

PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAL

2025



PLANO DESENVOLVIMENTO DE PESSOAL 2025

Introdução

Perfil dos
servidores

Base Legal e
Público-alvo

Objetivos e
Resultados

Indicadores e
Metas

Levant. de Neces.
de Desenvolvimento

Revisões do PDP

Capacitação
Interna

Capacitação
Externa

Qualificação
Interna

Licença para
Capacitação

Afastamentos

Planejamento de Ações de Desenvolvimento 2025



UNIVERSIDADE FEDERAL DO CARIRI



Silvério de Paiva Freitas Junior
REITOR



Ledjane Lima Sobrinho
VICE REITORA



Mário Henrique Gomes Pacheco
PRÓ-REITOR DE GESTÃO DE PESSOAS



Leandro Targino Pinheiro
PRÓ-REITOR ADJUNTO DE GESTÃO DE PESSOAS



Kátia Daniele Dutra Brito
COORDENADORA DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAL



Agnes Gonzaga Minervino
GERENTE DA DIVISÃO DE CAPACITAÇÃO



Ana Paula dos Santos
GERENTE DA DIVISÃO DE GESTÃO PEDAGÓGICA

sumário

INTRODUÇÃO.....	05
PERFIL DOS SERVIDORES DA UFCA.....	06
CONCEITOS.....	07
BASE LEGAL.....	08
PÚBLICO-ALVO.....	08
LINHAS DE AÇÃO.....	09
COMPETÊNCIAS TRANSVERSAIS	09
OBJETIVOS.....	10
OBJETIVO GERAL.....	10
OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	10
RESULTADOS ESPERADOS.....	10
INDICADORES.....	11
METAS.....	12
LEVANTAMENTOS DE NECESSIDADES DE DESENVOLVIMENTO.....	13
REVISÕES.....	16
FORMAS DE DESENVOLVIMENTO.....	18
AÇÕES DE CAPACITAÇÃO E QUALIFICAÇÃO COORDENADAS CDP/PROGEP.....	18
CAPACITAÇÃO INTERNA	18
CAPACITAÇÃO EXTERNA.....	20
QUALIFICAÇÃO INTERNA	21
LICENÇA PARA CAPACITAÇÃO.....	21
AFASTAMENTO PARA FINS DE CAPACITAÇÃO E QUALIFICAÇÃO.....	23
PLANEJAMENTO DE TEMÁTICAS DE DESENVOLVIMENTO PARA 2025	24
AÇÕES DE DESENVOLVIMENTO OFERTADAS POR ESCOLAS DE GOVERNO EM EAD	25
ORÇAMENTO.....	25
ANEXOS	26

INTRODUÇÃO



A Universidade Federal do Cariri – UFCA, por meio da Pró-reitoria de Gestão de Pessoas - PROGEP tem atuado em conformidade com a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal, instituída no Decreto nº 9.991/2019 e do Decreto 10.506/2020, no que tange a profissionalização de seus servidores. Para isto, o Plano de Desenvolvimento de Pessoal - PDP da UFCA é o documento que contém os temas, critérios e metodologias que nortearão todas as ações de capacitação e qualificação para os servidores da instituição.

A Divisão de Gestão Pedagógica (DGP) e a Divisão de Capacitação (DCap), vinculadas à Coordenadoria de Desenvolvimento de Pessoal (CDP) realizaram o planejamento apresentado neste documento.

Ele foi elaborado com base nas necessidades identificadas no Levantamento de Necessidade de Desenvolvimento – LND, realizado entre julho e setembro/2024 e que constam no PDP 2025 cadastrado no Portal SIPEC.

Esta construção busca propiciar um desempenho efetivo das competências individuais e setoriais em conformidade com o Plano de Desenvolvimento Institucional – PDI/UFCA. Apoia-se ainda, na visão e no planejamento estratégico da CDP/PROGEP para a formação de competências dos servidores da UFCA.

A execução deste plano deverá ocorrer no presente ano, observando a disponibilidade logística e orçamentária. As ações não previstas e cujas necessidades sejam manifestas em virtude de novas demandas de trabalho, também poderão ser desenvolvidas seguindo as diretrizes deste documento.



PERFIL DOS SERVIDORES

669 servidores

1

Carreira



367 Docentes

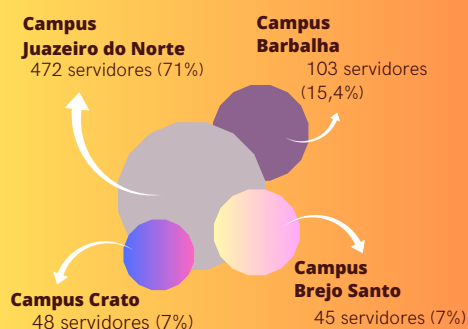
55%

302 TAES

45%

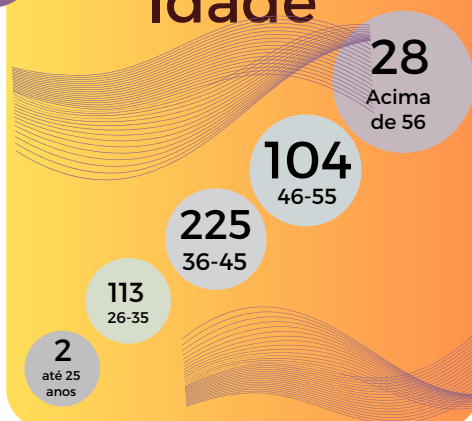
2

Lotação



3

Idade



4

Sexo

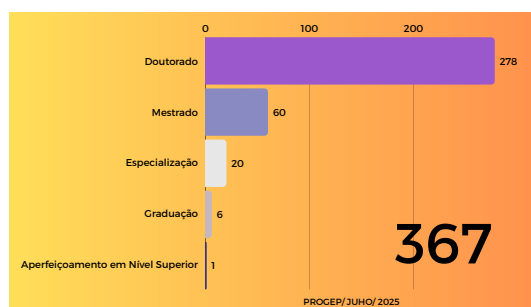


369 sexo masculino
(55%)

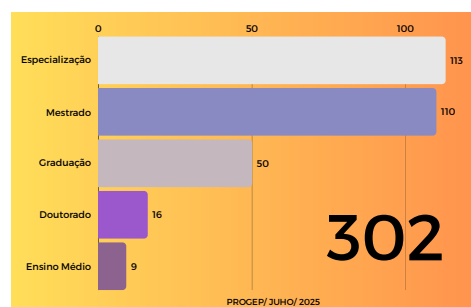
301 sexo feminino
(45%)

5

Titulação por Carreira



DOCENTE



TAE

CONCEITOS

Para fins de aplicabilidade deste Plano, serão considerados os seguintes conceitos:

Necessidade de Desenvolvimento



Lacuna identificada entre o desempenho esperado e o desempenho atual, derivada da diferença entre o que o servidor deveria saber fazer/ser e o que ele sabe fazer/ser, com efeito sobre os resultados organizacionais.

Ação de Desenvolvimento, Capacitação ou Treinamento regularmente instituído

Atividade de aprendizagem estruturada para impulsionar o desempenho competente da atribuição pública em resposta a lacunas de performance ou a oportunidades de melhoria descritas na forma de necessidades de desenvolvimento, realizada em alinhamento aos objetivos organizacionais, por meio do desenvolvimento assertivo de competências.



Necessidades Transversais



Necessidade de desenvolvimento recorrente e comum a múltiplas unidades internas de um órgão ou de uma entidade da administração pública federal direta, autárquica e fundacional.

Competências Transversais

Conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes indispensáveis ao exercício da função pública, que contribuem para a efetividade dos processos de trabalho em diferentes contextos organizacionais.



Competências de Liderança



Conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes requeridos dos agentes públicos para o exercício de funções de liderança na administração pública.

Levantamento de Necessidade de Desenvolvimento

Instrumento que tem por objetivo conhecer as necessidades de treinamento e desenvolvimento que se fazem importantes para o bom desempenho das atribuições dos servidores, bem como conhecer e tentar atender as demandas de qualificação formal.



Competências



Conjunto de comportamentos decorrentes da combinação de conhecimentos, habilidades e atitudes das pessoas, necessários ao desempenho no trabalho, e associados às entregas individuais e resultados institucionais.

Competências Estruturantes



Competências requeridas dos servidores públicos que atuam nos macroprocessos de suporte às atividades finalísticas desempenhadas pelos órgãos e entidades da administração pública federal direta, autárquica e fundacional.

Competências estruturantes para gestão de pessoas



Conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes indispensáveis aos servidores públicos que atuam na área de gestão de pessoas dos órgãos e das entidades da administração pública federal direta, autárquica e fundacional.

BASE LEGAL

Como referências na gestão e desenvolvimento de pessoas da Administração Pública Federal, em âmbito nacional ou institucional, o PDP 2025 busca atender os respectivos instrumentos legais:

Lei nº 8.112, de 11 de novembro de 1990

Lei 11.091, de 12 de janeiro de 2005

Lei nº 12.772, de 28 de dezembro de 2012

Decreto 5.824, de 29 de junho de 2006

Decreto nº 9.991, de 28 de agosto de 2019

Decreto nº 10.506, de 02 de outubro de 2020

Instrução Normativa SGP-ENAP/SEDGG/ME nº 21 de fevereiro de 2021

Instrução Normativa SGPENAP/SEDGG/ME nº 69, de 13 de julho de 2021

Nota Técnica SEI nº 8943/2021/ME

Instrução Normativa SGP-ENAP/SEDGG/ME nº 244, de 13 de Junho de 2025

PÚBLICO-ALVO

As ações serão destinadas aos servidores públicos federais da UFCA em exercício, dentre docentes e técnico-administrativos. Havendo vagas excedentes em alguns eventos específicos, à depender da temática e desde que não haja prejuízo à participação e ao investimento do público-alvo, poderão ser destinadas vagas a servidores públicos de outros órgãos e comunidade universitária.

LINHAS DE ATUAÇÃO

Para a execução deste Plano, as ações de desenvolvimento seguem os parâmetros da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas – PNDP e o Plano de Desenvolvimento dos Integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, (Decreto nº 5.825/2006) que apresenta as linhas de ação abaixo:

**INICIAÇÃO
AO SERVIÇO
PÚBLICO**

**FORMAÇÃO
GERAL**

GESTÃO

**INTER-
RELAÇÃO
ENTRE
AMBIENTES**

ESPECÍFICA

COMPETÊNCIAS TRANSVERSAIS

Além disso, este Plano fundamenta-se na aquisição e desenvolvimento de 02 áreas de competências previstas na IN 21/2021 e a IN 244/2025 elencadas abaixo:

1. COMPETÊNCIAS TRANSVERSAIS DE UM SETOR PÚBLICO DE ALTO DESEMPENHO

- Resolução de Problemas com Base em Dados
- Foco nos Resultados para os Cidadãos
- Mentalidade Digital
- Comunicação
- Trabalho em Equipe
- Orientação por Valores Éticos
- Visão Sistêmica

2. COMPETÊNCIAS DE LIDERANÇA

PESSOAS:

- Autoconhecimento e desenvolvimento pessoal
- Engajamento de pessoas e equipes
- Coordenação e colaboração em rede

RESULTADOS:

- Visão de futuro
- Inovação e mudança
- Comunicação estratégica

3. COMPETÊNCIAS ESTRUTURANTES PARA A GESTÃO DE PESSOAS

- Visão estratégica
- Análise crítica de processos
- Gestão de mudanças
- Conformidade legal na gestão de pessoas
- Fluência digital
- Gestão de informação
- Redação técnica
- Gestão orçamentária e financeira
- Adaptabilidade
- Autodesenvolvimento
- Gestão de relacionamentos
- Inteligência emocional
- Atendimento

OBJETIVOS



GERAL

Estruturar ações de aperfeiçoamento para os servidores da UFCA, possibilitando o desenvolvimento de suas competências e contribuindo para o alcance dos objetivos institucionais.



ESPECÍFICOS

- Capacitar o servidor para desenvolvimento de suas ações institucionais e o aprimoramento da gestão pública;
- Promover a aprendizagem contínua e progressiva entre os servidores, visando a estratégia da instituição e a gestão por competências;
- Fortalecer as parcerias internas e externas;
- Assegurar o acesso dos(as) servidores(as) às capacitações e qualificações, criando condições para elevar a qualidade dos serviços prestados;
- Atender demandas de capacitação e qualificação nas mais diferentes áreas;
- Construir estratégias pedagógicas de autodesenvolvimento e inteligência emocional para os servidores.

RESULTADOS ESPERADOS



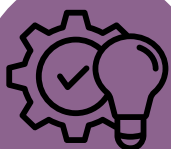
- Desenvolvimento e aperfeiçoamento das competências dos servidores da UFCA;
- Contribuição para o alcance dos objetivos institucionais;
- Ações de aperfeiçoamento estendidas a todos os servidores;
- Melhoria na qualidade dos serviços prestados à comunidade.
- Promoção do bem-estar dos servidores da UFCA, a partir do seu autodesenvolvimento profissional.

INDICADORES



GOVERNANÇA DE GESTÃO DE PESSOAS

- Índice de Capacitação dos Técnico-Administrativos - ICTA=
 $(\text{Servidores TAES capacitados} / \text{Total de TAES}) \times 100$
- Índice de Capacitação dos Servidores - ICS= $(\text{Servidores capacitados} / \text{Total de servidores}) \times 100$
- Índice de Qualificação do corpo técnico-administrativo-IQCTA=
 $(5D+3M +2E+1G+0,75EM+0,5EF/D+M+G+EM+EF)$
- Índice de Qualificação do corpo docente - IQCD =
 $(5D+3M+2E+G/D+M+E +G)$



ESTRATÉGICO

Índice de Realização de Capacitação: $(\text{Capacitações realizadas} / \text{Capacitações Propostas}) \times 100$



FINANCEIRO

Execução Meta Física de servidores capacitados:
 $(\text{Quantidade de servidores capacitados} / \text{Meta informada ao SIMEC}) \times 100$

Execução Financeira da Ação 4572: $(\text{Quantidade de servidores capacitados} / \text{Meta informada ao SIMEC}) \times 100$

METAS

- 🎯 Ofertar evento de Iniciação ao Serviço Público para 100% dos servidores TAE e docentes recém-admitidos;
- 🎯 Realização de 16 turmas de capacitação interna;
- 🎯 Realização de 01 turma de qualificação interna;
- 🎯 Realizar, no mínimo, 05 ações de desenvolvimento específica para o desenvolvimento das equipes da UFCA;
- 🎯 Execução de 100% do recurso financeiro destinado à capacitação dos servidores públicos federais da UFCA;
- 🎯 Atingir 200 servidores da UFCA capacitados com recursos da Ação 4572;
- 🎯 Realizar a Semana do Servidor UFCA.

LEVANTAMENTO DE NECESSIDADES DE DESENVOLVIMENTO PARA O PDP 2025

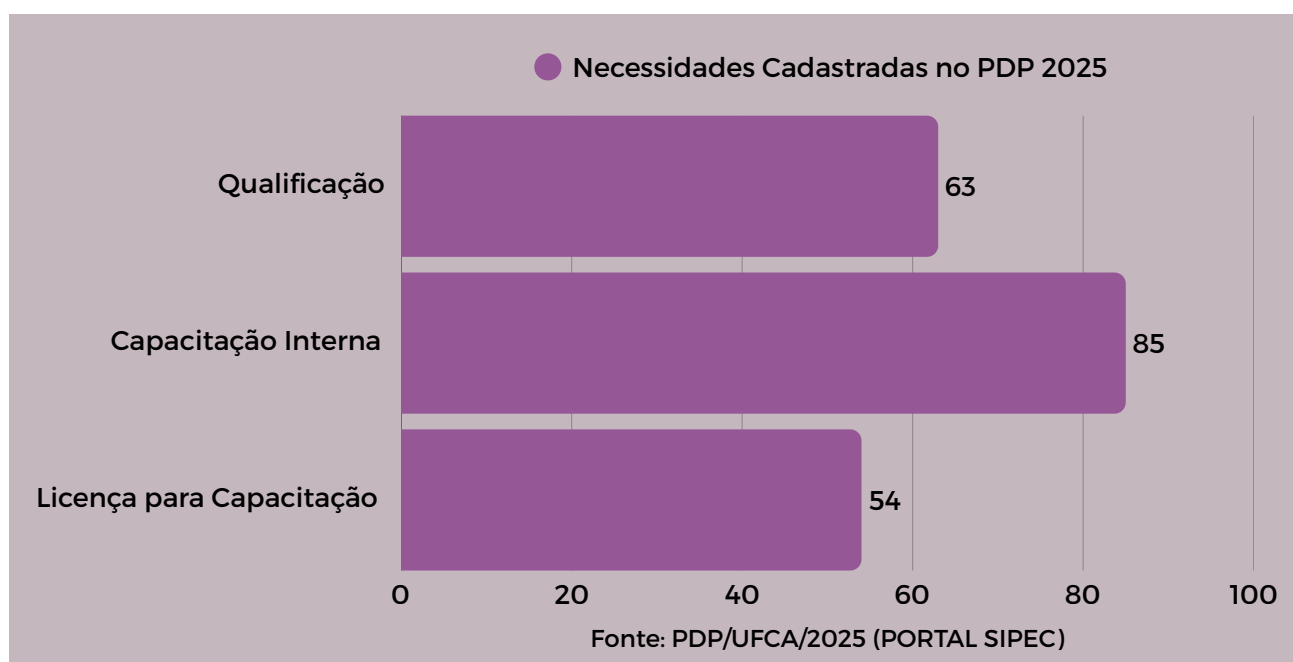
MODELO PROPOSTO PELO SIPEC

No ano de 2025, o SIPEC apresentou inovações para o LND. O levantamento realizado no sistema contou com a participação das unidades organizacionais e das suas respectivas chefias.

O cronograma iniciou em julho de 2024 e, conforme Decreto 9.991/2019, encerrou em 30/09/2024. Durante este período, a Divisão de Gestão Pedagógica realizou 02 (duas) reuniões, uma com o perfil “usuário PDP” e outra com o perfil “Chefias PDP”. Na ocasião foram dadas orientações operacionais do sistema e foi regularizado o acesso dos servidores no portal SIPEC.

Após o recebimento das demandas dos setores, foi realizada uma análise das necessidades pela Divisão de Gestão Pedagógica (DGP/CDP/PROGEP). Nesta etapa, foram consolidadas 202 necessidades de desenvolvimento, sendo 85 de capacitação interna, 54 de Licença-capacitação. O detalhamento das ações cadastradas encontra-se no Gráfico 1.

Gráfico 1



RESULTADOS DO LND PARA O PDP 2025

Com base nestes dados, houve o envio ao órgão central Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal (SIPEC). Em retorno, houve o pronunciamento do órgão central com a Manifestação Técnica da UFCA, contendo o pronunciamento da Escola Nacional de Administração Pública (ENAP) sobre indicações de cursos que atenderiam estas demandas. O Anexo II deste documento contém alguns destes cursos indicados pela ENAP.

Além dos cursos ofertados pela ENAP que atenda às necessidades, buscar-se-á ainda a oferta de ações que contemple as temáticas de capacitação por meio do edital de instrutória interna, convite de servidores qualificados pela Coordenadoria de Desenvolvimento de Pessoal/PROGEP, e parcerias com outras instituições.

SÍNTESE DAS TEMÁTICAS

Figura 1 - Nuvem de palavras de temáticas para capacitação interna



Fonte: PDP/UFCA/2025 (PORTAL SIPEC)

SÍNTESE DAS TEMÁTICAS

Figura 2 - Nuvem de palavras de temáticas para qualificação (Mestrado)



Fonte: PDP/UFGA/2025 (PORTAL SIPEC)

Figura 3 - Nuvem de palavras de temáticas para qualificação (Doutorado)



Fonte: PDP/UFGA/2025 (PORTAL SIPEC)

Figura 4 - Nuvem de palavras de temáticas para qualificação (Pós-doutorado)



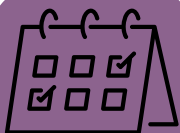
Fonte: PDP/UFGA/2025 (PORTAL SIPEC)

REVISÕES PDP 2025



SENTIU FALTA DE ALGUMA NECESSIDADE DE DESENVOLVIMENTO?

Caso haja ações da sua Unidade Acadêmica/Administrativa que não foram diagnosticadas, mas que poderão vir a ser realizadas no corrente ano, os servidores e setores devem ficar atentos aos períodos de abertura do sistema para solicitar em tempo hábil a inclusão à PROGEP/UFCA. Segue calendário do SIPEC/ME:



CALENDÁRIO DE REVISÕES PDP 2025 Tabela 1

Ciclo de revisões do PDP	Data para cadastro das informações no SIPEC pelos setores da UFCA	Data para envio da revisão para o SIPEC pela PROGEP/UFCA	Retorno do órgão central até
1º	até 04/03/2025	07/03/2025	07/04/2025
2º	até 02/06/2025	06/06/2025	07/07/2025
3º	até 03/09/2025	08/09/2025	10/10/2025
4º	até 03/12/2025	08/12/2025	19/12/2025

Fonte: PDP/UFCA/2025 (PORTAL SIPEC)



PASSO A PASSO DAS REVISÕES:

1

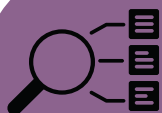
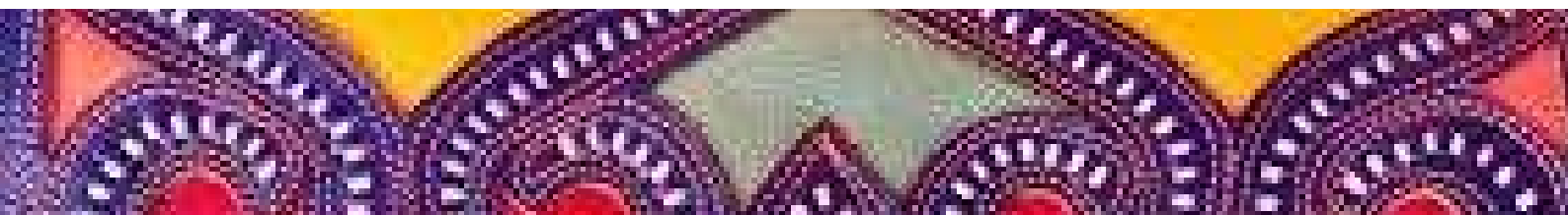
Consulte as informações cadastradas na sua Unidade Acadêmica/ Administrativa para conferir na planilha setorial se sua demanda já foi cadastrada.

2

Caso não esteja cadastrada, solicite ao servidor responsável pelo cadastro da sua Unidade Acadêmica/Administrativa no período das revisões.

3

A chefia da Unidade deve analisar e homologar a solicitação. Após isto, a PROGEP consolida as informações e encaminha ao SIPEC.



Em análise das áreas de competências previstas na IN 21/2021, as necessidades de desenvolvimento da UFCA para o ano de 2025, formulou-se as seguintes categorias de ações de desenvolvimento para os servidores da UFCA:

- 1. Formação e atualização para servidores em geral;**
- 2. Formação e atualização para servidores TAEs;**
- 3. Formação e atualização docente;**
- 4. Formação e fortalecimento das lideranças da UFCA.**

FORMAS DE DESENVOLVIMENTO

As formas de participação em ações de desenvolvimento na UFCA se encontram categorizadas em 03 áreas. São elas:

**CAPACITAÇÃO E
QUALIFICAÇÃO
INTERNA**

**LICENÇA PARA
CAPACITAÇÃO**

**AFASTAMENTO
PARA PÓS-
GRADUAÇÃO
STRICTO SENSU**

ações de capacitação e qualificação coordenadas pela CDP/PROGEP

CAPACITAÇÃO INTERNA

São eventos que ocorrem nos campi da UFCA, em conformidade com o planejamento de cursos ou por vezes em atenção a demandas específicas de determinados setores. As atividades podem ser ministradas em parceria com Escolas de Governo e Fundações; por servidores da UFCA, aprovados em Edital de Instrutoria Interna ou ainda a convite da Divisão de Capacitação/CDP/PROGEP. Para viabilizar estas ações, são organizados eventos gratuitos através de parcerias, bem como eventos com ônus, em que se utiliza da rubrica de Gratificação de Encargo de Curso ou Concurso (GECC) e processos de contratações públicas.

Programação

As ações de desenvolvimento coordenadas pela CDP/PROGEP/UFCA são ofertadas de modo presencial, híbrido e remoto, com turmas abertas ou fechadas. A programação é planejada anualmente, mas poderá haver inclusões de novos eventos de capacitação a partir de novas necessidades elencadas.

Inscrições

As inscrições são realizadas preferencialmente no Sistema Integrado de Recursos Humanos – SIGRH/UFCA ou no sistema específico da ENAP, chamado SUAP. Eles podem ocorrer por iniciativa do servidor ou por iniciativa da DCap/CDP/PROGEP, ficando vedada a inscrição e a reserva de vagas via telefone, e-mail e comunicação oral. A realização das ações de desenvolvimento está condicionada a prerrogativa de haver no mínimo, 50% do preenchimento de vagas ofertadas.

Divulgação

A divulgação da programação das ações de capacitação, com carga horária, período de realização, número de vagas, público-alvo e outras informações pertinentes serão disponibilizadas através do Calendário Anual de Ações de Desenvolvimento no portal da UFCA, através dos e-mails institucionais, ou ainda por outro meios de comunicação institucional.



Inscrição

Os servidores poderão ter a sua participação em cursos indeferida quando:

- Faltarem a dois cursos anteriormente inscritos ou não completarem a carga horária mínima exigida de algum curso inscrito, sem justificativa, nos últimos seis meses;
- Não confirmarem, no momento da inscrição, que a chefia imediata tem ciência de sua pretensão em participar do curso;
- Não se inscreverem nas Plataformas de inscrição (SIGRH/UFCA e/ou Escola de Governo) em tempo hábil.

OBS: Em casos de abandono injustificado pelo participante, reprovação por motivo de frequência ou rendimento insuficiente, e a não comunicação de justificativa da desistência, implicarão em impedimento de participação em atividades de capacitação futuras pelo período de 6 (seis) meses da data de encerramento da atividade.

Compromissos (IN 21/2021)

Dos servidores, com o apoio da chefia imediata:

- Participar das ações para as quais se inscreveram;
- Compartilhar os conhecimentos obtidos, sempre que possível;
- Utilizar os conhecimentos obtidos no trabalho, sempre que possível; e
- Fornecer à unidade de gestão de pessoas, as suas chefias, e as escolas de governo, quando houver, informações que permitam avaliar se a ação conseguiu suprir a necessidade de desenvolvimento.

Da chefia imediata do servidor:

- Estimular a participação de todos os servidores sob sua gestão nas ações de desenvolvimento ofertadas pelo órgão ou entidade;
- Acompanhar a eficácia e a efetividade da ação de desenvolvimento na aplicação prática dos conhecimentos adquiridos pelos servidores; e
- Apoiar o servidor na disseminação e aplicação dos conhecimentos obtidos nas ações de desenvolvimento.

Avaliação

O processo de avaliação das ações ofertadas pela CDP/PROGEP ocorre em três níveis:

- 1 Avaliação da aprendizagem:** É o instrumento didático-pedagógico aplicado pelo instrutor a fim de avaliar o nível de desenvolvimento das competências definidas na ementa dos cursos.
- 2 Avaliação de Reação:** Caracteriza-se pela mensuração do grau de satisfação dos participantes quanto à ação de capacitação e é aplicada ao final do evento educacional.
- 3 Avaliação pedagógica:** Trata-se da avaliação interna sobre os eventos realizados e atendimento aos objetivos. Esta ação fundamenta a criação do Relatório Anual de Execução do PDP.

CAPACITAÇÃO EXTERNA

São eventos promovidos por outras instituições, fora da UFCA, em âmbito local, regional, nacional ou Internacional, como congressos, cursos, simpósios, visitas técnicas. Essa modalidade poderá ser oferecida quando houver inviabilidade de curso interno ou escola de governo sobre a temática e/ou necessidade urgente do setor. Para viabilização destas atividades, poderão vir a ser concedidas pela UFCA:



**PAGAMENTO DE INSCRIÇÃO
PASSAGENS AÉREAS**



**DIÁRIAS
RESSARCIMENTO DE BAGAGENS**

Em caso de apresentação/publicação de trabalhos, os servidores deverão contactar a Pró-Reitoria de Pesquisa, Pós-Graduação e Inovação (PRPI) da UFCA para solicitarem recursos quanto a diárias e passagens. Em caso de participação em Reuniões e Fóruns em que o afastamento se caracterize à serviço da UFCA, os servidores deverão contactar o Gabinete da Reitoria da UFCA para solicitarem recursos quanto a diárias e passagens.

Ressalta-se que as solicitações que resultarem em ônus à instituição serão analisadas e concedidas em observância à disponibilidade orçamentária, destacando a prevalência da execução de ações de desenvolvimento internas.

QUALIFICAÇÃO INTERNA

São ações que elevem o nível de escolaridade dos servidores, podendo ocorrer nas modalidades de graduação, especialização, mestrado, doutorado e pós-doutorado.



A UFCA têm estabelecido parceria com a UFRN para oferta de turmas exclusivas aos servidores da UFCA. Todos os processos seletivos e pedagógicos são promovidos pela UFRN, atribuindo a UFCA o suporte institucional e repasse financeiro integral sobre as despesas do mestrado.

Neste ano, está sendo ofertada a 4ª turma do mestrado em Gestão Pública.



LICENÇA PARA CAPACITAÇÃO

Após cada quinquênio de efetivo exercício, o servidor poderá solicitar ao dirigente máximo do órgão ou da entidade em que se encontre em exercício, licença remunerada, por até 3 (três) meses, para participar de ação de capacitação, cuja concessão se condiciona ao planejamento interno da unidade organizacional, à oportunidade do afastamento e à relevância do curso ou da atividade para a Instituição (Decreto nº 9.991/2019).

OPÇÃO 1

Ações de desenvolvimento presenciais ou à distância

OPÇÃO 2

Elaboração de monografia, trabalho de conclusão de curso, dissertação de mestrado, tese de doutorado, de livre-docência ou estágio pós-doutoral

OPÇÃO 3

Curso  atividades práticas em posto de trabalho

OPÇÃO 4

Curso  Realização de atividade voluntária em entidade que preste serviços no País

Na UFCA, a Resolução CONSUNI 94, DE 15 de junho de 2022 dispõe sobre os procedimentos normativos para concessão de licença para capacitação aos servidores técnico-administrativos em educação - TAEs da Universidade Federal do Cariri - UFCA.

Acesse o documento na íntegra



INFORMAÇÕES IMPORTANTES

1

A licença para capacitação poderá ser parcelada em, no máximo, seis períodos e o menor período não poderá ser inferior a quinze dias.

2

O quantitativo previsto pelo órgão ou pela entidade não poderá ser superior a 5% dos servidores em exercício.

3

Nos afastamentos por período superior a trinta dias consecutivos, o servidor deve requerer a exoneração ou a dispensa do cargo em comissão ou função de confiança eventualmente ocupado, a contar da data de início do afastamento.

4

Para concessões, deverá ser observado o interstício abaixo:

5

A carga horária total da ação de desenvolvimento ou do conjunto de ações seja igual ou superior a trinta horas semanais.

Tabela 2

1º afastamento	Interstício	2º afastamento
Licença para capacitação	60 dias	Licença para capacitação
Parcela de licença para capacitação	60 dias	Parcela de licença para capacitação
Licença para capacitação	60 dias	Treinamento regularmente instituído
Parcela de licença para capacitação	60 dias	Licença para capacitação
Treinamento regularmente instituído	60 dias	Parcela de licença para capacitação
Treinamento regularmente instituído	60 dias	Treinamento regularmente instituído

Fonte: Decreto 9.991/2019

Tabela 3

Quantidade de dias	Carga horária mínima
15	65
30	129
45	193
60	258
75	322
90	387

Fonte: DGC/CDP/PROGEP

Obs: Após a conclusão da licença para capacitação, o servidor deverá aguardar 02 (dois) anos da conclusão da referida licença para solicitar afastamento para programa de pós-graduação stricto sensu conforme a Lei n. 8.112/1990 (§ 2º, art. 7º da Resolução CONSUNI/UFCA 94/2022)

AFASTAMENTOS PARA CAPACITAÇÃO E QUALIFICAÇÃO

Em atenção a Lei nº 8.112/90, Decreto 9.991/2019 e o Decreto 10.506/2020 a Coordenadoria de Desenvolvimento busca, por meio do afastamento, facilitar o acesso dos servidores docentes e técnico-administrativos em educação da UFCA a ações de capacitação, estimulando-os a estar em um processo de constante desenvolvimento intelectual.

Os afastamentos podem acontecer de duas formas:

Curta duração

Aquele em que o servidor se afasta para participar de eventos de curta duração, como congressos, seminários, colóquios, entre outros.

Longa duração

Aquele em que o servidor se afasta integralmente ou parcialmente das suas atividades na Universidade, para participar de programa de pós-graduação *stricto sensu* no país ou no exterior, sem perda da remuneração do cargo.

I - pós-graduação *stricto sensu* :

- a) mestrado: até vinte e quatro meses;
- b) doutorado: até quarenta e oito meses; e
- c) pós-doutorado: até doze meses; e

II - estudo no exterior: até quatro anos.

Os afastamentos para participar de programas de pós-graduação *stricto sensu* serão precedidos de processo seletivo, conduzido e regulado pelos órgãos e pelas entidades do SIPEC, com critérios de elegibilidade isonômicos e transparentes.



Em janeiro deste ano, a CDP/PROGEP divulgou o Edital Geral destinado a disciplinar a **Seleção Classificatória de Servidores para Concessão de Afastamento para Participação em Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu**, a fim dos respectivos setores da UFCA realizarem os Editais específicos de Afastamento e o Plano Setorial de Qualificação.

Acesse o edital vigente no link: [Edital 01/2025/PROGEP](#)

PLANEJAMENTO DE TEMÁTICAS DE DESENVOLVIMENTO 2025

Geral

Ambientação e Iniciação no Serviço Público

Uso do Google Workspace nas atividades administrativas

Libras em Diálogo: Interfaces com tradução e interpretação

Fundamentos em Python

Prevenção e enfrentamento do assédio e discriminação no ambiente universitário

Raciocínio Lógico

Práticas de conversação em Libras

Matemática financeira

Novas regras gramaticais da Língua Portuguesa

Introdução à análise de dados com finanças pessoais

Desvendando a Lei Geral de Proteção de Dados: O Futuro da privacidade em nossas mãos

Docentes

Estratégias de uso, coleta de dados e preenchimento da plataforma Sucupira

TAEs

Mestrado em Gestão Pública - Turma 4

Lideranças

Como Criar Estratégias e Planejar com Eficiência?

Liderança e Gestão de equipes:
Desenvolvendo
Soft Skills para uma liderança eficaz

Elaboração e Análise de Indicadores de Desempenho para suporte à tomada de decisão

Sua Gestão da Qualidade é Eficiente?
Aprenda as melhores práticas

Ações ofertadas por Escolas de Governo em EAD

Em análise à devolutiva do LND 2024, o SIPEC diagnosticou ações de desenvolvimento de curta-duração ofertadas por Escolas de Governo, que podem vir a atender as necessidades elencadas pela UFCA.

No decorrer do ano, acordado com as chefias imediatas, os servidores poderão se inscrever nos cursos elencados no Catálogo de cursos das Escolas de Governo direcionado às necessidades da UFCA (Anexo II). Ressalta-se que as informações como inscrição, data de realização, conteúdo programático serão obtidas diretamente com a instituição promotora do curso.

ORÇAMENTO

Os recursos para implantação deste Plano serão custeados com recursos públicos destinados à UFCA, provenientes da ação 4572 – Capacitação Servidores Públicos Federais em Processo de Qualificação e Requalificação, podendo ser utilizado para solicitação de diárias, passagens, ressarcimento de bagagens, Gratificação de Encargos de Cursos e Concursos e pagamento de inscrições, seja para uso individual ou coletivo.

A PROGEP analisará a cada ano a concessão de valores para fins de capacitação por Unidade Acadêmica e Administrativa, a fim de cumprir o disposto na Lei 11.091/05, no Decreto nº 5.825/2005 e Lei 12.772/12. Em caso de contingenciamento orçamentário, o uso do recurso da Ação 4572 será utilizado, por ordem de prevalência, nas seguintes ações: Qualificação interna = Capacitação interna = Capacitação externa = Licença-capacitação.

Anualmente é publicizado no Portal da UFCA os investimentos de desenvolvimento de pessoal na aba Capacitação - Transparência e informado também no Relatório do PDP ao MGI sobre as atividades de capacitação e qualificação realizadas pela UFCA e seus respectivos custos.



ANEXO I

Procedimentos para solicitação de Capacitação Externa/PROGEP

Para oportunizar uma capacitação externa, o(a) servidor(a) ou Unidade Administrativa/Acadêmica interessado(a) deverá solicitar a participação no evento à Divisão de Capacitação (DCap)/CDP/PROGEP, em observância a documentação e os prazos abaixo:

I – SOLICITAÇÃO DE PAGAMENTO DE INSCRIÇÃO:

O servidor deverá abrir processo ou solicitar abertura na SEDOP, Unidade Acadêmica ou Administrativa, com antecedência de, no mínimo, 45 dias antes do início do evento, e encaminhar os seguintes documentos para a Divisão de Capacitação/CDP/PROGEP:

- i. Projeto Básico devidamente preenchido;
- ii. Pré – Inscrição;
- iii. Documentos Comprobatórios (Checklist PROAD).

II – SOLICITAÇÃO DE DIÁRIAS E/OU PASSAGENS:

O servidor deverá encaminhar os seguintes documentos para a Divisão de Capacitação/CDP/PROGEP, com antecedência de, no mínimo, 15 dias da data do curso, através de ticket ou do e-mail: atendimento.progep@ufca.edu.br:

- i. PCDP devidamente preenchida.
- ii. Informações sobre a capacitação (Conteúdo Programático e Pré-inscrição).

III - PRESTAÇÃO DE CONTAS:

Ressaltamos que os servidores que participarem de capacitação externa, deverão encaminhar à Divisão de Capacitação no prazo de 05 dias, após retorno da viagem, os documentos abaixo:

- i. Relatório de Diárias, devidamente preenchido;
- ii. Bilhetes do voo ou Cartões de Embarque;
- iii. Certificado ou Declaração de Participação;
- iv. Bilhetes para Ressarcimento de Bagagens (caso seja necessário).

Outras informações e quaisquer dúvidas poderão ser esclarecidas com a Divisão de Capacitação através da abertura de Ticket no portal UFCA, <http://www.ufca.edu.br/atendimento/open.php> e no telefone (88) 3221-9302.

ANEXO II

Cursos elencados nas Escolas de Governo direcionado as necessidades da UFCA

TEMA GERAL	RECORTE DE TEMA	AÇÃO PROPOSTA PELO SIPEC
Fundamentos de Arquitetura e Urbanismo	ARQUITETURA E URBANISMO - Fundamentos de Arquitetura e Urbanismo	<u>design thinking aplicado à educação</u>
Cinema	ARTES - Cinema	<u>mídias para educação: produção de vídeos e lives com qualidade</u>
Biblioteconomia	Interdisciplinar: Formação Transversal em Saberes Tradicionais	<u>noções básicas do trabalho remoto</u>
Gestor Público	Planejamento, gestão e inovação.	<u>era digital, planejamento estratégico e inovação na gestão pública</u>
Gestão da Informação e do Conhecimento	Proporcionar atualização de conhecimentos na área de análise de dados para promover transparência ativa e a melhoria dos serviços da UFCA	<u>aplicação do power bi para aprimoramento da gestão</u>
Gestão da Informação e do Conhecimento	Aprofundar conhecimentos em análise de dados, transparência ativa e gestão da informação, contribuindo para uma melhor atuação do setor.	<u>sistema eletrônico de informações - sei! administrar</u>
Governo e Transformação Digital	Aprofundar conhecimentos em organização e divulgação de dados institucionais, governança digital, Excel, contribuindo para uma melhor atuação do setor	<u>gerenciamento de portfólio de projetos de transformação digital</u>
Planejamento e Avaliação Educacional	Promover a formação científica qualificada de pesquisadores em Educação), que contribuam para o alcance dos objetivos da UFCA.	<u>planejamento das ações de desenvolvimento com base em competências</u>
Comunicação Visual	Aprofundar conhecimentos em edição de vídeos e textos, audiovisual, e uso do pacote adobe, com ênfase nas suas ferramentas de inteligência artificial,	<u>mídias para educação: produção de vídeos e lives com qualidade</u>

TEMA GERAL	RECORTE DE TEMA	AÇÃO PROPOSTA PELO SIPEC
Governança e Gestão de Riscos	Aprofundar conhecimentos em Gestão de Riscos, Ferramentas para apresentações e construção de painéis e relatórios e participação no Congresso em GR	praticando a elaboração de indicadores de desempenho institucional
Tópicos Específicos de Educação	Aprofundar conhecimento sobre Gestão Acadêmica, Produção acadêmica: sistematização, registro e difusão, contribuindo para uma melhor atuação do setor.	fundamentos e metodologia da educação corporativa
Tópicos Específicos de Educação	Aprofundar conhecimentos em Educação Antirracista; Sexualidade e Gênero: Impactos na educação, contribuindo para uma melhor atuação do setor.	inclusão de gênero na ponta da língua
Estratégia, Projetos e Processos	Aprofundar conhecimentos em Sistema Integrado de Patrimônio, Administração e Contratos (SIPAC), contribuindo para uma melhor atuação do setor.	noções básicas de gerenciamento em serviços arquivísticos
Administração Pública de outras regiões do mundo	Promover a formação científica qualificada de pesquisadores em Desenvolvimento Regional Sustentável, que contribuam para o alcance dos objetivos da UF	agenda para o desenvolvimento sustentável: conceitos, mobilização e articulação
Língua Portuguesa	Aprofundar conhecimentos em regras gramaticais e de redação oficial para aprimorar o uso da língua portuguesa na redação de documentos no setor	português - interpretação de texto e emprego de regras gramaticais
Gestão de Pessoas	Aprofundar conhecimentos em ética no serviço público; gestão de competências, gestão de equipes; inteligência emocional; gestão do tempo	o papel da área de gestão de pessoas na gestão da mudança organizacional
Construção Civil	Aprofundar conhecimentos em BIM, Licitações e Contratos Públicos, especificações de projetos de engenharia, relatórios e estudos para empreendimentos,	fiscalização de projetos e obras de engenharia
Tecnologia da Informação	Aprofundar conhecimentos em TI (planilhas eletrônicas, dashboards, Plataforma Google), contribuindo para uma melhor atuação do setor.	aplicação do power bi para aprimoramento da gestão
Tecnologia da Informação	Aprofundar conhecimentos em Cloud Computing, Redes e Segurança, Containerização, Comunicação e Trabalho em Equipe, Segurança de TI e Licitações,	praticando business intelligence

TEMA GERAL	RECORTE DE TEMA	AÇÃO PROPOSTA PELO SIPEC
Orçamento e Finanças	Proporcionar a atualização em conhecimentos: Geração de Relatórios Detalhados no Tesouro Gerencial, contabilidade para melhoria dos serviços da UFCA.	praticando a gestão de orçamento e finanças: programação orçamentária
Orçamento e Finanças	Aprofundar conhecimentos na área de contabilidade pública, execução financeira e orçamentária, registro de gestão, notas, explicativas, ordenação de d	gestão orçamentária e financeira
Logística e Compras Públicas	Aprofundar conhecimento em Licitações, Contratações, Gestão patrimonial, Gestão de Risco, TR, Sanções, contribuindo para uma melhor atuação do setor.	certificação avançada em desenvolvimento de gerentes de orçamento e finanças
Terceirização	Aprofundar conhecimentos em planejamento de contratações de terceirização, gestão e fiscalização de contrato, planilha de custo e formação de preço	praticando a gestão e fiscalização de contratos administrativos
Liderança	Aprofundar conhecimento em Liderança e Gestão da Equipe, contribuindo para uma melhor atuação do setor.	liderança humanizada: conectores humanos
Administração de Setores Específicos	Aprimorar os conhecimentos para ampliar a capacidade de trabalhar com organização de dados institucionais, relatório e secretária executiva	gestão por competências
Gestor Público	Aprofundar conhecimentos, conscientizar, alertar os colaboradores sobre os riscos existentes nas atividades.	praticando a gestão do conhecimento no setor público
Tecnologia da Informação	Inteligência Artificial aplicada à área de TI e Licitação, incluindo a aplicação prática de teorias e métodos. Melhoria das habilidades em nuvem AWS	administración de servicios gubernamentales en la nube
Projeto de Arquitetura e Urbanismo	Aprofundar conhecimentos em Certificação ambiental de edifícios, conforto luminoso e acústico, contribuindo para uma melhor atuação do setor.	acessibilidade em espaços urbanos
Atendimento ao Público	Aprofundar conhecimentos em atendimento ao público, comunicação e linguagem de sinais	língua brasileira de sinais no serviço público
Arquivologia	Aprofundar o conhecimento em Gestão de Documentos, contribuindo para uma melhor atuação do setor.	noções básicas de gerenciamento em serviços arquivísticos

TEMA GERAL	RECORTE DE TEMA	AÇÃO PROPOSTA PELO SIPEC
Gestor Público	Aprofundar o conhecimento em elaboração de relatórios gerenciais e tratamento de dados/análise de dados contribuindo para uma melhor atuação do setor.	análise de dados como suporte à tomada de decisão
Auditoria	Aprofundar conhecimentos em Serviços de Auditoria: consultoria e apuração, contribuindo para uma melhor atuação do setor.	papéis de trabalho em auditoria interna governamental
Estratégia, Projetos e Processos	Aprofundar conhecimento e aprimorar práticas de captação de recursos no setor público.	entendendo a parceria setor público e organizações sociais
Função Pública	Aprimorar conhecimentos em modelos de excelência na gestão pública.	modelo de governança e gestão – gestaopublicagov.br: visão geral e sistema
Estatística	Aprofundar conhecimentos em Estatística para Análise de Dados na pesquisa e pós-graduação da UFCA	estatística para análise de dados na administração pública
Relações de Trabalho no Setor Público	Inteligência emocional	inteligencia emocional
Comunicação Institucional	Aprofundar conhecimentos em Comunicação Assertiva (com segurança, firmeza e objetividade), contribuindo para uma melhor atuação do setor	comunicação não violenta
Ouvidoria e Lei de Acesso à Informação	Conhecer aspectos da LIA, permitindo aprimorar a disponibilização de dados aos cidadãos com a necessária observação aos normativos legais.	proteção de dados pessoais no setor público
Ética no Setor Público	Aprofundar conhecimentos sobre ética pública e mediação	ética e serviço público
Inovação	Cocriação de valor no serviço público	criatividade e inovação aplicada ao serviço público
Políticas Públicas	Aprofundar conhecimentos sobre assédios moral e sexual no ambiente universitário, contribuindo para uma melhor atuação do setor nas apurações.	prevenção e enfrentamento do assédio sexual e moral



UNIVERSIDADE FEDERAL DO CARIRI
PRÓ-REITORIA DE GESTÃO DE PESSOAS
Coordenadoria de Desenvolvimento de
Pessoal

E-mail: atendimento.progep@ufca.edu.br