



UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA  
PRÓ-REITORIA DE GESTÃO DE PESSOAS

# **PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS 2023**

Santa Maria, RS  
Dezembro, 2022

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA**

**REITOR**

**Prof. LUCIANO SCHUCH**

**VICE-REITORA**

**Profa. MARTHA ADAIME**

**PRÓ-REITORIA DE GESTÃO DE PESSOAS**

**Prof. DANIEL ARRUDA CORONEL**

**COORDENADORIA DE INGRESSO, MOBILIDADE E DESENVOLVIMENTO**

**Adm. MURILO DA SILVA DORNELLES**

**NÚCLEO DE EDUCAÇÃO E DESENVOLVIMENTO**

**Ass. Adm. NAIRA TERESINHA AZEVEDO KAUS**

**Equipe do Núcleo de Educação e Desenvolvimento:**

**ANDRESSA FIGHERA**

**GÉSSICA LOVATO SÓRIO**

**LITIELI TADIELLO BEDINOTO FARIAS**

**LOIVA ISABEL MARQUES CHANSIS**

**MARIA APARECIDA CARDOSO NICOLOSO**

**NAIRA TERESINHA AZEVEDO KAUS**

## Sumário

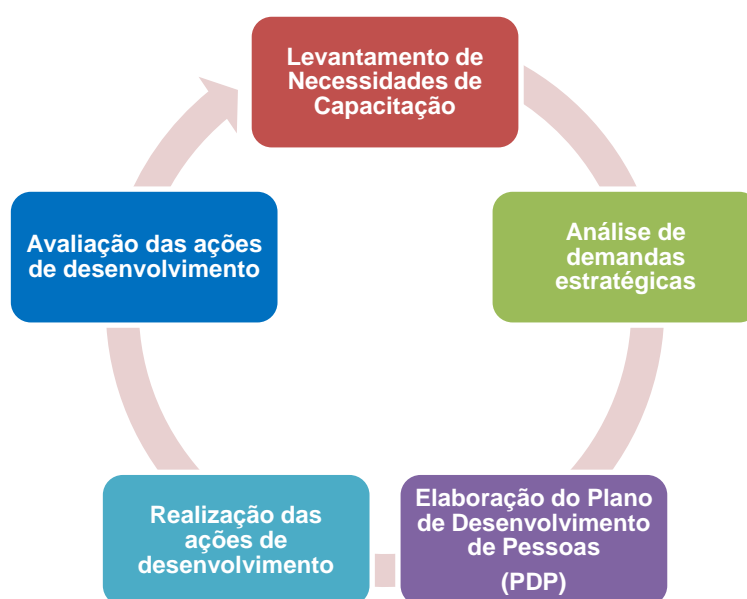
1	Introdução .....	4
2	Objetivo E Metas .....	8
2.1	Objetivo Do Plano .....	8
2.2	Metas Específicas.....	8
2.3	Benefícios Esperados.....	9
3	Alinhamento Estratégico .....	10
4	Detalhamento Das Ações De Desenvolvimento Previstas .....	11
4.1	Ações De Desenvolvimento Internas.....	11
4.2	Ações De Desenvolvimento Externas.....	13
5	Recursos Financeiros.....	14
5.1	Pagamento Dos Instrutores .....	14
5.2	Investimento Previsto Em Ações De Desenvolvimento .....	15
6	Gestão de Riscos.....	16
7	Considerações Finais.....	22
	Apêndice 1 – Lista Geral De Demandas Do Lnc 2021 .....	23
	Apêndice 2 – Levantamento Histórico Sobre Ações De Desenvolvimento ...	25

# 1 INTRODUÇÃO

De acordo com o Decreto nº 9.991, de 28 de agosto de 2019, o qual dispõe sobre a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas, o Plano de Desenvolvimento de Pessoas possui a finalidade de elencar as ações de desenvolvimento necessárias à consecução dos objetivos institucionais da Universidade Federal de Santa Maria. Esse instrumento de planejamento substitui o antigo Plano Anual de Capacitação.

O Núcleo de Educação e Desenvolvimento, da Coordenadoria de Ingresso, Mobilidade e Desenvolvimento/Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (NED/CIMDE/PROGEP) é o setor responsável pela elaboração, execução, monitoramento e avaliação do PDP da UFSM perante o órgão central do SIPEC. A Figura 1 apresenta o fluxo de trabalho realizado pelo setor.

Figura 1 – Fluxo de Trabalho do NED/CIMDE/PROGEP



De acordo com a Instrução Normativa SGP-ENAP/SEDGG/ME nº 21, de 21 de fevereiro de 2021, o setor responsável pelo PDP do órgão deverá:

- I - dar ampla divulgação da PNDP;
- II - orientar e divulgar internamente a metodologia utilizada, a partir das orientações do órgão central do SIPEC, para o levantamento das necessidades de desenvolvimento dos servidores;

III - garantir que a oferta das ações de desenvolvimento aconteça de maneira equânime a todos os servidores, privilegiando a alternância;

IV - preencher, analisar, consolidar e revisar o PDP;

V - orientar os servidores responsáveis pela elaboração do PDP quanto ao seu correto preenchimento, na forma do disposto no art. 3º do Decreto nº 9.991, de 2019; e

VI - obter a aprovação do PDP pela autoridade máxima do órgão ou entidade.

As ações propostas no Plano de Desenvolvimento de Pessoas 2023 foram elaboradas considerando:

- a) Os resultados do Levantamento de Necessidades de Capacitação (LNC) realizado em 2022 com os servidores Docentes e Técnico Administrativos em Educação (Apêndice 1);
- b) As demandas institucionais consideradas estratégicas para o alcance dos objetivos organizacionais previstos no Plano de Desenvolvimento Institucional e Plano de Gestão; e
- c) A análise dos dados históricos relacionados a ações de capacitação, educação formal, afastamentos e taxas de inscrição para capacitações externas (Apêndice 2).

O Levantamento de Necessidades de Capacitação (LNC) foi realizado por meio de questionário eletrônico disponibilizado a todos os servidores da instituição (Docentes e Técnico-Administrativos em Educação), no período de 02 de maio a 08 de julho de 2022. O levantamento foi preenchido por 2306 servidores, totalizando 48,3% de participação. Os resultados do LNC subsidiaram a elaboração deste plano, principalmente, considerando as áreas que apresentaram maior número de solicitações.

De acordo com o Decreto 9.991/2019 e a IN 201/2019, o Plano de Desenvolvimento de Pessoas deverá conter:

1. a descrição das necessidades de desenvolvimento que serão contempladas no exercício seguinte, incluídas as necessidades de desenvolvimento de capacidades de direção, chefia, coordenação e supervisão;
2. o público-alvo de cada necessidade de desenvolvimento;
3. o custo estimado das ações de desenvolvimento.

4. os dados atualizados que auxiliam no embasamento das necessidades de desenvolvimento;
5. a área temática e subárea temática da necessidade de desenvolvimento;
6. a competência associada da necessidade de desenvolvimento;
7. a competência de liderança relacionada à necessidade em caso de desenvolvimento de capacidades de direção, chefia, coordenação e supervisão;
8. a transversalidade ou não da necessidade de desenvolvimento;
9. o público-alvo da necessidade de desenvolvimento;
10. a(s) unidade(s) onde atuam os servidores que compõem o público-alvo previsto;
11. a(s) unidade(s) da federação onde estão lotados os servidores que compõem o público-alvo previsto;
12. a quantidade prevista de servidores que terão suas necessidades desenvolvidas para cada ação de desenvolvimento descrita, por unidade da federação;
13. se a ação de desenvolvimento tem relação com algum Sistema Estruturador do Poder Executivo Federal;
14. o custo total estimado da ação de desenvolvimento; e
15. se a necessidade da ação de desenvolvimento pode ser atendida por escola de governo ou unidade equivalente do órgão ou entidade do servidor;

Cabe destacar que o PDP 2023 contemplou ações de desenvolvimento a serem promovidas internamente pelo Núcleo de Educação e Desenvolvimento da Coordenadoria de Ingresso, Mobilidade e Desenvolvimento da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (NED/CIMDE/PROGEP) (Quadro 3), bem como ações de desenvolvimento externas, englobando ações de capacitação e cursos de Educação Formal (Quadro 4).

Os servidores que atuarão como instrutores dos cursos oferecidos pela Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas serão selecionados dentre os que já atuam como instrutores ou prospectados pelo conhecimento comprovado que possuem nas respectivas áreas.

O cronograma de execução de atividades internas será elaborado no ano de 2023, sendo que a divulgação dos cursos, palestras, seminários, oficinas e demais ações promovidas pela PROGEP será prioritariamente realizada por meio do site da PROGEP ([www.ufsm.br/progep](http://www.ufsm.br/progep)) e redes sociais. Também será realizada a comunicação direta aos servidores que demandaram capacitações nas respectivas áreas ou possíveis interessados no tema do curso, no momento da abertura das inscrições.

As inscrições para os eventos de capacitação serão realizadas por meio do Sistema de Capacitação disponível no Portal do RH da UFSM. Em função do princípio da economicidade, as atividades que possuem menos que 50% de ocupação das vagas poderão não ser realizadas.

A avaliação será realizada no decorrer dos cursos e a metodologia utilizada será adequada às especificidades de cada ação, considerando o caráter processual da aprendizagem e buscando uma avaliação formativa, sendo considerada 6,0 a nota mínima para aprovação dos cursistas (em casos que é aplicada avaliação), bem como a frequência igual ou superior a 70% das aulas síncronas (presenciais ou a distância).

Os participantes, ao término dos cursos, são convidados a realizar a avaliação de reação, por meio de instrumento proposto pelo Núcleo de Educação e Desenvolvimento da Coordenadoria de Ingresso, Mobilidade e Desenvolvimento da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (NED/CIMDE/PROGEP), sendo tais informações utilizadas na análise da atividade para eventuais alterações em próximas edições (etapa da avaliação das ações de desenvolvimento).

A participação de servidores em ações de desenvolvimento externas será apoiada pela UFSM, conforme quantitativo previsto neste plano. Poderão ser concedidos afastamentos para as ações previstas, bem como o pagamento de taxas de inscrição, diárias e/ou passagens, de acordo com a disponibilidade financeira. Cabe destacar que os afastamentos poderão ser concedidos quando a ação estiver prevista no PDP e mediante o atendimento das demais disposições legais e normativas.

## 2 OBJETIVO E METAS

### 2.1 OBJETIVO DO PLANO

Prever as ações de desenvolvimento a serem realizadas no ano de 2023, consideradas como necessárias à consecução dos objetivos institucionais da Universidade Federal de Santa Maria, buscando o aperfeiçoamento dos serviços prestados à comunidade universitária e a excelência acadêmica e institucional.

### 2.2 METAS ESPECÍFICAS

Descrição	Meta
Eventos de capacitação internos promovidos pela PROGEP em 2023 (número de turmas)	84
Percentual de concluintes em relação ao número de servidores matriculados em ações de capacitação internas	70%
Média geral dos critérios mensurados pela Avaliação de Reação	8,0
Afastamentos para Pós-Graduação <i>Stricto sensu</i>	115
Afastamentos para Treinamento Regularmente Instituído	300
Licenças para Capacitação	20

**Quadro 1** - Metas do PDP 2023



## 2.3 BENEFÍCIOS ESPERADOS

- a) Desenvolvimento pessoal e profissional dos servidores da UFSM;
- b) Aperfeiçoamento dos serviços prestados à comunidade universitária;
- c) Aumento da satisfação e comprometimento dos servidores;
- d) Ampliação da participação dos servidores lotados em outros *campi* em ações de capacitação, por meio da promoção de cursos à distância.

### 3 ALINHAMENTO ESTRATÉGICO

O Quadro 2 apresenta o alinhamento estratégico do Plano de Desenvolvimento de Pessoas 2023 ao Plano de Desenvolvimento Institucional 2016- 2026.

ALINHAMENTO ESTRATÉGICO – Plano de Desenvolvimento Institucional 2016- 2026	
Desafio PDI	Ações previstas no PDP
<b>Desafio 1 – Internacionalização</b>	<b>Ações Externas:</b> Apoio para participação de servidores em ações de desenvolvimento internacionais e curso de idiomas.
<b>Desafio 2 – Educação inovadora e transformadora com excelência acadêmica</b>	<b>Ações Internas:</b> Aperfeiçoamento da Gestão dos Cursos de Graduação por meio da Trilha de Gestão de Cursos de Graduação, além da promoção de capacitações relacionadas à Planejamento Acadêmico
<b>Desafio 3 – Inclusão social</b>	<b>Ações Internas:</b> Curso de Formação para Inclusão Educacional, Respeito à diversidade e Libras Básico
<b>Desafio 4 – Inovação, geração de conhecimento e transferência de tecnologia</b>	<b>Ações Externas:</b> Participação de servidores em ações de educação formal e eventos de divulgação científica. <b>Ações Internas:</b> Aperfeiçoamento da Gestão dos Cursos de Pós-Graduação (PG) por meio da Trilha de Gestão de Cursos de PG
<b>Desafio 5 – Modernização e desenvolvimento organizacional</b>	<b>Ações Internas:</b> Trilhas de Desenvolvimento de Gestores da UFSM e de Iniciação ao Serviço Público, além de capacitações relacionadas a Normativas Departamentais, Preparação para a Aposentadoria, Promoção à Saúde do Servidor, Segurança do Trabalho, Processo Eletrônico Nacional, Ética no Serviço Público, Orçamento e Contratação Pública, Comunicação Institucional, Qualidade no Atendimento, Excel, Power BI, Concursos, Saúde Mental, entre outras. <b>Ações Externas:</b> Apoio para participação de servidores em ações de desenvolvimento que contribuam para a modernização e o desenvolvimento organizacional.
<b>Desafio 7 – Gestão ambiental</b>	<b>Ações Internas:</b> Capacitação sobre Gestão Ambiental e Agenda 2030

**Quadro 2 - Alinhamento Estratégico do PDP com o Plano de Gestão**

## 4 DETALHAMENTO DAS AÇÕES DE DESENVOLVIMENTO PREVISTAS

### 4.1 AÇÕES DE DESENVOLVIMENTO INTERNAS

O Quadro 3 apresenta o detalhamento das ações de desenvolvimento previstas para serem promovidas pelo NED/CIMDE/PROGEP.

Tema Geral	Necessidade de Desenvolvimento	Resultado que trará para a organização	Agentes Públicos	CH por turma	Turmas	CH total	Custo Previsto
Iniciação ao Serviço Público	Conhecer o contexto de atuação profissional, da estrutura da Universidade Federal de Santa Maria, bem como de suas responsabilidades e compromissos.	Servidores ingressantes ambientados, integrados e comprometidos com a instituição.	120				
Recepção Institucional				30	2	60	R\$ 4.914,60
Integração dos Novos Servidores				3	2	6	R\$ 491,46
Plano de Carreira - Docentes e TAEs	Conhecer as especificidades do Plano de Carreira, possibilitando o planejamento do seu desenvolvimento na carreira.	Servidores aptos a planejar o desenvolvimento da carreira.	121	20	4	80	R\$ 6.552,80
Gestão de Cursos de Graduação	Atuar nas funções de Coordenador e de Secretário de Curso de Graduação na Universidade Federal de Santa Maria.	Maior eficiência no atendimento às demandas dos alunos de graduação.	70				
Gestão Acadêmica e Pedagógica				20	2	40	R\$ 3.276,40
Sistemas de Avaliação Interna e Externa dos Cursos de Graduação				20	2	40	R\$ 3.276,40
Gestão e Sistemas acadêmicos				30	2	60	R\$ 4.914,60
Gestão de Cursos de Pós-Graduação	Atuar nas funções de Coordenador e de Secretário de Curso de Pós-Graduação na UFSM.	Maior eficiência no atendimento às demandas dos alunos de pós-graduação.	40				
Procedimentos e Rotinas Administrativas de Cursos de Pós-Graduação				20	2	40	R\$ 3.276,40
Plataforma Sucupira				20	2	40	R\$ 3.276,40
Planejamento Estratégico e Avaliação de Cursos de Pós-Graduação				20	2	40	R\$ 3.276,40
Desenvolvimento de Gestores	Influenciar, incentivar, valorizar e conhecer o perfil da equipe de trabalho, de modo a contribuir para o alcance dos objetivos institucionais.	Gestores aptos a gerenciar equipes.	177				
Liderança e Desenvolvimento de Equipes				30	2	60	R\$ 4.914,60
Gestão de Riscos				8	1	8	R\$ 655,28
Tópicos em Gestão de Pessoas				20	1	20	R\$ 1.638,20
Planejamento Estratégico	Compreender os conceitos básicos de planejamento estratégico e traçar estratégias e ações para atingir os objetivos do Plano de Desenvolvimento	Melhor planejamento e execução das atividades para o atingimento dos objetivos institucionais.	141	20	1	20	R\$ 1.638,20
Gestão de Processos	Realizar o mapeamento dos processos de trabalho, identificando oportunidades de melhoria, com foco na otimização dos resultados da organização.	Processos otimizados e eficientes.	201	20	1	20	R\$ 1.638,20
Contratação Pública	Realizar atividades pertinentes ao planejamento, aquisições e pagamentos de bens e serviços na UFSM.	Aprimoramento dos processos de contratação pública.	106				
Patrimônio e Almoxarifado				20	1	20	R\$ 1.638,20
Execução orçamentária e financeira				20	1	20	R\$ 1.638,20
Contratação Direta				20	1	20	R\$ 1.638,20
Planejamento das contratações e suas etapas				20	1	20	R\$ 1.638,20
Orçamento Público	Conhecer o processo de planejamento e orçamento na esfera pública, entender o processo de execução orçamentária na UFSM .	Aprimoramento dos processos de planejamento e execução orçamentária.	103	20	1	20	R\$ 1.638,20
Dicção e Oratória	Apresentar postura, entonação e dicção adequada para o contato com os usuários, estabelecendo uma comunicação clara e cordial.	Melhoria na comunicação interna e externa.	129	20	1	20	R\$ 1.638,20
Empreendedorismo e Inovação	Difundir e aplicar conceitos e práticas empreendedoras	Disseminação da cultura e educação empreendedora junto à comunidade universitária.	85	20	1	20	R\$ 1.638,20
Ética no Serviço Público	Atuar de forma ética, moral, impessoal e transparente, visando à eficiência e respeitando a legislação.	Servidores atuando de forma ética, respeitando os princípios da administração pública.	156	20	1	20	R\$ 1.638,20
Ferramentas da Qualidade e Indicadores de Desempenho	Medir e acompanhar o desempenho de atividades utilizando indicadores.	Servidores capacitados para trabalhar com ferramentas de qualidade.	146	20	1	20	R\$ 1.638,20
Gestão Ambiental e Sustentabilidade	Desenvolver suas atividades respeitando os valores e os princípios da sustentabilidade, economizando recursos e colaborando para a preservação.	Servidores atuando como multiplicadores ambientais em suas unidades e contribuindo no	181	20	1	20	R\$ 1.638,20

		planejamento e implementação de ferramentas de gestão ambiental na UFSM.					
Gestão de Departamentos Acadêmicos	Atuar nas funções de Chefe e Secretário de Departamento da UFSM.	Maior eficiência no atendimento às demandas dos departamentos acadêmicos	40	20	2	40	R\$ 3.276,40
Gestão de Eventos	Planejar, executar e avaliar eventos institucionais.	Qualificar a gestão e a organização de eventos promovidos pela UFSM.	48	20	1	20	R\$ 1.638,20
Gestão do Tempo	Planejar e executar o controle consciente da quantidade de tempo gasta com as atividades diárias, visando o aumento da efetividade e eficiência.	Aumento da efetividade, eficiência e produtividade.	210	20	1	20	R\$ 1.638,20
Inclusão Educacional	Atuar de forma inclusiva.	Servidores capacitados para lidar com as diferentes necessidades de inclusão existentes na Instituição.	70	20	1	20	R\$ 1.638,20
Inglês	Ler e comunicar-se em língua inglesa.	Possibilitar o aumento de pesquisas científicas em outras línguas, maior interação com intercambistas, expansão do processo de internacionalização da UFSM.	240	30	2	60	R\$ 4.914,60
Administração de Conflitos	Administrar as situações de conflito vivenciadas na equipe de trabalho, buscando a resolução dos impasses de forma equilibrada, segura e imparcial.	Equipes aptas a gerenciar conflitos internos e externos.	172	20	1	20	R\$ 1.638,20
Agenda 2030	Conhecer e adotar os princípios preconizados nos Objetivos de Desenvolvimento Sustentáveis (ODS) da Agenda 2030	Auxiliar na promoção e implementação do protocolo Agenda 2030 no interior do Rio Grande do Sul.	94	20	1	20	R\$ 1.638,20
Avaliação de Desempenho	Realizar a Avaliação de Desempenho dos Servidores Técnico-Administrativos em Educação, seguindo as recomendações institucionais.	Crescimento contínuo e melhoria do desempenho das atividades dos servidores da Instituição.	37	2	2	4	R\$ 327,64
Bem-estar na atuação docente	Gerenciar seus sentimentos, no reconhecimento das principais causas de sofrimento e de sentimento de mal-estar na docência universitária.	Docentes aptos, emocionalmente, a lidar com as diversas variáveis do ambiente acadêmico.	260	21	1	21	R\$ 1.720,11
Capacitação em Planejamento Acadêmico	Atuar na resolução dos problemas acadêmicos de forma eficaz.	Maior eficiência no atendimento das demandas dos cursos de graduação e departamentos didáticos.	39	30	1	30	R\$ 2.457,30
Comunicação Institucional	Utilizar a Política de Comunicação da UFSM na produção e divulgação de conteúdos e no planejamento estratégico de comunicação.	Servidores alinhados à política de comunicação institucional.	154	20	1	20	R\$ 1.638,20
Concurso e Seleção Docente	Planejar e executar os procedimentos necessários para realização dos processos de concurso público para professor efetivo e processos de seleção.	Aprimorar os processos de recrutamento e seleção de pessoal docente na UFSM.	27	20	1	20	R\$ 1.638,20
Língua Brasileira de Sinais - LIBRAS	Comunicar-se por meio da Língua Brasileira de Sinais, oportunizando a acessibilidade e a inclusão das pessoas surdas nos diferentes contextos.	Melhoria na comunicação de maneira inclusiva.	122	20	1	20	R\$ 1.638,20
Motivação	Manter-se motivado no ambiente de trabalho para o cumprimento das atividades diárias.	Servidores motivados para lidar com os diferentes contextos de trabalho.	195	20	1	20	R\$ 1.638,20
Gestão de Projetos	Planejar, executar e avaliar projetos institucionais alinhados aos objetivos organizacionais.	Auxílio no alcance dos objetivos institucionais.	179	20	1	20	R\$ 1.638,20
Planilhas eletrônicas Microsoft Excel	Utilizar a Planilha Eletrônica Excel na manipulação de dados, elaboração de tabelas, gráficos, relatórios, cálculos, entre outros recursos.	Proporcionar aos servidores um melhor desempenho na realização de suas atividades.	241	20	1	20	R\$ 1.638,20
Power BI	Criar relatórios e dashboards utilizando o sistema Power BI.	Maior transparência dos resultados.	141	20	1	20	R\$ 1.638,20
Preparação para a Aposentadoria	Conhecer os aspectos relacionados à aposentadoria, permitindo a construção de seu projeto de vida.	Servidores aptos a planejar a sua aposentadoria.	154	20	1	20	R\$ 1.638,20
Prevenção e Combate de Incêndios	Atender com brevidade e com técnica os casos de primeiros socorros e os princípios de incêndios.	Servidores aptos a atuarem em casos de primeiros socorros e princípios de incêndio e atendimento aos requisitos para obtenção dos PPCIs.	97	5	10	50	R\$ 4.095,50
Primeiros Socorros	Atuar no atendimento de casos de urgência e emergência e conhecer os protocolos de atendimento.	Servidores aptos a realizar atendimentos de primeiros socorros em casos de urgência e emergência.	178	3	2	6	R\$ 491,46
Processo Eletrônico PEN/SIE	Trabalhar com o Processo Eletrônico da UFSM, o PEN-SIE, otimizando e articulando a produção, tramitação e acumulação de processos/documentos.	Otimizar a produção, tramitação e acumulação de processos/documentos.	357	3	4	12	R\$ 982,92
Promoção da Saúde do Servidor	Desenvolver estratégias para a manutenção de sua saúde física, mental e social.	Servidores saudáveis física e mentalmente.	205	20	1	20	R\$ 1.638,20

Qualidade no Atendimento	Prestar um atendimento de excelência aos usuários internos e externos.	Usuários satisfeitos com o atendimento recebido.	197	20	1	20	R\$ 1.638,20
Relacionamento Interpessoal	Relacionar-se com usuários e colegas de diversos níveis hierárquicos, de forma harmônica, cordial e com respeito às diferenças.	Melhorias nos relacionamentos interpessoais no que se refere aos servidores, usuários e os diversos públicos da Instituição.	193	20	1	20	R\$ 1.638,20
Respeito à diversidade	Respeitar o outro, saber ouvir, ter empatia e abrir-se para a diversidade	Servidores aptos a se relacionar com os mais diversos públicos.	148	2	5	10	R\$ 819,10
Saúde mental	Estar bem consigo e com os outros, reagir positivamente às exigências da vida e harmonizar seus desejos, capacidades, ambições, ideias e emoções.   Gerenciar seus sentimentos, de modo que eles sejam expressos de maneira apropriada e eficaz	Servidores capazes de utilizar suas próprias habilidades, recuperar-se do estresse rotineiro, ser produtivo e contribuir com a sua equipe.   Servidores aptos, emocionalmente, a lidar com os diferentes contextos de trabalho	478	20	1	20	R\$ 1.638,20
Segurança do Trabalho	Desempenhar as atividades laborais de forma segura e confortável, respeitando as normas de segurança do trabalho.	Melhoria da produtividade, minimização das doenças ocupacionais e maior satisfação dos servidores.	228	20	1	20	R\$ 1.638,20
SIE Administrativo	Utilizar o módulo administrativo do SIE para execução das atividades laborais.	Agilidade na execução das atividades de trabalho junto ao sistema institucional.	200	20	1	20	R\$ 1.638,20

### Quadro 3 - Detalhamento das Ações de Desenvolvimento Internas Previstas

\*Custo Previsto contempla apenas Gratificação por Encargo de Curso e Concurso. (Não considera Diárias e Passagens)

## 4.2 AÇÕES DE DESENVOLVIMENTO EXTERNAS

O Quadro 4 apresenta o detalhamento das ações de desenvolvimento externas previstas para serem apoiadas pela UFSM por meio da concessão de afastamentos e/ou pagamento de taxas de inscrição.

Tema Geral	Necessidade de Desenvolvimento	Resultado que trará para a organização	Agentes Públicos	CH por turma	Turmas	CH total	Custo Previsto
Ações de Desenvolvimento Externas Presenciais	Estar atualizado na área de atuação	Capacitação/desenvolvimento do corpo administrativo e docente possibilitando o desenvolvimento institucional.	320	-	-	-	R\$ 400.000,00
Mestrado	Possuir formação em nível de Mestrado em sua área de atuação	Qualificação do corpo administrativo e docente possibilitando o desenvolvimento institucional.	30	-	-	-	R\$ 0,00
Doutorado	Possuir formação em nível de Doutorado em sua área de atuação	Qualificação do corpo administrativo e docente possibilitando o desenvolvimento institucional.	40	-	-	-	R\$ 0,00
Pós-Doutorado	Possuir formação em nível de Pós-Doutorado em sua área de atuação	Qualificação do corpo administrativo e docente possibilitando o desenvolvimento institucional.	45	-	-	-	R\$ 0,00
<b>TOTAL</b>			<b>435</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>R\$ 400.000,00</b>

### Quadro 4 - Detalhamento das Ações de Desenvolvimento Externas Previstas

\*Custo Previsto contempla apenas o pagamento de Taxas de Inscrição. (Não considera Diárias e Passagens)

## 5 RECURSOS FINANCEIROS

### 5.1 PAGAMENTO DOS INSTRUTORES

As atividades de instrutoria são definidas pelo Decreto nº 11.096, de 10 de maio de 2022, que regulamenta o pagamento da Gratificação por Encargo de Curso ou Concurso (GECC). Conforme o Decreto, as atividades de capacitação quando desempenhadas durante a jornada de trabalho, deverão ser compensadas no prazo de até um ano. Para isso, a chefia imediata do instrutor deve assinar uma declaração autorizando a participação do servidor nas ações de capacitação, responsabilizando-se pelo controle da compensação.

A UFSM atualmente trabalha com os valores estabelecidos no Memorando Circular nº 018/2022 – PROGEP, os quais estão apresentados no Quadro 5.

Atividade	Código	Valor Hora/Aula*	Valores máximos**
Instrutoria em curso de formação de carreiras	1	R\$ 81,91	R\$ 401,36
Instrutoria em curso de desenvolvimento e aperfeiçoamento	2	R\$ 81,91	R\$ 401,36
Instrutoria em curso de treinamento	3	R\$ 54,61	R\$ 264,85
Tutoria em curso a distância	4	R\$ 54,61	R\$ 264,85
Instrutoria em curso gerencial	5	R\$ 81,91	R\$ 401,36
Instrutoria em curso de pós-graduação	6	R\$ 81,91	R\$ 401,36
Orientação de monografia	7	R\$ 81,91	R\$ 401,36
Instrutoria em curso de educação de jovens e adultos	8	R\$ 30,03	R\$ 136,52
Coordenação técnica e pedagógica	9	R\$ 54,61	R\$ 264,85
Elaboração de material didático	10	R\$ 54,61	R\$ 264,85
Elaboração de material multimídia para curso a distância	11	R\$ 81,91	R\$ 401,36
Atividade de conferencista e palestrante em eventos de capacitação	12	R\$ 81,91	R\$ 401,36

**Quadro 5 - Gratificação por Encargo de Curso ou Concurso**

Fonte: Memorando Circular nº 018/2022 – PROGEP

## 5.2 INVESTIMENTO PREVISTO EM AÇÕES DE DESENVOLVIMENTO

O Quadro 6 apresenta a previsão do investimento total necessário para a realização das ações de desenvolvimento dos servidores da UFSM no ano de 2023.

Natureza da Despesa	Valor
33.90.36 Gratificação por Encargo de Curso ou Concurso	R\$ 110.332,77
33.90.36 Pagamento de taxas de inscrição	R\$ 400.000,00
<b>Total Geral</b>	<b>R\$ 510.332,77</b>

**Quadro 6** – Investimento total previsto para ações de desenvolvimento

Cabe destacar que não foram elencados os custos relativos a diárias e passagens, material de consumo, pagamento de bolsistas, entre outros, que poderão ser necessários para a realização das ações de desenvolvimento dos servidores.

## 6 GESTÃO DE RISCOS

O Decreto nº 9.991/2019, em seu Artigo 3º, estabelece que o Plano de Desenvolvimento de Pessoas deverá prever a gestão dos riscos referentes à implementação das ações de desenvolvimento.

Nesse sentido, apresentamos, abaixo, a identificação dos riscos inerentes ao Plano de Desenvolvimento de Pessoas da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM) no ano de 2023.

A metodologia, alinhada à metodologia de Gestão de Riscos da UFSM, contempla, para cada risco identificado, suas causas e consequências, análise quanto ao grau de gravidade/urgência e tendência, além do plano de tratamento.

Abaixo, o Quadro 7 demonstra a equivalência de conceitos para cada grau estabelecido na análise dos riscos. Já na sequência, o Quadro 8 traz a Gestão de Riscos.

Grau	Gravidade	Urgência	Tendência
5	extremamente grave	precisa de ação imediata	irá piorar rapidamente
4	muito grave	é urgente	irá piorar em pouco tempo
3	grave	o mais rápido possível	irá piorar
2	pouco grave	pouco urgente	irá piorar a longo prazo
1	sem gravidade	pode esperar	não irá mudar

**Quadro 7** – Conceitos equivalentes aos Graus estabelecidos (Periard, 2011)



RISCO							TRATAMENTO DO RISCO	
Eventos de Risco	Causas	Efeitos/Consequências	Gravidade	Urgência	Tendência	Cálculo	Ação de Tratamento	Prazo
Falta de instrutores para ministrar ações de desenvolvimento previstas no PDP	1. Indisponibilidade de tempo dos instrutores aptos para ministrar capacitações 2. Retribuição financeira pouco atrativa.	1. Não realização das ações previstas ou realização em período diferente do planejado; 2. Lacuna de desenvolvimento dos servidores em determinadas áreas.	3	2	1	6	1. Adaptação do cronograma da oferta de cursos à disponibilidade dos instrutores; 2. Prospecção de novos instrutores; 3. Parcerias com outras Instituições.	31/12/2023
Número de capacitações executadas inferior ao previsto no PDP	1. Falta de Pessoal; 2. Falta de Recursos Financeiros; 3. Falta de Estrutura.	1. Não alcance da meta prevista no PDP; 2. Lacuna de desenvolvimento dos servidores.	3	3	1	9	1. Revisão do PDP periodicamente diante de imprevistos.	31/12/2023

Número de concluintes de uma ação de desenvolvimento inferior ao previsto no PDP	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Desistência ou abandono dos cursos;</li> <li>2. Baixo número de inscritos;</li> <li>3. Oferta de vagas inferior ao previsto.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Não alcance da meta prevista no PDP;</li> <li>2. Lacuna de desenvolvimento dos servidores em determinadas áreas.</li> </ol>	3	3	1	9	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Incentivo da conclusão do curso pelos participantes;</li> <li>2. Realização de ampla divulgação das ações;</li> <li>3. Revisão do PDP periodicamente diante de imprevistos;</li> <li>4. Revisão periódica das ações de desenvolvimento para deixá-las mais atrativas e interessantes.</li> </ol>	31/12/2023
Excesso de abandonos ou reprovações nas ações de desenvolvimento	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Horário e local inadequados;</li> <li>2. Conteúdo ou metodologia pouco atrativos;</li> <li>3. Instrutor pouco qualificado;</li> <li>4. Carga horária</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Não alcance da meta prevista no PDP;</li> <li>2. Lacuna de desenvolvimento dos servidores.</li> </ol>	3	3	1	9	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Aperfeiçoamento das capacitações com base na Avaliação de Reação;</li> <li>2. Prospecção de novos instrutores mais qualificados;</li> </ol>	31/12/2023

	excessiva ou insuficiente.							3.Acompanhamento do curso e realização de ações pontuais (e-mails) para incentivar o aluno a concluir a ação; 4. Adaptação de metodologia e carga horária.	
Baixo número de inscritos nas ações de desenvolvimento	1. Pouca divulgação; 2. Tema pouco atrativo; 3. Formato do curso inadequado; 4. Conflito de agenda do público-alvo.	1. Não realização das ações previstas; 2. Não alcance da meta prevista no PDP; 3. Lacuna de desenvolvimento dos servidores.	3	3	1	9	1. Divulgações específicas para públicos-alvo; 2. Contato com unidades relacionadas ao tema da capacitação a fim de maior alcance; 3. Atualização de peças gráficas; 4. Reunião com instrutores para discutir projeto mais atrativo.	31/12/2023	

Número de inscritos superior ao número de vagas nas ações de desenvolvimento	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Oferta de vagas ou turmas abaixo do necessário;</li> <li>2. Surgimento de temas emergentes;</li> <li>3. Número de interessados superior ao previsto no LNC.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Lacuna de desenvolvimento dos servidores.</li> </ol>	2	3	1	6	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Oferta de turmas extras;</li> <li>2. Adequação do local da capacitação de forma a ampliar o número de vagas;</li> <li>3. Conversa com o instrutor visando a disponibilização do conteúdo para todos interessados.</li> </ol>	31/12/2023
Falta de capacidade operacional e estrutural para realização das ações de desenvolvimento	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Equipe reduzida ou sobrecarregada;</li> <li>2. Falta de salas apropriadas para atender as demandas;</li> <li>3. Falha no cronograma de capacitações.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Não realização das ações previstas;</li> <li>2. Não alcance da meta prevista no PDP;</li> <li>3. Lacuna de desenvolvimento dos servidores.</li> </ol>	3	3	1	9	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Melhor planejamento do cronograma de capacitações;</li> <li>2. Busca de espaços disponíveis para a realização da capacitação.</li> </ol>	31/12/2023
Problemas envolvendo os pagamentos dos	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Falhas na planilha de controle;</li> <li>2. Não envio das</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pagamento em duplicidade;</li> <li>2. Falta de pagamento;</li> </ol>	3	3	1	9	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Revisão da planilha de controle periodicamente;</li> <li>2. Conferência do</li> </ol>	31/12/2023

instrutores das ações de desenvolvimento	autorizações por parte dos instrutores.	3. Pagamento de exercícios anteriores.					relatório de pagamento mensal por mais de um servidor; 3. Intensificação da cobrança das autorizações junto aos instrutores; 4. Planejamento e programação orçamentária adequada com relação à disponibilidade de recursos.	
Avaliação negativa da qualidade das ações de desenvolvimento executadas	1. Horário e local inadequados; 2. Conteúdo ou metodologia pouco atrativos; 3. Instrutor pouco qualificado; 4. Carga horária	1. Lacuna de desenvolvimento dos servidores; 2. Falta de interesse dos servidores em se inscreverem em outros cursos.	3	3	1	9	1. Aperfeiçoamento das capacitações com base na Avaliação de Reação; 2. Prospecção de novos instrutores; 3. Adaptação de	31/12/2023

	excessiva ou insuficiente.						metodologia e carga horária.	
Erros na execução das ações de desenvolvimento	1. Servidores pouco capacitados para execução das atividades ou sobrecarregados; 2. Falta de manuais e orientações disponíveis; 3. Falta de padronização dos processos.	1. Prejuízo na qualidade das ações de desenvolvimento	2	2	1	4	1. Criação de tutoriais; 2. Maior organização dos materiais (pastas virtuais de trabalho); 3. Melhor divisão das atividades.	31/12/2023

**Quadro 8 – Gestão de Riscos das Ações de Desenvolvimento**

## 7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Tendo em vista a proposta de promoção de 84 ações de desenvolvimento internas, salienta-se que alguns dos eventos acima mencionados poderão sofrer mudanças em função de contingências de recursos e/ou imprevistos de qualquer natureza. Além disso, o número total de agentes públicos a serem capacitados foi previsto em função das solicitações no Levantamento de Necessidades de Capacitação. Dessa forma, a participação destes dependerá da disponibilidade do servidor durante a oferta do curso, bem como do seu desempenho e assiduidade.

As ações de desenvolvimento externas foram previstas objetivando aprimorar a formação do quadro de pessoal da instituição, promover o desenvolvimento de competências necessárias para a execução das atividades, bem como difundir o conhecimento produzido na UFSM, estabelecendo relações com outras instituições e pesquisadores nacionais e internacionais. Essas práticas visam o reconhecimento da UFSM como uma instituição de excelência na construção e difusão do conhecimento, comprometida com o desenvolvimento da sociedade, de modo inovador e sustentável.

Destaca-se que o PDP poderá ser revisado, motivadamente, conforme previsto no Art. 14 da Instrução Normativa SGP-ENAP/SEDGG/ME nº 21/2021 para inclusão, alteração ou exclusão de conteúdo ao longo do ano, tendo em vista a possibilidade de surgimento de novas demandas, assim como a oferta de ações transversais pelas Escolas de Governo.

Ante as informações apresentadas, salientamos o esforço da PROGEP em promover e apoiar as ações de desenvolvimento previstas neste PDP, visando ao alcance dos desafios institucionais elencados no Plano de Desenvolvimento Institucional.

## APÊNDICE 1 – LISTA GERAL DE DEMANDAS DO LNC 2022

Área	Total
Aplicativos e Sistemas - Processo Eletrônico Nacional - PEN/SIE	357
Outra	262
Saúde e Qualidade de Vida - Saúde Mental	260
Aplicativos e Sistemas - Microsoft Excel	241
Línguas - Inglês	240
Saúde e Qualidade de Vida - Segurança do Trabalho	228
Gestão de Pessoas - Inteligência Emocional	218
Saúde e Qualidade de Vida - Gestão do Tempo	210
Saúde e Qualidade de Vida - Promoção da Saúde do Servidor	205
Administração Pública - Gestão de Processos	201
Aplicativos e Sistemas - SIE Administrativo	200
Administração Pública - Qualidade no Atendimento	197
Gestão de Pessoas - Motivação	195
Gestão de Pessoas - Relacionamento Interpessoal	193
Sustentabilidade - Gestão Ambiental e Sustentabilidade	181
Administração Pública - Gestão de Projetos	179
Saúde e Qualidade de Vida - Primeiros Socorros - Suporte Básico de Vida	178
Gestão de Pessoas - Liderança e Desenvolvimento de Equipes	177
Gestão de Pessoas - Administração de Conflitos	172
Administração Pública - Ética no serviço público	156
Comunicação - Comunicação Institucional	154
Saúde e Qualidade de Vida - Preparação para a Aposentadoria	154
Valorização e Respeito à Diversidade - Respeito à diversidade	148
Administração Pública - Ferramentas da Qualidade e Indicadores de Desempenho	146
Aplicativos e Sistemas - Power BI	141
Administração Pública - Planejamento Estratégico	141
Comunicação - Dicção e Oratória	129
Línguas - Língua Brasileira de Sinais - LIBRAS	122
Gestão de Pessoas - Plano de Carreira	121
Administração Pública - Contratação Pública	106
Administração Pública - Planejamento e Execução Orçamentária	103
Aplicativos e Sistemas - SIE Acadêmico	101
Saúde e Qualidade de Vida - Prevenção e Combate de Incêndios	97
Saúde e Qualidade de Vida - Segurança em Laboratórios	96
Administração Pública - Gestão de Contratos	95
Valorização e Respeito à Diversidade - Racismo Institucional	94
Sustentabilidade - Agenda 2030	94
Aplicativos e Sistemas - LibreOffice	91
Extensão - Elaboração de Projetos de Extensão	91
Línguas - Espanhol	88
Saúde e Qualidade de Vida - Educação Alimentar e Nutricional	88
Administração Pública - Empreendedorismo e Inovação na Administração Pública	85
Saúde e Qualidade de Vida - Educação Financeira	83
Aplicativos e Sistemas - Desenvolvimento e Manutenção de Websites	79
Administração Pública - Direito Administrativo	79
Ensino - Metodologias de Ensino e Aprendizagem	77
Comunicação - Leitura Dinâmica e Memorização	73
Administração Pública - Internacionalização	72
Comunicação - Redação Oficial	72



Área	Total
Aplicativos e Sistemas - Segurança da Informação e Comunicações	70
Ensino - Inclusão e Acessibilidade	70
Pesquisa - Redação de Artigos Científicos	67
Aplicativos e Sistemas - Microsoft Power Point	63
Aplicativos e Sistemas - Currículo Lattes	63
Pesquisa - Software Ambiente R	59
Administração Pública - Legislação de Pessoal (Lei 8.112/90 e Legislação Complementar)	57
Pesquisa - Elaboração de Projetos de Pesquisa	55
Aplicativos e Sistemas - Sistema de Concessão de Diárias e Passagens - SCDP	54
Ensino - Metodologias de Avaliação	50
Comunicação - Gestão de Eventos	48
Ensino - Ambiente Moodle	47
Pesquisa - Software Spss Statistics	46
Aplicativos e Sistemas - Plataforma Sucupira	44
Extensão - Extensão Universitária no Currículo	40
Ensino - Planejamento Pedagógico	39
Administração Pública - Avaliação Institucional	38
Gestão de Pessoas - Avaliação de Desempenho	37
Pesquisa - Normas de Formatação (ABNT, APA, MDT)	35
Ensino - Planejamento de Ensino	32
Ensino - Planos de Ensino	29
Administração Pública - Processo Administrativo Disciplinar, Sindicância e Inquérito	28
Ensino - Google Classroom	28
Gestão de Pessoas - Concurso e Seleção Docente	27
Pesquisa - Software Nvivo	26
Ensino - Acesso e Permanência Estudantil	25
Ensino - Metodologias de Ensino e Aprendizagem Aplicadas ao Ensino Remoto	24
<b>Total Geral</b>	<b>8471</b>

## APÊNDICE 2 – LEVANTAMENTO HISTÓRICO SOBRE AÇÕES DE DESENVOLVIMENTO

### 1) Afastamentos Concedidos

Tipo de Afastamento	2018	2019	2020	2021	2022*	Média
Mestrado	28	26	8	10	15	17,4
Doutorado	30	45	13	23	12	24,6
Pós-doutorado	42	44	9	18	22	27
Treinamento Regularmente Instituído - TRI	1977	1664	63	43	124	774,2

Fonte: Dados do SIE

\*Dados até 10/08/2022

### 2) Taxas de Inscrição Concedidas

	2018	2019	2020	2021	Média
Quantidade	563	412	14	163	288
Valor Total	R\$423.970	R\$300.771	R\$22.405	173.556,95	230.175,74

Fonte: Dados do Tesouro Gerencial

\* Dados até 31/12/2021