento da incorporação das tecnologias digitais da informação e comunicação – TDIC's às ações formativas e na sustentabilidade (UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO, 2022b, p. 8).

Para elaboração desse documento normativo institucional, foi criado em 2020 um grupo de trabalho chamado GT-Formação. Desse grupo participaram representantes da PROGEPE, da Pró-reitoria de Graduação – PROGRAD, do Núcleo de Formação Continuada Didático-Pedagógica dos Professores da UFPE – NUFOPE e da Secretaria de Programas de Educação Aberta e Digital – SPREAD.

A construção da política institucional obedeceu/obedecerá às seguintes fases: fase 1 – Levantamento e Alinhamento, fase 2 – Elaboração da Minuta de uma Política para a Formação Continuada dos Servidores da UFPE, fase 3 – Sensibilização, Mobilização e Discussão da Minuta de uma Política para a Formação Continuada dos Servidores da UFPE com os Atores Institucionais Envolvidos, fase 4 – Aprovação da Política para a Formação Continuada dos Servidores da UFPE, fase 5 – Implementação e fase 6 – Consolidação.

Na fase 1, foi realizado o levantamento de documentos legais federais e institucionais, de modelos de escolas de governo/servidores municipais, estaduais e federais, de aporte teórico na área de desenvolvimento de pessoas e de formação continuada de professores do magistério superior e EBTT, bem como alinhamento entre Progepe, Prograd, Nufope e Spread para a definição da metodologia de trabalho com vistas à construção da minuta de uma Política para a Formação Continuada de Servidores da UFPE. Por sua vez, a fase 2 consistiu na construção da Minuta de uma Política para a Formação Continuada dos Servidores da UFPE pela PROGEPE.

Durante a fase 3, a minuta da PFCS foi discutida internamente pelo GT-Formação e Gabinete do Reitor, e subsequentemente com a Coordenação de Formação Continuada CFC/DDP-PROGEPE, unidade de formação da PROGEPE anterior à Formare, e o Comitê de Governança da UFPE, garantindo a participação e a mobilização dos atores institucionais no processo. Em setembro de 2022, fase 4, a PFCS foi aprovada pelo Conselho de Administração da UFPE. Atualmente a política se encontra em implementação, fase 5, com a implantação da Formare, a Escola de Formação dos Servidores da UFPE. A sua consolidação, fase 6, consiste em um período de médio e longo prazo em que as experiências bem sucedidas e os resultados positivos alcançados consolidarão o comprometimento e no qual haverá uma institucionalização e interiorização da política de formação.

Quadro 1: Cronograma Geral de Elaboração da PFCS e Criação da Formare

SAPA	2019: apresentação, pela PROGEPE, da proposta de criação de uma Escola de Formação para Servidores
GT Formação	2020-2021: criação e funcionamento de grupo de trabalho liderado pela Progepe, com a participação da Prograd e da Spread com vistas à elaboração da PFCS da UFPE e criação da Escola de Formação de Servidores.

Plano	2020: elaboração do plano de construção da PFCS pela Progepe e discussão com membros do GT e do Nufope
Minuta	2021: redação da minuta da PFCS pela Progepe e discussão com o GT Formação e Gabinete do Reitor 2022 (maio): Discussão da minuta da PFCS com a CFC/DDP-PROGEPE e o Comitê de Governança
Resolução	2022 (setembro): submissão da resolução da PFCS ao Conselho Universitário e respectiva aprovação
Implementação	2023: Implementação da PFCS e da Formare

FONTE: Elaborado pela Equipe de Preparação do PDP UFPE 2023 (2023).

De acordo com o parágrafo segundo do Art. 39 da Constituição Brasileira, cabe à União, aos Estados e ao Distrito Federal manter escolas de governo com vistas à formação e ao aperfeiçoamento dos servidores públicos, constituindo-se a participação nos cursos uma das exigências para a promoção na carreira (BRASIL, 1988). Essas escolas atuam como estruturas voltadas para a análise e para o diagnóstico organizacional e ambiental, objetivando, entre outros aspectos, antecipar tendências de gestão, desenvolver pesquisas, estudar tecnologias e conceber sua adaptação às condições e às especificidades da esfera pública, distinguindo-se como instrumentos importantes e qualificados de governança e de transformação da administração pública (BERGUE, 2019).

O objetivo fundamental da criação das escolas de governo está diretamente associado à promoção de formação profissional orientada para a qualificação dos agentes públicos (na forma de programas de treinamento e desenvolvimento de pessoas), capacitando-os para a inserção de um efetivo conceito de carreira, pautado pela ascensão baseada no mérito e na qualificação profissional (BERGUE, 2019, p. 154).

Em levantamento realizado pela PROGEPE, para a elaboração do plano de construção da Política de Formação Continuada dos Servidores da UFPE, foi detectado que, dentre as instituições federais que compunham a rede nacional de escolas de governo, existiam dois institutos federais e nove universidades (REDE DE ESCOLAS, 2020). Afora essas instituições federais de ensino (IFE's), foram pesquisadas também a Universidade Federal do Rio Grande do Norte - UFRN e Universidade Federal do Rio Grande do Sul - UFRGS por serem universidades com trabalho reconhecido na área de gestão de pessoas. Dessas onze IFE's verificadas, apenas a UFRGS possui uma escola – a Escola de Desenvolvimento de Servidores da UFRGS – EDUFRGS. Essa escola é vinculada à Pró-reitoria de Gestão de Pessoas da UFRGS e é responsável pela qualificação, aperfeiçoamento, análise e orientação do desenvolvimento na carreira dos servidores docentes e TAE's daquela universidade, incluindo um programa de desenvolvimento de gestores (EDUFRGS, 2020).

Fora do contexto das IFE's, a Escola Nacional de Administração Pública – ENAP, entre outras incumbências, coordena a rede de escolas de governo do Poder Executivo federal e o sistema de escolas de governo da União (BRASIL, 2019). A versão original da PNPD afirmava no inciso II do Artigo 13 que cabia à Enap definir as formas de incentivo para as universidades federais atuarem como centros de desenvolvimento de servidores, com a utilização parcial da estrutura existente, de forma a contribuir com a PNPD.

Entretanto, com a nova redação dada pelo Decreto nº 10.506, de 02 de outubro de 2020, esse inciso passou a dizer que cabe à Enap definir as formas de incentivo para que as instituições de ensino superior sem fins lucrativos atuem como centros de desenvolvimento de servidores, com a utilização parcial da estrutura existente, de forma a contribuir com a PNPD (BRASIL, 2019, 2020a). Percebe-se que essas IFES deixam de ter o protagonismo previsto na versão original da Política de Estado que tem relevância crucial para o desenvolvimento dos servidores públicos federais, o que corroborou a necessidade de criação de uma escola de formação de seus servidores por parte da UFPE.

Bergue (2019, p. 153-154) reforça o papel das universidades federais como centros de desenvolvimento quando afirma que “as universidades se destacam como importantes agentes de fomento à produção e à difusão de conhecimento especializado, relacionado ao setor público”. O autor ainda acrescenta que as escolas de governo tendem a adquirir um formato em rede de cooperação, observando um arranjo eficiente e uma atuação efetiva nas perspectivas interna – evitando sobreposições de funções e atividades, e externa – atendendo outras entidades do setor público e até a sociedade, em geral (BERGUE, 2019).

A Universidade Federal de Pernambuco, por meio da Pró-reitoria de Gestão de Pessoas e Qualidade de Vida – PROGEPE, firmou acordo de cooperação técnica com a Enap, com vistas à oferta de cursos presenciais, ampliando as oportunidades de formação continuada para os servidores de órgãos localizados fora de Brasília. O acordo da chamada Enap em Rede tem vigência de 09/07/2020 a 09/07/2025 (BRASIL, 2020b) e se desenvolveu, desde então até 2022, por meio de ações de desenvolvimento em formato remoto, em virtude da pandemia de COVID-19. Para o ano de 2023, os cursos voltam a ser presenciais e realizados na Universidade com formadores da Enap, conforme plano de trabalho anual assinado pelo Reitor da UFPE.

Nesse contexto, a criação da Formare, além de uma meta da alta gestão institucional, se configurou como uma necessidade para UFPE. Nossa Universidade dispõe de mais de 6.000 servidores efetivos em seu quadro de pessoal. São docentes do magistério superior, professores do magistério superior titular livre docência, docentes do Ensino Básico Técnico e Tecnológico – EBTT e técnico-administrativos em educação. Desses servidores, mais de mil são ocupantes de cargos de gestão assim distribuídos: servidores com função gratificada – FG, servidores com função de coordenação de curso – FCC e servidores com cargo de direção – CD.

A Escola de Formação dos Servidores da UFPE – FORMARE, vinculada à DDP/PROGEPE, é responsável pela execução da Política de Formação Continuada dos servidores desta instituição, constituindo-se como lócus de reflexão, de articulação, produção e difusão de conhecimentos relacionados ao desenvolvimento de servidores, sendo interface entre a UFPE e a sociedade. (UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO, 2022b, p. 11).

Cabe à PROGEPE, por meio da Escola de Formação dos Servidores da UFPE da sua Diretoria de Desenvolvimento de Pessoas, articular esses diversos profissionais e dar suporte às mais variadas unidades organizacionais da Universidade na promoção do aprimoramento profissional necessário ao desenvolvimento desses mais de 6.000 servidores em suas carreiras, ao atingimento das metas institucionais e à formação de seus gestores. Tal processo formativo continuado leva em consideração também o estímulo à manifestação do potencial de crescimento e realização que um servidor seja capaz no desempenho de seu papel

profissional, social e pessoal (CRUZ, 2005); o desenvolvimento de uma atitude crítica comprometida com ação (FREIRE, 1987); a formação de um profissional reflexivo (SCHÖN, 2000) e a formação continuada como processo que acompanha o tempo profissional (CUNHA, 2013). Passaremos à apresentação do PDP 2023 da UFPE.

2. O PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS (PDP) DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO DA UFPE PARA O ANO DE 2023

O governo federal instituiu a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas – PNPD, implementada pelo Decreto nº 9.991/2019 e alterada pelo Decreto nº 10.506/2020, que visa promover o desenvolvimento dos servidores públicos nas competências necessárias ao alcance da excelência na atuação dos órgãos e das entidades federais e tem como um de seus instrumentos o Plano de Desenvolvimento de Pessoas – PDP. Além disso, a PNPD regulamenta dispositivos da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, quanto às licenças e aos afastamentos para ações de desenvolvimento (BRASIL, 2019).

As unidades de gestão de pessoas dos órgãos federais – que são responsáveis pela elaboração, pela implementação e pelo monitoramento do PDP – têm a incumbência de realizar a gestão de risco das ações de desenvolvimento previstas para a instituição (BRASIL, 2019). No caso da UFPE, essa responsabilidade está depositada sobre a Pró-reitoria de Gestão de Pessoas e Qualidade de Vida, por meio da Diretoria de Desenvolvimento de Pessoas, unidade organizacional que faz o planejamento, execução, monitoramento e avaliação do PDP da UFPE mediante o trabalho realizado pela Formare/DDP-PROGEPE.

O PDP é o plano anual no qual se estabelecem as necessidades de desenvolvimento de pessoas, bem como as diretrizes e estratégias para a promoção de ações de desenvolvimento que atendam a tais necessidades, com base nos objetivos estratégicos da UFPE e visando ao desenvolvimento institucional. Nesse sentido, com base na PNPD (BRASIL, 2019) e na Instrução Normativa – IN 21/2021 (BRASIL, 2021), depreendemos que o plano de desenvolvimento de pessoas da UFPE é responsável por:

- alinhar as necessidades de desenvolvimento de pessoas com os objetivos institucionais da UFPE, conforme definidos em seu Plano de Desenvolvimento Institucional – PDI;
- monitorar e avaliar as ações de desenvolvimento de pessoas para o uso adequado dos recursos públicos;
- estabelecer objetivos e metas institucionais como referência para o planejamento das ações de desenvolvimento de pessoas, de acordo com os princípios da transparência, da economicidade e da eficiência;
- atender às necessidades administrativas operacionais, táticas e estratégicas;
- promover a preparação dos servidores para substituições decorrentes de afastamentos, impedimentos legais ou regulamentares do titular e da vacância do cargo; e
- ofertar ações de desenvolvimento de pessoas de maneira equânime aos servidores.

Compreendemos *desenvolvimento* como processo continuado que visa ampliar os conhecimentos, as capacidades e as habilidades dos servidores, no intuito de aperfeiçoar seu desempenho funcional e individual, contribuindo para o alcance dos objetivos institucionais em uma perspectiva humanizada e humanizadora (UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO, 2022b, p. 8). Já a *necessidade de desenvolvimento*, conforme legislação federal vigente, consiste na distância identificada entre o desempenho esperado e o desempenho atual, derivada da diferença entre o que o servidor deveria saber fazer/ser e o que ele sabe fazer/ser, com efeito sobre os resultados institucionais.

As *ações de desenvolvimento ou ações formativas*, por sua vez, compreendem atividades de aprendizagem estruturadas para impulsionar o desempenho competente da atribuição pública em resposta a oportunidades de melhoria descritas na forma de necessidades de desenvolvimento, realizadas em alinhamento aos objetivos institucionais. Essas ações são ofertadas por meio de *aprendizagem experiencial* (aprendizagem em serviço, estágios, visitas técnicas, intercâmbios, estudo em grupo e outras atividades cujo desenvolvimento decorra da atividade laborativa); *eventos* (oficinas, palestras, seminários, fóruns, congressos, encontros, conferências, workshops, simpósios, semanas, jornadas, convenções, colóquios e outros tipos similares de eventos); *cursos* (ofertados em formato de sala de aula presencial, online ou híbrida, que não estejam categorizados como educação formal e cujo processo de ensino e aprendizagem dos conteúdos seja mediado por, no mínimo, um professor ou formador); e, finalmente, *educação formal* (ensinos fundamental, médio, médio profissionalizante, superior, aperfeiçoamento, especialização, mestrado, doutorado e pós-doutorado). Essas ações podem ser oferecidas em formato presencial, online ou híbrido.

2.1 Metodologia de Elaboração do PDP 2023

O PDP 2023 foi elaborado, na UFPE, a partir do Levantamento de Necessidades de Desenvolvimento de Pessoas – LNDP, aplicado entre os servidores no ano de 2022 por intermédio de instrumento construído pela então Coordenação de Formação Continuada – CFC/DDP-PROGEPE. Desse modo, os servidores técnicos e docentes de todas as unidades da Universidade tiveram a possibilidade de indicar as necessidades de desenvolvimento de pessoas referentes aos seus cargos, suas funções e/ou suas atribuições na unidade organizacional. O levantamento foi realizado no período de 01 de junho a 15 de julho de 2022.

Quadro 2: Unidades e quantitativo de servidores respondentes do LNDP

Unidades	Quantidade de servidores que responderam ao LNDP
BIBLIOTECA CENTRAL	05
CENTRO ACADÊMICO DE VITÓRIA - CAV	10
Centro Acadêmico do Agreste - CAA	31
Centro de Artes e Comunicação - CAC	21
Centro de Biociências - CB	25

Centro de Ciências da Saúde - CCS	22
Centro de Ciências Exatas e da Natureza - CCEN	07
Centro de Ciências Jurídicas - CCJ	13
Centro de Ciências Médicas - CCM	09
Centro de Ciências Sociais Aplicadas - CCSA	13
Centro de Educação - CE	15
Centro de Filosofias e Ciências Humanas - CFCH	10
Centro de Informática - CIn	04
Centro de Tecnologia e Geociências - CTG	35
Editora Universitária	20
Gabinete do Reitor - GR	19
Laboratório de Imunopatologia Keizo Asami - LIKA	22
Pró-Reitoria de Extensão e Cultura - PROEXC	10
Pró-Reitoria de Gestão Administrativa - PROGEST	13
Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas e Qualidade de Vida - PROGEPE	41
Pró-Reitoria de Graduação - PROGRAD	15
Pró-Reitoria de Pesquisa e Inovação - PROPESQI	02
Pró-Reitoria de Planejamento, Orçamento e Finanças - PROPLAN	10
SUPERCOM	09
Superintendência de Infraestrutura - SINFRA	20
Superintendência de Segurança Institucional - SSI	03
Superintendência de Tecnologia da Informação - STI	21
TOTAL	425

FONTE: Elaborado pela Equipe de Preparação do PDP UFPE 2023 (2022).

Em um segundo momento, conforme orientação do Órgão Central do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal – SIPEC (BRASIL, 2022b), a Progepe realizou o Levantamento de Necessidades de Desenvolvimento das Unidades Organizacionais (LND-UORGs). No período de 29 de agosto a 9 de setembro de 2022, os dirigentes das unidades organizacionais analisaram e validaram as necessidades de desenvolvimento expressas pelos seus servidores, docentes e técnico-administrativos em Educação, no LNPD. Cada unidade gestora indicou dois representantes para participarem de uma reunião em formato on-line em que a equipe da então Coordenação de Formação Continuada (CFC) prestou as orientações necessárias sobre essa segunda etapa da elaboração do PDP 2023 da UFPE.

2.2 Necessidades de Desenvolvimento Levantadas

A terceira fase de elaboração do PDP 2023 consistiu na análise e priorização de necessidades, sob a responsabilidade da Diretoria de Desenvolvimento de Pessoas (DDP) da Progepe, com o apoio da coordenação da então CFC/DDP. A referida etapa consistiu na consolidação das necessidades validadas que tiveram escopo aproximado, na priorização de quais necessidades entrariam no PDP da UFPE e no detalhamento das soluções – que consiste em particularizar eventuais soluções já reconhecidas para as necessidades priorizadas, com dados que facilitem, dentre outros aspectos, a análise pelo Órgão Central do SIPEC e pela Enap sobre a disponibilidade e a oferta de ações. Finalmente, o reitor da UFPE recebeu a proposta de PDP da PROGEPE, aprovou e enviou o PDP da instituição para o Órgão Central do SIPEC (BRASIL, 2022b). Seguem as necessidades de desenvolvimento dos servidores da UFPE, para o ano de 2023, cadastradas no sistema SIPEC:

Quadro 3: Necessidades de desenvolvimento do PDP UFPE 2023

NECESSIDADES DE DESENVOLVIMENTO PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS - 2023
1. Ampliar conhecimentos e habilidades sobre conservação e recuperação de acervos de biblioteca;
2. Ampliar conhecimentos e habilidades sobre práticas e sistemas de acessibilidade/inclusão;
3. Ampliar conhecimentos e habilidades sobre temáticas e metodologias relacionadas ao planejamento e avaliação das atividades pedagógicas;
4. Ampliar o conhecimento em línguas estrangeiras;
5. Desenvolver atitudes referentes ao respeito à diversidade cultural, religiosa, de gêneros, sexualidades, aos mais diversos grupos étnicos raciais;
6. Desenvolver competências para tratar o assédio moral dentro da UFPE (questões legais e institucionais);
7. Desenvolver competências relacionadas à: comunicação eficaz; desenvoltura para falar em público; feedback; comunicação não violenta;
8. Desenvolver conhecimentos e habilidades para elaboração e análise de planilhas de custos e composição de preços para contratação de serviços com dedicação exclusiva de mão de obra;
9. Desenvolver conhecimentos a respeito de atividades práticas e novas metodologias interdisciplinares para promoção de novos saberes no contexto das atividades acadêmicas;
10. Desenvolver conhecimentos e habilidades em Planejamento, elaboração e gestão de projetos;
11. Desenvolver Conhecimentos e habilidades em Power BI;
12. Desenvolver conhecimentos e habilidades em Primeiros Socorros;
13. Desenvolver conhecimentos e habilidades evasão no ensino superior;

14. Desenvolver conhecimentos e habilidades para pagamento por fato gerador e conta vinculada em contratação de serviços com dedicação exclusiva de mão de obra;
15. Desenvolver conhecimentos e habilidades para elaboração de Termo de Referência, Projeto Básico e Estudo Técnico Preliminar;
16. Desenvolver conhecimentos e habilidades relacionados às Diretrizes Curriculares Nacionais (DCNs) e à estrutura do Projeto Pedagógico de Curso;
17. Desenvolver conhecimentos e habilidades sobre ações relacionadas a gerenciamento de compras e aquisições de bens e serviços;
18. Desenvolver conhecimentos e habilidades sobre apuração de responsabilidade de entes privados;
19. Desenvolver conhecimentos e habilidades sobre atividades, procedimentos, sistemas e/ou plataformas usadas na unidade;
20. Desenvolver conhecimentos e habilidades sobre documentos integrantes de processos administrativos e atos normativos;
21. Desenvolver conhecimentos e habilidades sobre gerenciamento de redes sociais;
22. Desenvolver conhecimentos e habilidades sobre Gestão Acadêmica;
23. Desenvolver conhecimentos e habilidades sobre Gestão de Pessoas;
24. Desenvolver conhecimentos e habilidades sobre gestão de projetos de pesquisa e/ou extensão;
25. Desenvolver conhecimentos e habilidades sobre Gestão e Planejamento em Saúde;
26. Desenvolver conhecimentos e habilidades sobre indexação de periódicos acadêmicos, editoração científica, fundamentos de arquivologia, preservação digital, gerenciamento de metadados, DSpace, Open Journal Systems;
27. Desenvolver conhecimentos e habilidades sobre Integridade, Gestão Ágil e Compliance;
28. Desenvolver conhecimentos e habilidades sobre LIBRAS (Língua Brasileira de Sinais);
29. Desenvolver conhecimentos e habilidades sobre Licitações e Contratos;
30. Desenvolver conhecimentos e habilidades sobre metodologias de ensino e de avaliação didática;
31. Desenvolver conhecimentos e habilidades sobre ODS (Objetivos de Desenvolvimento Sustentável);
32. Desenvolver conhecimentos e habilidades sobre plataformas de administração de material didático;

33. Desenvolver conhecimentos e habilidades sobre registro de patentes, propriedade intelectual e/ou direitos autorais;
34. Desenvolver conhecimentos e habilidades sobre: Avaliação dos cursos de graduação, dos programas de Pós-graduação e Planejamento institucional;
35. Desenvolver conhecimentos e habilidades sobre: I. Contas públicas; II. Elaboração/execução de orçamento; III. Gerenciamento/execução de custos;
36. Desenvolver conhecimentos e habilidades: Desenvolvimento e Gerenciamento de TICs, Proteção de dados em ambientes digitais, Manutenção de redes e sistemas;
37. Desenvolver conhecimentos e habilidades em: formulação, implantação e/ou monitoramento de políticas públicas em ações de acessibilidade e/ou em ações afirmativas que objetivam combater a discriminação (étnica, racial, de gênero, religiosa, social, etc.);
38. Desenvolver conhecimentos, habilidades, valores e atitudes relacionadas à elaboração de propostas de ações didáticas-pedagógicas ou extensionistas;
39. Desenvolver valores e atitudes para a Formação de Lideranças;
40. Desenvolver valores e atitudes relacionadas à criatividade e a soluções de problemas;
41. Desenvolver valores e atitudes relacionados à ética nas ações didático-pedagógicas;
42. Desenvolver valores e atitudes relacionados à ética no trato com o público de um modo geral;
43. Desenvolver valores e atitudes relacionados à ética no trato com os bens e serviços públicos;
44. Desenvolver valores e atitudes sobre autoconhecimento, autorresponsabilidade, capacidade de autocritica e autocontrole;
45. Promover a Educação Formal dos Servidores (Afastamento para Doutorado);
46. Promover a Educação Formal dos Servidores (Afastamento para Mestrado);
47. Promover a Educação Formal dos Servidores (Afastamento para Pós-Doutorado);
48. Promover a Educação Formal dos Servidores (Graduação e Pós-graduação);
49. Propiciar o aprimoramento profissional dos servidores (Licença Capacitação).

FONTE: Elaborado pela Equipe de Preparação do PDP UFPE 2023 (2022).

O PDP é um documento dinâmico. Dessa forma, ao longo do ano, o Órgão Central do SIPEC permite revisões a cada três meses. Nesses ciclos, podem ser inseridas novas necessidades de desenvolvimento para os servidores da instituição, conforme calendário abaixo:

Quadro 4: Calendário de revisões PDP 2023

CICLO	DATA PARA SOLICITAÇÃO DA REVISÃO	DATA PARA ENVIO DA REVISÃO AO ÓRGÃO CENTRAL DO SIPEC ATÉ	RESPOSTA PELO ÓRGÃO CENTRAL DO SIPEC ATÉ
1º	Qualquer data antes da data de envio deste ciclo	07/03/2023	06/04/2023
2º	Qualquer data antes da data de envio deste ciclo	07/06/2023	07/07/2023
3º	Qualquer data antes da data de envio deste ciclo	07/09/2023	10/10/2023
4º	Qualquer data antes da data de envio deste ciclo	07/12/2023	19/12/2023

FONTE: (BRASIL, 2023, p. 34).

2.3 Formas de Promoção de Ações de Desenvolvimento de Pessoas

O PDP UFPE 2023 será implementado com a oferta de ações formativas relacionadas às necessidades indicadas pelos próprios servidores da Universidade, validadas pelas chefias das unidades gestoras, consolidadas e priorizadas pela Diretoria de Gestão de Pessoas da PROGEPE e aprovadas pelo Reitor da Universidade. A finalidade é o atendimento dos objetivos institucionais, o aprimoramento dos gestores e o desenvolvimento dos servidores docentes e técnicos em suas carreiras.

As ações de desenvolvimento podem ser ofertadas de maneira direta ou indireta pela PROGEPE. De forma direta, a Formare faz o planejamento e a execução das ações de desenvolvimento de curta e de média duração. Indiretamente, custeia cursos de educação formal, financia cursos e eventos por inexigibilidade de licitação, bem como viabiliza afastamentos de curta e de longa duração, e licença para capacitação.

Das 49 necessidades identificadas, nove já estão/estarão sendo atendidas por meio de *ações de desenvolvimento de curta duração* planejadas para os meses de março a maio do corrente ano, conforme tabela abaixo. Novas ofertas de ações de desenvolvimento estão em fase de planejamento para serem implementadas no período de junho a novembro. Dentre elas, estamos aguardando por parte da Enap a indicação da ação de desenvolvimento prevista no plano de trabalho para a UFPE na parceria Enap em Rede.

Quadro 5: Ações de Desenvolvimento de Curta Duração – PDP 2023

Ação de Desenvolvimento	Necessidade PDP 2023
Gestão Ágil Aplicada no Cotidiano das Atividades da Gestão Pública	Desenvolver conhecimentos e habilidades sobre Integridade, Gestão Ágil e Compliance.
Metodologias, Aprendizagem e Afetividade (MAA)	Desenvolver conhecimentos e habilidades sobre metodologias de ensino e de avaliação didática.
<p>Formação Básica para Aplicação dos Princípios da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD) para o Serviço Público (Módulo 1)</p> <p>Formação avançada para aplicação dos princípios da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD) para o serviço público (MÓDULO 2)</p>	Desenvolver conhecimentos e habilidades: Desenvolvimento e Gerenciamento de TICs, Proteção de dados em ambientes digitais, Manutenção de redes e sistemas.
<p>Moodle na Prática</p> <p>Gestão Arquivística de Documentos: Do SIPAC ao AFD</p> <p>Aspectos Administrativos da Pós-graduação Stricto Sensu na UFPE</p> <p>Moodle Autoformativo</p>	Desenvolver conhecimentos e habilidades sobre atividades, procedimentos, sistemas e/ou plataformas usadas na unidade.
Espanhol para Iniciantes (verificar se esse curso será contabilizado)	Ampliar o conhecimento em línguas estrangeiras.
<p>Planejamento Gerencial para o Programa de Gestão e Desempenho / PGD-UFPE Turma 1</p> <p>Atividade Física, Saúde e Comportamento Preventivo</p> <p>Qualidade De Vida No Trabalho</p> <p>Vivência De Relacionamento Interpessoal Na Vida E No Trabalho</p>	Desenvolver conhecimentos e habilidades sobre Gestão de Pessoas.
Noções Gerais sobre os Atos Administrativos e sua Importância no Tratamento dos Processos na UFPE	Desenvolver conhecimentos e habilidades sobre documentos integrantes de processos e atos normativos.

Evento Nova Lei De Licitações	Desenvolver conhecimentos e habilidades sobre Licitações e Contratos.
Oficinas integrativas para promoção de cultura de paz (Comunicação Não-violenta)	Desenvolver competências relacionadas a: comunicação eficaz; desenvoltura para falar em público; feedback; comunicação não violenta.

FONTE: Elaborado pela Equipe de Preparação do PDP UFPE 2023 (2023).

Atualmente, a PROGEPE está custeando, por meio de convênios com *programas de pós-graduação da UFPE*, a oferta de turmas de mestrado e doutorado profissionais para servidores devidamente selecionados nos processos seletivos dos programas conveniados: Doutorado Profissional em Ciência da Computação do Centro de Informática, Mestrado Profissional em Ergonomia do Centro de Artes e Comunicação, bem como Mestrado Profissional em Gestão Pública para o Desenvolvimento do Nordeste (MGP) do Centro de Ciências Sociais aplicadas, cujo processo seletivo público se encontra em andamento. Além disso, conforme Resolução 01/2011 do CCEPE/UFPE (UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO, 2011):

Art. 1º - Os Programas de Pós-Graduação da UFPE deverão disponibilizar para servidores ativos e permanentes da UFPE (docentes ou técnicos) vaga(s) institucional(ais), respeitados os seguintes limites:

- a) cursos de pós-graduação stricto sensu acadêmico: pelo menos uma (01) vaga, adicional ao número das vagas oferecidas;
- b) cursos de mestrado profissional: dez por cento (10%) do total das vagas oferecidas, até o limite de três (03) vagas.

§ 1º A(s) vaga(s) disponibilizada(s) deverá(ão) estar prevista(s) em Edital de Seleção e Admissão de cada Programa de Pós-Graduação da UFPE.

§ 2º Para fazer jus à(s) vaga(as), os servidores referidos no caput deste artigo devem obter aprovação no processo de seleção do respectivo programa.

Art. 2º - Os programas novos só estarão aptos a disponibilizar uma vaga institucional, após a homologação dos resultados da 1ª avaliação trienal a ser realizada pela CAPES, da qual o curso fará parte.

A viabilização dos *afastamentos* é realizada de maneiras distintas. Os Afastamentos de longa duração, com mais de 30 dias, podem ser utilizados para a realização de Mestrado, Doutorado, Pós- Doutorado, Visita Técnicas e Estudos no Exterior. Já os afastamentos de curta duração, até 30 dias, podem ser utilizados para o servidor se submeter a ações formativas como ouvinte, no país ou no exterior. Essas ações de desenvolvimento podem ser dos seguintes tipos: aprendizagem experiencial (estágios, visitas técnicas, intercâmbios); eventos (oficinas, palestras, seminários, fóruns, congressos, encontros, conferências, workshop, simpósios, jornadas, convenções) e cursos. A Licença para Capacitação, por sua vez, pode ser usada para a Elaboração de Trabalho de Conclusão de Curso, dissertações, teses e cursos de

aperfeiçoamento. Todos esses tipos de afastamentos são mencionados no *Manual do Servidor*, disponível no site oficial da Universidade Federal de Pernambuco: Afastamentos: (<https://www.ufpe.br/manual-do-servidor/afastamentos>); Licença capacitação: (<https://www.ufpe.br/manual-do-servidor/licencas>).

2.4 Instalações Físicas e Ambientes Virtuais de Aprendizagem

A PROGEPE tem como responsabilidade prover recursos logísticos e institucionais necessários à formação continuada dos servidores da UFPE. Para a realização das atividades presenciais do PDP, a pró-reitoria conta com a colaboração das unidades organizacionais da Universidade, às quais compete disponibilizar apoio didático e administrativo para a Formare/DDP-PROGEPE com vistas à operacionalização do PDP, inclusive a infraestrutura necessária para a realização das ações de desenvolvimento: salas de aula, auditórios e equipamentos.

Em um contexto de pandemia, os ambientes virtuais de aprendizagem se tornaram essenciais para dar continuidade às atividades de ensino e têm se integrado às ofertas de ações de desenvolvimento da UFPE de forma definitiva. O ambiente virtual de aprendizagem – AVA, também conhecido por Sistema de Gestão da Aprendizagem – SGA, tem seu funcionamento baseado na construção da aprendizagem a partir da interação entre educadores e estudantes. O AVA oferece ferramentas que favorecem a integração das atividades presenciais com atividades a distância, caracterizando-se como uma sala de aula virtual com recursos de fácil usabilidade e ferramentas digitais, que permitem disponibilizar materiais de estudo e atividades (DUTRA, 2020). O ambiente virtual disponível na UFPE a ser utilizado para as ações formativas *on-line* e híbridas do PDP 2023 será o *Moodle*, devido aos recursos didático-pedagógico disponíveis, ao registro da atuação dos participantes das ações e aos recursos para a gestão das ações do PDP pela Formare/DDP e consequente elaboração de relatórios de gestão.

O *Moodle* é uma plataforma de aprendizagem com mais de 10 anos de desenvolvimento, orientado pela pedagogia construcionista social. Foi projetado para fornecer aos educadores, administradores e alunos um sistema completo, seguro e integrado para criação de ambientes de aprendizagem personalizados (MOODLE, 2021).

Essa plataforma dispõe de um conjunto de ferramentas para dar suporte tanto à aprendizagem combinada quanto aos cursos 100% online. É possível integrar facilmente tudo o que é necessário para um curso usando seus recursos, incluindo ferramentas colaborativas externas como fóruns, *wikis*, *chats* e *blogs*. Sua interface é compatível com dispositivos móveis padrão e diversos navegadores e os conteúdos disponibilizados na plataforma são facilmente acessíveis e consistentes (MOODLE, 2021). Nesse ambiente, os formadores podem compartilhar materiais e se comunicar com os estudantes, fazendo toda a gestão dos cursos online. O *Moodle* também permite aos professores/tutores acompanharem todo o processo de aprendizagem dos participantes, podendo gerar relatórios sobre desempenho destes e também monitorar o progresso deles durante o curso.

2.5 Processo Avaliativo das Ações de Desenvolvimento de Curta e de Média Duração

A avaliação, no contexto das ações de desenvolvimento promovidas na UFPE, abrange três modalidades avaliativas. A *avaliação da aprendizagem* dos servidores nas formações, a *avaliação de reação*, que corresponde à verificação da opinião e da satisfação dos servidores sobre diversos aspectos da formação, bem como a *avaliação dos resultados* das ações de desenvolvimento. Essa última consiste na verificação da contribuição das ações realizadas no desempenho do servidor participante e no atingimento dos objetivos da unidade organizacional e dos objetivos institucionais.

A verificação da aprendizagem dos servidores participantes, a ser aplicada pelo formador, é obrigatória no PDP UFPE para ações formativas a partir de 20 horas de carga horária e está diretamente relacionada à avaliação da aprendizagem dos conteúdos de ensino pelo participante da ação. Entretanto, independentemente da carga horária da ação, é salutar que o formador desenvolva em sua prática educativa a avaliação como instrumento de regulação das aprendizagens. A avaliação de reação ocorre ao término da ação de desenvolvimento. A avaliação de resultados será aplicada pela Formare/DDP junto às unidades organizacionais da UFPE em período posterior à realização das ações.

2.5.1 Avaliação da Aprendizagem

A construção do conhecimento, seja ele de natureza escolar ou referente ao trabalho nas organizações sob a forma de cursos de formação continuada, também se relaciona à verificação dos resultados do processo de ensino e aprendizagem. De acordo com Perrenoud (1999, p. 14), o professor deve realizar uma avaliação de caráter formativo-regulador, que se torna “instrumento privilegiado de uma regulação contínua das diversas intervenções e das situações didáticas”. Essa avaliação, que é realizada por intermédio de diversos instrumentos, possibilita uma autoavaliação do docente, bem como permite aos aprendentes regularem suas próprias aprendizagens (PERRENOUD, 1999).

Nessa direção, Zabala (1998) afirma ser conveniente não perder de vista que a avaliação é o elemento-chave de todo o processo de ensino e aprendizagem e que suas possibilidades e potencialidades se relacionam à maneira como as próprias situações didáticas se configuram. O professor não pode estar limitado somente à avaliação do aluno, deve também considerar a avaliação do grupo/classe, incluindo ele mesmo, do processo de ensino e da própria forma de avaliação (ZABALA, 1998). O autor propõe uma *avaliação inicial* de caráter diagnóstico e que subsidia o planejamento, seguida de uma *avaliação reguladora*, que verifica como cada aluno aprende fazendo os devidos ajustes, uma *avaliação final*, que se refere aos resultados obtidos e aos conhecimentos adquiridos, e, finalmente, uma *avaliação integradora*, que traz um informe global do processo, tudo isso com vistas ao aperfeiçoamento da prática educativa, compartilhando objetivos e informando os resultados de aprendizagem. Sugere também uma *autoavaliação*, por parte dos alunos, de seu processo de aprendizagem, uma avaliação do próprio esforço do estudante que deve ser planejado e levado a sério (ZABALA, 1998).

As avaliações da aprendizagem poderão ter natureza prática e/ou teórica, independentemente se a ação de desenvolvimento tenha uma natureza mais teórica ou mais prática, ficando esse critério de escolha a cargo do formador, que apresentará as formas de avaliação e a metodologia do processo de ensino aprendizagem, dentre outros pontos, no plano de ação de desenvolvimento a ser entregue à Formare/DDP antes da realização da ação formativa e explicitado aos servidores participantes da ação formativa no primeiro dia de aula. Os instrumentos de avaliação da aprendizagem poderão ser diversificados e serão coerentes com o plano de ensino apresentado para a ação de desenvolvimento a ser realizada, tais como: provas de cunho escrito ou oral, provas práticas, pesquisas, entrevistas, seminários (individuais ou em grupo), artigos, resenhas, painéis, participação em atividades propostas em sala de aula, produção de cunho técnico, artístico e/ou em vídeo, memorial, relatórios de participação, observação, autoavaliação do estudante, entre outros.

Aos resultados das aprendizagens de cada servidor participante de ações de desenvolvimento a partir de 20h/a não serão atribuídas notas, mas, sim, um parecer descritivo no qual será relatado pelo formador a situação aprendizagem de cada um dos participantes da ação (APÊNDICE A – PARECER DESCRITIVO DE APRENDIZAGEM). Entre outros aspectos, os pareceres descritivos comunicam os progressos e as dificuldades individuais dos aprendentes e fornecem sugestões de como melhorar, apresentando os resultados da aprendizagem (CORAZZA, 1995).

Em nosso caso, esse parecer caracteriza-se por ser um documento de registro oficial de desempenho dos participantes das ações formativas, levando em consideração a apreensão dos conteúdos, o atingimento dos objetivos de aprendizagem, o envolvimento nas atividades propostas e as relações interativas. A avaliação é realizada pelo formador de maneira ética e é destinada à Formare, ao próprio servidor e à sua chefia imediata. As ações formativas com carga horária inferior a 20h/a não terão obrigatoriedade de emissão de parecer descritivo de aprendizagem dos servidores, mas deverão adotar a avaliação como elemento-chave do processo de ensino e aprendizagem e como instrumento de regulação contínua das diversas intervenções e das situações didáticas, da mesma maneira que todas ações ofertadas no PDP UFPE 2023.

2.5.2 Avaliação de Reação

A avaliação de reação é uma modalidade avaliativa na qual os participantes julgam a qualidade do plano de ensino, a qualidade de sua execução e o apoio oferecido, que são indicadores também da qualidade de entrega da formação, refletindo a satisfação geral dos participantes com o curso, bem como a relevância e a utilidade dos conteúdos para ajudá-los a realizar seus trabalhos (MARTINS; ZERBINI; MEDINA, 2018, p. 212). Para os autores, a verificação e a coleta desses dados buscam aperfeiçoar procedimentos institucionais voltados à formação para o trabalho a fim de facilitar o alcance dos resultados de aprendizagem e de desempenho desejados por uma organização. É nesse tipo de instrumento que os servidores da UFPE avaliarão as ações das quais forem participantes.

Para recebimento do certificado de participação, será obrigatório por parte do servidor, além da frequência de 75% da carga horária, o preenchimento de um questionário de

avaliação de reação (APÊNDICE B – AVALIAÇÃO DE REAÇÃO) ao final da ação formativa. O instrumento elaborado pela Formare leva em consideração a divulgação do evento, a estrutura física ou o ambiente virtual de aprendizagem, o atendimento recebido, o desempenho do formador, o conteúdo programático, o material didático – quando houver – e sua autoavaliação.

Na perspectiva dos autores citados no primeiro parágrafo desta seção, Mira *et al* (2011) nos revelam que o modelo de Donald Kirkpatrick é pioneiro e consagrado internacionalmente na avaliação de ações educativas de profissionais. Nos anos de 1950, esse autor publicou artigos nos quais estabelecia quatro níveis de avaliação da educação corporativa. O primeiro nível do Modelo Kirkpatrick é a *avaliação de reação*, a qual é medida pela maneira como o participante sentiu sua formação e suas reações pessoais frente à experiência de aprendizagem. O segundo nível é a *avaliação de aprendizagem*, que se configura como medida do aumento do conhecimento ou da capacidade intelectual, antes e depois da ação educativa. O terceiro nível, por sua vez, se constitui como a *avaliação do comportamento*, que busca averiguar se os participantes aplicaram o aprendizado da formação no dia a dia do seu trabalho, que pode ser verificada imediatamente ou alguns meses após a atividade educativa. Por fim, a *avaliação de resultado*, que é a medida do efeito sobre o serviço ou ambiente de trabalho resultante da melhoria do desempenho do participante. Os resultados da UFPE, em conformidade com esse modelo avaliativo de ações educativas de profissionais promovidas pelo PDP, são requeridos pelos órgãos de controle do governo federal para as ações de desenvolvimento realizadas pela PROGEPE. Conheceremos os integrantes da teia de relações necessária à implementação do Plano de Desenvolvimento de Pessoas na Universidade Federal de Pernambuco.

3. ATORES INSTITUCIONAIS ENVOLVIDOS NO PDP UFPE

A PROGEPE tem a responsabilidade de recrutar, de selecionar e de remunerar, quando for o caso, os formadores, perante a UFPE e o SIPEC. Além disso, compete à pró-reitoria prover recursos logísticos e institucionais necessários à formação continuada dos servidores da UFPE, autorizar e acompanhar a execução das ações que ensejam o pagamento de gratificação por encargo de curso ou concurso – GECC e executar, por meio da Gerência de Curso e Concurso – GCC, as atividades que justificam o pagamento dessa gratificação.

O apoio, a orientação e o acompanhamento da execução do PDP da UFPE estão entre as responsabilidades da Diretoria de Desenvolvimento de Pessoas – DDP/PROGEPE. Além disso, compete a essa diretoria: elaborar, implementar e acompanhar a política de formação dos servidores da UFPE visando à promoção da formação continuada, o aperfeiçoamento e a qualificação aliados aos interesses institucionais; subsidiar informações sobre ambiente organizacional; apoiar e orientar as chefias imediatas e os servidores acerca do cumprimento da PNPD; priorizar ações de desenvolvimento previstas no PDP, tendo como parâmetros o desenvolvimento de competências necessárias ao alcance dos objetivos institucionais, as orientações do Órgão Central do SIPEC e a disponibilidade de recursos; e deliberar quanto às justificativas de cancelamento ou desistência nas ações de desenvolvimento, para o fim de eventual restituição das despesas incorridas pela administração na respectiva ação de desenvolvimento.

3.1 Escola de Formação de Servidores – Formare

A Formare é uma das unidades organizacionais da DDP/PROGEPE, sendo responsável pela gestão técnico-administrativa e pedagógica da formação e do desenvolvimento de servidores, incluindo a análise das solicitações de ofertas de ações formativas, os procedimentos para pagamento da GECC sob sua responsabilidade, bem como a gestão de parcerias, convênios de cooperação técnica e científica com instituições afins viabilizados pela PROGEPE, incluindo ações de educação formal (educação básica, graduação e pós-graduação). Para atingir a sua finalidade, a Formare está organizada em duas áreas: Formação e Desenvolvimento.

A área de Formação é responsável pelo planejamento, execução e avaliação de ações de desenvolvimento de curta e de média duração (cursos, oficinas, palestras, fóruns e afins), nas modalidades presencial, online ou híbrida, voltadas para o aperfeiçoamento de servidores docentes, técnico-administrativos em educação e de gestores previstas no PDP da UFPE. Além disso, articula ações e inovações tecnológicas relacionadas à formação continuada dos servidores da UFPE junto à Secretaria de Programas de Educação Aberta e Digital – SPREAD. A área de Desenvolvimento, por sua vez, cuida dos processos de trabalho relacionados ao desenvolvimento de servidores técnico-administrativos em educação – TAE’s e docentes em suas carreiras, jornada especial de treinamento regularmente instituído – educação formal e horário especial de servidor estudante de técnico-administrativos em educação, bem como as licenças para capacitação, afastamentos para estudo em níveis de mestrado, doutorado e pós-doutorado, afastamentos de curta duração de servidores docentes e TAE’s.

Diante do exposto, podemos afirmar que a PROGEPE, por meio da Formare, é responsável por elaborar o PDP da UFPE, observando o Levantamento de Necessidades de Desenvolvimento-LND realizado junto às unidades organizacionais da UFPE e as necessidades de desenvolvimento que serão atendidas prioritariamente. Afora isso, cabe à Escola da DDP/PROGEPE a elaboração, o acompanhamento e a divulgação interna do cronograma de ações de desenvolvimento, de forma a garantir que os servidores possam se inscrever nas ações de desenvolvimento previstas no PDP desta Universidade.

3.2 Unidades Gestoras (UGs) da UFPE

A participação dos representantes das unidades gestoras da UFPE é fundamental para que a Formare possa elaborar o PDP de nossa Universidade. No momento, a UFPE dispõe de 32 unidades gestoras (nove unidades da Administração Central, catorze Centros Acadêmicos e nove superintendências e órgãos suplementares), a saber:

Quadro 6: Relação das unidades gestoras da UFPE para o LND-UG

RELAÇÃO DAS UNIDADES GESTORAS DA UFPE PARA O LND-UG			
	NATUREZA	NOME DA UG	SIGLA DA UG
1.	Administração Central	Gabinete do Reitor	GR

2.	Administração Central	Pró-Reitoria de Assuntos Estudantis	PROAES
3.	Administração Central	Pró-Reitoria de Extensão e Cultura	PROEXC
4.	Administração Central	Pró-Reitoria de Gestão Administrativa	PROGEST
5.	Administração Central	Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas e Qualidade de Vida	PROGEPE
6.	Administração Central	Pró-Reitoria de Graduação	PROGRAD
7.	Administração Central	Pró-Reitoria de Pesquisa e Inovação	PROPESQI
8.	Administração Central	Pró-Reitoria de Planejamento Orçamentário e Finanças	PROPLAN
9.	Administração Central	Pró-Reitoria de Pós-Graduação	PROPG
10	Centros Acadêmicos	Centro Acadêmico de Vitória	CAV
11	Centros Acadêmicos	Centro Acadêmico do Agreste	CAA
12	Centros Acadêmicos	Centro de Artes e Comunicação	CAC
13	Centros Acadêmicos	Centro de Biociências	CB
14	Centros Acadêmicos	Centro de Ciências da Saúde	CCS
15	Centros Acadêmicos	Centro de Ciências Exatas e da Natureza	CCEN
16	Centros Acadêmicos	Centro de Ciências Jurídicas	CCJ
17	Centros Acadêmicos	Centro de Ciências Médicas	CCM
18	Centros Acadêmicos	Centro de Ciências Sociais Aplicadas	CCSA
19	Centros Acadêmicos	Centro de Educação	CE
20	Centros Acadêmicos	Centro de Filosofia e Ciências Humanas	CFCH
21	Centros Acadêmicos	Centro de Informática	CIN
22	Centros Acadêmicos	Centro de Tecnologia e Geociências	CTG
23	Centros Acadêmicos	Colégio de Aplicação	CAp
24	Superintendências e Órgãos Suplementares	Biblioteca Central	BC
25	Superintendências e Órgãos Suplementares	Editores Universitários	EDITORA

26	Superintendências e Órgãos Suplementares	Hospital das Clínicas	HC
27	Superintendências e Órgãos Suplementares	Núcleo de Educação Física e Desportos	NEFD
28	Superintendências e Órgãos Suplementares	Núcleo de Saúde Pública	NUSP
29	Superintendências e Órgãos Suplementares	Superintendência de Comunicação	SUPERCOM
30	Superintendências e Órgãos Suplementares	Superintendência de Infraestrutura	SINFRA
31	Superintendências e Órgãos Suplementares	Superintendência de Segurança Institucional	SSI
32	Superintendências e Órgãos Suplementares	Superintendência de Tecnologia da Informação	STI

FONTE: Planejamento para a elaboração, envio, acompanhamento e avaliação do plano de desenvolvimento de pessoas (PDP) da UFPE (2022).

Cabe a cada unidade organizacional analisar e validar as necessidades de desenvolvimento expressas pelos seus servidores, docentes e técnico-administrativos em educação, no Levantamento de Necessidades de Desenvolvimento de Pessoas (LNDP). Com isso, espera-se contribuir para o atingimento dos objetivos institucionais e para o desenvolvimento dos servidores docentes e técnico-administrativos em educação da UFPE em suas carreiras, bem como para o aperfeiçoamento de servidores que ocupam cargos de gestão nos mais diversos níveis, fazendo com que a nossa Universidade preste um melhor serviço à sociedade.

3.3 Secretaria de Programas de Educação Aberta e Digital (SPREAD)

A Secretaria de Programas de Educação Aberta e Digital – SPREAD, vinculada ao Gabinete do Reitor, foi criada como unidade estratégica a partir da Resolução 02/2020 – UFPE. A SPREAD atua na modalidade de ensino a distância e tem por finalidade desenvolver, coordenar, supervisionar, assessorar e prestar suporte técnico à execução de atividades na área de educação a distância estabelecidas no âmbito da Universidade ou desenvolvidas em

parcerias com outras instituições, além de estimular o uso das tecnologias de informação e comunicação como ferramenta de ensino e aprendizagem (UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO, 2020b).

Entre as diversas competências da SPREAD, estão as responsabilidades de colaborar com a política institucional de formação continuada de professores e técnicos administrativos; de promover atividades visando, juntamente com as pró-reitorias, à troca de experiências entre o ensino; de definir, de administrar, de implementar e de atualizar os ambientes virtuais de aprendizagem utilizados para o ensino a distância ou presencial (UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO, 2020b). Dessa forma, a SPREAD se constitui como principal parceiro institucional da PROGEPE para a consecução das ações de desenvolvimento realizadas de forma online ou híbrida, além de dar suporte tecnológico para outras atividades relacionadas à formação de servidores que demandam o uso de tecnologias digitais, em conformidade com as suas competências.

3.4 Gerência de Curso e Concurso (GCC)

O setor responsável pelo pagamento de gratificação por encargos de curso ou concurso – GECC das ações realizadas no PDP da UFPE é a Gerência de Curso e Concurso – GCC, que é vinculada à Pró-reitoria de Gestão de Pessoas e Qualidade de Vida da Universidade Federal de Pernambuco - PROGEPE. A gerência tem por finalidade o planejamento, a coordenação e a execução da programação orçamentário-financeira de pagamentos de cursos de capacitação e qualificação e de gratificação por encargo de curso ou concurso (UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO, 2021).

Suas competências, relacionadas à formação de servidores, compreendem: monitorar a execução do orçamento de capacitação e qualificação de servidores públicos federais; emitir notas de empenho para execução orçamentária e acompanhar a execução dos serviços de curso; conferir as notas fiscais enviadas por prestadores de serviços de capacitação; acompanhar as restrições e/ou inconsistências apresentadas nos processos de pagamento, efetuando as regularizações devidas; analisar os documentos e contratos acerca da liquidação dos processos de pagamentos relativos a prestadores de serviços de capacitação; analisar e instruir os processos de inexigibilidade de licitação para contratação de terceiros, observada a legislação vigente; enviar notas de empenho aos prestadores de serviço de capacitação. Por fim, cabe à GCC/PROGEPE acompanhar, através de sistema de controle, o andamento das contratações de serviços de capacitação em todas as etapas do processo (UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO, 2021).

3.5 Servidores Formadores

São considerados formadores os servidores docentes e técnico-administrativos em educação ativos, pertencentes ao quadro permanente de pessoal da UFPE e de outras instituições federais de ensino do país, que venham a propor e a realizar as ações de desenvolvimento aprovadas pela PROGEPE. Esses formadores não devem estar em gozo de férias, licenças e afastamentos previstos na Lei nº 8.112/1990 no momento da execução da

ação de desenvolvimento, e só poderão atuar como formadores por, no máximo, 20 horas mensais, independentemente da quantidade de ações de desenvolvimento que desejem ofertar.

O formador do PDP UFPE deve possuir reconhecida ou comprovada experiência na área e/ou formação acadêmica compatível com a ação a que se propuser. Nesse sentido, a comprovação da formação e da experiência na área ou temática da ação de desenvolvimento proposta ocorrerá por meio do Currículo *Lattes* comprovado do formador (no que se refere à formação acadêmica/titulação e atuação profissional). Afora isso, ele deve possuir acesso e habilidades no uso de computadores e celulares, bem como de programas e aplicativos de escritório, tais como *Word, Excel, Power Point*; de equipamentos/ferramentas de registro de áudio, fotografia e vídeo; e de plataformas de colaboração online, tais como *Moodle, YouTube* e outras plataformas digitais. As responsabilidades do formador incluem:

- Participar de reuniões técnico-pedagógicas, presenciais ou por videoconferência, a serem realizadas para o planejamento da execução das ações de desenvolvimento previstas no PDP da UFPE e convocadas pela Formare;
- Produzir o conteúdo programático e o material didático, além de ministrar ações de desenvolvimento, conforme carga horária definida para cada atividade proposta. Lembrando que o material didático ou multimídia que tenha sido ou venha a ser produzido pelo formador deverá ser licenciado, com licença aberta no *creative commons* (<https://br.creativecommons.org/>) para uso educacional;
- Configurar a sala de aula online, no caso de ações online e híbridas, inserindo o material didático e o conteúdo programático referente à ação de desenvolvimento;
- Gerir a sala de aula de sua ação de desenvolvimento;
- Realizar a formação continuada, em observância às orientações recebidas da Formare;
- Informar e articular com a área de Formação da Formare, quando necessário, a necessidade de atendimento de demandas de infraestrutura para realização das ações;
- Mediar, didática e pedagogicamente, as atividades de ensino e aprendizagem oportunizadas aos servidores, tendo como referência o conteúdo específico da ação de desenvolvimento;
- Promover o desenvolvimento de conteúdos institucionais das formações previamente definidos pelo Projeto Pedagógico Institucional – PPI da UFPE ([LINK PDI UFPE](#));
- Orientar e avaliar as atividades propostas nas ações formativas;
- Avaliar a aprendizagem dos servidores participantes das ações de desenvolvimento com carga horária igual ou superior a 20 h/a oferecidas pela PROGEPE, ficando a seu critério a escolha do instrumento de avaliação a ser aplicado dentre as possibilidades constantes nesse documento;
- Enviar à Formare documentos e relatórios de caráter didático-pedagógico, administrativo e gerencial, decorrentes das ações formativas realizadas; e

- Apresentar cronograma de compensação das horas referentes à ação de desenvolvimento ministrada, quando atuar como formador, o qual deverá ser atestado pela chefia imediata do servidor, no caso de curso realizado no horário de trabalho.

Ao final das ações de desenvolvimento, serão emitidos pela PROGEPE certificados aos formadores. Para os formadores ocupantes do cargo de Professor do Magistério Superior e do EBTT, as horas dedicadas para elaboração e promoção das ações de desenvolvimento serão caracterizadas como atividade de extensão no PAAD/RAAD.

3.5.1 Procedimentos Administrativos

Os procedimentos administrativos relacionados às ações de desenvolvimento envolvem dois tipos de processo: o processo de natureza pedagógica e o processo relacionado ao pagamento das ações. Passaremos às explicações sobre esses dois tipos de processo.

3.5.1.1 Processo Pedagógico

Os processos de ações de desenvolvimento promovidas pela instituição consistem em duas classificações: demandas de edital e demandas de setores. De modo geral, eles possuem características, documentos e fluxos similares, mas diferem em alguns detalhes. Por esse motivo e visando auxiliar os formadores e as unidades organizacionais nas aberturas desses processos, criou-se um manual operacional de abertura dos processos de ação de desenvolvimento promovida pela instituição para cada tipo de demanda, que estão disponíveis nestes links: [demandas de edital](#) e [demandas setoriais](#).

Segundo o manual das demandas de edital, o processo administrativo “Ação de Desenvolvimento promovida pela Instituição – Edital de Formadores da PROGEPE” se constitui como instrumento para o planejamento didático-pedagógico da ação de desenvolvimento devidamente aprovada em Edital de Formadores da PROGEPE e prevista no Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP) da UFPE vigente. Tendo como documentação necessária para a instrução do processo: a) Ofício de promoção de ação de desenvolvimento, endereçado à Diretoria de Desenvolvimento de Pessoas da PROGEPE, informando o(s) nome(s) completo(s), SIAPE, CPF, vinculação institucional do(s) formado(es), e o título da ação aprovada; b) Resultado publicado da aprovação do Edital de Formadores da PROGEPE; c) Plano de Ação de Desenvolvimento da ação aprovada; d) Ficha de Cadastro do Formador de servidor da UFPE ou de servidor de outra instituição federal de ensino; e) Termo de Autorização de Uso de Imagem, Voz e Som; f) Comprovações da formação acadêmica/titulação, formação complementar e atuação profissional do(s) formador(es), relacionados à temática da ação que constam no Currículo *Lattes* do(s) formador(es).

Para a abertura desse processo, estabeleceu-se como requisitos básicos: a) Ser servidor ativo permanente da UFPE ou de outra instituição federal de ensino, cuja proposta de ação de desenvolvimento tenha sido aprovada em Edital de Formadores da PROGEPE; b) Apresentar o planejamento didático-pedagógico da ação de desenvolvimento aprovada; c) Ser

cadastrado no Currículo Lattes; d) Apresentar documentação necessária para a correta instrução do processo; e) Abrir o processo, via SIPAC, até cinco dias úteis depois da reunião de operacionalização das ações entre a Formare e o/a(s) formador(es) – lembrando que o processo deve ser aberto pelo formador antes do mês de realização da ação de desenvolvimento.

Devido às questões orçamentárias, para a oferta do ano de 2023 não realizamos o Edital de Formadores e todas as ações deste ano estão sendo realizadas por meio das demandas setoriais. Segundo o manual das demandas setoriais, o processo administrativo “Ação de Desenvolvimento promovida pela Instituição – Proposta de Setores” se constitui como instrumento para o planejamento didático-pedagógico da ação de desenvolvimento proposta pelas unidades organizacionais (UORG’s) da UFPE e prevista no Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP) da UFPE vigente. Tendo como documentação necessária para a instrução do processo: a) Ofício de promoção de ação de desenvolvimento endereçado à Diretoria de Desenvolvimento de Pessoas da PROGEPE, informando o título da ação de desenvolvimento, nome(s) completo(s), SIAPE, CPF, vinculação institucional do(s) formador(es), período de realização da ação, natureza da ação (presencial, online ou híbrida) e servidores contemplados por essa ação (nomes completos, SIAPEs, CPFs, e-mails e lotação); b) Plano de Ação de Desenvolvimento referente à ação formativa requerida; c) Ficha de Cadastro do Formador de servidor da UFPE ou de servidor de outra instituição federal de ensino; d) Termo de Autorização de Uso de Imagem, Voz e Som; e) Termo de Voluntariado – para o caso de ações de desenvolvimento que não ensejem o pagamento de GECC para os formadores; e, f) Comprovações da formação acadêmica/titulação, formação complementar e atuação profissional do(s) formador(es), relacionados à temática da ação que constam no currículo Lattes do(s) formador(es).

Para a abertura desse processo estabeleceu-se como requisitos básicos: a) Ser gestor da unidade organizacional da UFPE que demanda a realização da ação de desenvolvimento; b) Apresentar o planejamento didático-pedagógico da ação de desenvolvimento solicitada e prevista no PDP da Universidade; c) Informar dados do(s) formador(es) para a ação de desenvolvimento proposta; d) Apresentar documentações necessárias para a correta instrução do processo; e) Abrir o processo, via SIPAC, até 05 dias úteis depois da reunião de planejamento didático-pedagógico da ação entre a Formare e a unidade solicitante - lembrando que o processo deve ser aberto antes do mês de realização da ação de desenvolvimento.

3.5.1.2 Processo de Pagamento

O processo de pagamento consiste no requerimento de pagamento da gratificação por encargo de curso ou concurso – GECC, que é regulamentado pelo Decreto nº 11.069/2022a e pela Portaria nº 04/2022a – UFPE. A GECC é devida ao servidor efetivo, dotado de formação acadêmica compatível ou comprovada experiência profissional na área de atuação que se propuser pelo desempenho eventual de atividades referentes à instrutoria em cursos, participação em bancas e comissões examinadoras, entre outros, com a anuência da chefia imediata.

O pagamento da GECC é realizado por horas trabalhadas e é calculado de acordo com percentuais disponíveis no Anexo I da Portaria nº 04/2022a – UFPE baseado sobre o maior vencimento da Administração Pública Federal (§3º do art. 4º do Decreto nº 11.069/2022a). Para servidores da UFPE, o pagamento da GECC é efetuado por meio do sistema utilizado para processamento da folha de pagamento de pessoal e, na impossibilidade desse procedimento, será admitido o pagamento por meio de ordem bancária pelo Sistema Integrado de Administração Financeira do Governo Federal (SIAFI). Para servidor de outro órgão ou entidade da Administração Pública Federal que executar, no âmbito da UFPE, atividades ensejadoras de recebimento da GECC, o pagamento será feito por transferência de recursos orçamentários, via SIAFI, para a instituição de origem do servidor, para a qual deverá ser encaminhada cópia do processo administrativo correspondente.

3.6 Servidores Participantes das Ações e suas Chefias

Os servidores docentes e técnico-administrativos em educação que trabalham em nossa universidade são o público-alvo do Plano de Desenvolvimento de Pessoas da UFPE. Esses profissionais da educação atuam nas diversas atividades relacionadas à oferta da educação básica – dos anos finais do ensino fundamental ao ensino médio; de cursos de graduação presenciais e EAD; de cursos de pós-graduação (doutorado, mestrado acadêmico, mestrado profissional, especialização presencial e de especialização EAD); de cursos de extensão presenciais e a distância (UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO, 2020a, p. 12).

A UFPE dispõe de mais de 6.000 servidores efetivos. São docentes do magistério superior, professores do magistério superior titular livre docência, docentes do Ensino Básico Técnico e Tecnológico – EBTT e técnico-administrativos em educação. Desses servidores, mais de mil são ocupantes de cargos de gestão assim distribuídos: servidores com função gratificada – FG, servidores com função de coordenação de curso – FCC e servidores com cargo de direção – CD. Cabe à PROGEPE articular esses diversos profissionais e dar suporte às mais variadas unidades organizacionais da Universidade na promoção do aprimoramento profissional necessário ao desenvolvimento desses mais de 6.000 servidores em suas carreiras, ao atingimento das metas institucionais e à formação de seus gestores.

Em vista disso, as chefias imediatas e as unidades organizacionais se tornam elementos cruciais para a realização bem sucedida do PDP da UFPE. Os chefes têm a responsabilidade de acompanhar as ações de desenvolvimento e seus resultados na aplicação prática dos conhecimentos adquiridos pelos servidores; justificar a ausência de servidor em ação formativa, quando por necessidade do serviço; apoiar o servidor na disseminação dos conhecimentos obtidos nas ações de desenvolvimento; e avaliar os resultados das ações de desenvolvimento no desempenho do servidor e no atingimento dos objetivos da UORG. Por sua vez, as unidades organizacionais possuem a responsabilidade de comunicar formalmente à CFC/DDP-PROGEPE os resultados da avaliação das ações de desenvolvimento no desempenho do servidor e no atingimento dos objetivos da UORG, entre outras competências relacionadas à formação de servidores docentes e técnico-administrativos em educação da UFPE. Nessa direção, Bergue (2019, p. 13, grifo do autor) afirma que:

gestão de pessoas é uma **relação**, que envolve múltiplos atores, as lideranças e os demais membros das equipes, em todos os níveis e áreas da organização.

Nessa relação todos são coprodutores dos resultados; todos são responsáveis, seja pela qualidade da relação, seja pelo resultado do trabalho, ou pela saúde do ambiente, enfim.

Essas constatações ensejam a relevância do papel da gestão de pessoas em articular os processos formativos continuados institucionais voltados ao desenvolvimento dos servidores em suas carreiras e atrelados ao atingimento das metas institucionais, ressignificando essa gestão de pessoas no contexto do mundo contemporâneo e atribuindo novos papéis às pessoas e às organizações. A apropriação do conhecimento no cenário organizacional do serviço público é parte do desafio de integrar as políticas de educação no âmbito do trabalho aos objetivos e aos projetos estratégicos organizacionais e, de forma especial, comprometer os gestores de todas as instâncias e áreas organizacionais com real compreensão e ação coerentes, fazendo-se necessária a verificação da mobilização desse conhecimento apreendido na transformação dos processos de trabalho e seus resultados de acordo com parâmetros demarcados pelo interesse público.

REFERÊNCIAS

BERGUE, Sandro Trescastro. **Gestão de pessoas: liderança e competências para o setor público**. Brasília: Enap, 2019.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 11 jul. 2020.

BRASIL. **Decreto nº 9.991, de 28 de agosto de 2019**. Dispõe sobre a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, e regulamenta dispositivos da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, quanto a licenças e afastamentos para ações de desenvolvimento. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2019/Decreto/D9991.htm. Acesso em: 02 fev. 2021.

BRASIL. **Decreto nº 10.506, de 2 de outubro de 2020a**. Altera o Decreto nº 9.991, de 28 de agosto de 2019, que dispõe sobre a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, e regulamenta dispositivos da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, quanto a licenças e afastamentos para ações de desenvolvimento. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/decreto/D10506.htm. Acesso em: 02 fev. 2021.

BRASIL. **Decreto nº 11.069, de 10 de maio de 2022a**. Regulamenta a concessão da Gratificação por Encargo de Curso ou Concurso de que trata o art. 76-A da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, e altera o Decreto nº 9.739, de 28 de março de 2019, que estabelece medidas de eficiência organizacional para o aprimoramento da administração pública federal direta, autárquica e fundacional. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/decreto/d11069.htm Acesso em: 27 mar. 2023.

BRASIL. Fundação escola nacional de administração pública: diretoria de gestão interna: coordenação de recursos humanos: extrato de acordo de cooperação técnica. **Diário Oficial da União**, Brasília-DF, nº 137, segunda-feira, 20 de julho de 2020b. Seção 3, p. 46. Disponível em: <http://pesquisa.in.gov.br/imprensa/servlet/INPDFViewer?jornal=530&pagina=46&data=20/07/2020&captchafield=firstAccess>. Acesso em: 24 jul. 2020.

BRASIL. **Guia para elaboração do plano de desenvolvimento de pessoas**: versão atualizada (agosto/2022a). Disponível em: [https://www.gov.br/servidor/pt-br/aceso-a-informacao/gestao-de-pessoas/pndp/paginas/Guia para elaboreadoPDP2023verso2_02.08.2022.pdf](https://www.gov.br/servidor/pt-br/aceso-a-informacao/gestao-de-pessoas/pndp/paginas/Guia%20para%20elaboraadoPDP2023verso2_02.08.2022.pdf). Acesso em: 12 ago. 2022.

BRASIL. **Guia para revisão do plano de desenvolvimento de pessoas – PDP 2023**: política nacional de desenvolvimento de pessoas. Disponível em: https://www.gov.br/servidor/pt-br/aceso-a-informacao/gestao-de-pessoas/pndp/paginas/copy_of_GUIAPARAREVISODOPDP202316.01.2023.pdf. Acesso em: 16 fev. 2023.

BRASIL. **Instrução Normativa SGP-ENAP/SEDGG/ME nº 21, de 1º de fevereiro de 2021**. Estabelece orientações aos órgãos do Sistema de Pessoal Civil da Administração Pública Federal - SIPEC, quanto aos prazos, condições, critérios e procedimentos para a implementação da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas - PNDP de que trata o Decreto nº 9.991, de 28 de agosto de 2019. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/instrucao-normativa-sgp-enap/sedgg/me-n-21-de-1-de-fevereiro-de-2021-302021570>. Acesso em: 03 fev. 2021.

BRASIL. **Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990**. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Disponível em: www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm. Acesso em: 02 jul. 2020.

BRASIL. **Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005**. Dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, no âmbito das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação, e dá outras providências. Disponível em: www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/l11091.htm. Acesso em: 29 maio 2020.

BRASIL. **Lei nº 12.772, de 28 de dezembro de 2012**. Dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal; sobre a Carreira do Magistério Superior, de que trata a Lei nº 7.596, de 10 de abril de 1987; sobre o Plano de Carreira e Cargos de Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico e sobre o Plano de Carreiras de Magistério do Ensino Básico Federal, de que trata a Lei nº 11.784, de 22 de setembro de 2008; sobre a contratação

de professores substitutos, visitantes e estrangeiros, de que trata a Lei nº 8.745 de 9 de dezembro de 1993; sobre a remuneração das Carreiras e Planos Especiais do Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira e do Fundo Nacional de Desenvolvimento da Educação, de que trata a Lei nº 11.357, de 19 de outubro de 2006; altera remuneração do Plano de Cargos Técnico-Administrativos em Educação; altera as Leis nºs 8.745, de 9 de dezembro de 1993, 11.784, de 22 de setembro de 2008, 11.091, de 12 de janeiro de 2005, 11.892, de 29 de dezembro de 2008, 11.357, de 19 de outubro de 2006, 11.344, de 8 de setembro de 2006, 12.702, de 7 de agosto de 2012, e 8.168, de 16 de janeiro de 1991; revoga o art. 4º da Lei nº 12.677, de 25 de junho de 2012; e dá outras providências. Disponível em: www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/l12772.htm. Acesso em: 29 maio 2020.

CORAZZA, Sandra Mara. **Os " olhos " de poder dos pareceres descritivos**. [S. l.], p. 01 – 22, jul. 1995. Disponível em: https://www.academia.edu/34853802/OS_OLHOS_DE_PODER_DOS_PARECERES_DESCRITIVOS. Acesso em: 27 fev. 2022.

CRUZ, Patrícia Nassif da. Desenvolvimento de pessoas no setor público: novo modelo de gestão. **Revista Estação Científica**, n. 00, p. 01-12 jul.2005. Disponível em: <https://portal.estacio.br/media/4402/3-desenvolvimento-pessoas-setor-publico-novo-modelo-gestao.pdf>. Acesso em: 20 out. 2021.

CUNHA, Maria Isabel da. O tema da formação de professores: trajetórias e tendências do campo na pesquisa e na ação. **Educação e Pesquisa**, São Paulo, n. 03, p. 609-625, jul./set. 2013. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ep/a/xR9JgbzxJggqLZSzbTtXNQrg/abstract/?lang=pt>. Acesso em: 08 maio 2022.

DUTRA, Rodrigo. **O que é um Ambiente Virtual de Aprendizagem (AVA)?**: Outubro 28, 2020. Disponível em: <https://tutormundi.com/blog/ambiente-virtual-de-aprendizagem/>. Acesso em: 24 fev. 2022.

EDUFRGS: estrutura. Disponível em: <https://www.ufrgs.br/edufrgs/estrutura/>. Acesso em: 02 jun. 2020.

FREIRE, Paulo. **Pedagogia do oprimido**. 17. ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1987.

FREIRE, Paulo. **Pedagogia da autonomia: saberes necessários à prática educativa**. 35. ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2007.

MARTINS, Lara Barros; ZERBINI, Thaís; MEDINA, Francisco José. Escala de reação ao curso em educação a distância: adaptação e estrutura fatorial. **Revista Psicologia: Teoria e Prática**, v. 20, n. 1, p. 211-222. São Paulo, SP, jan.-abr. 2018. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/pdf/ptp/v20n1/pt_v20n1a12.pdf. Acesso em: 21 out. 2020.

MIRA, Vera Lúcia *et al.* Análise do processo de avaliação da aprendizagem de ações educativas de profissionais de enfermagem. **Revista Escola de Enfermagem da USP**, v. 45, n. especial 06, p. 1574-1581. São Paulo, SP, 2011. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/reeusp/v45nspe/v45nspea06.pdf>. Acesso em: 21 out. 2020.

MOODLE. **Sobre o Moodle:** This page was last edited on 12 April 2021. Disponível em: << https://docs.moodle.org/all/pt_br/Sobre_o_Moodle>>. Acesso em: 24 fev. 2022.

PERRENOUD, Phillipe. **Avaliação:** da excelência à regulação das aprendizagens: entre duas lógicas. Porto Alegre: Mediação, 1999.

REDE DE ESCOLAS: rede nacional de escolas de governo: instituições federais. Disponível em: <https://redeescolas.enap.gov.br/instituicoes-federais/>. Acesso em: 03 jun. 2020.

SCHÖN, Donald A. **Educando o profissional reflexivo:** um novo design para o ensino e a aprendizagem. Porto Alegre: Artes Médicas, 2000.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO. **Estatuto e Regimento Geral da Universidade Federal de Pernambuco:** republicação. Boletim oficial UFPE, v. 53, n. 067-especial, p. 1-60, 25 jul. 2019. Disponível em: <https://www.ufpe.br/documents/38962/1870976/bo67.pdf>. Acesso em: 02 jul. 2020.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO. **Plano Estratégico Institucional UFPE 2013-2027.** Disponível em: https://www.ufpe.br/documents/38954/713399/pei13_27_.pdf/02b4e655-63e3-40fe-b285-90bf01186a5d. Acesso em: 27 maio 2020.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO. **Plano de Desenvolvimento Institucional 2019-2023:** documento aprovado pelo Conselho Universitário em 20/09/2019: documento revisado e aprovado pelo Conselho Universitário em 16/12/2020a. Disponível em: <https://www.ufpe.br/documents/1696523/0/Plano+de+Desenvolvimento+Institucional+PDI+%28Atualizado%29/>. Acesso em: 25 mar. 2023.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO. **Portaria Normativa nº 05, de 19 de fevereiro de 2021.** Aprova a Estrutura Regimental da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas e Qualidade de Vida, e dá outras providências. B.O. UFPE, Recife, v. 56, p. 1-29, 2021. Disponível em: <https://sipac.ufpe.br/public/visualizaBoletins.do>. Acesso em: 21 de maio de 2021.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO. **Portaria Normativa nº 04, de 10 fevereiro de 2022a.** Regulamenta o pagamento da Gratificação por Encargo de Curso ou Concurso, no âmbito da Universidade Federal de Pernambuco, nos termos do artigo 76-A da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, e do Decreto nº 6.114, de 15 de maio de 2007. Disponível em: <https://sipac.ufpe.br/public/visualizaBoletins.do>

UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO. **Resolução nº 01, de 14 de fevereiro de 2011.** Regulamenta a Disponibilização de vaga institucional para servidores ativos e permanentes da UFPE (docentes ou técnicos) em programas de pós-graduação Stricto Sensu.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO. **Resolução nº 02, de 1º de junho de 2020b.** Aprova o Regimento da Reitoria da Universidade Federal de Pernambuco. B.O. UFPE, Recife, v. 55, p. 1-45, 2020b. Disponível em: <https://www.ufpe.br/documents/38962/2571920/bo50.pdf/5b9d8a93-670d-467e-8671-4cc05fe1bb39>. Acesso em: 25 de fevereiro de 2022.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO. **Resolução nº 07, de 14 de setembro de 2022b.** Institui a Política de Formação Continuada de Servidores e cria a Escola de Formação dos Servidores da Universidade Federal de Pernambuco e dá outras providências. B.O. UFPE, Recife, v. 57, p. 1-41, 2022.

ZABALA, Antoni. **A prática educativa:** como ensinar. Porto Alegre: Artmed, 1998.

APÊNDICE

APÊNDICE A – PARECER DESCRITIVO DE APRENDIZAGEM

PARECER DESCRITIVO DE APRENDIZAGEM

Título da Ação:

Formadores:

Carga Horária:

Período de Realização:

Modalidade: presencial híbrido online

Formato (para o caso de ações online):

síncrono assíncrono síncrono e assíncrono

O Parecer Descritivo de Aprendizagem leva em consideração a análise, por parte do formador, dos seguintes indicadores de aprendizagem de cada participante da ação: apreensão dos conteúdos, atingimento dos objetivos de aprendizagem, envolvimento nas atividades propostas e relações interativas.

O formador deve indicar se o participante da ação atingiu 75% de frequência em todas as modalidades e formatos, exceto na modalidade online com formato assíncrono.

	NOME DO PARTICIPANTE	PARECER DESCRITIVO DE APRENDIZAGEM	FREQUÊNCIA de 75%		APROVEITAMENTO FINAL	
			SIM	NÃO	SATISFATÓRIO	INSATISFATÓRIO
1						
2						
3						
4						
5						
6						
7						
8						
9						
10						

APÊNDICE B – AVALIAÇÃO DE REAÇÃO

Avaliação de Reação

Título da Ação:

Formador(a):

Modalidade:

Formato:

Carga Horária:

Período de Realização:

I. Sobre os Conteúdos e a Estrutura da Ação de Desenvolvimento

ASPECTOS	1. Discordo Totalmente	2. Discordo	3. Nem concordo e nem discordo	4. Concordo	5. Concordo Totalmente	6. Não se aplica
Os conteúdos oferecidos na ação contribuíram para o aprendizado.						
A abordagem dos conteúdos e as atividades propostas enriqueceram a aprendizagem.						
O material didático contribuiu para a compreensão dos conteúdos.						

A carga horária foi adequada para o desenvolvimento dos conteúdos e das atividades da ação.						
A ação se desenvolveu de acordo com as minhas expectativas, considerando as informações apresentadas no momento da minha inscrição (objetivos, metodologia e conteúdo programático)						

II. Sobre a Interface Gráfica do Ambiente Virtual de Aprendizagem (ações online e híbridas)

ASPECTOS	1. Discordo Totalmente	2. Discordo	3. Nem concordo e nem discordo	4. Concordo	5. Concordo Totalmente	6. Não se aplica
A apresentação visual do conteúdo estava adequada (tamanho, cores e tipo de fontes; quantidade de conteúdo por tela; uso de imagens e destaques de textos).						
Os desenhos, fotos, imagens apresentadas no curso foram adequados e de fácil entendimento.						
Foi fácil acessar o ambiente virtual de aprendizagem.						
A navegabilidade no ambiente virtual foi satisfatória (foi fácil encontrar links, atividades, materiais de estudos e outras informações necessárias; não precisei de muitos "cliques" para encontrar o que procurava).						

III. Sobre a Autoavaliação e os Resultados da Aprendizagem

ASPECTOS	1. Discordo Totalmente	2. Discordo	3. Nem concordo e nem discordo	4. Concordo	5. Concordo Totalmente	6. Não se aplica
Adquiri conhecimentos que irão melhorar meu desempenho individual no trabalho.						
As atividades formativas atenderam as minhas necessidades de aprendizagem sobre o assunto.						
Adquiri conhecimentos que fortaleceram meus valores e princípios éticos sobre o exercício da função pública.						
Desenvolvi capacidade de refletir criticamente sobre o conteúdo da atividade de formação.						
Sinto-me capaz de compartilhar com outras pessoas os conhecimentos adquiridos.						
Percebo situações em meu ambiente de trabalho em que poderei aplicar os conhecimentos adquiridos.						

Sinto-me capaz de propor mudanças no meu setor de trabalho, com base no que foi aprendido.						
--	--	--	--	--	--	--

IV. Sobre o Apoio Institucional e Logístico

ASPECTOS	1. Discordo Totalmente	2. Discordo	3. Nem concordo e nem discordo	4. Concordo	5. Concordo Totalmente	6. Não se aplica
Foi possível conciliar minha participação na ação de desenvolvimento com minhas demais atividades profissionais e pessoais.						
A minha chefia apoiou a minha participação na ação de desenvolvimento.						
A comunicação entre a CFC e os participantes foi eficiente.						

V. Sobre o Desempenho do(a) Formador(a)

ASPECTOS	1. Discordo Totalmente	2. Discordo	3. Nem concordo e nem discordo	4. Concordo	5. Concordo Totalmente	6. Não se aplica
Respeitou a diversidade (étnica, social, de gênero, sexual, cultural, religiosa, etária, etc.) da turma.						
Demonstrou domínio dos conteúdos abordados.						
Demonstrou domínio das tecnologias utilizadas.						
Apresentou os conteúdos de modo inteligível.						
Conseguiu reter a atenção dos participantes durante as aulas.						
Incentivou a participação da turma.						
Foi presente à sala de aula virtual ou presencial, mantendo o engajamento dos participantes, acompanhando as atividades e esclarecendo as dúvidas.						
Considerou o ponto de vista dos participantes para o desenvolvimento das reflexões.						
Utilizou adequadamente o tempo para o desenvolvimento dos conteúdos da ação.						
Cumpriu o programa proposto para a ação de desenvolvimento.						
Manteve o foco das discussões nos objetivos da ação.						

Relacionou o conteúdo da ação com a realidade do serviço público.						
---	--	--	--	--	--	--

VI. Aspectos Gerais sobre a Ação de Desenvolvimento

PERGUNTAS	Muito Insatisfeito	Insatisfeito	Satisfeito	Muito Satisfeito
Considerando todos os aspectos analisados, qual a sua avaliação geral em relação ao(à) FORMADOR(A)?				
Considerando todos os aspectos analisados, qual a sua avaliação geral em relação à ação de desenvolvimento?				
FAÇA AQUI SEUS COMENTÁRIOS FINAIS (CRÍTICAS, SUGESTÕES, DIFICULDADES, ETC.).				