



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

PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS 2025

Santa Maria, RS

Janeiro, 2025

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA
REITOR
Prof. LUCIANO SCHUCH
VICE-REITORA
Profa. MARTHA ADAIME
PRÓ-REITORIA DE GESTÃO DE PESSOAS
Econ. FRANK LEONARDO CASADO
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:
Adm. ANDRESSA FIGHERA
Ped. CAROLINE CÔRTES LACERDA
Adm. GÉSSICA LOVATO SÓRIO
Ass. Adm. MARIA APARECIDA CARDOSO NICOLOSO
Ass. Adm. NAIRA TERESINHA AZEVEDO KAUS
Adm. TARÍZI CIOCCARI GOMES COGO

SUMÁRIO

SUMÁRIO	8
1 INTRODUÇÃO	4
1.1 Ações de Desenvolvimento Internas.....	5
1.2 Ações de Desenvolvimento Externas.....	5
2 OBJETIVOS E METAS	7
2.1 Objetivo do Plano	7
2.2 Metas Específicas.....	7
2.3 Benefícios Esperados.....	7
3 ALINHAMENTO ESTRATÉGICO	9
4 DETALHAMENTO DAS AÇÕES DE DESENVOLVIMENTO	11
4.1 Ações de Desenvolvimento Internas.....	11
4.2 Ações de Desenvolvimento Externas.....	17
5 RECURSOS FINANCEIROS	17
5.1 Pagamento dos Instrutores.....	17
5.2 Investimento Previsto em Ações de Desenvolvimento.....	18
6 GESTÃO DE RISCOS	19
7 CONSIDERAÇÕES FINAIS	23
APÊNDICE 1 - LISTA GERAL DE DEMANDAS DO LNC 2024	25
APÊNDICE 2 - LEVANTAMENTO HISTÓRICO DAS AÇÕES DE DESENVOLVIMENTO	27

1 INTRODUÇÃO

O **Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP)** da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM) é um instrumento estratégico, essencial para o aprimoramento contínuo dos servidores públicos e para o alcance dos objetivos institucionais. Sua elaboração é regida pelo **Decreto nº 9.991, de 28 de agosto de 2019**, que institui a obrigatoriedade de planejamento e execução de ações de desenvolvimento voltadas à capacitação, qualificação e aperfeiçoamento dos servidores em toda a administração pública federal. O decreto busca alinhar o desenvolvimento de competências individuais e organizacionais às prioridades institucionais, promovendo uma gestão mais eficiente e orientada por resultados.

Na UFSM, a construção do PDP é conduzida pelo **Núcleo de Educação e Desenvolvimento (NED)** da **Coordenadoria de Ingresso, Mobilidade e Desenvolvimento (CIMDE)** da **Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEP)**, e reflete uma abordagem sistemática e participativa, considerando tanto as demandas individuais dos servidores quanto as estratégicas da instituição. O PDP 2025 foi fundamentado em três eixos principais:

1. **Levantamento de Necessidades de Capacitação (LNC):** realizado entre os dias **1º de agosto a 16 de setembro de 2024**, com a participação de servidores docentes e técnico-administrativos em educação. Esse levantamento identificou as principais áreas de interesse e necessidade de desenvolvimento (detalhadas no Apêndice 1).
2. **Demandas estratégicas institucionais:** relacionadas aos objetivos do **Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI)** e do **Plano de Gestão**, garantindo que as ações de desenvolvimento estejam alinhadas às metas organizacionais prioritárias.
3. **Análise histórica de dados:** abrangendo informações sobre ações de capacitação realizadas, investimentos em educação formal, afastamentos para qualificação e participação em eventos externos, bem como indicadores relacionados a taxas de inscrição e adesão (detalhadas no Apêndice 2).

O PDP da UFSM é estruturado para oferecer oportunidades de desenvolvimento por meio de ações internas e apoio à participação em iniciativas externas. Essas ações são planejadas para atender às necessidades emergentes e estratégicas da instituição, ao

mesmo tempo em que promovem a valorização e o crescimento profissional dos servidores, elementos fundamentais para o fortalecimento da gestão pública.

1.1 Ações de Desenvolvimento Internas

As ações internas, organizadas pela PROGEP, serão planejadas e implementadas em 2025. Sua divulgação será realizada por meio do site oficial da PROGEP (www.ufsm.br/progep), redes sociais, e comunicação direta por *e-mail* aos servidores que participaram do LNC ou demonstraram interesse nos temas dos cursos.

As inscrições serão centralizadas no Portal de Capacitação, disponível no Portal do RH da UFSM. Destaca-se que, para assegurar o princípio da economicidade, atividades com menos de 50% das vagas ocupadas poderão ser canceladas.

A avaliação dos participantes será realizada ao longo dos cursos, utilizando metodologias apropriadas a cada atividade. A aprovação será condicionada à obtenção de nota mínima de 6,0 (quando aplicável) e frequência mínima de 70% nas aulas síncronas.

A avaliação das ações de desenvolvimento internas será realizada por duas metodologias complementares. A **Avaliação de Reação**, aplicada logo após o término das ações, coleta percepções dos participantes para subsidiar melhorias em edições futuras. Já a **Avaliação de Resultados**, conduzida três meses após a capacitação, verifica a aplicação do aprendizado no trabalho, permitindo à PROGEP mensurar a efetividade das capacitações e o impacto dos recursos investidos no desempenho dos servidores.

1.2 Ações de Desenvolvimento Externas

A UFSM também oferecerá suporte à participação de servidores em eventos externos, conforme as diretrizes previstas no PDP e a disponibilidade orçamentária. Esse apoio poderá incluir afastamentos, pagamento de taxas de inscrição, diárias e/ou passagens, desde que a solicitação esteja em conformidade com as disposições legais e normativas.

Esse esforço conjunto reafirma o compromisso da UFSM com o desenvolvimento contínuo de seus servidores, alinhando capacitação e desempenho às demandas institucionais, em consonância com a excelência acadêmica e administrativa que caracteriza a instituição.

Além de cumprir a legislação vigente, o PDP reafirma o compromisso da UFSM com a formação de uma equipe de servidores altamente qualificada, alinhada aos valores institucionais e preparada para enfrentar os desafios de uma universidade pública de excelência. Nesse sentido, o planejamento das ações de desenvolvimento visa não apenas atender às necessidades imediatas da instituição, mas também contribuir para a consolidação de uma cultura de aprendizado contínuo, inovação e melhoria dos serviços públicos.

Assim, o PDP configura-se como uma ferramenta indispensável para que a UFSM possa continuar cumprindo sua missão de promover ensino, pesquisa, extensão e gestão administrativa com excelência, beneficiando diretamente a comunidade acadêmica e a sociedade em geral.

2 OBJETIVOS E METAS

2.1 Objetivo do Plano

Prever as ações de desenvolvimento a serem realizadas no ano de 2025, 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 a serem promovidos pela PROGEP em 2025 (número de turmas)	99
Percentual desejado de concluintes em relação ao número de servidores matriculados em ações de capacitação internas	70%
Média geral desejada dos critérios mensurados pela Avaliação de Reação	4,0
Afastamentos estimados para Pós-Graduação <i>Stricto sensu</i>	125
Afastamentos estimados para Treinamento Regularmente Instituído	450
Licenças para Capacitação estimadas	50

Quadro 1 - Metas do PDP 2025

2.3 Benefícios Esperados

a. **Aprimoramento das competências dos servidores:** Promover o desenvolvimento técnico, comportamental e gerencial dos servidores, alinhando suas habilidades às demandas institucionais e fortalecendo sua atuação no ambiente de trabalho.

b. **Melhoria no desempenho organizacional:** Contribuir para o alcance dos objetivos estratégicos da UFSM, por meio de ações de capacitação que aumentem a eficiência e a qualidade dos serviços prestados à comunidade acadêmica e à sociedade.

c. **Valorização dos servidores:** Estimular a motivação e o engajamento dos servidores, demonstrando o compromisso da instituição com seu desenvolvimento profissional e pessoal.

d. **Gestão eficiente dos recursos públicos:** Garantir o uso efetivo dos investimentos em capacitação, por meio do planejamento estruturado e da avaliação contínua das ações de desenvolvimento, alinhadas às prioridades institucionais.

e. **Inovação no serviço público:** Fomentar a adoção de novas práticas, tecnologias e metodologias que modernizem e aprimorem os processos institucionais, promovendo maior agilidade, transparência e eficiência na prestação de serviços à comunidade.

3 ALINHAMENTO ESTRATÉGICO

O Quadro 2 apresenta o alinhamento estratégico do Plano de Desenvolvimento de Pessoas 2025 ao Plano de Desenvolvimento Institucional 2016- 2026.

ALINHAMENTO ESTRATÉGICO – Plano de Desenvolvimento Institucional 2016- 2026	
Desafio PDI	Ações previstas no PDP
Desafio 1 – Internacionalização	Ações Externas: Apoio para participação de servidores em ações de desenvolvimento internacionais. Ações Internas: Curso de Idiomas voltado para o estímulo à Internacionalização, bem como curso relacionado à promoção da internacionalização institucional.
Desafio 2 – Educação inovadora e transformadora com excelência acadêmica	Ações Internas: 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, Metodologias de Aprendizagem, Avaliação Educacional e Tecnologias Digitais Educacionais
Desafio 3 – Inclusão social	Ações Internas: Ações de desenvolvimento na área de Inclusão Educacional, Respeito à diversidade e Libras Básico.
Desafio 4 – Inovação, geração de conhecimento e transferência de tecnologia	Ações Externas: Participação de servidores em ações de educação formal e eventos de divulgação científica. Ações Internas: Aperfeiçoamento da Gestão dos Cursos de Pós-Graduação (PG) por meio da Trilha de Gestão de Cursos de PG, cursos na área de Empreendedorismo e Inovação e Semana de Inovação na Gestão Pública da UFSM e capacitações sobre o uso das ferramentas de Inteligência Artificial.
Desafio 5 – Modernização e desenvolvimento organizacional	Ações Internas: Trilhas de Desenvolvimento de Gestores da UFSM, de Iniciação ao Serviço Público e do Programa de Gestão e Desempenho (PGD). Além de capacitações relacionadas à Normativas Departamentais, Processo Eletrônico Nacional, Ética no Serviço Público, Contratação Pública, Comunicação e Oratória, Segurança da Informação, Saúde Mental, Segurança do Trabalho, entre outras. Ações Externas: Apoio para participação de servidores em ações de desenvolvimento que contribuam para a modernização e o desenvolvimento organizacional.
Desafio 6 –Desenvolvimento Local, Regional e Nacional	Ações Internas: Capacitar os servidores na elaboração e promoção de projetos de extensão
Desafio 7 – Gestão ambiental	Ações Internas: Capacitações sobre Gestão Ambiental e Sustentabilidade.

Quadro 2 - Alinhamento Estratégico do PDP com o PDI

4 DETALHAMENTO DAS AÇÕES DE DESENVOLVIMENTO

4.1 Ações de Desenvolvimento Internas

O Quadro 3 apresenta o detalhamento das ações de desenvolvimento previstas para serem promovidas pelo NED/CIMDE/PROGEP no ano de 2025.

Tema Geral		Necessidade de Desenvolvimento	Agentes Públicos	CH por turma	Turmas	CH total	Custo Previsto
Iniciação ao Serviço Público	Recepção Institucional	Conhecer o contexto de atuação profissional, da estrutura da Universidade Federal de Santa Maria, bem como de suas responsabilidades e compromissos.	120	25	2	50	R\$4.464,00
	Integração dos Novos Servidores	Conhecer as especificidades do Plano de Carreira, possibilitando o planejamento do seu desenvolvimento na carreira.		3	2	6	R\$535,68
	Plano de Carreira - Docentes e TAEs	Atuar nas funções de Coordenador e de Secretário de Curso de Graduação na Universidade Federal de Santa Maria.		20	2	40	R\$3.571,20
Gestão de Cursos de Graduação	Gestão Acadêmica e Pedagógica	Atuar nas funções de Coordenador e de Secretário de Curso de Graduação na Universidade Federal de Santa Maria.	70	20	1	20	R\$1.785,60
	Sistemas de Avaliação Interna e Externa dos Cursos de Graduação			20	1	20	R\$1.785,60
Gestão de Cursos de Pós-Graduação	Procedimentos e Rotinas Administrativas de Cursos de Pós-Graduação	Atuar nas funções de Coordenador e de Secretário de Curso de Pós-Graduação na UFSM.	100	25	2	50	R\$4.464,00
	Plataforma Sucupira			20	2	40	R\$3.571,20
	Financeiro dos Cursos de Pós-Graduação			15	2	30	R\$2.678,40
	Planejamento Estratégico e Avaliação de Cursos de Pós-Graduação			20	2	40	R\$3.571,20
Desenvolvimento de Gestores	Sou Gestor, e Agora?	Influenciar, incentivar, valorizar e conhecer o perfil da equipe de trabalho, de modo a	50	20	1	20	R\$1.785,60

Tema Geral		Necessidade de Desenvolvimento	Agentes Públicos	CH por turma	Turmas	CH total	Custo Previsto
		contribuir para o alcance dos objetivos institucionais.					
	Gestão de Conflitos	Administrar as situações de conflito vivenciadas na equipe de trabalho, buscando a resolução dos impasses de forma equilibrada, segura e imparcial.	155	20	2	40	R\$3.571,20
	Gestão por Processos	Realizar o mapeamento dos processos de trabalho, identificando oportunidades de melhoria, com foco na otimização dos resultados da organização.	136	20	1	20	R\$1.785,60
	Gestão de Riscos	Compreender o que é a gestão de riscos e sua aplicação nos processos institucionais	50	8	1	8	R\$714,24
	Planejamento Estratégico na UFSM	Compreender os conceitos básicos de planejamento estratégico e traçar estratégias e ações para atingir os objetivos do Plano de Desenvolvimento	70	20	1	20	R\$1.785,60
Programa de Gestão e Desempenho	Oficinas e Encontros sobre o PGD	Adquirir conhecimentos, habilidades e atitudes para atuar conforme o Programa de Gestão e Desempenho.	1000	2	20	40	R\$3.571,20
	Ferramentas do Google			20	4	80	R\$7.142,40
	Ferramentas para Organização do Trabalho			20	2	40	R\$3.571,20
Contratação Pública	Patrimônio e Almoxarifado	Realizar atividades pertinentes ao planejamento, aquisições e pagamentos de bens e serviços na UFSM.	91	20	1	20	R\$1.785,60
	Execução orçamentária e financeira			20	1	20	R\$1.785,60
	Contratação Direta			20	1	20	R\$1.785,60
	Planejamento das contratações e suas etapas			20	1	20	R\$1.785,60
	Avaliação de Desempenho	Realizar a Avaliação de Desempenho dos Servidores Técnico-Administrativos em Educação, seguindo as recomendações institucionais.	64	2	2	4	R\$357,12

Tema Geral		Necessidade de Desenvolvimento	Agentes Públicos	CH por turma	Turmas	CH total	Custo Previsto
	Avaliação Educacional e Metodologias	Aprimorar o conhecimento sobre avaliação educacional desenvolvendo habilidades na aplicação de diferentes instrumentos avaliativos.	214	20	2	40	R\$3.571,20
	Capacitação em Planejamento Acadêmico	Atuar na resolução dos problemas acadêmicos de forma eficaz.	182	20	1	20	R\$1.785,60
	Comunicação e Oratória	Comunicar-se de forma clara e eficaz no trabalho em equipe, nas apresentações orais, na gestão de pessoas e nos processos na Administração Pública.	98	20	2	40	R\$3.571,20
	Condutas Éticas e Disciplinares no Setor Público	Atuar de forma ética, moral, impressonal e transparente, visando à eficiência e respeitando a legislação.	89	20	1	20	R\$1.785,60
	Educação para a Aposentadoria	Conhecer os aspectos relacionados à aposentadoria, permitindo a construção de seu projeto de vida.	122	20	1	20	R\$1.785,60
	Empreendedorismo e Inovação	Propor a solução de problemas de forma inovadora, promovendo a eficiência, eficácia e transformação na UFSM	56	40	1	40	R\$3.571,20
	Espanhol	Ler e comunicar-se em língua espanhola.	107	20	1	20	R\$1.785,60
	Gestão Ambiental e Sustentabilidade	Desenvolver suas atividades respeitando os valores e os princípios da sustentabilidade, economizando recursos e colaborando para a preservação.	203	20	1	20	R\$1.785,60
	Gestão de Departamentos Acadêmicos	Atuar nas funções de Chefe e Secretário de Departamento da UFSM.	40	20	1	20	R\$1.785,60

Tema Geral		Necessidade de Desenvolvimento	Agentes Públicos	CH por turma	Turmas	CH total	Custo Previsto
	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.	130	20	1	20	R\$1.785,60
	Inclusão Educacional	Aprofundar o conhecimento sobre as necessidades de alunos com diferentes perfis, incluindo aqueles com deficiências e condições de vulnerabilidade.	833	20	1	20	R\$1.785,60
	Inglês	Ler e comunicar-se em língua inglesa.	315	20	1	20	R\$1.785,60
	Internacionalização	Atuar de forma a estimular a internacionalização da UFSM, que é um dos principais desafios institucionais.	144	10	1	10	R\$892,80
	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.	108	20	1	20	R\$1.785,60
	Metodologias de Ensino e Aprendizagem	Construir formas dinâmicas e criativas de viver e sentir os processos de aprender e ensinar na sala de aula e fora deste espaço	331	3	15	45	R\$4.017,60
	Planilhas eletrônicas Microsoft Excel	Utilizar a Planilha Eletrônica Excel na manipulação de dados, elaboração de tabelas, gráficos, relatórios, cálculos, entre outros recursos.	109	20	1	20	R\$1.785,60
	Power BI	Criar relatórios e dashboards utilizando o sistema Power BI.	118	20	1	20	R\$1.785,60
	Prevenção e Combate de Incêndios	Atender com brevidade e com técnica os casos de primeiros socorros e os princípios de incêndios.	67	12	3	36	R\$3.214,08

Tema Geral		Necessidade de Desenvolvimento	Agentes Públicos	CH por turma	Turmas	CH total	Custo Previsto
	Primeiros Socorros	Atuar no atendimento de casos de urgência e emergência e conhecer os protocolos de atendimento.	109	3	2	6	R\$535,68
	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.	120	3	2	6	R\$535,68
	Projetos de Extensão	Desenvolver o conhecimento sobre a curricularização da extensão, bem como habilidades para integrar projetos de extensão ao currículo acadêmico.	214	10	1	10	R\$892,80
	Promoção da Saúde do Servidor	Desenvolver estratégias para a manutenção de sua saúde física, mental e social.	256	20	1	20	R\$1.785,60
	Redação de Artigos Científicos	Compreender as normas, estrutura e estilo da redação científica, desenvolvendo habilidades na organização lógica de ideias, análise crítica.	113	20	1	20	R\$1.785,60
	Redação Oficial	Produzir documentos de forma ágil, objetiva, integrada e atendendo aos padrões definidos pelo governo federal e pela UFSM.	51	20	1	20	R\$1.785,60
	Relacionamento Interpessoal	Relacionar-se com usuários e colegas de diversos níveis hierárquicos, de forma harmônica, cordial e com respeito às diferenças.	221	20	1	20	R\$1.785,60
	Respeito à diversidade	Respeitar o outro, saber ouvir, ter empatia e abrir-se para a diversidade	162	2	5	10	R\$892,80
	Saúde Mental	Estar bem consigo e com os outros, reagir positivamente às exigências da vida e harmonizar seus desejos, capacidades, ambições, ideias e emoções.	365	20	2	40	R\$3.571,20

Tema Geral	Necessidade de Desenvolvimento	Agentes Públicos	CH por turma	Turmas	CH total	Custo Previsto
Segurança da Informação e Comunicações	Aplicar os conhecimentos de Segurança da Informação e Comunicação em sua rotina pessoal e profissional.	56	10	1	10	R\$892,80
Segurança do Trabalho	Desempenhar as atividades laborais de forma segura e confortável, respeitando as normas de segurança do trabalho.	163	20	1	20	R\$1.785,60
Tecnologias Digitais e Educacionais	Desenvolver o conhecimento sobre o uso de tecnologias digitais aplicadas à educação, explorando ferramentas que favoreçam o processo de ensino-aprendizagem	688	20	2	40	R\$3.571,20
TOTAL					99	1356 R\$117.938,88

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.	500	-	-	-	R\$200.000,00
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.	50	-	-	-	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
TOTAL			625	-	-	-	R\$200.000,00

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

Os servidores que atuarem como instrutores em ações de desenvolvimento internas promovidas pela PROGEP poderão ser remunerados com a **Gratificação por Encargo de Curso ou Concurso (GECC)**, conforme estabelecido pelo **Decreto nº 11.096, de 10 de maio de 2022**. A GECC é paga ao servidor por hora trabalhada, considerando a natureza e a complexidade da atividade a ser desenvolvida.

Atualmente, a UFSM utiliza os valores para a concessão da GECC definidos no **Memorando Circular nº 002/2024 – PROGEP**, os quais estão apresentados no Quadro 5.

ATIVIDADE	SUBTIPO DE ATIVIDADE	% MÁXIMO	% UFSM	VALOR UFSM
I - atuar como instrutor em curso de formação, de desenvolvimento ou de treinamento regularmente instituído no âmbito da administração pública federal;				
1. Ministração de aulas	1.1. Instrutoria em curso de formação de carreiras, instrutoria em curso de desenvolvimento e aperfeiçoamento, instrutoria em curso gerencial, instrutoria em curso de pós-graduação e atividade de conferencista e de palestrante em evento de capacitação	1%	0,30%	R\$ 89,28
	1.2. Instrutoria em curso de treinamento	0,70%	0,19%	R\$ 56,55
	1.3. Instrutoria em curso de educação de jovens e adultos	0,45%	0,11%	R\$ 32,74
2. Desenho instrucional	2.1. Elaboração de material multimídia para curso a distância	1%	0,30%	R\$ 89,28
	2.2. Elaboração de material didático	0,70%	0,19%	R\$ 56,55
	2.3. Coordenação técnica e pedagógica	0,70%	0,19%	R\$ 56,55
3. Orientação de trabalho de conclusão de curso de pós-graduação		1,30%	0,28%	R\$ 83,33
4. Tutoria		0,80%	0,19%	R\$ 56,55
5. Monitoria		0,70%	0,19%	R\$ 56,55
6. Orientação para liderança		0,70%	0,19%	R\$ 56,55
7. Mentoria		0,70%	0,19%	R\$ 56,55

Quadro 5 - Gratificação por Encargo de Curso ou Concurso

Fonte: Memorando Circular nº 002/2024 – PROGEP

Cabe destacar que as horas trabalhadas, quando realizadas durante a jornada de trabalho, deverão ser compensadas em até um ano, exceto para servidores participantes do Programa de Gestão e Desempenho, desde que sejam cumpridas as entregas pactuadas.

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 2025.

Natureza da Despesa	Valor
33.90.36 Gratificação por Encargo de Curso ou Concurso	R\$117.938,88
33.90.36 Pagamento de taxas de inscrição (recurso Progep e recurso demais unidades)	R\$200.000,00
Total Geral	R\$317.938,88

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 (PDP)** deve incluir a gestão de riscos associados à implementação de suas ações de desenvolvimento. Em conformidade com essa diretriz, apresentamos a seguir a identificação e análise dos riscos inerentes ao PDP da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM) para o ano de 2025.

A metodologia utilizada, alinhada ao modelo de **Gestão de Riscos da UFSM**, aborda, para cada risco identificado, as causas e consequências, o grau de gravidade/urgência e tendência, além do plano de tratamento proposto. Essa abordagem busca antecipar possíveis desafios e adotar medidas preventivas e corretivas para garantir o sucesso das ações de desenvolvimento.

O **Quadro 7** apresenta a equivalência de conceitos utilizada para determinar os graus de gravidade, urgência e tendência na análise de riscos. Em seguida, o **Quadro 8** detalha os riscos mapeados, suas análises e os respectivos planos de tratamento, consolidando uma visão estratégica para a gestão de riscos no PDP da UFSM.

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)

Evento de Risco	Causas	RISCO Efeitos/Consequências	TRATAMENTO DO RISCO				Prazo	
			G ¹	U ¹	T ¹	C ¹		
Falta de instrutores para ministrar ações de desenvolvimento previstas no PDP	1. Indisponibilidade de tempo dos instrutores aptos para ministrar capacitações específicas; 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.	31/12/2025
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.	31/12/2025
Número de concluintes de uma ação de desenvolvimento inferior ao previsto no PDP	1. Desistência ou abandono dos cursos; 2. Baixo número de inscritos; 3. Oferta de vagas inferior ao previsto.	1. Não alcance da meta prevista no PDP; 2. Lacuna de desenvolvimento dos servidores em determinadas áreas.	3	3	1	9	1. Incentivo da conclusão do curso pelos participantes; 2. Realização de ampla divulgação das ações; 3. Revisão do PDP periodicamente diante de imprevistos; 4. Revisão periódica das ações de desenvolvimento para deixá-las mais atrativas e interessantes.	31/12/2025
Excesso de abandonos ou reparações nas ações de desenvolvimento	1. Horário e local inadequados; 2. Conteúdo ou metodologia pouco atrativos; 3. Instrutor pouco qualificado; 4. Carga horária excessiva ou insuficiente.	1. Não alcance da meta prevista no PDP; 2. Lacuna de desenvolvimento dos servidores.	3	3	1	9	1. Aperfeiçoamento das capacitações com base na Avaliação de Reação; 2. Prospecção de novos instrutores mais qualificados; 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.	31/12/2025
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;	31/12/2025

Evento de Risco	Causas	RISCO Efeitos/Consequências	TRATAMENTO DO RISCO				Prazo	
			G ¹	U ¹	T ¹	C ¹		
Número de inscritos superior ao número de vagas nas ações de desenvolvimento	1. Oferta de vagas ou turmas abaixo do necessário; 2. Surgimento de temas emergentes; 3. Número de interessados superior ao previsto no LNC.	1. Lacuna de desenvolvimento dos servidores.	2	3	1	6	4. Reunião com instrutores para discutir projeto mais atrativo.	31/12/2025
Falta de capacidade operacional e estrutural para realização das ações de desenvolvimento	1. Equipe reduzida ou sobrecarregada; 2. Falta de salas apropriadas para atender as demandas; 3. Falha no cronograma de capacitações.	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. Melhor planejamento do cronograma de capacitações; 2. Busca de espaços disponíveis para a realização da capacitação.	31/12/2025
Problemas envolvendo os pagamentos dos instrutores das ações de desenvolvimento	1. Falhas na planilha de controle; 2. Não envio das autorizações por parte dos instrutores.	1. Pagamento em duplicidade; 2. Falta de pagamento; 3. Pagamento de exercícios anteriores.	3	3	1	9	1. Revisão da planilha de controle periodicamente; 2. Conferência do 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.	31/12/2025
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 excessiva ou insuficiente.	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 metodologia e carga horária.	31/12/2025

Evento de Risco	Causas	RISCO Efeitos/Consequências	TRATAMENTO DO RISCO				Prazo	
			G ¹	U ¹	T ¹	C ¹		
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.	31/12/2025

Quadro 8 – Gestão de Riscos das Ações de Desenvolvimento

¹ Legenda: G – Gravidade; U – Urgência; T – Tendência; C – Cálculo

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O **Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP) 2025** da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM) reafirma o compromisso institucional com o desenvolvimento contínuo de seus servidores e a busca pela excelência na gestão pública. Elaborado em conformidade com o **Decreto nº 9.991/2019**, o plano reflete um processo de planejamento estratégico que alinha as demandas institucionais e as necessidades de capacitação dos servidores aos objetivos previstos no Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI). Ao promover o desenvolvimento de competências, o PDP contribui diretamente para a melhoria dos serviços prestados à comunidade acadêmica e à sociedade.

Foram previstas **99 ações de desenvolvimento internas**, abrangendo temas como gestão, tecnologias, educação, idiomas, saúde e inclusão. Essas ações serão promovidas pela Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEP), preferencialmente com instrutores oriundos da própria UFSM ou de outras instituições públicas federais, promovendo a valorização dos servidores, a troca de experiências e a otimização dos recursos públicos. Cabe destacar que o número total de agentes públicos a serem capacitados nessas ações foi estimado com base no **Levantamento de Necessidades de Capacitação (LNC)**, mas a participação dos servidores dependerá de sua disponibilidade no momento da oferta do curso, bem como de seu desempenho e assiduidade, assegurando a eficácia das ações planejadas.

As **ações de desenvolvimento externas** foram previstas com o objetivo de aprimorar a formação do quadro de pessoal da UFSM, desenvolvendo competências essenciais para a execução de atividades institucionais e promovendo a difusão do conhecimento produzido na universidade. Essas práticas também permitem a construção de redes de colaboração com outras instituições e pesquisadores nacionais e internacionais, fortalecendo o reconhecimento da UFSM como uma referência em inovação, sustentabilidade e desenvolvimento social. Por meio dessas iniciativas, busca-se consolidar a universidade como um polo de excelência na geração e disseminação de conhecimento, alinhado às demandas de uma sociedade dinâmica e em constante evolução.

Cabe ressaltar que o **PDP poderá ser revisado**, conforme previsto no Art. 14 da **Instrução Normativa SGP-ENAP/SEDGG/ME nº 21/2021**, para inclusão, alteração ou exclusão de conteúdos ao longo do ano. Essa possibilidade reflete o caráter flexível do planejamento, permitindo a adaptação às novas demandas institucionais e à oferta de ações transversais pelas Escolas de Governo. Dessa forma, o PDP mantém-se flexível e responsável, garantindo que as necessidades emergentes sejam atendidas e que a formação dos servidores esteja sempre alinhada às prioridades estratégicas da instituição.

O PDP também contempla uma **gestão de riscos** detalhada, que identifica desafios potenciais, suas causas e consequências, além de propor planos de tratamento eficazes. Esse processo visa garantir a execução eficiente das ações e minimizar os impactos de possíveis adversidades. Adicionalmente, as ações de capacitação internas serão monitoradas por meio de **avaliações de reação**, realizadas logo após o término dos cursos, e de **avaliações de resultados**, conduzidas três meses após sua conclusão. Esses mecanismos asseguram a qualidade das iniciativas e fornecem dados para ajustes contínuos, fortalecendo o impacto das capacitações na prática profissional dos servidores.

Com esse planejamento estruturado e adaptável, o PDP configura-se como uma ferramenta indispensável para a consolidação da UFSM como referência em inovação, gestão estratégica e transformação social. Ao investir no desenvolvimento de seus servidores, a universidade não apenas aprimora sua capacidade organizacional, mas também reafirma seu compromisso com a sustentabilidade, a inclusão e o progresso local, regional e nacional, beneficiando toda a comunidade acadêmica e a sociedade em geral.

APÊNDICE 1 – LISTA GERAL DE DEMANDAS DO LNC 2024

Área	Total
Saúde e Qualidade de Vida - Saúde Mental	430
Ensino - Inteligência artificial na Educação (ChatGpt; Gemini, etc.);	376
Ensino - Metodologias de Ensino e Aprendizagem (metodologias ativas; metodologia de projetos; estudos de caso aprendizagem por problemas, etc).	366
Línguas - Inglês	338
Ensino - Tecnologias Digitais Educacionais (plataformas de aprendizagem online e outros aplicativos educacionais para tornar ensino mais dinâmico).	314
Gestão de Pessoas - Inteligência Emocional	307
Gestão de Pessoas - Relacionamento Interpessoal	276
Gestão de Pessoas - Administração de Conflitos	265
Outra	257
Ensino - Avaliação educacional e metodologias	230
Gestão de Pessoas - Liderança e Desenvolvimento de Equipes	223
Saúde e Qualidade de Vida - Promoção da Saúde do Servidor	222
Ensino - O aluno com transtorno global do desenvolvimento (Autismo, Síndromes do Espectro do Autismo e Psicose Infantil)	203
Ensino - O aluno com deficiência intelectual	189
Gestão Ambiental e Sustentabilidade	189
Administração Pública - Gestão de Processos	185
Saúde e Qualidade de Vida - Segurança do Trabalho	184
Valorização e Respeito à Diversidade (cultural, religiosa, raça, etnia, cor, gênero, origens socioeconômicas, habilidades físicas e mentais, entre outras).	177
Extensão - Elaboração de Projetos de Extensão	176
Saúde e Qualidade de Vida - Gestão do Tempo	168
Gestão de Pessoas - Motivação	167
Aplicativos e Sistemas - Power BI	162
Aplicativos e Sistemas - Processo Eletrônico Nacional - PEN/SIE	161
Pesquisa - Redação de Artigos Científicos	156
Internacionalização	156
Aplicativos e Sistemas - Microsoft Excel	145
Pesquisa - Elaboração de Projetos de Pesquisa	141
Saúde e Qualidade de Vida - Preparação para a Aposentadoria	136
Administração Pública - Gestão de Projetos	128
Saúde e Qualidade de Vida - Primeiros Socorros - Suporte Básico de Vida	128
Comunicação - Dicção e Oratória	127
Ensino - O aluno com altas habilidades e superdotação	124
Ensino - O aluno com deficiência visual	122
Saúde e Qualidade de Vida - Segurança em Laboratórios	121
Saúde e Qualidade de Vida - Educação Alimentar e Nutricional	120
Línguas - Língua Brasileira de Sinais - LIBRAS	120
Línguas - Espanhol	116
Extensão - Extensão Universitária no Currículo	114
Comunicação - Comunicação Institucional	110
Gestão de Pessoas - Plano de Carreira	109
Administração Pública - Qualidade no Atendimento	108
Administração Pública - Planejamento Estratégico	107
Ensino - Planejamento Pedagógico	101
Ensino - A educação de surdos	101
Comunicação - Mídias Sociais no Serviço Público	97

Área	Total
Administração Pública - Ética no serviço público	97
Administração Pública - Contratação Pública	96
Ensino - O aluno com deficiência física	96
Aplicativos e Sistemas - Currículo Lattes	93
Saúde e Qualidade de Vida - Educação Financeira	91
Administração Pública - Gestão de Contratos	89
Línguas - Italiano	89
Línguas - Francês	86
Administração Pública - Planejamento e Execução Orçamentária	84
Aplicativos e Sistemas - SIE Administrativo	77
Saúde e Qualidade de Vida - Prevenção e Combate de Incêndios	77
Administração Pública - Empreendedorismo e Inovação na Administração Pública	76
Comunicação - Redação Oficial	75
Aplicativos e Sistemas - Segurança da Informação e Comunicações	71
Gestão de Pessoas - Avaliação de Desempenho	70
Administração Pública - Direito Administrativo	69
Aplicativos e Sistemas - Plataforma Sucupira	65
Ensino - Planos de Ensino	63
Comunicação - Leitura Dinâmica e Memorização	62
Administração Pública - Avaliação Institucional	54
Comunicação - Gestão de Eventos	54
Aplicativos e Sistemas - SIE Acadêmico	49
Aplicativos e Sistemas - LibreOffice	49
Ensino - Inclusão e Acessibilidade	48
Aplicativos e Sistemas - Desenvolvimento e Manutenção de Websites	44
Administração Pública - Legislação de Pessoal (Lei 8.112/90 e Legislação Complementar)	40
Aplicativos e Sistemas - Sistema de Concessão de Diárias e Passagens - SCDP	32
Ensino - Educação Ambiental	31
Administração Pública - Processo Administrativo Disciplinar, Sindicância e Inquérito	24
Ensino - Acesso e Permanência Estudantil	24
Ensino - Ambiente Moodle	18
Gestão de Pessoas - Concurso e Seleção Docente	17
Ensino - Google Classroom	15
Total Geral	10277

APÊNDICE 2 – LEVANTAMENTO HISTÓRICO DAS AÇÕES DE DESENVOLVIMENTO

1) Afastamentos Concedidos

Tipo de Afastamento	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	Média
Mestrado	28	26	8	10	26	26	11	19
Doutorado	30	45	13	23	41	29	23	29
Pós-doutorado	42	44	9	18	27	34	47	32
Treinamento Regularmente Instituído	1977	1664	63	43	289	411	386	690

Fonte: Dados do SIE

2) Taxas de Inscrição Concedidas

	2019	2020	2021	2022	2023	2024	Média
Quantidade	412	14	163	341	201	125	209
Valor Total (R\$)	300.771	22.405	173.556	256.986	172.153	329.769	209.273

Fonte: Dados do Tesouro Gerencial