

PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS



CAPACIT
DIRETORIA DE CAPACITAÇÃO E DESENVOLVIMENTO
20 ANOS



PROGEP

Pró-Reitoria de Desenvolvimento
e Gestão de Pessoal | UFPA

Reitor

Emmanuel Zagury Tourinho

Pró-Reitoria de Desenvolvimento e Gestão de Pessoal (PROGEP)

Raimundo da Costa Almeida

Diretoria de Capacitação e Desenvolvimento (CAPACIT)

Ícaro Duarte Pastana

Secretaria Executiva

Isabel Lemos da Silveira

Coordenadoria de Capacitação Profissional (CCP)

Eduardo Oliveira do Rosário Junior

Anna Bellisa Silva Rodrigues

Cristiane Santos da Cruz

Larissa Melo Matos

Luan Tinoco Araújo

Coordenadoria de Desenvolvimento Profissional (CDP)

Gisele Cristiane Andrade Marques

Rosana Augusto Chagas

Estagiários

Alice Nery Santos

Cassilene da Silva Almeida

Delbert Enzo Barradas da Silva

Juliane do Nascimento Cordeiro

Projeto Gráfico

Arnaldo da Silva Mota

LISTA DE QUADROS

Quadro 1

Dispositivos normativos que embasam a capacitação dos servidores públicos federais. 10

Quadro 2

Classificação e definição das competências transversais. 12

Quadro 3

Eventos de Aprendizagem indicados para servidores com função gerencial. 14

Quadro 4

Eventos de Aprendizagem indicados para servidores sem função gerencial. 14

Quadro 5

Eventos de capacitação da Trilha de aprendizagem Gestão de Processos 21

Quadro 6

Configuração do Programa Iniciação ao Serviço Público. 27

Quadro 7

Cursos de línguas estrangeiras a serem ofertados aos servidores da UFPA no CAPACIT, em 2020 .. 30

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

AG CAPACIT	Agente de Capacitação
CAPACIT	Diretoria de Capacitação e Desenvolvimento
CDES	Coordenadoria de Desempenho e Carreira
CONSAD	Conselho Superior de Administração
CTIC	Centro de Tecnologia da Informação e Comunicação
DDD	Diretoria de Desempenho e Desenvolvimento
ENAP	Escola Nacional de Administração Pública
GESTCOM	Laboratório de Gestão do Comportamento Organizacional
ILC	Instituto de Letras e Comunicação
MAPEC	Mapeamento de Competências
MPOG	Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão
NITAE²	Núcleo de Inovação e Tecnologias Aplicadas e Ensino e Extensão
PDI	Plano de Desenvolvimento Institucional
PGO	Plano de Gestão Orçamentária
PLS	Plano de Logística Sustentável
PDP	Plano de Desenvolvimento de Pessoas
PNDP	Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal
PROAD	Pró-Reitoria de Administração
PROEG	Pró-Reitoria de Ensino de Graduação
PROGEP	Pró-Reitoria de Desenvolvimento e Gestão de Pessoal
SIAPE	Sistema Integrado de Administração de Pessoal
SIGRH	Sistema Integrado de Gestão de Recursos Humanos
UFPA	Universidade Federal do Pará
UNIFESSPA	Universidade Federal do Sul e Sudeste do Pará

SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO	7
INTRODUÇÃO	8
1 O PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS (PDP 2020)	9
1.1 MARCO LEGAL	9
1.2 OBJETIVOS DO PDP	10
1.2.1 Objetivo Geral	10
1.3 METODOLOGIAS PARA CONSTRUÇÃO DO PDP	11
1.3.1 Mapeamento de Competências	12
1.3.2 Avaliação de Desempenho	13
1.4 RECURSOS PARA O DESENVOLVIMENTO DO PDP	15
1.4.1 Pessoas	15
1.4.1.1 Equipe do CAPACIT	15
1.4.1.2 Agentes de Capacitação e Dirigentes de Unidades	15
1.4.1.3 Facilitadores	16
1.4.2 Tecnológicos	17
1.4.3 Orçamentários	19
1.4.4 Estruturais	19
2 TÉCNICAS E DIRETRIZES DE FUNCIONAMENTO DOS EVENTOS	20
2.1 TÉCNICAS DE DESENVOLVIMENTO	20
2.1.1 Eventos Regulares	20
2.1.2 Programas	20
2.1.3 Trilhas de Aprendizagem	21
2.2 MODALIDADES DE OFERTA	21
2.2.1 Educação Presencial	21
2.2.2 Educação a Distância (EaD)	22
2.3 FUNCIONAMENTO DOS EVENTOS DE CAPACITAÇÃO	22
2.3.1 Inscrições	22
2.3.2 Homologação das inscrições	23
2.3.3 Critérios para prioridade na seleção	23
2.3.4 Público-alvo	24
2.3.5 Seleção	24
2.3.6 Certificação	25
3 ORGANIZAÇÃO DOS EVENTOS DO PDP 2020	25
3.1 PROGRAMAS PREVISTOS PARA 2020	25

3.1.1	Programa de Iniciação ao Serviço Público	26
3.1.2	Programa de Formação Continuada de Docentes da UFPA	27
3.1.3	Programa Desenvolvimento de Gestores	28
4	PARCERIAS DO CAPACIT	29
4.1	PARCERIAS COM ÓRGÃOS INTERNOS	29
4.1.1	Pró-Reitoria de Ensino e Graduação (PROEG)	29
4.1.2	Instituto de Letras de Comunicação (ILC): Cursos livres de Línguas Estrangeiras	30
4.1.3	Laboratório de Gestão do Comportamento Organizacional (GESTCOM)	30
4.2	PARCERIA COM ÓRGÃO EXTERNO	31
4.2.1	Escola Nacional de Administração Pública (ENAP)	31
	CONSIDERAÇÕES FINAIS	32
	REFERÊNCIAS	33
	ANEXOS	35

APRESENTAÇÃO

A Universidade Federal do Pará (UFPA), por meio da Pró-Reitoria de Desenvolvimento e Gestão de Pessoal (PROGEP), apresenta o seu primeiro Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP): uma previsão das iniciativas de capacitação e desenvolvimento de servidores a serem realizadas ao longo do ano de 2020.

A elaboração deste plano atende à determinação expressa por meio do Decreto nº 9.991, de 28 de agosto de 2019, que dispõe sobre a nova Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas (PNDP) da administração pública federal direta, autárquica e fundacional. Fundamentalmente, a normatividade orienta os esforços de gestão para o aperfeiçoamento permanente do servidor público e tem papel significativo para adequar as competências individuais aos objetivos institucionais da universidade.

As ações previstas no PDP 2020 estão devidamente alinhadas às diretrizes propostas pelo Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) vigente na UFPA, atendendo, em especial, ao objetivo estratégico “Valorizar servidor com foco em resultados” (PDI 2016-2025, p. 37). A planificação alinhada dos documentos evidencia a dedicação com relação a temas meritórios, como o foco na formação de gestores, a busca de atendimento eficaz às demandas dos *campi* do interior do estado – por meio de educação a distância e descentralização – e o investimento na ampliação da oferta de qualificação aos servidores.

Concluimos esta apresentação reconhecendo que, sem dúvida, o maior ativo desta instituição são as pessoas que a ela servem; e que esse papel desenvolvedor enobrece o ofício atribuído à área de gestão de pessoas, representada pela PROGEP.

A Pró-Reitoria estima que este plano oportunize a aquisição de novos conhecimentos e experiências de crescimento profissional, potencializando cada vez mais os resultados da universidade. Ademais, agradece pela valiosa colaboração de todos na elaboração deste instrumento, em especial à equipe da Diretoria de Capacitação e Desenvolvimento (CAPACIT), a qual permanecerá engajada na fase de execução do plano.

Pró-Reitoria de Desenvolvimento e Gestão de Pessoal
Universidade Federal do Pará

INTRODUÇÃO

A educação superior pública no Brasil vem alcançando novos patamares ao longo das últimas décadas, ampliando seu papel fundamental na formação de cidadãos e de construção de um panorama social inclusivo e sustentável. No contexto amazônico, a Universidade Federal do Pará é referência de estímulo ao desenvolvimento científico, tecnológico, social e cultural.

É natural que uma instituição do porte da UFPA necessite de todo tipo de recursos para desempenhar seu papel institucional – dentre eles, os recursos humanos. Investir no potencial das pessoas constitui uma iniciativa estratégica orientada para o serviço público em sua totalidade. Neste contexto, a PROGEP é o órgão competente para aplicar as diretrizes de pessoal na organização, de modo que o potencial profissional dos servidores possa colaborar cada vez mais para a melhoria da eficiência, eficácia e qualidade dos serviços prestados à sociedade.

Ao CAPACIT, subunidade integrante da PROGEP, compete o planejamento, a coordenação, a execução e a avaliação de ações que promovam o desenvolvimento e o aprimoramento do servidor (Resolução CONSAD/UFPA nº 802/2019). O aspecto do planejamento é contemplado por este plano, o primeiro da UFPA após o decreto nº 9.991/2019, que instituiu a nova PNDP da administração pública federal.

O primeiro capítulo deste documento evidencia seu amparo legal, suas diretrizes e os objetivos pretendidos, enfatizando a metodologia utilizada para escolha dos eventos e elucidando sobre os instrumentos de aferição das necessidades de capacitação: mapeamento de competências, avaliação de desempenho e avaliação de estágio probatório.

O segundo capítulo trata sobre as técnicas de desenvolvimento, por meio de eventos regulares, programas e trilhas de aprendizagem, bem como suas modalidades (presencial, semipresencial e a distância) e as regras de funcionamento do CAPACIT. O terceiro capítulo compreende os eventos previstos para 2020, incluindo as previsões realizadas pelas diversas unidades da UFPA. As parcerias internas e externas estão previstas no capítulo subsequente, que é seguido das considerações finais, referências e anexos. Vejamos a íntegra a seguir.

1 O PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS (PDP 2020)

O Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP) é o novo instrumento de planejamento de desenvolvimento de servidores da administração pública federal direta, autárquica e fundacional. Foi instituído por meio do decreto nº 9.991/2019, em substituição ao antigo Plano Anual de Capacitação, previsto na política anterior enunciada pelo decreto nº 5.707/2006.

Em relação ao anterior, o novo instrumento é marcado pela inclusão de diretrizes visando maior controle, economicidade e eficiência para realização das ações de desenvolvimento, de maneira fundamentada na lógica da gestão por competências, e ainda incluindo o monitoramento dos riscos de sua execução. Desta forma, a elaboração do PDP constitui etapa fundamental para a gestão do desempenho, processo sistêmico que abrange o diagnóstico, planejamento, execução, acompanhamento e avaliação das iniciativas que visam o alinhamento das competências individuais às competências institucionais.

Outro marco importante da nova política foi a inclusão das ações de desenvolvimento previstas pelas diversas unidades da UFPA, o que possibilita a gestão das necessidades de capacitação por meio de um instrumento único e dinâmico, que poderá ser atualizado ao longo do ano, proporcionando maior autonomia a esses órgãos.

Sendo assim, estima-se que a nova metodologia de planejamento do governo federal auxilie o atendimento das necessidades de capacitação de maneira mais assertiva e eficaz.

1.1 MARCO LEGAL

A política de capacitação na UFPA vem sendo desenvolvida de acordo com as diretrizes legais vigentes, cujos marcos normativos estão descritos no quadro a seguir:

Quadro 1: Dispositivos normativos que embasam a capacitação dos servidores públicos federais.

Ato Normativo	Descrição
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.
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.
Lei nº 12.772, de 28 de dezembro de 2012.	Dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal, especialmente sobre as carreiras do Magistério Superior e do Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico.
Decreto nº 5.824, de 29 de junho de 2006.	Estabelece os procedimentos para a concessão do Incentivo à Qualificação e para a efetivação do enquadramento por nível de capacitação dos servidores integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, instituído pela Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005.
Decreto nº 5.825, de 29 de junho de 2006.	Estabelece as diretrizes para elaboração do Plano de Desenvolvimento dos Integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, instituído pela Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005.
Portaria (MEC) nº 9, de 29 de junho de 2006.	Define os cursos de capacitação, que não sejam de educação formal, que guardam relação direta com a área específica de atuação do servidor, integrada por atividades afins ou complementares.
Resolução CONSAD nº 1.439, de 22 de setembro de 2016.	Regulamenta o Programa de Avaliação de Desempenho dos Servidores Técnico Administrativos em Educação, dos Docentes ocupantes de Função Gerencial e dos Servidores em Estágio Probatório da Universidade Federal do Pará.
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 8.112/1990 quanto a licenças e afastamentos para ações de desenvolvimento.
Instrução Normativa nº 201, de 11 de setembro de 2019.	Dispõe sobre os critérios e procedimentos específicos para a implementação da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas, de que trata o decreto nº 9.991/2019, pelos órgãos integrantes do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal – SIPEC.

Fonte: CAPACIT (2019).

1.2 OBJETIVOS DO PDP

1.2.1 Objetivo Geral

Elencar as ações de desenvolvimento necessárias à consecução dos objetivos institucionais, reduzindo as lacunas de competência dos servidores, contribuindo para a

execução da política de gestão de pessoas na UFPA e atendendo à normatividade vigente.

1.2.2 Objetivos Específicos

- Contribuir para o desenvolvimento do servidor, como profissional e cidadão (Decreto nº 5.825/2006, art. 7º, I);
- Capacitar o servidor para o desenvolvimento de ações de gestão pública (Decreto nº 5.825/2006, art. 7º, II);
- Capacitar o servidor para o exercício de atividades de forma articulada com a função social da UFPA (Decreto nº 5.825/2006, art. 7º, III);
- Atender aos objetivos estratégicos do PDI 2016-2025 relacionados à perspectiva de gestão de pessoas, valorizando o servidor com foco em resultados;
- Atender às recomendações e determinações da Secretaria de Controle Externo (SECEX) do Tribunal de Contas da União, explicitadas por meios dos Acórdãos nº 3.023/2015 e nº 1.679/2015.
- Atender às iniciativas previstas no Plano de Logística Sustentável (PLS) da UFPA;
- Apoiar a execução do Programa de Formação Continuada para Docentes, conforme previsto na Resolução nº 4.408/2013 do Conselho Superior de Ensino, Pesquisa e Extensão (CONSEPE/UFPA);
- Promover a formação de gestores universitários visando melhoria do desempenho em funções de gerenciamento;
- Reduzir as lacunas de competências apontadas por meio do Mapeamento de Competências e atender às necessidades diagnosticadas por meio da Avaliação de Desempenho e Estágio Probatório, bem como às demais aferições institucionais.

1.3 METODOLOGIAS PARA CONSTRUÇÃO DO PDP

A construção do PDP se embasa na recomendações do Decreto nº 9.991/2019, na Instrução Normativa (ME) nº 201/2019, bem como nas informações previstas nas ferramentas institucionais de diagnóstico de necessidades de capacitação: a) Mapeamento de Competências; b) Avaliação de Desempenho; e c) Avaliação de Estágio Probatório. Esses subsídios são descritos a seguir.

1.3.1 Mapeamento de Competências

O parágrafo 2º do Art.3º do Decreto nº 9.991/2019 enfatiza que *“a elaboração do PDP será precedida, preferencialmente, por diagnóstico de competências”*, que é interpretada pelo mesmo documento como *“a identificação do conjunto de conhecimentos, habilidades e condutas necessários ao exercício do cargo ou da função”*.

A UFPA vem desenvolvendo seu Mapeamento de Competências (MAPEC) desde 2011, utilizando os resultados como insumos para o planejamento de ações de capacitação, conceituadas pela Instrução Normativa nº 201/2019 como:

“ações de desenvolvimento ou capacitação: toda e qualquer ação voltada para o desenvolvimento de competências, organizada de maneira formal, realizada de modo individual ou coletivo, presencial ou a distância, com supervisão, orientação ou tutoria”.

Ao longo dos últimos anos foi enfatizado o atendimento das competências transversais da universidade. Este rol abrange as competências consideradas comuns em toda a organização, independente da unidade analisada. Elas são divididas em 3 (três) categorias: competências administrativas, competências pessoais e competências gerenciais. As categorias são descritas no quadro 2.

Quadro 2: Classificação e definição das competências transversais.

Competências Transversais		
Competências Pessoais	Competências Administrativas	Competências Gerenciais
São aquelas relacionadas às características comportamentais, comunicação e relacionamento interpessoal dos servidores. Essas competências envolvem principalmente habilidades atitudinais de respeito, cuidado e atenção no desempenho do trabalho. São essenciais para a conduta ética, proativa e para a manutenção de um clima organizacional favorável.	São aquelas relacionadas ao desempenho de funções de caráter documental e procedimental, normalmente relacionadas a atividades de redação, análise e tramitação de arquivos e processos da instituição. Essas competências possuem grande relevância no direcionamento de servidores para a devida execução das tarefas administrativas em acordo com a normatividade e padrões institucionais.	São aquelas relacionadas às características de liderança e condução de equipes de trabalho, bem como ao gerenciamento dos mais diversos recursos institucionais: orçamento, finanças, materiais etc. São essenciais para o planejamento, acompanhamento e avaliação das atividades departamentais. Importante destacar que não compreendem apenas competências esperadas de gestores no exercício da função, mas sim para autogerenciamento de

qualquer servidor.

Fonte: Relatório MAPEC/UFPA (2019).

Para cumprir com arcabouço legal vigente na PNDP, foram utilizadas as competências mais apontadas pelas unidades nas oficinas do 4º ciclo do MAPEC. Vale destacar que, como o plano foi desenvolvido antes da finalização do ciclo, os resultados conclusivos serão aplicados ao longo da execução do plano.

Com a finalização do 4º ciclo do MAPEC no dia 07/02/2020, os seguintes dados foram alcançados: a) realização de 20 oficinas, sendo mapeadas 614 subunidades de 63 unidades da UFPA, com a participação de 632 servidores; b) em relação à avaliação das necessidades de capacitação dos servidores, tivemos 2.046 avaliações individuais, que correspondem a 43,16% dos servidores da UFPA aptos a responder as avaliações neste 4º ciclo do MAPEC.

1.3.2 Avaliação de Desempenho

Definida como o monitoramento sistemático e contínuo da atuação individual do servidor, a avaliação de desempenho é outro instrumento utilizado pela UFPA com vistas ao alcance dos objetivos institucionais. De acordo com a Lei nº 11.784/2008, a ferramenta tem por objetivo melhorar a qualificação dos servidores, além de subsidiar as ações de capacitação e desenvolvimento da instituição.

A integração da Avaliação de Desempenho com o Mapeamento de Competências ocorreu em 2016, quando o processo de aferição passou a utilizar 10 das 27 competências transversais mapeadas na UFPA como fatores avaliativos, os quais são modificados anualmente a cada avaliação. Esta vinculação foi regulamentada pela Resolução nº 1.439, de 22 de setembro de 2016 do Conselho Superior de Administração (CONSAD/UFPA).

Para a construção deste PDP, utilizou-se os dados disponibilizados no relatório da Avaliação de Desempenho 2019 da UFPA. As competências avaliadas neste ano, bem como os eventos de aprendizagem a elas vinculadas, podem ser analisadas nos Quadro 3 e Quadro 4.

Quadro 3: Eventos de Aprendizagem indicados para servidores com função gerencial.

COMPETÊNCIAS GERENCIAIS	Delegar Tarefas (263 Indicações)	Liderança na Administração Pública	87	33%
		Elaboração e Acompanhamento de Plano de Trabalho	68	26%
		Técnicas de negociação e resolução de conflitos	60	23%
		Coaching e Liderança	48	18%
	Decisões Estratégicas (254 Indicações)	Como utilizar o PDI e o PDU para a tomada de decisão na Unidade	128	50%
		Governança e Transparência na UFPA	60	24%
		Gestão Orçamentária e Financeira	44	17%
		Sistema Integrado de Administração Financeira - SIAFI Operacional	12	5%
	Acompanhamento com Foco em Resultados (209 Indicações)	Noções de Tesouro Gerencial	10	4%
		Avaliação Institucional com foco na Graduação	61	29%
Gestão de Projetos		56	27%	
Oficina de Planejamento p/ Execução de Capacitação nas unidades		40	19%	
Gestão de Equipes (171 Indicações)	Elaboração de Relatórios Anuais de Atividades no Sistema SISRAA	38	18%	
	Planejamento de Concursos e Processos Seletivos para Docentes	14	7%	
	Gestão de Equipes	110	64%	
	O Papel do Gestor nas IFES	34	20%	
Oferecer feedback	Como identificar o Assédio no Ambiente de Trabalho	27	16%	
	Como dar e receber feedback	60	100%	
COMPETÊNCIAS PESSOAIS	Flexibilidade (188 Indicações)	Gestão por Competências	77	41%
		Clima e Comportamento Organizacional	66	35%
		Ser flexível no ambiente de trabalho	45	24%
	Comunicação interna (179 Indicações)	A Arte de Falar em Público	36	20%
		Língua Brasileira de Sinais (LIBRAS)	32	18%
		Redação Oficial na Administração Pública	31	17%
		Segurança da Informação	26	15%
		Noções de Propriedade Intelectual	26	15%
		Cerimonial e Protocolo de Eventos	22	12%
		Português Instrumental	6	3%
	Trabalho em equipe (135 Indicações)	Como Trabalhar em Equipe	69	51%
		Como Ser Assertivo no Trabalho	44	33%
	Relacionamento Interpessoal (108 Indicações)	Reunião de Colegiados	22	16%
		Habilidades Sociais nas relações de trabalho	56	52%
		Diversidade e Inclusão na UFPA	52	48%
	Disciplina (102 Indicações)	Processo Administrativo Disciplinar - PAD	41	40%
		Ética no Serviço Público	33	32%
		Prep. p/ part. da Com. de Heteroidentificação nos conc. públicos	28	27%

Fonte: Relatório de Avaliação de Desempenho 2019.

Quadro 4: Eventos de Aprendizagem indicados para servidores sem função gerencial.

COMPETÊNCIAS PESSOAIS	Inovação (565 Indicações)	Ferramentas de geração de ideias para resolução de problemas	203	36%
		Formulários Eletrônicos	118	21%
		Gestão de conteúdo WEB e Mídias Digitais	83	15%
		Gestão de Resíduos e Práticas Sustentáveis	61	11%
	Atendimento ao Público Interno e Externo (410 Indicações)	Elaboração de Apresentações Dinâmicas utilizando PowerPoint	53	9%
		Plataforma Sucupira	47	8%
		Relacionamento com o Público	111	27%
		Gestão Documental na UFPA	101	25%
	Análise e Síntese (367 Indicações)	Sist. Integ. de Gestão de Atividades Acadêmicas - SIGAA - Graduação	48	12%
		Sistema de Gestão de Pessoas - SIGEPE	42	10%
	Trabalho em Equipe (278 Indicações)	Sistema Integrado de Recursos Humanos - SIGRH	36	9%
		Introdução ao sistema SIGEPE - AFD	26	6%
	Disciplina (254 Indicações)	Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor - SIASS	24	6%
		Sistema Integrado de Administração de Pessoal - SIAPE	22	5%
	Comunicação Interna (236 Indicações)	Excel Intermediário	96	26%
		Introdução ao Excel	96	26%
	Relacionamento Interpessoal (236 Indicações)	Word Avançado	91	25%
		Estatística para iniciantes	84	23%
	Autogerenciamento (220 Indicações)	Como Ser Assertivo no Trabalho	146	53%
		Como Trabalhar em Equipe	132	47%
	Capacidade de Iniciativa (203 Indicações)	Ética no Serviço Público	111	44%
		Processo Administrativo Disciplinar - PAD	94	37%
	Responsabilidade (199 Indicações)	Prep. p/ part. da Com. de Heteroidentificação nos conc. públicos	49	19%
		Língua Brasileira de Sinais (LIBRAS)	109	46%
	Recursos materiais e patrimoniais (271 Indicações)	A Arte de Falar em Público	84	36%
		Noções de Propriedade Intelectual	43	18%
	Tramitar documentos e processos (147 Indicações)	Habilidades Sociais nas relações de trabalho	143	61%
		Diversidade e Inclusão na UFPA	93	39%
	Assessoramento de reuniões (118 Indicações)	Marketing Profissional	150	68%
		Educação Financeira	70	32%
	Redação oficial (117 Indicações)	Proatividade no Trabalho	203	100%
		Sistema de Planejamento de Atividades Docentes - SISPLAD	55	100%
ADMINISTRATIVAS	Recursos materiais e patrimoniais (271 Indicações)	Gestão de Materiais na UFPA	94	35%
		Gestão e Fiscalização de Contratos Administrativos	64	24%
		Noções Introdutórias de Licitação e Contratos Administrativos	49	18%
		Gestão de Riscos Aplicada ao Processo de Aquisições	45	17%
	Tramitar documentos e processos (147 Indicações)	Sistema de Concessão de Diárias e Passagens - SCDP	19	7%
		Segurança da Informação	83	56%
	Assessoramento de reuniões (118 Indicações)	SIPAC - Protocolo	64	44%
		Reunião de Colegiados	65	55%
	Redação oficial (117 Indicações)	Cerimonial e Protocolo de Eventos	53	45%
		Redação Oficial na Administração Pública	89	76%
		Português Instrumental	28	24%

Fonte: Relatório da Avaliação de Desempenho de 2019.

1.4 RECURSOS PARA O DESENVOLVIMENTO DO PDP

A plena execução das ações previstas no PDP 2020 depende da disponibilidade de diversos recursos pessoais, tecnológicos, orçamentários e estruturais. A seguir, indicamos os principais.

1.4.1 Pessoais

1.4.1.1 Equipe do CAPACIT

Em 2019, o CAPACIT passou por reestruturação administrativa, tornando-se uma diretoria ligada diretamente à Pró-reitoria de Desenvolvimento e Gestão de Pessoal (PROGEP) da UFPA (Resolução nº 802/2019 – CONSUN/UFPA). A Diretoria de Capacitação e Desenvolvimento passou a ser constituída por duas coordenadorias: a) Coordenadoria de Capacitação Profissional; e b) Coordenadoria de Desenvolvimento Profissional. Em resumo, a primeira é responsável pela execução e o apoio para realização de cursos de curta duração, presenciais e a distância, enquanto que a segunda é responsável pela negociação de turmas de educação formal (especialização, mestrado e doutorado) para servidores.

Sendo assim, para o alcance de suas atribuições regimentais, o CAPACIT possui uma equipe multidisciplinar com 12 pessoas, entre servidores técnico-administrativos e bolsistas, divididas nas áreas de administração, pedagogia, psicologia organizacional, secretaria executiva, comunicação e tecnologia da informação.

1.4.1.2 Agentes de Capacitação e Dirigentes de Unidades

O agente de capacitação (AG CAPACIT) é o servidor designado para apoiar as ações de desenvolvimento das equipes, atuando como intermediário entre a sua unidade e o CAPACIT, homologando inscrições de servidores no SIGRH (conforme anuência da chefia), divulgando eventos e contribuindo para o levantamento das necessidades de capacitação. Vale ressaltar que as homologações devem ter a anuência da chefia do servidor que se inscreveu e que todos os dirigentes máximos já possuem perfil para homologar inscrições no SIGRH.

São atribuições do dirigente de unidade e dos AG CAPACIT:

- Contribuir com o levantamento das necessidades de capacitação de sua unidade;
- Divulgar os eventos de capacitação oferecidos pelo CAPACIT, de interesse da unidade que representa;
- Homologar as inscrições dos servidores nos eventos cadastrados no SIGRH – Módulo Capacitação, em acordo com a chefia do servidor;
- Acompanhar a participação e a frequência dos servidores nos eventos de capacitação ofertados pelo CAPACIT;
- Elaborar e encaminhar ao CAPACIT relatório anual de participação dos servidores da unidade em eventos de capacitação não realizados pelo CAPACIT.
- Colaborar no preenchimento e atualização do Plano de Desenvolvimento de Pessoas – PDP, identificando as demandas dos servidores da unidade em que é lotado.
- Colaborar na transmissão de eventos via web conferência.
- Colaborar para que os servidores de sua unidade participem dos cursos destinados ao atendimento das competências apontadas por meio do mapeamento de competências, avaliação de desempenho e avaliação de estágio probatório.
- Participar de capacitações ofertadas para o AG CAPACIT.

O AG CAPACIT poderá ser indicado ou substituído a qualquer tempo, desde que solicitado ao CAPACIT pelo dirigente máximo da unidade via SAGITTA. Para isso, deve ser anexado ao sistema o Formulário de Habilitação de Perfil e o Termo de Responsabilidade devidamente preenchidos com os dados do novo agente. O recadastramento dos agentes de capacitação será realizado anualmente.

1.4.1.3 Facilitadores

Os facilitadores de aprendizagem são os responsáveis pela execução das ações de desenvolvimento no CAPACIT em suas diversas modalidades, de acordo com as seguintes formas de colaboração:

- Instrutoria em curso de desenvolvimento e aperfeiçoamento;
- Instrutoria em curso de treinamento;

- Tutoria em curso a distância;
- Elaboração de material didático (presencial);
- Elaboração material multimídia para curso a distância (material);
- Elaboração material multimídia para curso a distância (design);
- Atividade de conferencista e de palestrante em evento de capacitação.

Sobre alocação dos eventos, são priorizadas as contratações de facilitadores internos à UFPA, servidores efetivos, conforme orientam as iniciativas de planejamento do PDI 2016-2025. A forma de remuneração ocorre ordinariamente pela rubrica de Gratificação por Encargo de Curso ou Concurso, legalmente instituída para esta finalidade pela Lei nº 8.112/90 e regulamentada pelo Decreto nº 6.114/2007.

De forma a ampliar a participação de facilitadores internos, o CAPACIT lançou no ano de 2019 o primeiro Edital para Seleção de Facilitadores para eventos de capacitação da UFPA, que teve 38 inscritos e destinou-se ao credenciamento de servidores – técnicos-administrativos e docentes – para atuarem como instrutores de no “Curso Elaboração de Artigos Científicos”. O edital visou a alocação de facilitadores de forma a reconhecer a competência técnica dos servidores e possibilitar a transparência no processo de seleção.

Para 2020, está prevista a continuidade do Edital para Seleção de Facilitadores da UFPA, a fim de selecionar facilitadores para outros eventos de capacitação e com vistas ao credenciamento para o Banco de Facilitadores do CAPACIT.

1.4.2 Tecnológicos

O acesso aos eventos de capacitação ofertados pelo CAPACIT inicia-se eletronicamente, por meio do SIGRH. O sistema é uma ferramenta de tecnologia da informação que tem o objetivo de planejar, controlar e fornecer suporte aos procedimentos de recursos humanos da instituição.

O módulo Capacitação do SIGRH vem sendo utilizado desde 2016 para realização de inscrições, autorização por parte do gestor ou agente de capacitação da unidade do servidor para participar dos eventos de capacitação, acompanhamento da lista de eventos abertos, efetuação da avaliação de satisfação, emissão de certificação de conclusão de curso online após término do evento, entre outros. Todas as transações devem ser registradas e armazenadas de forma centralizada, para que os dados extraídos do sistema possam gerar

informações rápidas, precisas e adequadas.

A implantação do SIGRH, especificamente o módulo Capacitação, confere um avanço importante para o desenvolvimento dos servidores, uma vez que permite a melhor gestão da capacitação na universidade, de forma mais integrada, visto que os dados dos servidores são importados diretamente do SIAPE (Sistema Integrado de Administração de Pessoal). Alguns procedimentos que antes eram realizados de forma física, com o uso de papel, passaram a ser feitos virtualmente, tornando as ações mais sustentáveis e ágeis. Da mesma forma, com a utilização do SIGRH, o papel do AG CAPACIT e do gestor tornou-se mais ativo, pois ambos podem homologar previamente as inscrições dos servidores de suas unidades.

Para oferta de eventos na modalidade a distância, a UFPA utiliza a plataforma *Moodle*, que é o acrônimo para *Modular Object Oriented Distance Learning*. Trata-se de um modelo em *software* livre, utilizado como ferramenta de apoio ao ensino e à aprendizagem. Programadores, *designers* e educadores de diversos países contribuem para o desenvolvimento desse produto, de forma colaborativa. A equipe do CAPACIT vem investindo na utilização deste ambiente virtual de aprendizagem (AVA), visando a oferta de novos estímulos instrucionais aos cursistas.

Sua principal vantagem é o formato modular, que concentra num único espaço todas as informações relativas ao evento de maneira estruturada, conforme a conveniência de construção da sala virtual.

Para o ano de 2020 a equipe do CAPACIT vem desenvolvendo planejamento voltado para ofertar, cursos e palestras através de transmissão ao vivo dos eventos presenciais, por meio da plataforma ConferênciaWeb da Rede Nacional de Ensino e Pesquisa (RNP), desenvolvida pelo Ministério da Ciência e Tecnologia, a qual promove encontros virtuais entre pessoas, possibilitando que os participantes compartilhem textos, apresentações, áudios e vídeos.

Através desta iniciativa, será possível realizar capacitação utilizando os princípios da EaD, por meio deste recurso disponível gratuitamente, facilitando o acesso às ações mesmo aos servidores que estão lotados fora do *campus* sede, onde ocorre a maioria dos eventos ofertados na modalidade presencial.

1.4.3 Orçamentários

De acordo com o Plano de Gestão Orçamentária (PGO 2020) da UFPA, as iniciativas de desenvolvimento deverão ser custeadas por meio do “Programa UFPA: 13 – Capacitação de Servidores Públicos” (PTRES: 169707). A execução dos gastos deverá ocorrer majoritariamente por meio do pagamento de Gratificação por Encargo de Curso ou Concurso, instituto previsto pela Lei nº 8.112/90, regulamentada por meio do Decreto nº 6.114/2007.

1.4.4 Estruturais

O CAPACIT possui prédio próprio e localiza-se próximo ao segundo portão de entrada do *campus* básico da Universidade Federal do Pará. Ocupa uma área de 747,68 m², correspondendo a aproximadamente 60% da área total da PROGEP, tendo como componentes os seguintes espaços internos: 5 salas de aula com capacidade para 30 cursistas cada; 1 laboratório de informática com capacidade para 20 cursistas; 1 auditório com capacidade para 90 pessoas; 3 salas administrativas; 1 copa; 3 banheiros; 1 almoxarifado e 1 salão de entrada (*hall*). Há, ainda, salas destinadas a outros departamentos: 1 ambiente para a Coordenadoria de Desempenho e Carreira (CDES/DIPLAD/PROGEP) e 1 para o Laboratório de Gestão do Comportamento Organizacional (GESTCOM/IFCH). Ambos estão localizados no segundo pavimento do prédio, cujo acesso depende de utilização de escadas. Para segurança, o prédio do CAPACIT possui um sistema de monitoramento com 8 câmeras.

A partir de 2016, o CAPACIT passou por intensas adequações no sentido de melhorar sua infraestrutura para a oferta dos eventos, incluindo a refoma do sistema elétrico do prédio, instalação de 8 aparelhos de ar condicionado e 2 purificadores de água. Foi concluída a revitalização do auditório e foram realizadas adequações para tornar o prédio mais sustentável, autônomo e acessível, por meio da substituição das lâmpadas fluorescentes por modelos em LED, que consomem menos energia e têm maior tempo de durabilidade. Da mesma forma, houve a instalação de uma caixa d’água para permitir o funcionamento normal, mesmo em condições de interrupção do fornecimento de água.

Em relação às adequações para melhoria da acessibilidade no prédio, foi feito o alongamento e revitalização da rampa de entrada, com instalação de piso tátil, além do ajuste das portas, pias e vasos sanitários dos banheiros, conforme necessidades de acessibilidade

dos servidores que frequentarem os eventos. Em 2019, ocorreu a substituição das portas e maçanetas por modelos adequados aos padrões de acessibilidade, a instalação de grades nas janelas, a pintura interna e externa do prédio, a revitalização da placa externa do CAPACIT, a substituição da cobertura interna e externa, e a afiação de placas de sinalização internas, para melhor comunicação visual, inclusive com comunicação em braille.

Apesar de todas as melhorias, a diretoria ainda possui desafios relacionados à estrutura física, segurança e acessibilidade, com os processos administrativos já instruídos e encaminhados às unidades competentes, sendo um dos grandes desafios para o ano de 2020, a instalação de uma plataforma (elevador) para atender à demanda do público que necessita de pleno acesso aos espaços.

Por fim, foram realizadas manutenções dentro do espaço administrativo dando autonomia às novas coordenadorias, facilitando o atendimento de suas demandas e criando um ambiente exclusivo de atendimento.

2 TÉCNICAS E DIRETRIZES DE FUNCIONAMENTO DOS EVENTOS

2.1 TÉCNICAS DE DESENVOLVIMENTO

2.1.1 Eventos Regulares

Os eventos regulares são ações pontuais de capacitação elaboradas a partir da identificação das necessidades de desenvolvimento aferidas pelo MAPEC e pelas avaliações de desempenho e estágio probatório. Podem ocorrer em diversos formatos, como: cursos, palestras, oficinas, mesas redondas e outros modelos instrucionais, considerando os objetivos do evento, as características do público-alvo, a carga horária para aplicação do conteúdo programático e a metodologia adotada.

2.1.2 Programas

Com carga-horária mais extensa que os eventos regulares, os programas viabilizam uma formação mais detalhada e abrangente, com público-alvo bem definido e conteúdo modular de caráter sequencial. Para o PDP 2020, três programas estão previstos: **Programa de Iniciação ao Serviço Público**, o **Programa de Formação Continuada para Docentes** e o **Programa de Desenvolvimento de Gestores**.

2.1.3 Trilhas de Aprendizagem

O formato de trilha objetiva atender uma necessidade de capacitação por meio de diferentes objetos instrucionais, de acordo com a preferência do servidor ou afinidade instrucional do servidor. Desta forma, ele elege o formato da atividade de capacitação entre as modalidades disponíveis, como treinamentos autoinstrucionais, cursos presenciais, cursos em EAD e outros. Assim, é permitido ao servidor combinar os recursos conforme a disponibilidade apresentada pelo CAPACIT.

As trilhas ofertadas para 2020 continuarão abrangendo a competência administrativa “Gestão de Processos Organizacionais”, com apoio da Coordenadoria de Gestão de Processos, vinculada à Diretoria de Gestão Estratégica (DIGEST/PROPLAN), e em parceria também com o Laboratório de Gestão do Comportamento Organizacional (GESTCOM/IFCH).

Quadro 5: Eventos de capacitação da Trilha de aprendizagem Gestão de Processos.

Etapas	Nome do evento de capacitação	Modalidade de oferta	CH	Objetivo do evento	Previsão de oferta
1ª	Trilha de Gestão de Processos: Introdução à Gestão de Processos	EaD (ofertado pela ENAP)	20h	Capacitar os servidores e gestores acerca de principais conceitos e as orientações sobre Gestão de Processos Organizacionais da UFPA.	1º Semestre/ 2020
2ª	Trilha de Gestão de Processos: Mapeamento e Melhoria de Processos Organizacionais	Curso Presencial	20h	Capacitar os servidores e gestores para mapear e desenhar processos organizacionais em fluxogramas e procedimentos operacionais padrão.	2º Semestre/ 2020
Total CH do Programa			40h		

Fonte: CAPACIT (2019).

2.2 MODALIDADES DE OFERTA

2.2.1 Educação Presencial

A educação presencial é considerada a mais tradicional forma de ensino, caracterizada por encontros síncronos, onde mediador e aprendizes devem estar simultaneamente no mesmo tempo e espaço (ABBAD *et al.*, 2008). A modalidade corresponde à maioria dos eventos de capacitação a serem ofertados no PDP 2020.

2.2.2 Educação a Distância (EaD)

A educação a distância (EaD) é uma modalidade da educação caracterizada basicamente pela separação entre o mediador e os aprendizes e pela utilização de meios técnicos para comunicação (CASTRO; FERREIRA, 2008). Essa modalidade de educação foi ampliada pela evolução tecnológica e o surgimento de plataformas apropriadas para EaD. A inserção dos cursos a distância no PDP 2020 busca a utilização de mídias interativas aliadas à flexibilidade e conciliação de horários para estudo, além de oportunizar que servidores de todos os *campi* tenham maior acesso à capacitação.

No ano de 2020, o CAPACIT prevê o aumento da oferta de eventos a distância em comparação ao ano de 2019, contando com aproximadamente cinco eventos em EAD, além do Programa de Formação Gestores, que pretende ofertar eventos de capacitação na modalidade semipresencial.

2.3 FUNCIONAMENTO DOS EVENTOS DE CAPACITAÇÃO

2.3.1 Inscrições

As inscrições deverão ser realizadas de forma online, pelo próprio servidor, através do Sistema Integrado de Recursos Humanos – SIGRH (<https://sigrh.ufpa.br/sigrh/login.jsf>), na aba Capacitação. Não serão aceitas inscrições via telefone ou por outros meios, exceto para inscrição em eventos promovidos em parceria com a Escola Nacional de Administração Pública (ENAP), que possuem procedimento específico (vide item 4.2).

Ao efetuar a inscrição, o servidor da UFPA, deverá atualizar suas informações cadastrais, incluindo endereço eletrônico e número de telefone, com o objetivo de receber informações sobre o andamento da sua inscrição. Participarão do processo de seleção apenas as inscrições previamente homologadas pelo dirigente máximo ou agente de capacitação da unidade do servidor.

O prazo de inscrição nos eventos de capacitação será de, no mínimo, dez (10) dias úteis a partir da data de abertura das inscrições no SIGRH. Este prazo poderá ser encerrado antes do estipulado anteriormente caso o cadastro de reserva atinja o mesmo número de vagas ofertadas.

Quando a demanda da UFPA não for suficiente para a formação de uma turma com número mínimo de 15 participantes, as vagas remanescentes poderão ser destinadas a servidores de outras instituições. Para servidores externos, as inscrições deverão ser realizadas previamente por meio do preenchimento do Formulário de Inscrição Online – Servidor Externo, através do caminho:

https://docs.google.com/forms/d/1Y1AKmnQGusgzOcUgeVHCct08TkkX3vWrWZa_zx_d05YQ/edit, respeitando o período de inscrição determinado para cada evento.

2.3.2 Homologação das inscrições

A homologação das inscrições dos servidores da UFPA em eventos de capacitação é de responsabilidade do dirigente máximo da unidade ou do agente de capacitação. É pré-requisito fundamental para que o servidor possa participar do processo de seleção, devendo ser realizada, exclusivamente, por meio do SIGRH – Aba Chefia de Unidade- Homologações-Inscrições para Capacitação (<https://sigrh.ufpa.br/>).

Para todos os tipos de evento de capacitação (palestras, oficinas, cursos, minicursos, mesas redondas) será necessária a homologação da inscrição. O prazo para homologação será concomitante com o período de inscrição, estendendo-se até um 1 (um) dia útil além desse período.

2.3.3 Critérios para prioridade na seleção

O processo de seleção levará em consideração a seguinte ordem de prioridade:

- I – Autorização do gestor ou AG CAPACIT no SIGRH dentro do prazo estabelecido;
- II – Não ter abandonado (evadido) evento(s) de capacitação ofertados pelo CAPACIT nos últimos 6 (seis) meses;
- III – Não estar selecionado para outro(s) evento(s) em horários concorrentes;
- IV – Ser indicado para participar de ações de capacitação por meio da Avaliação de Desempenho e/ou do Mapeamento de Competências;
- V – Ser indicado, em caso de turma exclusiva, pela unidade para participar do

evento;

VI – Existir correlação entre as competências propostas para o evento de capacitação e as atividades desenvolvidas pelo servidor, inclusive para gestores, na unidade ou no ambiente organizacional.

VII – Tempo de serviço na UFPA.

As inscrições provenientes dos *campi* do interior do Estado do Pará terão reservadas 50% das vagas ofertadas nos eventos de capacitação realizados pelo CAPACIT, obedecendo aos critérios de seleção descritos anteriormente.

2.3.4 Público-alvo

Docentes e técnico-administrativos pertencentes ao quadro ativo e permanente da UFPA e em exercício na Instituição. Além destes, considerando a Portaria nº 1.547/2011, do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão (MPOG), que confere à UFPA, por meio do CAPACIT, a “Missão de auxiliar as instituições geograficamente próximas no monitoramento e na implementação da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas (PNDP)”, são também atendidos servidores efetivos de outros órgãos públicos, das esferas federal, estadual e municipal, por meio dos eventos realizados em parceria com a ENAP e dos eventos ofertados pelo CAPACIT, quando as vagas não forem preenchidas pelo público-alvo.

2.3.5 Seleção

A seleção para a participação em eventos de capacitação será exclusivamente realizada pelo CAPACIT, no prazo de até 10 dias úteis antes do início do evento. O servidor que for selecionado receberá em seu e-mail, cadastrado no ato da inscrição, a notificação automática de seleção enviada pelo SIGRH, e-mail de seleção do capacitinforma@ufpa.br e também terá seu nome divulgado na lista de servidores selecionados na página do CAPACIT na internet aba Selecionados “www.progep.ufpa.br/progep/capacit”.

O servidor selecionado que, por alguma impossibilidade, não puder participar do evento de capacitação, deverá informar via e-mail ao CAPACIT, com a antecedência de 2 (dois)

dias úteis do início do evento, para que seja substituído por outro servidor inscrito no cadastro reserva.

Caso o servidor tenha acima de 20% de faltas, considerando a carga horária total do evento de capacitação, estará automaticamente reprovado e ficará com pendências no sistema por até 6 (seis) meses, não tendo prioridade no processo de seleção em eventos de capacitação dentro deste interstício.

ATENÇÃO: os servidores selecionados que possuírem alguma necessidade especial, permanente ou transitória, que necessitem de soluções de mobilidade ou aprendizagem específicas, deverão informar por e-mail ao CAPACIT (capacitinforma@ufpa.br) até 48h após a seleção da inscrição no evento.

2.3.6 Certificação

O processo de certificação dos servidores é realizado exclusivamente por meio do sistema SIGRH. A frequência mínima para a obtenção do certificado é de **80% da carga horária total dos eventos a partir de 20 horas**. Os eventos com carga horária inferior a 20 horas não permitem faltas. As faltas poderão ser justificadas, porém **não serão abonadas**. Portanto, o servidor deverá observar o percentual mínimo de frequência estipulado conforme a quantidade de horas do evento. A certificação será liberada em até 72 horas após a solicitação do servidor pelo SIGRH.

3 ORGANIZAÇÃO DOS EVENTOS DO PDP 2020

3.1 PROGRAMAS PREVISTOS PARA 2020

O primeiro denomina-se **Programa de Iniciação ao Serviço Público** e tem como eixo de formação a ambientação dos servidores recém-nomeados, especialmente no contexto da UFPA, com público-alvo que abrange tanto os docentes quanto os técnico-administrativos da instituição. A organização do programa é de responsabilidade da PROGEP. O segundo denomina-se **Programa de Formação Continuada de Docentes**, e tem como eixo de formação o aperfeiçoamento da prática docente desenvolvida na universidade. Este programa está sob a responsabilidade da PROEG. O terceiro é o **Programa de Desenvolvimento de Gestores**, que

tem como eixo de formação capacitar gestores da UFPA visando o desenvolvimento e aperfeiçoamento de forma continuada e permanente das competências gerenciais a fim de alcançar com excelência os objetivos institucionais. O programa corresponde à iniciativa de execução desenvolvida pela PROGEP.

3.1.1 Programa de Iniciação ao Serviço Público

É realizado anualmente como estratégia para recepcionar e, ao mesmo tempo, capacitar os servidores recém-nomeados na instituição. Tem o objetivo de oportunizar a integração ao ambiente institucional e orientar os servidores quanto à missão, visão, princípios e demais diretrizes gerais da UFPA. Também aborda as principais políticas em desenvolvimento, em especial a de gestão de pessoas, no que se refere aos direitos e deveres, assim como as oportunidades de desenvolvimento e valorização na carreira promovidas pelo Serviço Público Federal.

O objetivo coaduna com a descrição da linha de desenvolvimento correspondente: “Visa à oferta de conjunto de informações ao servidor sobre a função do Estado, das especificidades do serviço público, da missão da instituição e da conduta do servidor público e sua integração no ambiente institucional.” (Decreto nº 5.825/2006), denominada “Ingresso no serviço público federal”.

O programa é ofertado em duas etapas. Na primeira, é desenvolvido um encontro presencial com a carga horária de 20h, denominado “Acolhimento Institucional”, o qual é organizado a partir de uma programação composta por palestras, mesas-redondas, oficinas, dinâmicas de integração e atrações artísticas e culturais. Na segunda etapa, é promovido um curso a distância por meio da Plataforma Moodle, com a carga horária de 50h, denominado “Formação Inicial na Carreira Pública”, cujo formato é composto por módulos sobre legislações, direitos e deveres do servidor, estrutura organizacional da UFPA e orientação sobre saúde e qualidade de vida. No quadro a seguir podemos visualizar melhor a configuração do programa:

Quadro 6: Configuração do Programa Iniciação ao Serviço Público.

Programa Iniciação ao serviço público					
Etapas	Nome do evento	Modalidade de oferta	CH	Objetivo do evento	Previsão de oferta
1ª	Acolhimento Institucional dos novos servidores	Encontro presencial	20h	Compartilhar informações sobre o funcionamento da UFPA, bem como orientar quanto à legislação, às políticas e estratégias institucionais e propiciar a ambientação à cultura organizacional.	Março/2020
2ª	Formação Inicial na Carreira Pública	Curso a distância	50h	Capacitar técnico-administrativos e docentes, recém-nomeados, para o cumprimento dos seus direitos e deveres como servidores públicos da Universidade Federal do Pará, de acordo com as normas institucionais e da legislação federal vigente.	Abril e Maio/2020
Total CH do Programa			70h		

Fonte: CAPACIT (2020).

3.1.2 Programa de Formação Continuada de Docentes da UFPA

A formação de professores constitui-se um dos elementos fundamentais para a qualidade da educação superior. A partir desse pressuposto, entendemos que é pertinente um olhar minucioso sobre as políticas e os preceitos legais em relação à formação de professores para exercer a docência no ensino superior, na compreensão de que é preciso ultrapassar os limites da formação de pesquisadores; função indiscutível, mas, sobretudo, dar protagonismo à docência, função para a qual o professor é admitido.

Neste intuito, foi instituído, pela Resolução nº 4.408, de 11 de junho de 2013, o Programa de Formação Continuada para os Servidores Docentes da UFPA, com o objetivo de atualizar e capacitar professores em serviço, visando ao melhor desempenho e eficácia no Ensino e na Gestão da Graduação.

As diretrizes do programa são aplicadas com a intenção de qualificar a ação político-pedagógica como estratégia para a construção de uma sociedade melhor, capaz de contribuir

para solução de problemas antigos e contemporâneos que desafiam a qualidade de vida na Amazônia. Neste sentido é que se pretende a formação de um profissional autônomo, reflexivo, competente, crítico, humano, ético, inclusivo, sensível, transformador e emancipador.

O Programa de Formação Continuada prevê duas linhas formativas: “Fortalecimento da Gestão Acadêmica” e “Formação continuada para docentes que atuam na graduação”. O eixo formativo para a docência é, obrigatoriamente, destinado aos professores da UFPA que se encontrem em Estágio Probatório, aos que desejem atualização pedagógica e para todos os demais que não alcancem resultados satisfatórios na avaliação da ação docente do Sistema de Avaliação. É realizado sob a supervisão da PROEG, nos períodos fixados no Calendário Acadêmico. O eixo formativo para a gestão acadêmica tem como público-alvo prioritário os docentes que atuam na gestão do Ensino de Graduação e da Educação Básica, Técnica e Tecnológica, podendo alcançar os servidores técnicos envolvidos com esse tipo de administração acadêmica.

Embora integradas, as ações serão desenvolvidas em momentos distintos, contribuindo para fortalecer a coerência do sistema acadêmico institucional, a implementação dos Projetos Pedagógicos dos Cursos, as relações entre docentes, gestores e técnicos que atuam no ensino da graduação, e a melhoria no atendimento ao discente e na qualidade de vida em ambiente de trabalho.

3.1.3 Programa Desenvolvimento de Gestores

O Decreto nº 9.991/2019 destaca as necessidades de desenvolvimento de capacitações voltadas a direção, chefia, coordenação e supervisão dos órgãos e das entidades da administração pública federal. Assim como o indicado pela Secretaria de Controle Externo (SECEX) do Tribunal de Contas da União (TCU), que salienta o fortalecimento da participação permanente dos servidores ocupantes de cargos gerenciais em atividades de capacitação.

Alinhado ao disposto no arcabouço legal, as diretrizes da política de gestão de pessoas da UFPA evidenciam como um de seus objetivos estratégicos, o de gerir estrategicamente o

Quadro de pessoal para promover o desenvolvimento gerencial, visando à melhoria nos processos de gestão e à integração de esforços para o alcance dos resultados organizacionais.

Portanto, para firmar a maior participação de gestores em ações de desenvolvimento gerencial, é preciso estabelecer mecanismos para o crescimento da categoria dentro das perspectivas de capacitação. Sendo assim, como subsídio para ações de desenvolvimento, apresenta-se o Programa de Desenvolvimento de Gestores da UFPA como caminho viável à promoção do desenvolvimento dos ocupantes de cargos gerenciais.

Vinculado aos objetivos institucionais e às dimensões gerenciais, o programa possibilitará aos gestores e futuros gestores formação técnica ampliada, em vias a reconhecer e executar os conhecimentos institucionais básicos e fundamentais para o exercício da gestão. Para o ano de 2020, as capacitações a serem ofertadas no programa foram baseadas em demandas identificadas nos dados coletados no 4º Ciclo do Mapeamento de Competências – MAPEC 2019 e na Avaliação de Desempenho.

4 PARCERIAS DO CAPACIT

Para o alcance dos objetivos deste plano, o CAPACIT estabelece parcerias com órgãos internos e entes externos. Entre as parcerias efetivadas, citam-se aquelas realizadas com as unidades internas: PROEG, Instituto de Letras e Comunicação (ILC), e Laboratório de Gestão do Comportamento Organizacional (GESTCOM). No que se refere às parcerias com órgãos externos, destaca-se a Escola Nacional de Administração Pública (ENAP).

4.1 PARCERIAS COM ÓRGÃOS INTERNOS

4.1.1 Pró-Reitoria de Ensino e Graduação (PROEG)

A Resolução nº 4.408/2013 do Conselho Superior de Ensino, Pesquisa e Extensão (CONSEPE/UFPA) enuncia que a execução do Programa de Formação Continuada para Docentes deverá ser realizada pela PROEG com apoio da PROGEP (Art. 7º).

Este suporte da PROGEP abrange a disponibilização de espaço físicos para execução dos eventos e auxílio no controle de participantes por meio do SIGRH. A inclusão dos eventos

do Programa de Formação de Docentes no PAC, bem como a ajuda mútua entre as Pró-Reitorias, denota a preocupação sistêmica da Administração Superior com a oferta de iniciativas para o desenvolvimento dos servidores de ambas as categorias profissionais: docentes e TAE.

4.1.2 Instituto de Letras de Comunicação (ILC): Cursos livres de Línguas Estrangeiras

O CAPACIT, em parceria com o Instituto de Letras e Comunicação (ILC/UFPA), oferta cursos livres de línguas estrangeiras na modalidade presencial, com o objetivo de capacitar os servidores para desenvolver habilidades de ouvir, ler, falar e escrever nos respectivos idiomas.

Os cursos têm a duração de 7 (sete) semestres, cada um com carga horária de 60 horas. No primeiro semestre de 2020 iniciarão 2 (duas) turmas de cursos de idiomas: 1(uma) turma de inglês e 1(uma) de francês, ambas iniciando no primeiro semestre. Além dos cursos livres de idiomas, serão ofertadas 2 (duas) turmas de Inglês Instrumental, uma em cada semestre, conforme quadro a seguir:

Quadro 7: Cursos de línguas estrangeiras a serem ofertados aos servidores da UFPA no CAPACIT, em 2020.

Nº	Nome do Evento	Período de Realização	Previsão do nº de Alunos na Turma
1	Francês 1º Nível	1º SEMESTRE/2020	30
2	Inglês 1º Nível		30
3	Inglês Instrumental		30
4	Francês 1º Nível	2º SEMESTRE/2020	30
5	Inglês 1º Nível		30
6	Inglês Instrumental		30

Fonte: CAPACIT (2019)

4.1.3 Laboratório de Gestão do Comportamento Organizacional (GESTCOM)

O GESTCOM é especializado em desenvolver metodologias para a gestão de pessoas na administração pública. Utilizando métodos científicos de investigação, os pesquisadores

vinculados ao laboratório desenvolvem procedimentos de intervenção e soluções tecnológicas para resolução de problemas de órgãos públicos, atuando especialmente na área de Gestão por Competências. No ano de 2020, a parceria com o GESTCOM focará no desenvolvimento das trilhas de aprendizagem, no desenvolvimento do mapeamento de competências e na parceria para atender as recomendações do TCU (Acórdão 1679/2015).

4.2 PARCERIA COM ÓRGÃO EXTERNO

4.2.1 Escola Nacional de Administração Pública (ENAP)

A UFPA, por meio do CAPACIT/PROGEP, desde 2001, é integrante do programa de parcerias da ENAP, escola de governo do Poder Executivo Federal, que oferece formação e aperfeiçoamento aos servidores públicos federais, desenvolvendo suas competências e aumentando a capacidade de governo na gestão das políticas públicas.

O principal objetivo desta parceria é garantir que servidores públicos lotados em instituições situadas fora do Distrito Federal (DF) tenham a oportunidade de participar dos cursos ofertados pela ENAP de maneira descentralizada, possibilitando sua capacitação.

Por esse motivo, em consonância com o do Decreto 9.991/2019, e considerando a oferta de cursos voltados ao desenvolvimento técnico e gerencial contínuos dos servidores públicos, a UFPA demandou a realização de eventos de capacitação em parceria com a ENAP para capacitar o seu corpo de servidores efetivos.

As turmas “ENAP em Rede” oportunizam o atendimento de não apenas servidores da UFPA, mas também de outros funcionários públicos das esferas estaduais e municipais da Região Norte.

Suas inscrições serão disponibilizadas no portal da ENAP (<https://www.enap.gov.br/index.php/pt/>), assim como a emissão de certificação de conclusão dos cursos.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com a nova Política de Nacional de Desenvolvimento de Pessoas, o PDP 2020 contempla novas iniciativas para o aperfeiçoamento dos servidores da UFPA, e busca dinamizar dentro de seus instrumentos institucionais, a melhoria do atendimento as necessidades de capacitação considerando os objetivos institucionais, e de forma a consolidar o melhor aproveitamento do investimento destinado a capacitação.

A partir de iniciativas como: qualificação dos servidores, programa de desenvolvimento de gestores, e a expansão da modalidade em EaD, o PDP 2020 vem afirmar o compromisso da PROGEP/UFPA em aperfeiçoar continuamente as ações de desenvolvimento, e reiterar o papel significativo do servidor no que tange suas competências individuais para efetivação dos objetivos institucionais da universidade.

Vale destacar que no PDP 2020, a descentralização das ações de desenvolvimento, com vistas a atuação crescente para os *campi* do interior, apresenta-se como marco considerável frente as novas demandas da gestão de pessoas, e vem multiplicar as formas de atuação que se pensa para os trabalhos desempenhados dentro da capacitação na UFPA.

Ressalta-se que as ações previstas neste plano poderão sofrer modificações conforme a contingência política, excepcionalidade ou interesse institucional.

A PROGEP estima que as previsões contidas neste documento sejam de grande valia para o desenvolvimento da UFPA e para o benefício de sua missão institucional de socialização do conhecimento.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Decreto n. 9.991, de 28 de Agosto de 2019.** Institui Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, e regulamenta dispositivos da Lei n. 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Diário Oficial da União, 29 ago. 2019. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/decreto/D9991.htm> Acesso em 28/02/2020.

_____. **Lei nº 12.863 de 24 de Setembro de 2013.** Altera a Lei no 12.772, de 28 de dezembro de 2012, que dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal; altera as Leis nos 11.526, de 4 de outubro de 2007, 8.958, de 20 de dezembro de 1994, 11.892, de 29 de dezembro de 2008, 12.513, de 26 de outubro de 2011, 9.532, de 10 de dezembro de 1997, 91, de 28 de agosto de 1935, e 12.101, de 27 de novembro de 2009; revoga dispositivo da Lei no 12.550, de 15 de dezembro de 2011; e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/Lei/L12863.htm> Acesso em 20/10/2016.

_____. **Portaria nº 9 de 29 de Junho de 2006.** Define os cursos de capacitação que não sejam de educação formal, que guardam relação direta com a área específica de atuação do servidor, integrada por atividades afins ou complementares. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/arquivos/pdf/canalcggp/portarias/pt09_2006.pdf> Acesso em 13 de Maio de 2016.

_____. **Resolução nº 1.439 de 22 de setembro de 2016.** Regulamenta o Programa de Avaliação de Desempenho dos Servidores Técnico-Administrativos em Educação, dos Docentes ocupantes de Função Gerencial e dos Servidores em Estágio Probatório da Universidade Federal do Pará. Disponível em: <http://www.ufpa.br/sege/boletim_interno/downloads/resolucoes/consad/2016/1439%20Regulamenta%20Prog%20Avalia%C3%A7%C3%A3o%20de%20Desempenho.pdf> Acesso em: 29 de Novembro de 2018.

_____. Instrução Normativa 201 (2019). Dispõe sobre os critérios e procedimentos específicos para a implementação da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas, de que trata o Decreto nº 9.991, de 28 de agosto de 2019, pelos órgãos integrantes do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - SIPEC. Disponível em: <<http://www.in.gov.br/en/web/dou/-/instrucao-normativa-n-201-de-11-de-setembro-de-2019-215812638>> Consultada em 03/02/2020;

_____. Universidade Federal do Pará. Manual de Gestão de Riscos (versão 1). Disponível em: <<https://proplan.ufpa.br/index.php/documentos-digest>>. Consultado em 03/02/2020>;

_____. Política de Gestão de Riscos da UFPA. Disponível em: <<https://proplan.ufpa.br/index.php/documentos-digest>> Consultado em 03/02/2020.

ABBAD, G. S. et al. Planejamento instrucional em TD&E. In: Borges-Andrade, J. E; Abbad. G. S; Mourão, L. **Treinamento, Desenvolvimento e Educação em organizações e Trabalho**. Porto Alegre: Artmed, 2008. cap 5, p. 289-321.

CASTRO, M. N. M; FERREIRA, L. D. V. TD&E a distância: múltiplas mídias e clientelas. In: Borges-Andrade, J. E; Abbad. G. S; Mourão, L. **Treinamento, Desenvolvimento e Educação em organizações e Trabalho**. Porto Alegre: Artmed, 2008. cap 5, p. 322-3

FREITAS, I. A; BRANDÃO, H.P. Trilhas de Aprendizagem como estratégia de TD&E. In: Borges-Andrade, J. E; Abbad. G. S; Mourão, L. **Treinamento, Desenvolvimento e Educação em organizações e Trabalho**. Porto Alegre: Artmed, 2006. cap 5, p. 97-113.

ANEXOS

AÇÕES PDP 2020

As ações de desenvolvimento previstas no PDP 2020 da UFPA podem ser acessadas por meio do link <https://bit.ly/2TKahCc> ou no site do Capacit <http://www.progep.ufpa.br/progep/capacit>, na aba Ações PDP 2020.