

2025



Plano de Desenvolvimento de Pessoas

Progep
criando
futuros.



UNIVERSIDADE
FEDERAL DO CEARÁ
PRÓ-REITORIA DE GESTÃO DE PESSOAS

Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas

**Pró-Reitora de Gestão de
Pessoas**

Marilene Feitosa Soares

Pró-Reitor Adjunto

Marlon Bruno Matos

**Coordenadora de
Relacionamento e
Experiência do Servidor**

Ana Cristina Teixeira
de Brito

**Coordenadora de
Desenvolvimento e
Carreira**

Rebeka Maria Sotero
Silva

Elaboração

Ana Clarice Montenegro Uchoa
Ana Lucia da Silva
Daniele Cirilo Suliano
Jamyle dos Santos Monteiro
Karine Nascimento Portela
Leonara Rocha dos Santos Castro
Luan de Oliveira Almeida
Maria Roseane Menezes da Costa Fontes
Rebeka Maria Sotero Silva
Tatianny Domingos Moura da Silva

**Organização
e Coordenação**

Leopoldo Viana Frota
Daniele Cirilo Suliano

Revisão Textual

Murilo Valdo Viana Filho

**Adaptação, layout e
diagramação**

Renan Rosendo Rodrigues

Sumário

Apresentação	4
Perfil dos Servidores	6
Base Legal	9
Objetivos	10
Levantamento de Necessidades de Desenvolvimento de Pessoas (LNDP)	11
Atendimento às necessidades de Desenvolvimento de Pessoas	19
Oferta de Ações de Capacitação e Qualificação Profissional	20
Concessão de Afastamento para cursos stricto sensu	23
Concessão de Licença para Capacitação	24
Considerações Finais	25

Apresentação

A Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEP), por meio da Coordenadoria de Desenvolvimento e Carreira (CODEC) e da Divisão de Formação Profissional (DIFOP), disponibiliza à comunidade universitária o Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP) do ano de 2025, com o objetivo de publicizar o planejamento das ações de desenvolvimento voltadas aos servidores ativos da Universidade Federal do Ceará (UFC).

Este plano tem como base a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas (PNDP), instituída pelo Decreto nº 9.991/19, que regulamenta, aos órgãos e às entidades da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, a elaboração de um plano anual que visa sistematizar o planejamento, a execução e o acompanhamento das ações de desenvolvimento dos servidores de uma organização.



Embasado nessa política, o PDP da UFC de 2025 foi elaborado a partir do Levantamento de Necessidades de Desenvolvimento de Pessoas (LNDP), instrumento que coletou as lacunas de desenvolvimento do quadro funcional da UFC, entre julho e agosto de 2024.

A PROGEP busca atender, a partir dos dados do PDP, às demandas referentes aos afastamentos para educação formal (mestrado, doutorado e pós-doutorado), licenças para capacitação e cursos de capacitação profissional, respeitando a disponibilidade orçamentária. É importante salientar que outras necessidades de desenvolvimento podem ser incluídas no Plano vigente, em períodos de revisão do PDP.

Perfil dos Servidores 2025

5281 Total

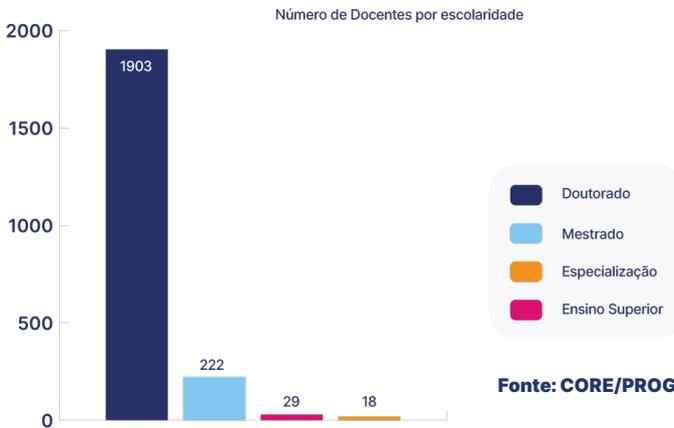
2172 Docente

3109 TAEs

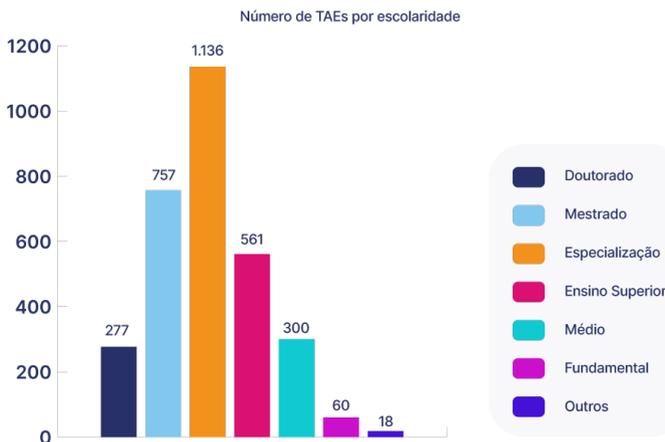
Tabela 1 - Escolaridade

Escolaridade	Docente	TAEs
Doutorado	1903 (87,62%)	277 (8,91%)
Mestrado	222 (10,22%)	757 (24,35%)
Especialização	18 (0,83%)	1.136 (36,54%)
Ensino Superior	29 (1,34%)	561 (18,04%)
Ensino Médio	0	300 (9,65%)
Ensino Fundamental	0	60 (1,93%)
Outros	0	18 (0,58%)

Fonte: CORE/PROGEP/UFC



Fonte: CORE/PROGEP/UFC

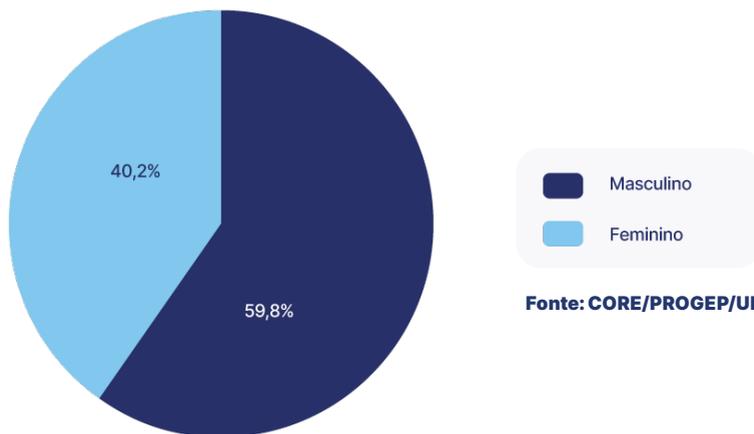


Fonte: CORE/PROGEP/UFC

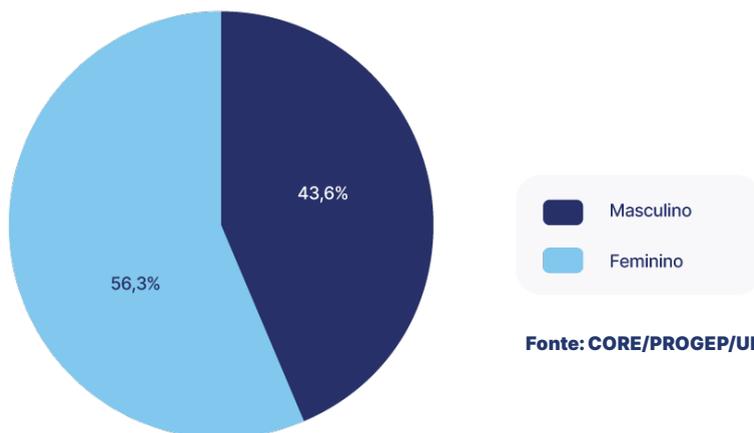
Tabela 2 - Gênero

Gênero	Docente	TAEs
Masculino	1298 (59,8%)	1357 (43,6%)
Feminino	874 (40,2%)	1752 (56,3%)

Número de Docentes por gênero



Número de TAEs por gênero



Base Legal

O Plano de Desenvolvimento de Pessoas foi construído em conformidade com as exigências da PNDP, do Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) da UFC e dos seguintes normativos:

- Lei 8.112, de 11 de setembro de 1990;
- Lei 11.091, de 12 de janeiro de 2005;
- Lei 12.772, de 28 de dezembro de 2012;
- Decreto 9.991, de 28 de agosto de 2019;
- Decreto 10.506, de 02 de outubro de 2020;
- Decreto 11.069, de 10 de maio de 2022;
- Instrução Normativa SGP-ENAP/SEDGG/ME nº 21, de 1º de fevereiro de 2021;
- Instrução Normativa SGP/SEDGG/ME nº 46, de 9 de junho de 2021;
- Instrução Normativa SGP-ENAP/SEDGG/ME nº 69, de 13 de julho de 2021;
- Instrução Normativa SGP/MGI nº 33, de 13 de novembro de 2023;
- Instrução Normativa SGP/MGI nº 35, de 20 de novembro de 2023;
- Instrução Normativa SGP/MGI nº 47, de 18 de dezembro de 2023;
- Instrução Normativa SGP/MGI nº 1, de 08 de janeiro de 2024;
- Instrução Normativa SGP/MGI nº 13, de 17 de abril de 2024;
- Instrução Normativa SGP/MGI nº 200, de 19 de dezembro de 2024; e
- Instrução Normativa SGP/MGI nº 219, de 24 de dezembro de 2024.

Objetivos



Objetivo Geral

Atender as necessidades de desenvolvimento dos servidores docentes e técnico-administrativos da UFC, com vistas a proporcionar excelência organizacional, considerando as prioridades institucionais.

Objetivos Específicos

- Contribuir para a consolidação da política de desenvolvimento dos servidores, com base nas necessidades e nos pilares institucionais, buscando promover a difusão dos conhecimentos;
- Viabilizar a oferta de cursos de capacitação nas diferentes modalidades de ensino, em consonância com a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas (PNDP); e
- Estabelecer uma cultura de planejamento, de modo a assegurar o acesso dos servidores às diferentes formas de desenvolvimento profissional.

Resultados Esperados

- Fortalecimento da política de desenvolvimento dos servidores;
- Desenvolvimento das competências dos servidores, atingindo a excelência nos serviços prestados às comunidades interna e externa à UFC;
- Ampliação da oferta de ações de capacitação de maneira equânime aos servidores da instituição, em especial aos servidores dos campi do interior;
- Aumento do número de servidores capacitados ao decorrer do ano de 2025.

Levantamento de Necessidades de Desenvolvimento de Pessoas (LNDP)

Para a coleta das necessidades de desenvolvimento dos servidores, foi utilizada a metodologia proposta pela legislação vigente com algumas adequações voltadas à realidade da UFC. Nesse sentido, foi elaborado o formulário eletrônico LNDP 2024-2025, que, após ampla divulgação, foi aplicado, junto aos servidores, no período de 15 de julho a 11 de agosto de 2024.

Após a análise dos dados, registraram-se, no PDP, 2.556 solicitações de ações de desenvolvimento que foram aglutinadas em 368 necessidades de desenvolvimento a serem atendidas por meio de cursos de capacitação profissional, curso de qualificação profissional, intenções de afastamentos para cursos de Educação Formal stricto sensu e licenças para capacitação. Os resultados serão apresentados a seguir.

Tabela 3 - Necessidades de cursos de capacitação profissional

Área	Necessidade	Solicitações
Comunicação	Comunicação institucional	36
	Mídia Broadcast	1
	Redação de documentos oficiais	10
Educação	Aprendizagem colaborativa e cooperativa	30
	Boas práticas de didática	21
	Elaboração de material didático	30
	Ensino de Leitura	1
	Neuroeducação	30
	Tecnologias digitais na educação	39
	Trilhas de aprendizagem	1
Formação Geral	Ambientação dos novos servidores	150
	Apresentações de alto impacto	13
	Atendimento ao público	46
	Boas práticas de relações interpessoais	28
	Elaboração de planilhas eletrônicas	40
	Gestão do tempo e produtividade	25
	Prevenção ao assédio moral e sexual	7
	Princípios éticos e íntegros no serviço público	4
Gestão	Auditoria e controladoria no serviço público	12
	Avaliação institucional	1
	Contabilidade pública e legislação tributária	1
	Direito público	1
	Elaboração de indicadores de desempenho institucional	16
	Gestão de conflitos	17
	Gestão de dados utilizando Business Intelligence	11
	Gestão de projetos	37
	Gestão de Qualidade	1
	Gestão de riscos	10
Gestão de unidades acadêmicas e administrativas	27	

Gestão	Gestão Desportiva	1
	Gestão do Patrimônio Cultural	2
	Gestão e fiscalização de contratos	17
	Inovação e empreendedorismo no serviço público	24
	Motivação e liderança de equipes	22
	Orçamento público	15
	People Analytics	1
	Planejamento estratégico	29
	Políticas públicas	1
	Processo Administrativo Disciplinar (PAD)	1
Gestão da Informação	Gestão da Informação e do Conhecimento	2
	Gestão de acervos bibliográficos	8
	Gestão de documentos	19
	Governança Digital	1
	Instrumentos de pesquisa, difusão e acesso a documentos físicos e digitais	1
	Inteligência artificial em Gestão de Acervos.	1
	Propriedade intelectual	7
Habilidades linguísticas	Proteção de dados	5
	Língua alemã	1
	Língua espanhola	16
	Língua francesa	2
	Língua inglesa	59
	Língua italiana	1
Inclusão e acessibilidade	Língua portuguesa	8
	Conceitos e ferramentas para a inclusão e a acessibilidade	27
	Equidade, Diversidade e Inclusão	2
Meio Ambiente e Sustentabilidade	Língua Brasileira de Sinais (Libras)	21
	Energia renovável	1
	Gerenciamento de resíduos	7
	Gestão ambiental	1
	Sustentabilidade	15

Pesquisa	Análise de dados utilizando estatística aplicada	56
	Elaboração de projetos de pesquisa	25
	Escrita de textos científicos	48
	Estudos Multidisciplinares em Arte e Cultura	1
	Inovação e pesquisas em robótica	1
	Linguística de corpus	1
	Métodos Analíticos	1
	Pesquisa e Desenvolvimento Farmacêutico	1
	Soluções inovadoras nos campos da Ciência e da Tecnologia	1
	Troca de experiências entre as comunidades científica, acadêmica e profissional sobre as mais recentes pesquisas, tendências e inovações	9
Procedimentos técnicos	Criação e edição de imagens	19
	Licitação	14
	Produção de vídeos	16
	Projeto de Arquitetura e Urbanismo	2
	Regras de cerimonial, protocolo e etiqueta em eventos institucionais	2
	Secretariado e assessoria	23
	Segurança em laboratórios	10
	Software Bizagi Modeler (Mapeamento de processos organizacionais)	18
Saúde	Técnicas laboratoriais	1
	Atenção à saúde mental	30
	Avaliação de Qualidade Alimentar	1
	Plantas Terapêuticas e Nutricionais	1
	Saúde e nutrição	1
	Segurança e Saúde no Trabalho	3
Transtornos do neurodesenvolvimento em jovens e adultos	1	

Tecnologia da Informação	Ciência de dados	1
	Criação e atualização de sites institucionais	11
	Desenvolvimento de aplicações mobile	6
	Desenvolvimento de sistemas web ou desktop	14
	Elaboração de indicadores de Tecnologia da Informação e Comunicação	4
	Ferramentas jurídicas e Marco Legal de CTI	1
	Proteção de redes e sistemas	3
	Sistemas fornecidos pelos órgãos federais	11
	Testes de confiabilidade em semicondutores	1
TOTAL		1.302

Fonte: DIFOP/CODEC/PROGEP/UFC

Tabela 4 - Quantidade de intenções de afastamento por temática para Educação Formal stricto sensu

Tema Geral	Mestrado	Doutorado	Pós-Doutorado	
Administração	10	9	2	21
Administração pública	74	36	10	120
Agronomia	-	2	-	2
Antropologia	-	3	1	4
Arqueologia	1	-	-	1
Arquitetura e urbanismo	1	2	-	3
Artes	3	7	9	19
Biofísica	-	-	1	1
Bioquímica	-	-	1	1
Botânica	-	1	1	2
Ciência da computação	1	9	5	15
Ciência da informação	13	14	1	28
Ciência e tecnologia de alimentos	1	2	2	5
Ciência política	6	6	3	15
Comunicação	3	6	7	16
Demografia	-	-	1	1
Desenho industrial	1	-	1	2
Direito	8	1	1	10
Ecologia	-	2	1	3
Total	118	100	47	269

Economia	2	1	4	7
Educação	12	30	9	51
Engenharia agrícola	-	-	1	1
Engenharia biomédica	-	-	1	1
Engenharia civil	3	3	4	10
Engenharia de materiais e metalúrgica	-	-	1	1
Engenharia de produção	-	-	2	2
Engenharia de transportes	-	-	1	1
Engenharia elétrica	-	2	7	9
Engenharia química	-	-	1	1
Engenharia sanitária	-	-	1	1
Farmácia	-	2	1	3
Farmacologia	1	-	2	3
Filosofia	2	-	1	3
Física	-	2	-	2
Fisiologia	-	-	1	1
Fisioterapia e terapia ocupacional	1	1	3	5
Genética	-	1	-	1
Geociências	2	-	2	4
História	1	-	1	2
Imunologia	-	-	1	1
Letras	1	6	6	13
Linguística	2	6	5	13
Matemática	1	1	4	6
Medicina	2	4	1	7
Medicina veterinária	-	1	1	2
Microbiologia	-	3	5	8

Morfologia	1	1	1	3
Museologia	-	2	-	2
Nutrição	2	1	1	4
Oceanografia	-	-	1	1
Odontologia	1	-	1	2
Outras não especificadas	1	4	1	6
Planejamento urbano e regional	1	1	-	2
Probabilidade estatística	-	-	1	1
Psicologia	3	4	7	14
Química	1	1	1	3
Saúde coletiva	4	4	3	11
Serviço social	-	1	-	1
Sociologia	1	1	3	5
Zootecnia	-	1	-	1
Total	167	184	133	484

Fonte: CODEC/PROGEP/UFC

Tabela 5 - Quantidade de intenções de afastamento para Educação Formal

Tipos de Licença para Capacitação	Quantidade de solicitação
Elaboração de dissertação de mestrado	31
Elaboração de monografia	3
Elaboração de tese de doutorado	38
Elaboração de trabalho de conclusão de curso	5
Participação de ações de desenvolvimento a distância	382
Participação de ações de desenvolvimento presenciais	97
Participação em curso presencial ou intercâmbio para aprendizado de língua estrangeira recomendável ao exercício de suas atividades e atestado pela chefia imediata	54
Realização de curso conjugado com atividades práticas em posto de trabalho, em órgão ou entidade da administração pública direta ou indireta dos entes federativos, dos Poderes da União ou de outros países ou em organismos internacionais	20

Fonte: CODEC/PROGEP/UFC

Esses dados foram enviados, por meio do portal SIPEC, ao Ministério da Economia (ME). Após análise do ME e da Escola Nacional de Administração Pública (ENAP), a UFC recebeu a manifestação técnica da ENAP contendo cursos que visam atender, prioritariamente, a algumas necessidades cadastradas no PDP.

Atendimento às necessidades de Desenvolvimento De Pessoas



Para buscar atender às necessidades de desenvolvimento dos servidores, a PROGEP, por meio da CODEC e da DIFOP, atua em 3 (três) grandes eixos, a saber:

1

Oferta de ações de capacitação e qualificação profissional

2

Concessão de afastamento para cursos stricto sensu

3

Concessão de licença para capacitação

1 Oferta de Ações de Capacitação e Qualificação Profissional

A DIFOP/PROGEP busca atender às demandas dos servidores, que não foram contempladas na manifestação técnica da ENAP, com a oferta de ações de desenvolvimento internas (capacitação e qualificação) e com a viabilização de participação dos servidores em ações de capacitação externas. Além desses, a DIFOP

promove o Programa de Ambientação Institucional dos Novos Servidores e o Programa de Desenvolvimento de Gestores. A fim de subsidiar essas ações, a Difop gerencia a ação orçamentária 4572-Capacitação de Servidores Públicos Federais em Processo de Qualificação e Requalificação.

1.1 Ações de Capacitação Internas

As ações de capacitação internas são ofertadas pela DIFOP/PROGEP, nas modalidades presencial ou on-line, com o intuito de atender parte das necessidades de capacitação profissional constantes no PDP que não foram contempladas pelas ações constantes na Manifestação Técnica da ENAP. Para isso, a DIFOP elabora e divulga uma Chamada Pública, a fim de selecionar instrutores e propostas de capacitação.

1.2

Ações de Qualificação

As ações de qualificação se configuram em cursos de educação formal. Atualmente, a Difop/Progep subsidia o funcionamento de três cursos, a saber: Especialização em Gestão Universitária (GUNI), Mestrado Profissional em Avaliação de Políticas Públicas (MAPP) e Mestrado Profissional em Políticas Públicas e Gestão da Educação Superior (Poleduc), com turmas exclusivas para servidores da UFC. Vale ressaltar que a gestão acadêmica desses cursos se dá por meio das respectivas coordenações de pós-graduação, sendo o MAPP vinculado ao Centro de Ciências Agrárias, o Poleduc à Pró-Reitoria de Pesquisa e Pós-Graduação e o GUNI à Faculdade de Economia, Administração, Atuária e Contabilidade.

1.3

Programa de Desenvolvimento de Gestores

O Programa de Desenvolvimento de Gestores (PDG) tem como principal objetivo instrumentalizar os líderes da UFC com ferramentas de boas práticas de gestão, promovendo mais eficiência, eficácia e qualidade dos serviços públicos prestados ao cidadão, bem como o desenvolvimento permanente do servidor público. O público-alvo do PDG são servidores docentes e técnico-administrativos que já são gestores na UFC, bem como servidores que possuem interesse em desenvolver competências na área de gestão universitária. A PROGEPE, por meio do PDG, oferta trilhas de aprendizagem, incluindo ciclos de palestras nas diversas competências necessárias para formação permanente dos gestores lotados em unidades acadêmicas e administrativas da UFC. Como o Programa está fundamentado em um modelo de formação continuada, espera-se possibilitar o debate e o compartilhamento de ideias, permitindo o fortalecimento de boas práticas com a intenção de promover o desenvolvimento das competências necessárias para o exercício das funções gerenciais.

1.4

Programa de Ambientação Institucional aos Novos Servidores

O Programa de Ambientação Institucional aos Novos Servidores visa acolher os docentes e técnico-administrativos recém-ingressos, com a finalidade de integrá-los à instituição, de forma a despertar os sentimentos de pertencimento, de encorajamento e de autoconfiança. Na oportunidade, busca instrumentalizar esses servidores com ferramentas (canais de comunicação e sistemas eletrônicos) e informações (normativos internos, regime jurídico único, leis das carreiras dos servidores docentes e técnico-administrativos) imprescindíveis aos processos de trabalho na UFC.

1.5

Ações de Capacitação Externas

A fim de sanar demandas específicas que não foram atendidas por ações internas, a Difop viabiliza a participação dos servidores em cursos, eventos, seminários, workshops etc. ofertados por outras instituições, com o pagamento de inscrição, por inexigibilidade de licitação, e/ou concessão de passagens e diárias, conforme disponibilidade orçamentária oriunda da ação 4572.

2 **concessão de Afastamento para cursos stricto sensu**

O Afastamento pode ser concedido, no interesse da Administração, a servidores docentes e técnico-administrativos que estejam regularmente matriculados em curso de Pós-Graduação Stricto Sensu (mestrado, doutorado e pós-doutorado), possibilitando afastarem-se de suas atividades do cargo efetivo, sem perda da remuneração do cargo. O afastamento total é aplicável desde que a participação em atividades em programas de pós-graduação stricto sensu não possa ocorrer simultaneamente com o exercício do cargo ou mediante compensação de horário.

3 Concessão de Licença para Capacitação

A Licença para Capacitação pode ser concedida ao servidor docente ou técnico-administrativo, no interesse da Administração, após 05 anos de efetivo exercício por até 03 meses (90 dias), para participar de ação(ões) de capacitação, mantendo a respectiva remuneração.

Considerações Finais

O PDP é um importante instrumento para o auxílio do alcance das metas institucionais, ao definir, compilar e publicizar as necessidades de desenvolvimento profissional dos servidores da UFC, considerando as prioridades da instituição. Dessa forma, este Plano busca nortear o atendimento a essas necessidades, seja por meio de ações de capacitação interna e externa, seja mediante a concessão de afastamentos para cursos *stricto sensu* (mestrado, doutorado e pós-doutorado)

e de licenças para capacitação em suas diferentes modalidades. Vale destacar que este documento é um norteador para a promoção das ações a serem realizadas em 2025, porém, em virtude da natureza dinâmica das necessidades de desenvolvimento dos servidores, deve ser considerado como em construção. Dessa forma, são previstos períodos de revisão do PDP, em que são abertas oportunidades para servidores e Unidades informarem novas demandas.

2025



Progep
criando
futuros.