



UNIVERSIDADE  
FEDERAL DO  
TRIÂNGULO  
MINEIRO

PDP UFTM 2025

# PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS

MARÇO DE 2025

## DA UFTM

### REITORA

Marinalva Vieira Barbosa

### VICE-REITORA

Meire Soares de Ataíde

### PRÓ-REITORA DE RECURSOS HUMANOS

Stela Mariana de Moraes

### DIRETOR DO DEPARTAMENTO DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAL

Ricardo Almeida

### CHEFE DO SETOR DE CAPACITAÇÃO DE PESSOAL

Thiago Henrique Oliveira da Costa

### EQUIPE DO SETOR DE CAPACITAÇÃO DE PESSOAL

Jéssica Alves dos Santos

Lucas de Aquino Amorim Queiroz

Mirian Lane Damasceno Amorim

Thiara Cristina Moraes

## SIGLAS

**DDP** - Departamento de Desenvolvimento de Pessoal

**ENAP** - Escola Nacional de Administração Pública

**IFES** - Instituição Federal de Ensino Superior

**LND** - Levantamento de Necessidades de Desenvolvimento

**PDI** - Plano de Desenvolvimento Institucional

**PDP** - Plano de Desenvolvimento de Pessoas

**PNDP** - Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas

**PRORH** - Pró-Reitoria de Recursos Humanos

**SCAP** - Setor de Capacitação de Pessoal

**SIPEC** - Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal

**UFTM** - Universidade Federal do Triângulo Mineiro

**UGP** - Unidade Gestão de Pessoas

## CONCEITOS

Conforme a Instrução Normativa SGP-ENAP/SEDGG/ME nº 21, de 1º de fevereiro de 2021, identificam-se os seguintes conceitos:

I - 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;

II - 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 oportunidades de melhoria descritas na forma de necessidades de desenvolvimento, realizada em alinhamento aos objetivos organizacionais, por meio do desenvolvimento assertivo de competências;

III - Necessidade Transversal: para os órgãos e entidades, é a necessidade de desenvolvimento recorrente e comum às múltiplas unidades internas de um órgão ou de uma entidade da administração pública federal direta, autárquica e fundacional.

Segundo a Norma Procedimental nº 50.05.004 – Capacitação e Desenvolvimento de Pessoas, aprovada pela Portaria Reitoria/UFTM nº 149, de 6 de fevereiro de 2023, foram definidos os seguintes conceitos:

I - Ações de Capacitação e Desenvolvimento: atividades de aprendizagem estruturadas 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, realizadas em alinhamento aos objetivos organizacionais, por meio do desenvolvimento assertivo de competências.

II - Ações de Capacitação e Desenvolvimento Apoiadas pela UFTM: consistem em ações de capacitação e desenvolvimento, promovidas por outras instituições que contribuam para o aperfeiçoamento das competências institucionais,

nas quais a participação do servidor ocorrer na condição de ouvinte/aluno, com ou sem ônus para a UFTM.

Exemplos de ações de capacitação e desenvolvimento: Cursos nas modalidades presencial, à distância ou híbrida; em módulo; ações de desenvolvimento em serviço; grupos formais de estudos; intercâmbios; seminários; congressos; simpósios; encontros; fóruns; mesas-redondas; palestras; oficinas; eventos educacionais ou científicos.

III - Ações de Capacitação e Desenvolvimento Promovidas pela UFTM: consistem em ações de capacitação e desenvolvimento promovidas pelo Setor de Capacitação de Pessoal – SCAP, mediante parcerias com outras unidades organizacionais da UFTM, com outras instituições ou por contratações formais.

IV - Plano de Desenvolvimento de Pessoas - PDP: consiste em um dos instrumentos da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas – PNDP, estabelecidos pelo [Decreto nº 9.991, de 2019](#), a ser elaborado anualmente pelos órgãos e entidades integrantes do SIPEC, a partir do levantamento das necessidades de desenvolvimento relacionadas à consecução dos objetivos institucionais.

V - Afastamento para Ações de Capacitação e Desenvolvimento: É o afastamento integral do servidor de suas atividades por prazo definido, no exercício do cargo efetivo, no interesse da Administração, para participação em Licença para Capacitação, Treinamento Regularmente Instituído, Programa de Pós-graduação stricto sensu ou para Estudo no Exterior, desde que a participação na respectiva ação não possa ocorrer simultaneamente com o exercício do cargo, ou mediante a compensação de horário, inviabilizando o cumprimento da jornada semanal de trabalho do servidor.

VI- Licença Para Capacitação: é a licença com a qual o servidor poderá, após cada quinquênio de efetivo exercício, no interesse da Administração, afastar-se

do exercício do cargo efetivo, com a respectiva remuneração, por até 90 (noventa) dias, para participar de ações definidas no item 5.4.3. desta Norma Procedimental.

VII - Treinamento Regularmente Instituído: consiste em toda e qualquer ação de capacitação e desenvolvimento, organizada de maneira formal, com duração máxima de 30 (trinta) dias consecutivos, com a participação de servidor da UFTM no interesse da Administração, na condição de ouvinte/aluno, em ações de capacitação e desenvolvimento com carga horária superior a 50% (cinquenta por cento) da jornada semanal do servidor ou que necessitem de afastamento da localidade de exercício.

VIII - Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu*: consiste em ação de capacitação e desenvolvimento com a participação de servidor da UFTM no interesse da Administração, regularmente matriculado, em programas de mestrado, doutorado e pós-doutorado no país.

IX - Estudo no Exterior: consiste em ação de capacitação e desenvolvimento com a participação do servidor da UFTM na condição de ouvinte/aluno em estudo no exterior ou em programas de mestrado, doutorado e pós-doutorado no exterior.

X - Ações de Desenvolvimento em Serviço: consistem em eventos que atendam a definição de Ações de Capacitação e Desenvolvimento promovidas ou apoiadas pela UFTM, não contempladas nas condições de afastamento estabelecidas no [Decreto nº 9.991, de 2019](#), cuja participação do servidor não inviabilize integralmente o cumprimento de sua jornada semanal de trabalho, e mediante autorização pela Pró-Reitoria de Recursos Humanos da UFTM.

XI - Ação de Desenvolvimento em Serviço para Pós-Graduação *Stricto Sensu*: consistem em Ações de Desenvolvimento em Serviço, no interesse da Administração, com a participação de servidores da UFTM na condição de aluno em programas de mestrado, doutorado e pós-doutorado no país, exceto disciplinas isoladas de cursos de educação formal, conforme critérios definidos nesta Norma

Procedimental, com carga horária semanal de até 50% (cinquenta por cento) da jornada semanal de trabalho do servidor.

XII - Ação de Desenvolvimento em Serviço para Treinamento em Serviço: consiste em Ação de Desenvolvimento em Serviço, promovida ou apoiada pelo Setor de Capacitação de Pessoal da UFTM, organizada de maneira formal, com a finalidade de aprimorar ou promover o desenvolvimento de competências dos servidores da UFTM, realizada em horário de trabalho do servidor, cuja participação no interesse da Administração ocorra na condição de ouvinte/aluno, com carga horária não superior a 50% (cinquenta por cento) da jornada semanal do servidor e que não necessitem de afastamento da localidade de exercício.

## SUMÁRIO

|  |           |
|--|-----------|
| <b>1. APRESENTAÇÃO.....</b>  | <b>9</b>  |
| <b>2. A UFTM.....</b>  | <b>11</b> |
| <b>3. O PDP NA UFTM.....</b>   | <b>14</b> |
| 3.1. METODOLOGIA UTILIZADA PARA A ELABORAÇÃO DO PDP.....   | 14        |
| 3.2. ETAPAS PARA ELABORAÇÃO DO PDP.....  | 14        |
| 3.2.1. Levantamento de Necessidade de Desenvolvimento - LND.....   | 14        |
| 3.2.2. Tratamento e Análise de Dados.....  | 29        |
| <b>4. PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS PARA A UFTM EM 2025.....</b>                                   | <b>33</b> |
| <b>5. PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS - CICLOS DE REVISÃO.....</b>                                   | <b>35</b> |
| <b>6. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>  | <b>37</b> |
| <b>7. ANEXOS.....</b>  | <b>38</b> |
| ANEXO I - NECESSIDADES DE CAPACITAÇÃO DO PDP 2025 ELENCADAS EM 2024....                                  | 38        |
| ANEXO II - NECESSIDADES DE CAPACITAÇÃO DO PDP 2025 ELENCADAS EM 2025<br>(PRIMEIRO CICLO DE REVISÃO)..... | 54        |
| ANEXO III – TRILHAS DE APRENDIZAGEM.....   | 58        |

## 1. APRESENTAÇÃO

No dia 28 de agosto de 2019 foi publicado o Decreto nº 9.991, que dispõe sobre a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas (PNDP) da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, regulamentando alguns dispositivos da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, sendo este decreto subsidiado por outro dispositivo legal. As orientações aos órgãos do SIPEC quanto aos prazos, condições, critérios e procedimentos para a implementação da PNDP ocorreu com a publicação da Instrução Normativa SGP-ENAP/SEDGG/ME nº 21, de 1º de fevereiro de 2021.

Segundo o que consta no sítio institucional do Governo Federal, o alvo da PNDP é a promoção do desenvolvimento dos servidores públicos nas competências necessárias à consecução de excelência em sua atuação dos órgãos e entidades da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, construindo uma cultura de planejamento de ações de desenvolvimento com base no alinhamento das necessidades de cada órgão e entidade, vislumbrando como meta o aprimoramento da gestão pública e considerando as boas práticas do mercado de trabalho.

Para colocá-lo em prática, uma das ferramentas que compõem a PNDP é o Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP), que tem a finalidade de elencar as ações de desenvolvimento necessárias para o alcance dos objetivos institucionais de cada órgão ou entidade integrante do SIPEC. Estes deverão elaborar anualmente o seu respectivo PDP, que vigorará durante todo o exercício seguinte.

Iniciando este processo, no dia 01 de julho de 2024 o SCAP foi notificado por e-mail pelo órgão Central do SIPEC da abertura deste sistema a partir daquela data para elaboração do PDP 2025, bem como a comunicação da data limite de até 30 de setembro de 2024 para envio do PDP ao SIPEC pela instituição, neste caso, estando a cargo da Pró-Reitoria de Recursos Humanos (PRORH) da Universidade Federal do Triângulo Mineiro (UFTM). Diante desta importante demanda e

amparado pelo apoio técnico do Departamento de Desenvolvimento de Pessoal (DDP), foram estabelecidas conjuntamente a seguinte sequência de ações para o cumprimento ao solicitado:

- Elaboração pelo SCAP dos formulários de Levantamento de Necessidades de Desenvolvimento (LND) via *Google Forms* a serem utilizados pelos servidores, neste ano foram adotados os modelos: o Individual e o Gestor de Equipes entre o dia 01 a 23 de julho de 2024;
- Solicitação pelo SCAP, em 24 de julho de 2024, de apoio à secretaria da PRORH para a ampla e máxima divulgação interna através dos e-mails institucionais dos servidores acerca das principais informações pertinentes a este trabalho,
- O período compreendido entre 05 e 31 de agosto de 2024 foi dedicado à atividade de levantamento das necessidades de desenvolvimento pelos próprios servidores e as equipes através do preenchimento dos formulários. O SCAP realizou monitoramento constante neste intervalo para orientação aos servidores que, porventura, cometiveram algum equívoco;
- Coube ao SCAP a análise das 157 (cento e cinquenta e sete) necessidades de capacitação levantadas pelos servidores e validadas por suas chefias e pelos gestores de equipes entre 01 a 26 de setembro de 2024;
- No mesmo intervalo temporal supracitado foi efetivado o registro e validação pela Unidade Gestão de Pessoas (UGP) por 2 (dois) servidores do SCAP - um na qualidade de usuário cadastrador das ações e a chefia do setor como validador das mesmas - no Portal SIPEC;
- Aprovação pela autoridade máxima designada pela UFTM - no caso a Pró-Reitoria de Recursos Humanos - e envio do PDP via sistema ao SIPEC, contendo as devidas autorizações internas, no dia 27 de setembro de 2024, concluindo assim, em tempo hábil, todo o processo;
- Inclusão de novas necessidades identificadas pelo SCAP no primeiro ciclo de revisões de 2025.

## 2. A UFTM

### Missão

Cônscia de seu papel representativo na sociedade, a Universidade Federal do Triângulo Mineiro incumbe-se da missão de *“atuar na geração, difusão, promoção de conhecimentos e na formação de profissionais conscientes e comprometidos com o desenvolvimento socioeconômico, cultural e tecnológico, proporcionando a melhoria da qualidade de vida da população.”*

### Visão

Conforme o lugar de destaque que deseja, esta Instituição vislumbra *“tornar-se um centro de excelência em educação, pesquisa científica e tecnológica, com reconhecimento nacional e internacional, orientado à universalização de conhecimentos, de formação e de aplicações úteis à sociedade.”*

### Valores

Representam as crenças fundantes de toda organização, norteadoras e inspiradoras da conduta, do sentimento e dos relacionamentos atinentes à comunidade universitária, tendo solidificado em seu caráter coletivo os seguintes valores:

I - Pioneirismo;

II - Inclusão social;

III - Cidadania e respeito às diferenças;

IV - Tratamento justo e respeitoso ao ser humano e à vida;

V - Liberdade de expressão e participação democrática;

VI - Profissionalismo e competência técnica;

- VII - Ética e transparência;
- VIII - Qualidade e desenvolvimento sustentável;
- IX - Inovação tecnológica;
- X - Preservação e incentivo aos valores culturais;
- XI - Prioridade ao interesse público.

### **Pró-Reitoria de Recursos Humanos - PRORH**

A PRORH é uma unidade administrativa vinculada à Reitoria que tem por objetivo executar as políticas de gestão de pessoas através da articulação estruturada e estratégica dos agentes públicos vinculados à UFTM, visando ao atendimento de demandas institucionais conforme às diretrizes governamentais vigentes.

### **Departamento de Desenvolvimento de Pessoal - DDP**

Departamento responsável por planejar, coordenar e avaliar os processos de seleção de pessoal, alocação de servidores recém-empossados, bem como de servidores advindos de processo de negociação em modalidade de movimentação de pessoal e coordena os processos de avaliação e progressão nas respectivas carreiras. Além disso, o DDP: coordena, orienta e monitora os processos de movimentação de pessoal; propõe, orienta, supervisiona e avalia a execução de atividades relacionadas com o processo de acompanhamento funcional, capacitação, e de avaliação de desempenho de servidores; planeja, propõe, coordena e avalia os programas e projetos de desenvolvimento e dimensionamento aplicados sob sua responsabilidade.

## **Setor de Capacitação de Pessoal - SCAP**

O Setor de Capacitação de Pessoal (SCAP), vinculado ao Departamento de Desenvolvimento de Pessoal (DDP) e à Pró-Reitoria de Recursos Humanos (PRORH), é responsável pelo planejamento, a organização, o controle, o acompanhamento, a execução e a avaliação de ações de desenvolvimento e capacitação de pessoal, de forma permanente e vinculada ao Planejamento Institucional e à Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal.

O SCAP é responsável por levantar e analisar as necessidades de capacitação dos servidores da IFES (Instituição Federal de Ensino Superior), com o atendimento dessas demandas por meio de ações promovidas ou apoiadas que possibilitem o desenvolvimento das competências individuais gerais e gerenciais dos servidores, bem como das competências específicas demandadas pelas unidades funcionais.

Concomitantemente, o setor promove os cursos realizados internamente e faz a gestão dos pedidos de afastamento para capacitação externa, por meio de análise processual, verificação da legislação específica vigente, processamento de informações e acompanhamento até o encerramento do processo.

### 3. O PDP NA UFTM

#### 3.1. METODOLOGIA UTILIZADA PARA A ELABORAÇÃO DO PDP

Para a elaboração do PDP 2025 na UFTM, foram consideradas:

- As legislações vigentes, sendo as principais referências: a Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, o Decreto nº 9.991, de 28 de agosto de 2019, a Instrução Normativa SGP-ENAP/SEDGG/ME nº 21, de 1º de fevereiro de 2021 e a Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018.
- A regulamentação interna: Norma Procedimental nº 50.05.004 – Capacitação e Desenvolvimento de Pessoas, aprovada pela Portaria Reitoria/UFTM nº 149, de 6 de fevereiro de 2023.
- Os programas institucionais: Plano de Gestão PRORH 2020-2024, Plano de Desenvolvimento Interno (PDI) 2020-2024 e demais projetos de abrangência interna.
- A utilização do Portal SIPEC, meio pelo qual foram registradas e validadas as solicitações preenchidas através de formulários próprios para o ano de 2025.

#### 3.2. ETAPAS PARA ELABORAÇÃO DO PDP

##### 3.2.1. Levantamento de Necessidade de Desenvolvimento - LND

O Levantamento de Necessidades de Desenvolvimento (LND) constitui a etapa inicial para a elaboração do PDP e configura-se como ferramenta para atendimento dos seguintes objetivos institucionais:

- I. Democratizar a participação dos servidores na elaboração do planejamento anual de capacitação;
- II. Promover as ações de capacitação e desenvolvimento direcionadas às necessidades identificadas pelos servidores;
- III. Propiciar o diálogo entre gestor/servidor e o diagnóstico das lacunas de aprendizagem;
- IV. Direcionar o planejamento institucional para o próximo exercício baseado nas demandas apresentadas pelos servidores da UFTM.

O LND foi realizado externamente ao Portal SIPEC sob o formato de formulários pré-elaborados pelo SCAP, que perseguiram no âmbito do PNDP, os seguintes objetivos:

- Inclusão e diálogo entre as equipes (servidores) e chefias no processo de identificação e priorização das necessidades de desenvolvimento;
- Simplificação burocrática do processo de levantamento de necessidades;
- Agilidade e transparência do processo frente ao curto prazo de tempo disponível;
- Possibilidade real de atuação de todos os servidores da UFTM na construção do PDP.

Iniciando o LND, as equipes devem estar cientes dos planejamentos/objetivos/metas/resultados organizacionais a serem alcançados/melhorados, bem como devem reunir-se para, em conjunto captem as reais necessidades de seus membros, diferindo-as de desejos pessoais. Essa reflexão também deve ser feita individualmente questionando-se criticamente a partir das seguintes questões norteadoras:

- *O que eu preciso aprender?* Isto é, para desenvolver melhor minhas atribuições, o que eu preciso aprimorar, aprofundar?

- *Há perspectiva real de realização?* Pense se realmente será possível este propósito ser efetivado no próximo ano ou se trata de apenas um projeto futuro, sem data definida.
- *Haverá uma contribuição para o meu trabalho?* Isso significa que ao sanar esta lacuna, verificar o que mudaria/melhoraria no desenvolvimento das minhas atividades.
- *Poderá haver custos envolvidos?* É imprescindível atentar-se que, ao atender a esta necessidade, será requerido investimento orçamentário de alguma natureza.

Após realizadas tais reflexões, os servidores elegem quais necessidades devem fazer parte de sua carteira profissional para o próximo ano para serem validadas por suas chefias. As necessidades também podem ser identificadas colaborativamente em conjunto com os gestores de equipes ou os mesmos podem realizar esta tarefa sozinhos, a critério de cada gestor.

É importante ponderar que não são admitidos o registro de necessidades que representam tão somente o interesse particular de um servidor específico que porventura divirja completamente de sua atuação dentro da instituição, devendo – diversamente disso – representar uma necessidade que sanada, traga benefícios tanto para o servidor, quanto para a UFTM. Outro aspecto importante é uma equipe identificar uma necessidade que, presentemente, apenas um servidor a possua, mas desde que a equipe tenha reconhecida como uma necessidade da equipe, esta necessidade poderá ser considerada.

Abaixo, podemos visualizar as perguntas disponíveis aos servidores da UFTM disponibilizada através da ferramenta Formulário *Google* a toda a comunidade interna, bem como orientações importantes que devem ser observadas com cuidado antes da concretização do registro. Abaixo, segue a transcrição deste formulário.

# Levantamento de Necessidades de Desenvolvimento - 2024/2025

## Orientações:

- 1) Formulário disponibilizado aos servidores da UFTM, para preenchimento das necessidades de desenvolvimento, com início a partir de 2025. As informações inseridas serão utilizadas para elaboração do Plano de Desenvolvimento de Pessoas - PDP 2024/2025 da UFTM.
- 2) Deve-se inserir apenas uma necessidade de desenvolvimento por formulário.
- 3) Caso haja mais de uma necessidade de desenvolvimento, favor preencher um formulário para cada demanda.
- 4) Os formulários que não respeitarem o disposto nos itens 2) e 3) serão desconsiderados para a elaboração do PDP 2024/2025.
- 5) Este formulário foi estruturado segundo a Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018, que trata da Lei Geral de Proteção de Dados - LGPD, sendo coletados os seguintes dados pessoais: Nome e Lotação do servidor. A depender da classificação da necessidade (individual ou gestor(a) de equipes) poderá ser solicitado o dado do Nome do(a) Gestor(a).
- 6) Formulários que durante o preenchimento forem classificados como Individuais terão uma cópia de seu enviada para validação dos gestores imediatos. Sem tal validação, o formulário será desconsiderado para o PDP.
- 7) Formulários que durante o preenchimento forem classificados como de Gestores de Equipes serão automaticamente validados, após o Setor de Capacitação de Pessoal conferir se realmente ele foi preenchido por um(a) servidor(a) gestor(a) da área/unidade para qual a necessidade foi indicada.
- 8) No campo abaixo, favor responder com o e-mail institucional (domínio [@uftm.edu.br](mailto:uftm.edu.br)) para recebimento dos formulários preenchidos. Formulários preenchidos com e-mails pessoais serão desconsiderados para a elaboração do PDP 2024/2025.

9) Em caso de dúvidas no preenchimento do Levantamento de Necessidades de Desenvolvimento, entrar em contato com o Setor de Capacitação de Pessoal pelo seguinte e-mail: [capacitacao.prh@uftm.edu.br](mailto:capacitacao.prh@uftm.edu.br).

E-mail\*

## **Dados Pessoais**

Dados Pessoais solicitados conforme a Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018, que trata da Lei Geral de Proteção de Dados - LGPD

1) Nome:

2) Lotação (Grande Área):

Campus Iturama

CEFORES

ICBN

ICENE

ICS

ICTE

IELACHS

PROACE

PROAD

PROENS

PROEXT

PROPLAN

PROPPG

PRORH

Reitoria

Hospital das Clínicas

Prefeitura Universitária

### **Indicação de Tipo de Formulário para Validação**

Informar se é uma necessidade individual ou levantada como gestor(a) de equipes

Como se classifica a sua necessidade?

Individual - *Ir para a seção 4 (Validação de formulários individuais)*

Gestor(a) de Equipes - *Ir para a seção 4 (Validação de formulários gestores de equipes)*

### **Validação de Formulários Individuais**

Uma cópia de seu formulário será enviado para seu/sua gestor(a) imediato(a) validar a necessidade indicada. Sem tal validação, o formulário será desconsiderado para o PDP.

Qual é o nome do(a) seu/sua gestor(a) imediato(a)?

Qual o e-mail institucional para contato com o(a) seu/sua gestor(a) imediato(a)?

### **Validação de Formulários de Gestores de Equipes**

Formulários de Gestores de Equipes serão automaticamente validados, após o Setor de Capacitação de Pessoal conferir se realmente ele foi preenchido por um(a) servidor(a) gestor(a) da área/unidade para qual a necessidade foi indicada.

De qual área/unidade você é gestor(a)?

O que precisa ser aprendido é:

- Contínuo: isso é recorrente, precisamos disso regularmente.
- Consequente: isso não é recorrente, precisamos disso em resposta a mudanças internas e externas previstas em nossa organização.

- Emergente: isso surgiu inesperadamente, precisamos disso em resposta a mudanças imprevistas em nossa organização.

O resultado organizacional a ser alcançado é:

- Operacional: resultado produzido pelos agentes públicos e equipes dentro da organização, ao implementar projetos/programas e realizar tarefas.
- Tático: resultado entregue pela organização aos usuários/cidadãos, ao alcançar metas e objetivos organizacionais.
- Estratégico: resultado que contribui para a sociedade, comunidades atendidas pela organização e parceiros, ao atender diretrizes estratégicas organizacionais.

### **Necessidade de Desenvolvimento**

A necessidade é uma lacuna 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. Considere aspectos atuais do desempenho que precisam ser resolvidos ou melhorados por uma ação de desenvolvimento.

**ATENÇÃO:** Inserir apenas uma necessidade por Formulário.

3) A qual(is) unidade(s) da UFTM refere-se essa necessidade de desenvolvimento identificada?

Informe a(s) unidade(s) em que você trabalha ou a(s) que está(estão) sobre a sua gestão.

4) Qual o perfil dos servidores que possuem essa necessidade de desenvolvimento?

Exemplo: Relatar o(s) cargo(s) exercido(s) pelos demandantes: Assistente em Administração, Administrador, Professor do Magistério Superior, Técnico em Assuntos Educacionais, etc.

5) Quantos servidores possuem essa necessidade de desenvolvimento?

Para essa resposta pode-se levar em conta uma necessidade individual ou coletiva (de gestores para equipes).

6) O que você ou a equipe indicada precisa aprender ou aprimorar a respeito dos seus conhecimentos, habilidades e atitudes para melhorar o seu desempenho?

7) O que pode ser feito para ajudar a resolver essa lacuna de desempenho atual no trabalho em comparação com o desempenho esperado?

- Mostrar/ensinar como fazer este trabalho
- Ajudar a melhorar este trabalho
- Ajudar a encontrar o que se precisa para fazer este trabalho
- Ajudar a criar novas formas de desempenhar este trabalho

8) Para aprimorar o seu desempenho, qual o tema geral que precisa ser aprendido?

Para responder a essa pergunta, favor escolher uma Área e uma Subárea dentre as opções presentes no link abaixo e depois descrevê-las como resposta.

### ÁREAS E SUBÁREAS DO CONHECIMENTO

9) Indique qual o recorte de interesse de conteúdo de acordo com a Área e a Subárea indicadas como resposta na pergunta anterior.

10) Que nível de esforço de aprendizagem em relação a esse conteúdo é preciso para resolver essa lacuna de desempenho?

- LEMBRAR: quando se precisa apenas reconhecer e reproduzir o conteúdo que será aprendido.
- ENTENDER: quando se precisa interpretar, classificar, resumir, inferir, comparar ou explicar o conteúdo que será aprendido.
- APLICAR: quando se precisa executar ou implementar na prática o conteúdo que será aprendido.
- ANALISAR: quando se precisa diferenciar, organizar, atribuir ou concluir sobre o conteúdo que será aprendido.

- AVALIAR: quando se precisa checar ou apreciar criticamente o conteúdo que será aprendido.
- CRIAR: quando se precisa generalizar, planejar ou produzir sobre o conteúdo que será aprendido.

11) Uma vez atendida essa necessidade de aprendizagem, qual competência acredita que tenha sido desenvolvida?

Selecionar uma entre as Competências Transversais ou de Liderança citadas. Caso não se adeque em nenhuma, selecionar a opção "Outros...".

- Competência Transversal: Idear soluções inovadoras e efetivas para problemas de baixa, média ou elevada complexidade com a utilização de dados (numéricos e não numéricos) e evidências que aumentem a precisão e viabilidade das soluções
- Competência Transversal: Integrar as tecnologias digitais com: os modelos de gestão; os processos de tomada de decisão e geração de produtos e serviços; e os meios de comunicação interna, externa e de relacionamento com usuários
- Competência Transversal: Superar o desempenho padrão, apresentando soluções alinhadas ao cumprimento de metas e ao alcance dos objetivos estratégicos das organizações públicas
- Competência Transversal: Garantir o atendimento das necessidades dos usuários e dos cidadãos
- Competência Transversal: Escutar, indagar e expressar conceitos e ideias nos momentos apropriados e de forma efetiva, garantindo uma dinâmica produtiva das interações internas e externas
- Competência Transversal: Colaborar e cooperar em atividades desenvolvidas coletivamente para atingir metas compartilhadas
- Competência Transversal: Realizar suas atividades profissionais de acordo com princípios e valores morais que norteiam o exercício da função pública, tais como responsabilidade, integridade, retidão, transparência e equidade na gestão da res publica

- Competência Transversal: Identificar os principais marcos institucionais que podem impactar os processos decisórios e a gestão de programas e projetos no âmbito do setor público
- Competência Transversal: Identificar as tendências sociais, políticas e econômicas nos cenários local, regional, nacional e internacional
- Competência de Liderança: Construir cenários e traçar diretrizes estratégicas para a organização e para a sociedade, tendo por base as características históricas, o contexto e as tendências em âmbito local, regional, nacional e internacional
- Competência de Liderança: Prospectar cenários para além do futuro imediato
- Competência de Liderança: Questionar abordagens convencionais na solução de problemas
- Competência de Liderança: Adotar novos insights à sua ação
- Competência de Liderança: Criar um ambiente propício à experimentação e à melhoria contínua
- Competência de Liderança: Suscitar e encorajar ideias de vanguarda e novas formas de se trabalhar, adotando medidas incrementais ou disruptivas para que a organização responda adequadamente ao contexto e se prepare para cenários futuros
- Competência de Liderança: Desenvolver conceitos e ideias com clareza
- Competência de Liderança: Comunicar propósitos, planos e estratégias
- Competência de Liderança: Estabelecer uma comunicação empática, persuasiva e influente, inspirando confiança
- Competência de Liderança: Construir narrativas que representem e legitimem a atuação da organização
- Competência de Liderança: Tomar decisões e gerenciar de forma competente e estratégica os atos da organização
- Competência de Liderança: Orientar suas ações com base em desempenho, metas, resultados e seus impactos, construídos de forma aderente ao contexto organizacional e social existente
- Competência de Liderança: Identificar as necessidades e expectativas dos usuários em relação aos serviços do Estado
- Competência de Liderança: Envolver a sociedade no processo de formulação e implementação de políticas e serviços públicos
- Antecipar, identificar e administrar a ocorrência de situações de risco

- Competência de Liderança: Construir soluções criativas, estratégicas e tempestivas adequadas ao contexto
- Competência de Liderança: Agir em face de situações de imprevisibilidade e escassez, demonstrando reação quando sob pressão
- Competência de Liderança: Construir sua identidade de líder, empregando o autoconhecimento e a inteligência emocional
- Competência de Liderança: Autorregular suas emoções de modo a construir uma cultura organizacional fundada em valores humanos, reconhecendo intimamente suas forças e fraquezas de ordem comportamental
- Competência de Liderança: Identificar suas capacidades e limitações, assumindo o compromisso pelo próprio desenvolvimento, mediante a adoção de uma postura de abertura à aprendizagem contínua
- Competência de Liderança: Coordenar interesses e gerir conflitos, favorecendo a governabilidade por meio da construção de coalizões e consensos em torno de agendas de interesse comum
- Competência de Liderança: Construir, mobilizar e manter redes confiáveis e abertas com stakeholders que são, ou podem vir a se tornar, atores importantes para o alcance dos objetivos estratégicos da organização
- Competência de Liderança: Construir parcerias e fortalecer as relações institucionais, atuando em um ambiente de governança em rede
- Competência de Liderança: Conduzir as pessoas ao encontro da visão, missão e objetivos organizacionais
- Competência de Liderança: Construir um ambiente inclusivo, favorável à cooperação e ao trabalho em equipe, atuando como líder agregador, engajador, incentivador e empoderador
- Competência de Liderança: Promover uma liderança que associe o alto desempenho da equipe ao bem-estar dos indivíduos em sua rotina de trabalho
- Competência de Liderança: Propiciar à equipe oportunidades de formação e compartilhamento do conhecimento no espaço organizacional, valorizando o capital humano, promovendo uma cultura de aprendizagem contínua e conciliando o desenvolvimento pessoas e orientação para resultados
- Outros

12) Uma vez atendida essa necessidade de aprendizagem, qual resultado será gerado para a sua organização considerando os objetivos/metas organizacionais?

13) A ação de desenvolvimento para essa necessidade prevê algum tipo de utilização de recurso a seguir:

Pagamento de Inscrição para curso ou evento

Auxílio com diárias

Auxílio com passagens aéreas ou rodoviárias

Não requer pagamento de recurso

### **Encerramento do Levantamento de Necessidades de Capacitação**

Obrigado pela participação!

14) Deseja acrescentar outras informações a respeito?

Acrescente neste campo as informações que considerar necessárias.

Após essa etapa, a chefia que lidera, direta ou indiretamente, a equipe de trabalho que identificou necessidades, deve ponderar sobre as necessidades identificadas pela equipe, classificando a frequência com que elas ocorrem e o nível de resultado que elas podem produzir se forem atendidas, bem como ponderar sobre a validade/pertinência destas necessidades e indicar se devem seguir para análise do SCAP. Tal ação é efetivada via email diariamente, onde o SCAP questiona o gestor acerca de sua pertinência, anexando a necessidade em PDF extraída do *Google Forms* cadastrada pelo servidor subordinado a ele. Para melhor visualização, segue email padrão enviado pelo SCAP aos gestores de equipes:

Assunto: **Validação de Necessidade do PDP como gestor(a)**

Prezado(a), (nome do gestor).

Para que se realize a validação do Levantamento de Necessidades de Desenvolvimento - 2024/2025, o Setor de Capacitação de Pessoal encaminha, em anexo, a necessidade de desenvolvimento do(a) servidor(a) (nome do servidor).

Para validá-la ou não, favor responder este e-mail indicando as respostas para os 3 questionamentos a seguir:

**1) Diante das respostas do Levantamento de Necessidades de Capacitação, considero que:**

- a) A necessidade deve seguir para validação da Unidade de Gestão de Pessoas (Setor de Capacitação de Pessoal), pois é válida e pertinente.
- b) A necessidade deve ser ajustada antes de seguir para validação da Unidade de Gestão de Pessoas (Setor de Capacitação de Pessoal).
- c) A necessidade deve ser desconsiderada porque:

**Responder os itens 2) e 3) apenas se a resposta da pergunta 1) for as alternativas a) ou b).**

**Caso a resposta da pergunta 1) seja a afirmativa b), orientar o servidor que respondeu o levantamento a enviar um e-mail para [capacitacao.prorh@uftm.edu.br](mailto:capacitacao.prorh@uftm.edu.br) com as respostas que devem ser ajustadas.**

**Caso a resposta da pergunta 1) seja a afirmativa c), inserir uma justificativa para que a necessidade indicada não seja validada.**

**2) O que precisa ser aprendido é:**

- a) Contínuo: isso é recorrente, precisamos disso regularmente.
- b) Consequente: isso não é recorrente, precisamos disso em resposta a mudanças internas e externas previstas em nossa organização.

c) Emergente: isso surgiu inesperadamente, precisamos disso em resposta a mudanças imprevistas em nossa organização.

**3) O resultado organizacional a ser alcançado é:**

- a) Operacional: resultado produzido pelos agentes públicos e equipes dentro da organização, ao implementar projetos/programas e realizar tarefas.
- b) Tático: resultado entregue pela organização aos usuários/cidadãos, ao alcançar metas e objetivos organizacionais.
- c) Estratégico: resultado que contribui para a sociedade, comunidades atendidas pela organização e parceiros, ao atender diretrizes estratégicas organizacionais.

Em caso de dúvidas, estamos à disposição.

Atenciosamente,

Setor de Capacitação de Pessoal

Departamento de Desenvolvimento de Pessoal

Pró-Reitoria de Recursos Humanos - PRORH

Universidade Federal do Triângulo Mineiro - UFTM

Av. Frei Paulino, nº 30, 2º andar - Bairro Abadia - Uberaba/MG

Tel.: (34) 3700-6221 / (34) 3700-6222

Esta etapa objetiva que a chefia reconheça as necessidades mais importantes de serem validadas considerando, pelo menos, o critério-duplo: frequência com que elas ocorrem e nível de resultado que elas podem produzir se forem atendidas. Há a possibilidade também de não validação da necessidade. A chefia justifica as necessidades que não foram validadas, usando texto coerente e

claro de modo a auxiliar os demais atores a entenderem a não validação da necessidade. Apenas as necessidades validadas pela chefia serão cadastradas e analisadas pela Unidade de Gestão de Pessoas no Portal SIPEC, neste caso, a equipe do SCAP.

Importante ressaltar que, embora houvesse várias tentativas de contato com os gestores por parte do SCAP, houve necessidades cadastradas e não validadas pelo gestor. Com a ausência dessa validação, tais necessidades foram automaticamente descartadas.

Para as necessidades individuais validadas pelos gestores imediatos e as necessidades cadastradas pelos próprios gestores de equipes (automaticamente validadas), o SCAP procedeu ao cadastro no Portal SIPEC. Após este cadastro, o chefe do SCAP efetuou a etapa de validação das mesmas no sistema, de responsabilidade da Unidade de Gestão de Pessoas (UGP) do órgão .

Assim, o SCAP, como UGP da UFTM e considerando as necessidades que entraram no PDP, ponderou sobre que grupo e tipo de solução podem, eventualmente, resolver o problema de cada necessidade. Ainda nessa etapa, o SCAP sinalizou se a necessidade envolve/requer, provavelmente, uma ação em nível de educação formal, apontou se a necessidade pode ser atendida por escola de governo própria, registrou informações complementares que julgou pertinentes para aquela necessidade e enviou o PDP para aprovação da autoridade máxima da organização.

Por fim, a última etapa consiste na aprovação e envio do PDP, na qual a autoridade máxima do órgão/entidade, ou a autoridade delegada até dois níveis hierárquicos imediatos, com competência sobre a área de gestão de pessoas, vedada a subdelegação (conforme §1º do Art. 5º do Decreto nº 9.991/2019), recebe a proposta de PDP da Unidade de Gestão de Pessoas, podendo aprovar ou não e; caso aprovado, tramita o PDP para o Órgão Central do SIPEC até 30 de setembro de cada ano. A autoridade máxima do órgão/entidade aprova o PDP com base no reconhecimento de que aquele PDP – com aquelas necessidades

identificadas e validadas – apresenta o planejamento que melhor atende aos interesses e metas institucionais naquele momento de elaboração.

### **3.2.2. Tratamento e Análise de Dados**

Findo o período destinado ao preenchimento dos formulários pelos servidores, constatou-se que foi apresentado pela comunidade interna, composta por técnico-administrativos e docentes da UFTM, o seguinte resultado:

- 177 formulários preenchidos;
- 0 formulários excluídos/descartados por erro de preenchimento;
- 167 formulários aptos a serem examinados pelo SCAP.

Verificou-se ainda, após a etapa de preenchimento, que alguns formulários “Individuais” não haviam sido validados pelas chefias imediatas conforme já mencionado. Nestes casos, o SCAP empreendeu considerável esforço para que estes fossem analisados pelas respectivas chefias. Após esta etapa e, cumprindo o cronograma previamente definido, obteve-se o seguinte resultado:

- 10 formulários descartados devido não validação da necessidade pelo gestor;
- 157 formulários válidos para cadastramento no Portal SIPEC.

Para melhor visualização da disposição das necessidades pela UFTM, os gráfico a seguir indicam o quantitativo examinado cadastrado pelas grandes áreas, bem como a divisão dos formulários entre “Gestor de equipes” e “Individual”:

## *Percentual de necessidades cadastradas por grande área da UFTM*

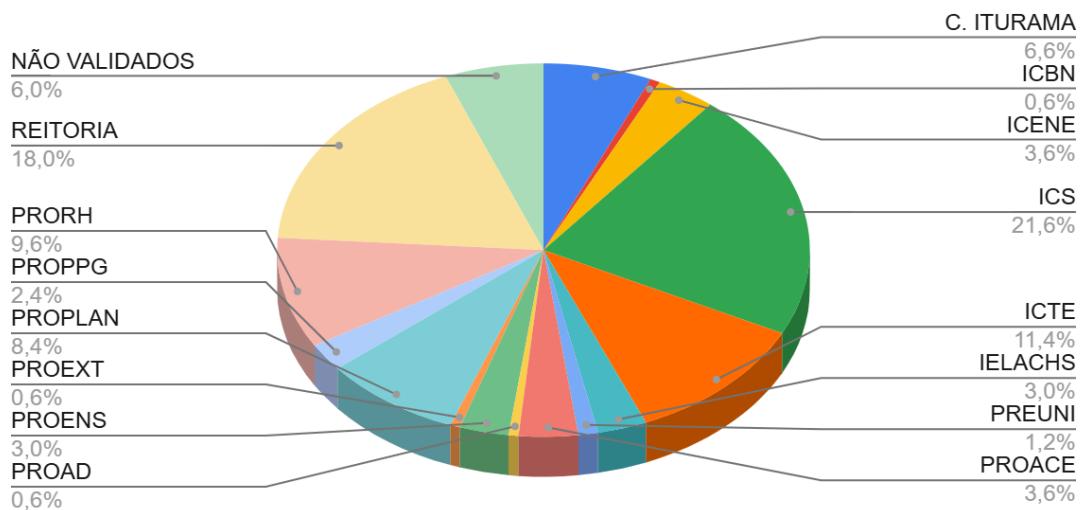


Gráfico 1: Necessidades cadastradas pelas unidades da UFTM

Fonte: SCAP/UFTM, 2025.

## *Percentual de formulários válidos preenchidos*

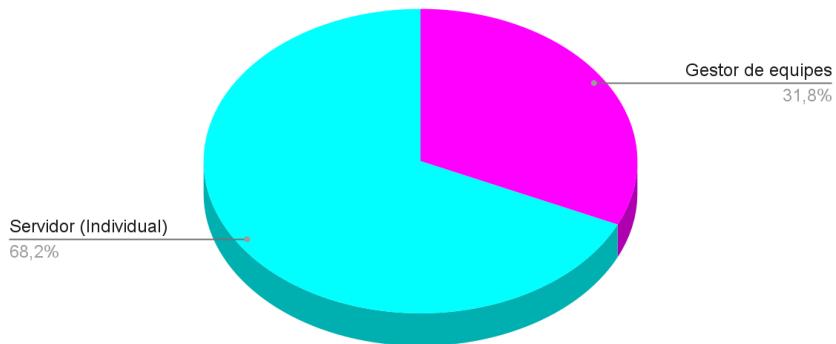


Gráfico 2: Percentual de necessidades cadastradas na UFTM

Fonte: SCAP/UFTM, 2025.

Mesmo havendo ampla divulgação em toda a UFTM houve contrastes dentre as unidades organizacionais, algumas contendo bastantes solicitações (como é o caso do ICS, REITORIA e ICTE, totalizando 85 necessidades

preenchidas por estas áreas) e outras com números muito baixos (ICBN, PROAD e PROEXT, totalizando 3 necessidades preenchidas por estas áreas).

Também diante dos dados apresentados graficamente, é possível constatar que os servidores identificados pelo formulário “Individual” representaram a maioria das necessidades cadastradas (68,2%, o que totaliza 107 formulários). Este fato sinaliza que o servidor tem se conscientizado da importância de seu aperfeiçoamento profissional para contribuir com um serviço público mais eficiente. Já os gestores demonstraram, mesmo que em número inferior, demonstram a preocupação com a formação de seus times, o que agrupa valor à instituição (31,8% corresponde a 50 formulários).

Enfatiza-se que, para evitar descarte de formulários preenchidos erroneamente e futuramente inutilizados por irregularidades insanáveis, o SCAP realizou constante monitoramento durante o período de preenchimento, e quando identificada alguma inconsistência, entrou em contato com o servidor por email ou telefone informando a necessidade de correção. Essa atitude minimizou o descarte definitivo e houve o recadastramento de muitos formulários em tempo hábil. Outra ação desenvolvida pelo SCAP com a finalidade de auxiliar os servidores no preenchimento dos formulários foi desenvolvida pelo SCAP uma apresentação tutorial e realizou em duas oportunidades distintas, sessões para dirimir possíveis dúvidas e levar orientações gerais quanto ao preenchimento do formulário de necessidades de desenvolvimento que subsidiou a elaboração do PDP 2025. Os encontros aconteceram de forma *on-line* síncrona no dia 22/08 (quinta-feira) de 15h00 às 16h00 e dia 23/08 (sexta-feira) de 09h00 às 10h00 nos *links* disponibilizados e divulgados em todos os *emails* institucionais através do apoio da secretaria da PRORH. Posteriormente a estes encontros, o material elaborado foi enviado a todos os *emails* institucionais pessoais dos servidores. Diante de tais ações, possível concluir que as orientações de preenchimento indicadas no próprio formulário, as divulgações nos meios de comunicação oficiais da instituição, bem como as orientações síncronas contribuíram para respostas assertivas e diretas, em comparação com a experiência de elaboração do ano anterior, em que foi adotado

o preenchimento direto no SIPEC pelas áreas, contendo necessidades muitas vezes desconexas e de difícil entendimento.

Prosseguindo a análise, no período compreendido entre 01 a 31 de setembro de 2024, para cumprimento do prazo estabelecido pelo governo, o SCAP foi responsável pela inclusão e validação das necessidades previamente validadas pelas chefias, assim como aquelas identificadas pelos gestores nos formulários dentro do Portal SIPEC. Informa-se que todas necessidades cadastradas pelos servidores de forma individual foram consideradas relevantes para as chefias e, assim, validadas.

O envio ao SIPEC obedeceu ao prazo previsto, liberado a este órgão no dia 27 de setembro de 2024 pela UFTM, após a anuência da pró-reitora de RH.

#### 4. PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS PARA A UFTM EM 2025

Atendendo à Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas (PNDP), o Setor de Capacitação de Pessoal (SCAP), orientado pela Pró-Reitoria de Recursos Humanos (PRORH) e subsidiado pelo Departamento de Desenvolvimento de Pessoal (DDP), vem desenvolvendo esforços para implementação de ações de desenvolvimento e capacitação alinhadas às necessidades específicas eleitas institucionalmente.

A elaboração do PDP 2025 da UFTM prosseguiu com a utilização de instrumento ágil, objetivo e acessível, que possibilitasse ampla participação dos servidores da instituição no processo de levantamento das necessidades específicas e coletivas de desenvolvimento de pessoal, fato confirmado pelo total de necessidades de capacitação e desenvolvimento cadastradas no Portal SIPEC.

A análise das necessidades apresentadas pelos servidores aconteceu de forma isonômica, com o mesmo peso estabelecido para todas as propostas, sendo consideradas as informações de todos as necessidades cadastradas e validadas.

O quantitativo total de ações de capacitação e desenvolvimento registradas através do LNC evidencia a participação dos servidores técnico-administrativos e docentes no processo de planejamento das metas de desenvolvimento institucional e das carreiras a serem atingidas por meio das ações de capacitação e treinamento.

O quantitativo de necessidades supracitado indica um bom nível de participação dos servidores técnico-administrativos e docentes no processo de Levantamento de Necessidades de Desenvolvimento realizado este ano. O resultado da análise e compilação das propostas de ações de capacitação ou desenvolvimento que compuseram o PDP 2025 da UFTM é apresentado no Anexo I.

Após a manifestação técnica no SIPEC sobre a execução do PDP 2025 da UFTM, o SCAP prosseguirá com o planejamento interno a ser realizado no âmbito da UFTM a fim de que este seja executado.

Os resultados esperados pelo SCAP, DDP e PRORH são:

1. A consolidação do planejamento desse processo;
2. A implementação de ações de desenvolvimento e capacitação assertivas e direcionadas às lacunas de aprendizagem dos servidores, atendendo aos objetivos e metas institucionais;
3. Melhoria efetiva no ambiente e nas condições de trabalho, no que se refere à capacitação, já que as ações a serem implementadas são resultados das necessidades registradas pelos servidores e chefias;
4. Potencialização dos conhecimentos e habilidades dos servidores da UFTM;
5. As necessidades indicadas pelos servidores subsidiarão os indicadores e metas de trabalho para efetivação do PDP na UFTM.

As considerações, sugestões, dúvidas e propostas de trabalho poderão ser direcionadas ao seguinte e-mail: [capacitacao.prorh@uftm.edu.br](mailto:capacitacao.prorh@uftm.edu.br).

A participação de toda a comunidade da UFTM nesse processo contribui para a implementação contínua de melhorias na capacitação dos servidores no desenvolvimento individual e institucional.

## **5. PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS - CICLOS DE REVISÃO**

Ainda que se tenha trabalhado arduamente com o objetivo de elencar todas as possibilidades de desenvolvimento durante a fase de elaboração em 2024, é importante dispor de oportunidades de rever continuamente o que foi planejado.

Este é um recurso utilizado para lidar com mudanças ou identificação de novas necessidades que possam surgir durante a consecução do PDP. Essas mudanças podem ser resultado de ajustes nas metas organizacionais, novas prioridades, mudanças nas demandas de habilidades dos servidores, entre outros fatores.

A revisão é operacionalizada através da inclusão, exclusão e alteração de necessidades de desenvolvimento, visando o monitoramento e aprimoramento contínuo das necessidades.

Destaca-se com isso, que o instrumento de revisão (disponibilizado pelo Portal SIPEC) deve ser considerado medida de exceção, a fim de buscar conformidade com o planejamento estratégico da instituição, contribuindo apenas para a flexibilidade e adaptação do PDP diante de novas circunstâncias.

Os ciclos de revisão são realizados trimestralmente, de acordo com o calendário disponibilizado pelo órgão central do SIPEC, e seguem a lógica compartilhada presente na elaboração do PDP.

O momento apropriado para fazer os ajustes no PDP é durante os ciclos de revisão. As adaptações devem ser realizadas diretamente no Portal Sipec pelos usuários cadastrados em cada unidade organizacional. As instituições que não conseguirem registrar suas ações de desenvolvimento no primeiro ciclo de revisão podem fazê-las no ciclo seguinte.

Dessa forma, o processo de revisão do PDP 2025 obedece a etapas específicas e prazos estabelecidos observados no calendário divulgado através do Portal do Servidor.

Para o ano de 2025, obedecer-se-á o seguinte calendário:

| Ciclo | Data para solicitação da revisão  | Data para envio da revisão ao órgão central do Sipec até | Resposta pelo órgão central do Sipec até |
|-------|-----------------------------------|--|--|
| 1º    | Qualquer data antes de 07/03/2025 | Até 07/03/2025   | Até 07/04/2025                           |
| 2º    | Qualquer data antes de 06/06/2025 | Até 06/06/2025   | Até 07/07/2025                           |
| 3º    | Qualquer data antes de 08/09/2025 | Até 08/09/2025   | Até 10/10/2025                           |
| 4º    | Qualquer data antes de 08/12/2025 | Até 08/12/2025   | Até 19/12/2025                           |

Diante do que foi exposto acima, o SCAP identificou a oportunidade de abarcar mais oportunidades de desenvolvimento além daquelas já citadas no Portal SIPEC. Por isso, este setor procedeu à solicitação de autorização junto ao SIPEC para revisão/inclusões necessárias dentro do primeiro ciclo de revisões de 2025.

Neste ciclo, foram incluídas 40 novas necessidades sob uma descrição mais abrangente. Com essa ação, o SCAP tenciona abarcar todas as solicitações que serão direcionadas a este setor em 2025.

## 6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A revisão da Norma Procedimental nº 50.05.004 – Capacitação e Desenvolvimento de Pessoas, aprovada pela Portaria Reitoria/UFTM nº 149, de 6 de fevereiro de 2023, a aplicação do Edital de Fluxo Contínuo nº 02/2024/SCAP/DDP/PRORH, a elaboração e seleção fornecida pelo Edital de Facilitadores nº 01/2024/SCAP/DDP/PRORH e o apoio que o SCAP forneceu a outras unidades da UFTM para a promoção de capacitações em projetos específicos contribuíram de maneira efetiva para a consolidação da implantação da PNDP na instituição.

Para concessão de qualquer participação em ações de desenvolvimento e capacitação, conforme legislação vigente, é necessário que sua previsão tenha sido realizada no LND do ano anterior e, consequentemente, aprovada para o PDP do ano em questão. Salienta-se ainda, que não foi identificada necessidade de inclusão ou alteração no PDP elaborado em 2023 e executado em 2024 no Portal SIPEC.

Importante destacar que, para o ano de 2025, o SCAP ainda não foi informado formalmente quanto seus indicadores e metas a serem alcançados, uma vez que o Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) - instrumento que contempla o planejamento estratégico da UFTM definindo objetivos, metas e indicadores institucionais que visam ao desenvolvimento da Universidade com foco na missão, visão e valores é elaborado em ciclos de 5 (cinco) anos e caracteriza-se como um importante instrumento de gestão - foi finalizado para o ciclo 2020-2024 e, até o momento, o documento do ciclo 2025-2029 ainda não foi divulgado.

## 7. ANEXOS

## **ANEXO I - NECESSIDADES DE CAPACITAÇÃO DO PDP 2025 ELENÇADAS EM 2024**

| O que é preciso aprender  | Tema Geral   | Recorte do Tema Geral   |
|---|--|---|
| Atualização Científica  | Engenharia De Materiais E Metalúrgica, Física De Materiais | Física De Materiais   |
| Criação De Aplicações Na Nuvem; Criação De Aplicativos Mobile   | Metodologia E Técnicas Da Computação                       | Criação De Aplicações Na Nuvem; Criação De Aplicativos Mobile                                   |
| Possibilitar Meu Desenvolvimento Profissional, Ampliando Perspectivas Para Minha Atuação Na Licenciatura Em Educação Do Campo, No Programa De Pós-Graduação Em Educação Em Ciências E Matemática, Bem Como No Núcleo De Estudos Sobre Educação Em Ciências, Formação Docente E Representação Social (Nuformars), Grupo De Pesquisa Que Lidero Na Uftm.  | Educação - Educação E Docência                             | Identidade Docente  |
| Ter Capacitação Técnica Especializada Para Dar Manutenção Preventiva No Equipamento De Absorção Atômica De Chamas, Prezando Assim Na Diminuição De Gastos Com Assistência Técnica, Proporcionando Aumento Da Vida Útil Do Equipamento Em Questão.   | Química/Química Analítica                                  | Instrumental  |
| A Realização Dessa Capacitação (Pós-Doutorado) No Exterior, Além De Me Possibilitar Aprimorar Na Língua Inglesa, Que É Essencial Para A Escrita Dos Artigos Científicos, Ainda Possibilitará Estabelecer Parcerias, Proporcionando A Internacionalização Do Programa De Pós-Graduação Ao Qual Estou Vinculado E Propiciando Aos Meus Orientandos A Oportunidade De Realização De Parte De Suas Pesquisas No Exterior. | Área: Educação Física Subárea: Educação Física             | Termorregulação, principalmente O Choque Hipertérmico Induzido Pelo Esforço Realizado No Calor. |
| Aprender E/Ou Novas Ferramentas De Análises De Dados  | Ciência E Tecnologia De Alimentos                          | Ciência De Alimentos  |
| Fluência Em Língua Estrangeira, Mais Especificamente No Inglês, Para Internacionalização Do Programa De Pós-Graduação E Da  | Letras: Línguas Clássicas (Inglês)                         | Fluência Em Inglês.   |

|  |   |  |
|--|---|--|
| Uftm Como Um Todo.   |   |  |
| Aprimorar Conhecimentos Da Área De Pesquisa Do Professor Solicitante.  | Matemática/Matemática Aplicada  | Polinômios Ortogonais E Aplicações.  |
| Métodos De Pesquisa Interdisciplinares (Biofísica)   | Física - Física Geral; Biofísica - Biofísica Molecular  | Métodos De Pesquisa Na Área De Biofísica Molecular; Técnicas Atualizadas de Aquisição e Tratamento De Dados. |
| Estágio De Pós Doutorado   | Fisiologia/Fisiologia Do Esforço  | Exercício Físico E Cognição (Funções Executivas)   |
| Necessito Aprimoramento, Referente À Adolescente, Do Ponto De Vista De: Conceitos Em Atendimento, Conhecimento De Organização De Serviço Ambulatorial De Atendimento Do Ponto De Vista Ginecológico, Atualização Em Métodos Anticoncepcionais, Atualização Sobre Abordagem De Violência Sexual, Atualização Em Melhores Práticas Obstétricas, Atualização Em Legislação Própria Entre Outros | Medicina/Saúde Materno-Infantil   | Ginecologia Do Adolescente   |
| Formação Profissional  | Educação - Educação E Docência  | Formação De Professores  |
| Conhecimentos Técnicos Da Área De Psicologia   | Psicologia - Psicologia Do Trabalho E Organizacional, Fundamentos E Medidas Da Psicologia, Tratamento E Prevenção Psicológica, Psicologia Do Desenvolvimento Humano | Avaliação Psicológica Para Aplicação Na Psicologia Organizacional.   |
| Conhecimento Das Inovações Tecnológicas E De Comunicação Para Desenvolver As Atribuições Do Cargo.   | Modernização E Desburocratização  | Curso De Mestrado Em Inovação Tecnológica  |
| Aprendizagem Relacionada À Gestão De Tempo, À Gestão De Pessoas E À Gestão De Processos.   | Estratégia, Projetos E Processos Gestão De Pessoas<br>Produtividade<br>Modernização E Desburocratização   | Melhoria na Capacidade De Desenvolvimento Funcional E Processual.  |
| Capacitação No Sistema Seer Ojs (Portal De Revistas Científicas)   | Ciência Da Informação   | Gestão Da Informação E Do Conhecimento   |
| Promoção de Saúde Mental.  | Saúde Pública   | Saúde Mental   |
| Aprofundamento Do Conhecimento Técnico E Científico, Aquisição De Conhecimentos E Habilidades Para Melhor Atendimento Das Demandas De Ensino, Pesquisa E Extensão No Âmbito Dos Cursos Atendidos Pelo Campus UFTM.   | Agronomia - Fitossanidade   | Manejo De Conservação De Solo E Água, Com O Uso De Herbicida.  |

| Ter Noções De Todas As Normativas/Procedimentos/Estruturas Da Uftm  | Administração Pública: Gestor Público   | Treinamento Em Procedimentos Institucionais Para Servidores/Gestores Da Uftm  |
|---|---|---|
| Revisão Textual E Normatização: Após Aprovado E Revisados (Português), Há Uma Etapa Que Nunca Foi Realizada Na Editora, Mas Faz Parte Do Processo Regular Em Qualquer Editora Do País, Que É A Normalização. Nela, O Revisor Revisa Se As Citações, Chamas De Subtítulo E Afins São Coerentes Ao Longo Do Texto. Qualquer pessoa com Ensino Médio Completo pode Fazer Isso, Sendo Porém Ideal Pessoas Com Maiores Conhecimentos. No Caso, Aqueles Que Não Possuem Formação Superior Precisam Fazer Algum Curso, Para Entender O Procedimento. | Gestão Da Informação E Do Conhecimento / Biblioteconomia  | Normas De Citação   |
| Indesign E Similares  | Jornalismo E Editoração   | Design Editorial E Diagramação  |
| Aprender Ferramentas De Inteligência Artificial   | Ciência Da Informação Análise E Ciência De Dados  | Inteligência Artificial   |
| Operação E Gestão Do Sistema Siads  | Administração De Setores Específicos  | Siads   |
| Precisa Adquirir Habilidades E Conhecimentos Sobre Promoção Da Saúde Do Trabalhador.  | Saúde Coletiva - Subárea Saúde Pública  | Capacitação em Saúde Mental.  |
| Especialização, Pesquisa e Desenvolvimento em Engenharia De Produção, Sistemas, Engenharia Industrial, Supply Chain Management, IA e Indústria 4.0. Dessa Forma Busca-Se Desenvolver Novas Habilidades, Aprimorar O Conhecimento, Atualizar O Conhecimento, Atualizar E Conhecer Novas Formas De Didática E Aulas Práticas, Conhecimento De Novas Ferramentas E Softwares Para Uso Em Sala De Aula E Para Projetos De Ensino, Extensão E Pesquisa.  | Engenharia De Produção: Gerência De Produção / Pesquisa Operacional ; Engenharia De Transportes: Operações De Transportes / Planejamento De Transportes; Administração: Administração De Empresas /Administração De Setores Específicos; Ciência Da Informação: Análise E Ciência De Dados / Gestão Da Informação E Do Conhecimento / Tecnologia Da Informação. | Engenharia De Produção: Aprimoramento Nas Técnicas E Ferramentas De Modelos Matemáticos, Simulação E Inovação Em Sistemas De Produção, Logística E Gestão De Serviços. Engenharia De Transportes: Adquirir Novas Metodologias De Operações De Transportes A Fim Do Desenvolvimento De Novas Técnicas Para Aulas Práticas; Administração: Aprimorar Conhecimento Em Business Management E Novas Metodologias Para Aulas Teóricas E Práticas Além De Aprimorar O Conhecimento Para Auxílio Em Projetos De Ensino E Extensão; Ciência Da Informação: Conhecimento Em Inteligência Artificial E Indústria 4.0 Para Inovar |

|  |   |   |
|--|---|---|
|  |   | Em Aulas E Projetos De Pesquisa, Ensino E Extensão.   |
| Ação De Desenvolvimento Em Serviço   | Educação/Educação E Docência  | Ação De Desenvolvimento Em Serviço  |
| Aprofundar Os Conhecimentos Sobre A Política Nacional De Assistência Estudantil No Ensino Superior.  | Educação - Tópicos Específicos De Educação                              | Política Nacional De Assistência Estudantil No Ensino Superior  |
| Atualização E Aprimoramento Da Prática Profissional Do Serviço Social Nas Políticas Sociais Públicas   | Serviço Social Aplicado   | Prática Profissional Do Serviço Social  |
| Conhecimentos E Habilidades De Elaboração, Planejamento, Implementação, Realização, Avaliação, Divulgação E Utilização - De Resultados - De Pesquisas Científicas Na Área Da Educação E Das Ciências Sociais Aplicadas (Entre Elas, Serviço Social)  | Serviço Social - Serviço Social Aplicado                                | Prática Profissional Na Educação, Temas Relacionados Ao Acesso E Permanência Na Política De Educação                                    |
| Instrumentalidade Profissional Do Serviço Social   | Serviço Social - Fundamentos Do Serviço Social                          | Atendimento Em Serviço Social   |
| Prática Profissional Do Serviço Social Em Políticas Públicas   | Serviço Social - Fundamentos Do Serviço Social; Serviço Social Aplicado | A Prática Profissional Do Assistente Social No Âmbito Das Políticas Públicas E Do Projeto Ético-Político Profissional Do Serviço Social |
| Preciso Atualizar Meus Conhecimentos E Técnicas De Produção De Conhecimento Científico Em Minha Área. A Participação em Intercâmbios Permite Atingir Esses Objetivos. Além Disso, A Participação Em Intercâmbios Internacionais (Seja No Brasil Com Professores Do Exterior Em Alguma Instituição Brasileira Ou No Exterior) Facilitam O Contato Com Cientistas O Que Pode Ajudar A Iniciar Ou Melhorar O Processo De Internacionalização Da Nossa Instituição E Do Brasil. Ademais, Estas Necessidades Estão Alinhadas Com O Disposto Na Resolução Consu/Uftm Nº 60, De 12 De Maio De 2022 Que Aprovou O Regulamento Interno Do Instituto De Ciências Da Saúde – Ics "Art. 4º O Ics Tem Por Finalidade Fomentar, Conceber, Planejar, Apoiar E Avaliar Programas, Projetos, Laboratórios, Órgãos | Educação Física   | Educação Física   |

|   |   |   |
|---|---|---|
| Suplementares Afins E Atividades Relacionadas Ao Ensino, À Pesquisa E À Extensão Universitária". Assim, Tal Atividade Considera Integralmente Alcançar Os Objetivos Estratégicos Do Instituto Ao Qual Pertenço (Ics).   |   |   |
| Atualização E Aprimoramento Contínuo Na Área.   | Educação Física, Comportamento Motor                          | Desenvolvimento Motor, Aprendizagem Motora  |
| Atualização De Conhecimento   | Educação Física   | Educação Física   |
| Aspectos Relacionados À Saúde Da Pessoa Idosa E/Ou À Rede De Atenção À Pessoa Idosa   | Saúde Coletiva / Saúde Pública / Política Pública E População | Ampliar O Conhecimento Na Área Para Desenvolvimento De Ações De Ensino / Pesquisa / Extensão                                  |
| Ampliar O Conhecimento Na Área De Saúde Coletiva / Saúde Pública  | Saúde Coletiva / Saúde Pública                                | Conhecer / Discutir De Forma Ampliada Diferentes Aspectos Nessa Área, De Forma Geral E/Ou Específica.                         |
| Ampliar O Conhecimento Em Relação Ao SEI  | Ciência Da Informação / Ciência Da Computação                 | Aprender Como Utilizar Os Recursos Do Sei E Realizar A Formalização De Processos Por Meio Dessa Ferramenta.                   |
| Metodologias Ativas De Aprendizagem E Novas Metodologias De Aprendizagem  | Educação / Ciência Da Computação / Ciência Da Informação      | Conhecer Novas Metodologias De Ensino/Aprendizagem, Incluindo Também O Aprimoramento Sobre Técnicas Para Metodologias Ativas. |
| Sempre É Necessária A Atualização Em Ciências Do Esporte, Essenciais Para Minha Atuação No Ensino, Pesquisa E Extensão Na Uftm, Bem Como, Trocar Experiências E Estabelecer Novas Parcerias Com Outros Pesquisadores E/Ou Instituições Que Possam Ampliar O Alcance Dos Cursos De Graduação E Pós-Graduação Em Educação Física Da Uftm. | Educação Física   | Educação Física / Fisiologia Do Esforço   |
| Atualização De Conteúdos, Formulação De Redes De Contato, Divulgação Das Pesquisas  | Educação Física - Educação Física                             | Atividade Física E Saúde Coletiva   |
| Pós-Graduação Ou Mestrado   | Estratégia, Projetos E Processos Ou Gestão De Pessoas         | Aprimoramento De Processos  |
| Aprimorar Conhecimento Na Área De Previdência Social, Uma Vez Que A Legislação É Amplia E Atualizada Constantemente.  | Administração Pública / Aposentadoria E Previdência           | Aposentadoria E Previdência   |
| Sempre É Necessária A Atualização Em Ciências Do Esporte, Educação Física E Áreas Afins Interessadas No Avanço Teórico E Prático Da   | Educação Física   | Educação Física / Fisiologia Do Esforço   |

|   |  |   |
|---|--|---|
| Pedagogia Do Esporte, Essenciais Para Minha Atuação No Ensino, Pesquisa E Extensão Na Uftm, Bem Como, Trocar Experiências E Estabelecer Novas Parcerias Com Outros Pesquisadores E/Ou Instituições Que Possam Ampliar O Alcance Dos Cursos De Graduação E Pós-Graduação Em Educação Física Da Uftm.   |  |   |
| Aprofundar-Se Em Intervenções Baseadas Em Evidências Na Promoção De Saúde Populacional, Com Ênfase Em Estratégias Inovadoras De Envelhecimento Ativo E Políticas Públicas Globais Que Visem À Prevenção De Doenças Crônicas; Ampliar As Competências Em Análise De Grandes Bancos De Dados Epidemiológicos E No Uso De Ferramentas Tecnológicas Aplicadas À Saúde Populacional; Fortalecer A Capacidade De Colaboração Interdisciplinar Em Projetos Internacionais. | Educação Física  | Atividade Física Relacionada À Saúde  |
| Atualizar-Se Nas Pesquisas Da Área, Especialmente No Que Tange À Promoção De Estilos De Vida Saudáveis E Prevenção De Doenças Crônicas; Ampliar A Construção De Redes De Pesquisa E Parcerias Estratégicas Durante O Evento.  | Educação Física  | Atividade Física E Saúde  |
| Atualização Da Área Que Ministro Aulas.   | Educação Física  | Atividades Aquáticas  |
| Ferramentas Estratégicas Para Planejamento Do Trabalho.   | Administração De Setores Específicos   | Ferramentas Da Administração Para Auxiliar No Planejamento E Execução Dos Trabalhos Do Setor.   |
| Elaboração De Projetos De Combate A Incêndio  | Arquitetura - Segurança Do Trabalho - Proteção Contra Incêndio                                     | Não Sei   |
| Aprimoramento Constante.  | Química Analítica  | Instrumentação E Implementação De Novas Metodologias.   |
| Conhecimento Sobre Linguagens De Programação, Banco De Dados, Processos, Otimização De Código/Performance, Levantamento De Requisitos   | Ciência Da Computação - Sistemas De Computação<br>Ciência Da Informação - Tecnologia Da Informação | Conhecimento Sobre Linguagens De Programação, Banco De Dados, Processos, Otimização De Código/Performance, Levantamento De Requisitos |
| Redes Estruturadas, Cabeamento, Configuração De Switches, Firewall,   | Ciência Da Computação - Sistemas De Computação   | Redes Estruturadas, Cabeamento, Configuração De Switches, Firewall,   |

|  |  |  |
|--|--|--|
| Software De Gestão De Tráfego, Gestão De Logs, Implantação E Gestão De Segurança Da Informação, Processos De Contratação   | Ciência Da Informação - Tecnologia Da Informação Administração Pública - Logística E Compras Públicas Engenharia Elétrica - Telecomunicações         | Software De Gestão De Tráfego, Gestão De Logs, Implantação E Gestão De Segurança Da Informação, Processos De Contratação       |
| Participar De Congressos, Utilizar Equipamentos De Análise Instrumental, Treinamento De Software E Unidades Experimentais, Treinamentos De Diferentes Técnicas De Pesquisa Científica. | Educação E Docência, Desenho Industrial E Química Analítica Instrumental   | Avaliação, Interpretação De Resultados E Espectros   |
| Atualizações Sobre Formação De Biofilmes Microbianos   | Microbiologia De Alimentos   | Biofilmes Microbianos  |
| Ampliar Os Conhecimentos Científicos E Acadêmicos Na Geração De Soluções E Inovação, Em Todas As Suas Formas, Em Prol Do Serviço Público.  | Administração Pública - Inovação   | Buscar Novas Formas E Possibilidades De Inovação Em Prol Da Administração Pública.   |
| Conceitos, Estratégias, Ferramentas E Aplicações.  | Educação - Administração Educacional   | Educação Para As Profissões Da Saúde   |
| Conceitos, Estratégias, Ferramentas E Aplicações.  | Educação - Currículo   | Educação Para As Profissões Da Saúde   |
| Conceitos, Estratégias, Ferramentas E Aplicações.  | Educação - Educação E Docência   | Educação Para As Profissões Da Saúde   |
| Configuração E Manutenção De Servidores, Configurações E Definições De Segurança, Gestão De Contratos, Processo De Contratação   | Ciência Da Computação - Sistemas De Computação Ciência Da Informação - Tecnologia Da Informação Administração Pública - Logística E Compras Públicas | Configuração E Manutenção De Servidores, Configurações E Definições De Segurança, Gestão De Contratos, Processo De Contratação |
| Conceitos, Estratégias, Ferramentas E Aplicações.  | Educação: Ensino-Aprendizagem  | Educação Para As Profissões Da Saúde   |
| Conceitos, Estratégias, Ferramentas E Aplicações.  | Educação - Orientação E Aconselhamento   | Educação Para As Profissões Da Saúde   |
| Conceitos, Estratégias, Ferramentas E Aplicações.  | Educação - Planejamento E Avaliação Educacional  | Educação Para As Profissões Da Saúde   |
| Conceitos, Estratégias, Ferramentas E Aplicações.  | Educação - Tópicos Específicos De Educação   | Educação Para As Profissões Da Saúde   |
| Conceitos, Estratégias, Ferramentas E Aplicações.  | Comunicação - Comunicação Visual   | Básico - Iniciantes, Amadores Ou Público Em Geral  |
| Conceitos, Estratégias, Ferramentas E Aplicações.  | Comunicação - Jornalismo E Editoração  | Básico - Iniciantes, Amadores Ou Público Em Geral  |
| Conceitos, Estratégias, Ferramentas E Aplicações.  | Comunicação - Rádio E Televisão  | Básico - Iniciantes, Amadores Ou Público Em Geral  |
| Conceitos, Estratégias, Ferramentas  | Comunicação - Relações Públicas E  | Básico - Iniciantes, Amadores Ou   |

| E Aplicações.   | Propaganda  | Público Em Geral  |
|---|---|---|
| Conceitos, Estratégias, Ferramentas E Aplicações.   | Comunicação - Teoria Da Comunicação   | Básico Para Iniciantes, Amadores Ou Público Em Geral  |
| Conceitos, Estratégias, Ferramentas E Aplicações.   | Psicologia - Psicologia Do Desenvolvimento Humano                               | Contextos Da Saúde E Da Educação  |
| Conceitos, Estratégias, Ferramentas E Aplicações.   | Psicologia - Psicologia Do Ensino E Da Aprendizagem                             | Contextos Da Saúde E Da Educação  |
| Conceitos, Estratégias, Ferramentas E Aplicações.   | Psicologia - Psicologia Do Trabalho E Organizacional                            | Contextos Da Saúde E Da Educação  |
| Conhecimento Sobre As Disciplinas Que Ministro  | Gestão De Qualidade, Ciência E Tecnologia De Alimentos, Engenharia De Alimentos | Gestão De Qualidade, Ciência E Tecnologia De Alimentos, Engenharia De Alimentos   |
| Eu Preciso Ampliar O Meu Conhecimento Teórico-Metodológico Em Climatologia (Ênfase Em Climatologia Urbana) Para O Aprimoramento De Minhas Práticas De Ensino E Pesquisa, Bem Como Promover A Disseminação Dos Resultados De Pesquisas Realizadas Na Uftm. Ademais, Evidencia-Se A Necessidade De Fomentar Redes Pesquisa Nos Cenários Nacional E Internacional. | Geociências > Geografia Física  | Climatologia Urbana   |
| Conhecimento Sobre Business Intelligence  | Ciência Da Informação / Análise E Ciência De Dados                              | Business Intelligence (Power Bi)  |
| O Uso Do Siscad E Seus Diversos Campos. Como É Feito A Matrícula Dos Alunos, Como Se Cadastrar A Equivalência, Como Se Dá O Aproveitamento No Sistema, Como O Docente E Coordenador Do Curso Faz A Oferta De Disciplinas...Etc  | Estratégia, Projetos E Processos  | Uso Do Siscad   |
| Atualização Tecnológica, Científica, Política, Legislativa E De Demandas Da Área  | Ecologia/Ecologia Aplicada ; Economia/Economias Agrária E Dos Recursos Naturais | Técnicas Atualizadas De Manejo Sustentável; Soluções Tecnológicas Para Gerenciamento Sustentável; Benchmarking Dos Objetivos De Desenvolvimento Sustentável |
| Atualizar E Aprender Novos Recursos De Softwares  | Desenho Industrial/Desenho Produto ; Comunicação/Comunicação Visual             | Aprendizado De Ferramentas Do Software Para Utilizar No Ensino Das Disciplinas Da Área, Para Apresentação Visual De Projetos E Impressão 3d.                |
| Conhecimentos Da Área De Administração Pública Em Geral.  | Administração Pública   | Liderança, Produtividade, Inovação, Gestão De Pessoas E Administração Pública De Outras Regiões Do Mundo.   |

|   |   |   |
|---|---|---|
| Análise De Dados  | Análise E Ciência De Dados  | Análise De Dados Educacionais   |
| Análise De Dados  | Análise E Ciência De Dados  | Análise De Dados Educacionais   |
| Atualizar Quanto Às Principais Ferramentas De Intervenção Em Saúde, Na Prevenção Da Doença Psicológica E Na Prevenção Dos Riscos Psicossociais No Trabalho  | Psicologia Do Trabalho E Organizacional   | Psicologia Da Saúde Ocupacional.  |
| Conhecimento Sobre As Disciplinas Que Ministro E Área De Pesquisa Em Ciência E Tecnologia De Alimentos Através Da Participação Em Congressos Da Área De Alimentos   | Ciência E Tecnologia De Alimentos, Engenharia De Alimentos                        | Ciência E Tecnologia De Alimentos, Engenharia De Alimentos  |
| Aprimorar Conhecimentos E Inovações Na Área De Direito Administrativo E Constitucional, Bem Como Em Legislações Esparsas, Que São A Base De Atuação Funcional Da Demandante.  | Direito - Direito Público E Direito Privado.                                      | Direito Administrativo, Direito Constitucional E Legislações Esparsas.  |
| Novas Tecnologias   | Mecânica Dos Sólidos E Projeto De Máquinas  | International Symposium On Dynamic Problems Of Mechanics  |
| Doutorado Em Alimentos, Nutrição E Engenharia De Alimentos  | Ciência E Tecnologia De Alimentos (Ciência Dos Alimentos )                        | Pesquisa em Ciência, Microbiologia, Físico-Química de Alimentos.  |
| Aprofundar conhecimentos teóricos e práticos.   | Ciência E Tecnologia De Alimentos. Ciência De Alimentos E Tecnologia De Alimentos | Microbiologia De Alimentos/ Tecnologia De Produtos Cárneos/ Desenvolvimento De Produtos   |
| Novas Tecnologias Em Engenharia Mecânica  | Mecânica Dos Sólidos E Projetos De Máquinas                                       | Controle Ativo De Vibrações Mecânicas E Acústica  |
| A Dpag Nos Últimos Anos Tem Recebido Demandas De Cálculo Que Extrapolam Aquilo Que Reconhecemos Como Nossas Atribuições Atualmente; Tais Como; Análise De Processos De Absorção De Rubricas Judiciais; Memórias De Cálculo De Aposentadorias; Análise De Processos Judiciais Com Solicitação De Planilhas Realizadas De Forma Incompleta Por Outros Setores Da Instituição. Desse modo, Para Atender Esse Tipo De Solicitação Identificamos Algumas Lacunas De Capacitação. Sobre O Uso Do E-Social, Como A Implementação É Recente E Os Materiais Disponíveis De Forma Gratuita Não Respondem Às | Administração Pública; Contabilidade; Direito                                     | Aposentadorias, Pensões E Abono De Permanência E Respectivos Cálculos De Benefícios Na Administração Pública. Atualizado Pela Ec 103/2019 E Portaria MTP 1.467/2022 ; Curso De Formação De Calculistas; Prático De Legislação De Pessoal, Previdências E Pensões No Serviço Público Atualizado Pela Ec N°103/2019; Gerenciador Integrador Esocial E Social Web - Introdução E Boas Práticas Para Tratamento De Eventos No Esocial |

|  |   |  |
|--|---|--|
| Dúvidas Que Encontramos No Uso Do Sistema.   |   |  |
| Curso De Aperfeiçoamento Em Educação Especial E Estágio No Ensino Superior   | Educação<br>Ensino-Aprendizagem<br>Fundamentos Da Educação<br>Orientação E Aconselhamento<br>Planejamento E Avaliação<br>Educacional<br>Tópicos Específicos De Educação | Educação Especial E Estágio No Ensino Superior   |
| Cursos De Aperfeiçoamento Na Área De Educação Superior E Estágio Curricular Em Serviço Social  | Áreas: Educação e Serviço Social.<br>Ensino-Aprendizagem, Pesquisa, Estágio Em Serviço Social   | Ensino-Aprendizagem<br>Fundamentos Da Educação<br>Orientação E Aconselhamento<br>Tópicos Específicos De Educação                   |
| Conhecimentos De Novas Tecnologias E Orientação De Trabalhos De Pesquisa E Extensão.   | Mecânica Do Sólidos E Projeto Mecânico  | Vibrações Mecânicos E Projeto Aeronáutico  |
| Atualização Contínua Do Conhecimento Sobre Educação Especial Com Foco No Ensino Superior E Compartilhamento De Experiências Com Outras Instituições. | Educação/ Tópicos Específicos Em Educação   | Educação Especial  |
| Ampliar Conhecimentos Sobre O Sistema De Garantia De Direitos .  | Serviço Social  | Social<br>Serviço Social Aplicado  |
| Melhoria Contínua De Conhecimentos Relacionados A Química E Suas Aplicações.   | Química - Química Inorgânica  | Síntese, Caracterização E Aplicação Biológica De Complexos Metálicos   |
| Aprimorar Conhecimentos Em Alimentos E Nutrição  | Ciência E Tecnologia De Alimentos - Ciência De Alimentos  | Ciência De Alimentos, Análise Sensorial De Alimentos, Marketing De Alimentos   |
| Aprimorar Conhecimentos Em Nutrição  | Nutrição - Bioquímica Da Nutrição / Dietética   | Nutrição Clínica, Estudos Clínicos   |
| Curso De Diagramação Para Epub E Formatos Similares  | Jornalismo E Editoração   | Diagramação  |
| Capacitação Em Saúde Ocupacional, Principalmente As Demandas De Saúde Mental   | Administração Pública / Gestão De Pessoas   | Saúde Ocupacional Como Sub Área De Gestão De Pessoas   |
| Power Bi   | Tecnologia Da Informação  | Publicar Os Indicadores De Desempenho, Principalmente Aqueles Ligados À Sustentabilidade, Como Forma De Transparência À População. |
| Sistema Sei  | Tecnologia Da Informação, Governo E Transformação Digital, Modernização E Desburocratização   | Aperfeiçoamento No Uso Da Plataforma Sei   |
| Elaboração De Plano Diretor De Logística Sustentável De Forma  | Administração Pública - Logística E Compras Públicas, Avaliação De  | Atualmente O Tempo Para Elaboração Do Pls E Dos Relatório  |

|   |   |   |
|---|---|---|
| Mais Eficiência, Principalmente No Que Envolve O Fluxo De Informações De Outros Setores, Visto Que O Documento É Resultado De Pesquisa E Ações De Equipes Heterogêneas, E As Diretrizes Se Alteram De Acordo Com As Demandas Atuais Do Governo  | Desempenho (Setor Público), Estratégia, Projetos E Processos,   | Anuais Demanda Excesso De Carga Horária Dos Servidores Lotados Na DISUS, Diminuindo O Potencial De Cada Profissional Em Ideias Inovadoras E Relevantes Para Com A Uftm. |
| Lei Geral De Proteção De Dados. Como A Equipe Trata De Assuntos Internos E Estratégicos Na Uftm, Estar Atualizado Sobre O Lgpd Auxiliará Na Manutenção Da Qualidade Dos Serviços Prestados.   | Governo E Transformação Digital, Inovação, Ouvidoria E Lei De Acesso À Informação                     | Atualizações Acerca da LGPD E Do Papel Do Servidor Neste Tema.  |
| Comunicação Escrita E Oral  | Administração Pública - Estratégia, Projetos E Processos, Língua Portuguesa Comunicação Institucional | Melhoria Contínua No Uso Da Comunicação Escrita E Oral, Inclusive nas Relações Interpessoais.   |
| Atualizações Acerca Da Legislação Ambiental, Em Todas As Esferas, Que Possam Impactar A Gestão Da Uftm  | Ciência Política - Política De Meio Ambiente,   | Atualização Das Leis, Normas, Deliberações E Demais Instrumentos Legais Vinculados À Gestão Pública Da Uftm   |
| Necessidade De Formação De Profissionais Capacitados A Buscar Resolução De Problemas Na Sua Área De Atuação   | Administração Pública - Inovação  | Inovação No Serviço Público   |
| Mobilizar Conhecimentos De Diferentes Disciplinas Das Ciências Humanas E Sociais Aplicadas Para O Equacionamento De Problemas Relacionados Ao Fomento De Uma Economia Sustentável, Da Garantia De Direitos Sociais Fundamentais E Do Exercício Pleno Da Cidadania E Mobilizar Ferramentas Práticas E Teóricas Nas Diferentes Dimensões Das Políticas Públicas Para Enfrentar Criticamente Os Desafios Postos Pela Busca Do Desenvolvimento Social | Ciência Política - Políticas Públicas   | Planejamento E Análise De Políticas Públicas  |
| Aprimorar Conhecimentos Do Assunto Para Execução De Auditorias  | Aposentadoria E Previdência   | A Previdência Social Dos Servidores Públicos: Regime Próprio E Regime De Previdência  |
| Aprimorar Conhecimentos Para Desenvolver As Ações De Auditoria Interna  | Orçamento E Finanças  | Contabilidade Pública   |
| Aprimoração De Conhecimentos E Habilidades  | Engenharia Civil, Geotécnica  | Geotécnica  |

|   |   |   |
|---|---|---|
| Criação/Desenvolvimento/Aplicação De Técnicas/Ferramentas Relacionadas À Segurança Do Trabalho No Âmbito Do Serviço Público.  | Administração Pública: Inovação   | Pesquisa De Técnicas/Ferramentas Relacionadas À Segurança Do Trabalho No Âmbito Do Serviço Público.   |
| Aprimorar Execução De Auditorias E Normativos   | Auditoria   | Fonai- Fórum De Auditores Interno   |
| Aprimoramento De Normativos E Ações De Auditoria  | Auditoria   | COBACI 2025   |
| Aprimorar Os Conhecimentos Na Temática De Administração Pública/Gestão, Direito Administrativo E Outros Temas Relacionados Ao Serviço Público E À Prática Profissional. | Direito   | Direito Administrativo  |
| Aprimorar Conhecimentos   | Auditoria   | Curso Análise E Avaliação Das Demonstrações Contábeis Do Setor Público À Luz Da Auditoria Contábil-Financeira   |
| Aprimorar Conhecimentos   | Auditoria   | Curso Convênios Da Administração Pública  |
| Aprimoramento De Conhecimento   | Auditoria   | Consultoria Em Auditoria  |
| Aprimorar Conhecimentos   | Auditoria   | Curso Papéis De Trabalho Em Auditoria Interna Governamental   |
| Aprimorar Conhecimentos   | Auditoria   | Curso Contabilidade Com Foco Na Gestão Da Informação Contábil   |
| Aprimorar Conhecimentos   | Auditoria   | Curso Contabilidade Com Foco Na Gestão Do Patrimônio Público  |
| Aprimoramento De Conhecimentos  | Auditoria   | Curso Siape Folha   |
| Atualização Nos Meus Temas De Pesquisa E Ensino   | Saúde Coletiva<br>Saúde Pública<br>Epidemiologia<br><br>Educação<br>Educação E Docência<br><br>Medicina<br>Saúde Materno-Infantil | Tenho Interesse Em Ampliar/Atualizar Os Conhecimentos Sobre Políticas Públicas De Saúde, Assistências Materno-Infantil, Epidemiologia E Informações De Saúde, Tecnologias De Ensino-Aprendizagem E Temas Afins. |
| Aprimoramento De Conhecimentos  | Auditoria   | Gestão De Riscos E Controles Internos   |
| Aprimoramento De Conhecimentos  | Auditoria   | Auditoria Interna Em Administração De Pessoal   |
| Desenvolvimento De Conhecimento A Nível Avançado Sobre Prática Do Sistema "Tesouro Gerencial" Para Sua Melhor Operacionalização E Geração De                            | Administração Pública / Orçamento E Finanças  | O Tesouro Gerencial É Um Sistema Para Acompanhamento Da Execução Orçamentária E Financeira Do Governo Federal.  |

|  |  |  |
|--|--|--|
| Relatórios Gerenciais Mais Avançados E Completos.  |  |  |
| Aprimoramento E Atualização De Conhecimento Sobre A Gestão Pública Com Enfoque Prático Da Gestão Orçamentária E Financeira, Principalmente No Que Diz Respeito A Temas Complexos Da Gestão Orçamentária. | Administração Pública / Orçamento E Finanças | O Conteúdo É Diretamente Relacionado Com A Área De Administração Pública E A Subárea De Orçamento E Finanças Ao Abordar Práticas E Técnicas Avançadas De Planejamento, Execução E Controle Orçamentário, Com Foco Em Otimização De Recursos E Solucionar Temas Complexos Da Gestão Orçamentária. |
| Atualização Em Nutrição Materno Infantil   | Saúde Materno-Infantil                       | Nutrição E Introdução Alimentar  |
| Compreender Alguns Processos E Estrutura Da Instituição Para Que Consiga Realizar Um Bom Trabalho.   | Administração Pública                        | Treinamento Em Procedimentos Institucionais Para Gestores E Servidores Da Uftm   |
| Conhecer A Estrutura E Normativas Da Instituição.  | Administração Pública                        | Treinamento Em Procedimentos Institucionais / Servidores   |
| Aprimorar Os Conhecimentos   | Auditoria                                    | Boas Práticas Para Auditoria Interna   |
| Aprimorar Conhecimentos  | Auditoria                                    | Curso Aplicação Do Power Bi Para Aprimoramento Da Gestão   |
| Aprimorar Conhecimentos  | Auditoria                                    | Curso Licitações E Contratos   |
| Aprimorar Conhecimentos  | Auditoria                                    | Curso Governança De Dados  |
| Aprimorar Conhecimentos  | Auditoria                                    | Curso Liderança E Gestão De Equipes  |
| Capacitar Novo Servidor  | Auditoria                                    | Técnicas De Auditoria Interna Governamental  |
| Capacitar Para Executar Auditorias   | Auditoria                                    | Avaliação De Políticas Públicas - Introdução   |
| Capacitar Novo Servidor  | Auditoria                                    | 12o Fórum Brasileiro Da Atividade De Auditoria Interna Governamental   |
| Aprimorar Conhecimentos  | Auditoria                                    | Técnicas E Documentação De Auditoria - Papéis De Trabalho  |
| Aprimorar Conhecimentos  | Auditoria                                    | Amostragem E Estatística   |
| Aprimorar Conhecimentos  | Auditoria                                    | Identificação De Fraudes E Impropriedades.   |
| Aprimorar Conhecimentos  | Auditoria                                    | Técnicas De Comunicação  |
| Aprimorar Conhecimentos  | Auditoria                                    | Sistemas Digitais E Inteligência Artificial Para Técnicas De Auditoria   |
| Normas, Procedimentos E Técnicas De Governança, Gestão De Riscos,  | Administração Pública                        | Auditoria, Governança E Gestão De Riscos   |

|   |   |   |
|---|---|---|
| Controles Internos E Auditoria Interna  |   |   |
| Conhecimentos De Normativas Internas E Externas Sobre Contratações Públicas                                     | Administração Pública: Parcerias No Setor Público   | Contratações Públicas   |
| Mestrado Pmpit  | Administração Pública   | Governo E Transformação Digital   |
| Extrair Dados De Sistemas Federais Utilizando As Ferramentas Extrator De Dados E Data Warehouse (Dw).           | Ciência Da Computação : Análise E Ciência De Dados  | Recorte - Extrair De Dados Presentes Em Sistemas; Área - Ciência Da Computação; Sub Área - Análise E Ciência De Dados.                                    |
| Exercício Da Função Pública, Visto Que Venho Do Setor Privado   | Função Pública  | Normas E Regulamentos Para Exercício Da Função  |
| NetWorks Em Pesquisa Científicas E Aprimoramento De Conhecimentos Através De Cursos Específicos.                | Engenharia Hidráulica   | Modelagem De Sistemas Hidráulicos Ambientais Para Diagnósticos E Prognósticos   |
| Conhecer As Novas Tecnologias Empregadas Em Pesquisas E Ensino, Assim Como Melhoria No Conhecimento Regimental. | Planejamento E Avaliação Educacional<br>Tópicos Específicos De Educação<br>Construção Civil<br>Estruturas | Aprimorar Novas Técnicas Para Sala De Aula, Tentando Acompanhar As Mudanças No Perfil Dos Alunos E Aprender Novas Tecnologias Da Área De Engenharia Civil |
| Uso Da Tecnologia Com Inteligência Artificial Voltada Para Os Processos De Trabalho.                            | Ciência Da Informação: Gestão Da Informação E Do Conhecimento   | Aprendizagem Sobre Uso Da Inteligência Artificial Para Facilitar A Gestão De Processos Administrativos E De Ensino E Aprendizagem.                        |
| Utilizar Plataformas E Ferramentas Para Gestão Ágil   | Ciência Da Informação: Tecnologia Da Informação   | Plataformas, Ferramentas Tecnológicas E Métodos Voltadas Para Gestão Ágil De Processos De Trabalho, A Exemplo Do Google Workspace, Scrum, Trello Etc.     |
| As Principais Tendências E Inovações Na Área De Desenvolvimento Humano E Gestão De Pessoas                      | Administração Pública: Técnicas, Recursos E Estratégias Para Desenvolvimento De Pessoas                   | Treinamento E Desenvolvimento De Pessoas  |
| Coletar e Analisar Dados Sobre A Força De Trabalho Da Organização.  | Administração Pública: Estratégia, Projetos E Processos   | Método De Gestão De Pessoas Baseado Em Coleta E Análise De Dados (People Analytics).  |
| Técnicas De Apresentação E Oratória   | Administração Pública: Liderança  | Oratória  |
| Atualização Nos Conhecimentos Específicos Da Área De Atuação  | Saúde Coletiva - Saúde Pública  | Alimentação E Nutrição; Sistemas Alimentares Sustentáveis   |
| Gestão De Documentos Digitais   | Ciência Da Informação: Arquivologia   | Digitalização E Guarda De Documentos  |
| Guarda E Manutenção Do Acervo Acadêmico   | Ciência Da Informação: Arquivologia   | Temporalidade E Guarda De Documentos Acadêmicos   |
| É Necessário Manter-Me Atualizada Com As Últimas Pesquisas,   | Ciência E Tecnologia De Alimentos - Engenharia De Alimentos   | Na Engenharia De Alimentos, O Recorte De Interesse De Conteúdo  |

|   |  |  |
|---|--|--|
| <p>Tecnologias E Tendências No Campo Da Engenharia De Alimentos, Expandindo Meus Saberes Para Áreas De Conhecimento Emergentes Que Possam Ser Relevantes Para Os Egressos Do Curso.</p> <p>Para Tanto, A Solicitação É Realizar Um Curso De 15 Horas Teóricas, Ministrado Pela Escola De Extensão Da Unicamp, Modalidade À Distância, Nomeado "Tecnologias Emergentes Para O Processamento De Alimentos".</p> |  | <p>Pode Variar De Acordo Com O Foco Específico Dentro Da Área, Mas Alguns Temas Centrais São Particularmente Relevantes Considerando As Disciplinas Que Eu Já Ministro, Tais Como: Processos De Transformação E Conservação De Alimentos (Com Ênfase Em Operações Unitárias, Processos Térmicos E Tecnologias De Conservação).</p> |
| <p>Acompanhar As Últimas Tendências E Inovações No Área De Polímeros, Aprofundar O Meu Entendimento Na Área Específica De Materiais Voltados Aos Alimentos, Aprimorar A Minha Comunicação Com Pessoas Do Setor.</p> <p>Para Tanto, Faz-Se Necessário Participar De Eventos Do Setor, Em Especial, Congresso Da Área De Polímeros.</p>   | <p>Engenharia De Materiais E Metalúrgica - Materiais Não Metálicos</p> | <p>O Recorte De Interesse De Conteúdo Abrange Uma Vasta Gama De Tópicos, Centrados Principalmente Em Como Os Materiais Poliméricos Biodegradáveis São Desenvolvidos, Processados E Aplicados Em Produtos Alimentícios.</p>   |

## ANEXO II - NECESSIDADES DE CAPACITAÇÃO DO PDP 2025 ELENCADAS EM 2025 (PRIMEIRO CICLO DE REVISÃO)

| O que é preciso aprender   | Tema Geral                       | Recorte do Tema Geral   |
|--|----------------------------------|---|
| Ampliar conhecimentos nas áreas específicas que embasam as atividades de ensino, pesquisa e extensão | Educação                         | Ensino aprendizagem   |
| Participação em programa de pós-graduação na área de Artes e Ciências Humanas                        | Educação / Expressões artísticas | Tópicos Específicos de Educação, Assessoria Pedagógica Universitária, Educação e Docência, Teoria e Análise Linguística, Teoria Literária, História Antiga e Medieval, Geografia Humana, Psicologia do Trabalho e Organizacional, Serviço Social Aplicado |
| Participação em programa de pós-graduação na área de Inovação Tecnológica                            | Administração Pública            | Inovação  |
| Participação em programa de pós-graduação nas áreas de   | Administração / Administração    | Ciência Política: Políticas Sociais,  |

|   |  |   |
|---|--|---|
| Administração, Administração Pública e outras Ciências Sociais Aplicadas  | Pública / Auditoria / Ciência da Informação / Ciências Contábeis / Direito / Economia  | Políticas Públicas, Estado e Governo, Business Intelligence (BI), Amostragem probabilística   |
| Participação em programa de pós-graduação na área de Ciências da Saúde e Biológicas   | Medicina / Enfermagem / Nutrição / Fisioterapia / Terapia Ocupacional / Educação Física / Biologia / Farmácia  | Epidemiologia, Fisiologia Geral, Medicina Legal e Deontologia, Saúde Coletiva, Saúde Pública, Bioquímica, Microbiologia Aplicada, Bioinformática, Política de Meio Ambiente   |
| Participação em programa de pós-graduação na área de Ciências Exatas, da Terra e Engenharias  | Agronomia / Ciência e Tecnologia de Alimentos / Engenharia Mecânica / Engenharia Química / Engenharia Elétrica / Engenharia Civil / Física / Matemática / Probabilidade e Estatística / Química / Ciências da Computação | Engenharia de Alimentos, Tecnologia de Alimentos, Estatística, Matemática Aplicada, Engenharia Térmica, Processos de Fabricação, Tecnologia Química   |
| Ampliar os conhecimentos e a aplicabilidade da legislação e das políticas relativas à Administração Pública, inclusive no que tange a Ética, Conduta Ética e Moral no Serviço Público e aos processos administrativos | Administração Pública / Direito  | Atendimento ao Público, Função Pública, Gestão de Pessoas, Direito Público, Produtividade, Terceiro Setor - ONGs - OSCIP, Ouvidoria e Lei de Acesso à Informação, Ética no Setor Público  |
| Treinamento e aperfeiçoamento na utilização de sistemas internos, tecnologias e softwares diversos  | Analise e Ciência de Dados / Administração Pública   | Utilização de ferramentas, treinamento ou aperfeiçoamento na utilização de sistemas específicos   |
| Aprendizagem e aperfeiçoamento em Língua Estrangeira  | Letras   | Literaturas Estrangeiras Modernas   |
| Treinamento em Procedimentos Institucionais da UFTM   | Administração Pública  | Comunicação Institucional, Gestão da Qualidade, Melhoria Contínua de Processos, Organização da Rotina, Planejamento, Resolução de Problemas, Resolutividade, Psicologia do Desenvolvimento Humano, Tratamento e Prevenção Psicológica |
| Ampliar conhecimento e aperfeiçoamento em Saúde e Segurança Ocupacional e Qualidade de Vida no Trabalho   | Administração Pública  | Psicologia do Desenvolvimento Humano, Tratamento e Prevenção Psicológica  |
| Capacitação de Gestores e Líderes   | Administração Pública  | Liderança   |
| Conhecimento em Métodos Avaliativos e Didáticos, de Metodologias Ativas e de Gestão Educacional   | Educação   | Ensino Aprendizagem   |
| Relacionamento Interpessoal e Comunicação   | Técnicas, Recursos e Estratégias para Desenvolvimento de Pessoas   | Comunicação Interpessoal, Comunicação Visual, Design Gráfico, Mídias Sociais, Oratória, Relacionamento Interpessoal   |
| Gestão e Fiscalização de Licitações e Contratos Administrativos   | Administração Pública  | Aquisição de bens e contratação de serviços aplicados ao Serviço Público  |
| Trabalhar ações na Educação Especial e Inclusiva  | Educação   | Tópicos Específicos de Educação   |

|   |  |   |
|---|--|---|
| Planejamento e desenvolvimento de atividades para o uso de TICs, formulários Google, Google Workspace for Education e Mídias Digitais | Ciência da Informação  | Tecnologia da Informação  |
| Treinamento para fomentar Ações de Sustentabilidade   | Administração Pública  | Desenvolvimento Sustentável no Serviço Público  |
| Treinamentos ou eventos em Língua Portuguesa e Redação Oficial  | Língua Portuguesa  | Língua Portuguesa, Redação Oficial  |
| Capacitação e treinamento nas áreas de Controles Internos, Gestão de Riscos e Governança  | Administração Pública  | Tratamento Adequado dos Eventos (Riscos e Oportunidades), Capacidade de Construir Valor, Serviços Efetivos, Eficientes e Eficazes, Melhoria dos Processos   |
| Treinamento em Gestão Estratégica e de Projetos   | Administração Pública  | Gestão de Projetos, Gestão Estratégica, Mapeamento de Processos   |
| Treinamento em Inovação e Empreendedorismo  | Administração Pública  | Gestão da Inovação e Produtos, Propriedade Intelectual e Patentes   |
| Treinamento na área de Estatística  | Probabilidade e Estatística                                    | Probabilidade e Estatística Aplicadas   |
| Participação em fóruns e eventos relacionados à Administração do Serviço Público, Ciências Contábeis e afins                          | Administração Pública  | Contabilidade, Orçamento e Finanças   |
| Ações de treinamento e aperfeiçoamento na área de Ciências da Computação  | Ciência da Computação  | Sistemas de Computação  |
| Ações de treinamento e aperfeiçoamento na área de Serviço Social e áreas afins  | Serviço Social   | Serviço Social Aplicado   |
| Ações de treinamento e aperfeiçoamento na área de Nutrição e áreas afins  | Nutrição   | Bioquímica da Nutrição, Dietética, Nutrição Clínica, Nutrição em Unidades de Alimentação e Nutrição, Nutrição em Saúde Pública, Nutrição Ambulatorial, Nutrição Funcional e Materno Infantil                |
| Ações de treinamento e aperfeiçoamento na área de Química e áreas afins   | Química  | Físico-Química, Química Inorgânica  |
| Ações de treinamento e aperfeiçoamento na área de Ciências da Saúde, Fisioterapia, Terapia Ocupacional, Farmácia e áreas afins        | Medicina / Saúde Coletiva / Fisioterapia e Terapia Ocupacional | Epidemiologia, Ética e Humanização do Atendimento, Fisiologia Geral, Imunologia, Medicina Legal e Deontologia, Medicina Tropical, Saúde Materno-Infantil, Saúde Pública, Fisioterapia e Terapia Ocupacional |
| Ações de treinamento e aperfeiçoamento na área de Psicologia e áreas afins  | Psicologia   | Fundamentos e Medidas da Psicologia, Psicologia do Desenvolvimento Humano, Psicologia do Ensino e da Aprendizagem, Psicologia do Trabalho e Organizacional,   |

|   |  |   |
|---|--|---|
|   |  | Psicologia Social, Psicopedagogia, Tratamento e Prevenção Psicológica   |
| Ações de treinamento e aperfeiçoamento nas áreas de Arquitetura e Urbanismo, Engenharia Civil, Planejamento Urbano e Regional e áreas afins | Arquitetura e Urbanismo / Engenharia Civil / Planejamento Urbano e Regional    | Engenharia Hidráulica, Métodos e Técnicas do Planejamento Urbano e Regional, Tecnologia de Arquitetura e Urbanismo  |
| Ações de treinamento e aperfeiçoamento nas áreas de Ciências Humanas  | Geografia / História   | Geografia Física, Geografia Humana / História Antiga e Medieval, História do Brasil, História Moderna e Contemporânea   |
| Ações de treinamento e aperfeiçoamento em Cultura, Conservação de Patrimônio Cultural e Sustentabilidade                                    | Geociências / Museologia / Artes   | Geoparques, Geoconservação / Museologia / Produção Cultural e Artística   |
| Ações de treinamento e aperfeiçoamento em Auditoria Interna   | Administração Pública  | Auditoria   |
| Ações de treinamento e aperfeiçoamento na área de Ciências Agrárias e áreas afins   | Agronomia / Zootecnia / Medicina Veterinária                                   | Fitotecnia / Clínica e Cirurgia Animal, Medicina Veterinária Preventiva / Nutrição e Alimentação Animal   |
| Ações de treinamento e aperfeiçoamento na área das Engenharias e Ciências Exatas  | Engenharia Mecânica, Química, de alimentos / Ciência e Tecnologia de Alimentos | Engenharia Térmica, Mecânica dos Sólidos, Processos de Fabricação, Instrumentação Analítica, Modelagem e Simulação de Processos, Ciência de Alimentos, Engenharia de Alimentos, Tecnologia de Alimentos |
| Ações de treinamento e aperfeiçoamento na área de Ciências Biológicas e afins   | Biologia Geral / Botânica / Bioquímica   | Biologia Geral / Biologia Molecular   |
| Ações de treinamento e aperfeiçoamento na área de Ciências do Esporte e áreas afins   | Educação Física  | Educação Física   |
| Ações de Treinamento e aperfeiçoamento em subáreas de Administração e Administração Pública   | Administração Pública  | Conhecimentos e desenvolvimento na carreira por meio de participação em eventos relacionados à Administração e Administração Pública  |
| Ações de treinamento e aperfeiçoamento na área de Ciência da Informação e áreas afins   | Ciência da Informação  | Biblioteconomia, Gestão da Informação e do Conhecimento, Tecnologia da Informação   |

### **ANEXO III – TRILHAS DE APRENDIZAGEM**

As Trilhas de Aprendizagem foram desenvolvidas e lançadas em 2024 visando proporcionar ao servidor encontrar, num só local, ofertas de capacitação que possam contribuir para o seu desenvolvimento pessoal e profissional, oportunizando a escolha de seu próprio itinerário formativo.

Esta ferramenta reúne três tipos de materiais, sendo: **CURSOS** disponibilizados pela Escola Nacional de Administração Pública (ENAP), selecionados pela equipe do SCAP e validados pelo DDP e também cursos promovidos internamente, além de **LEITURAS** pertinentes indicadas a cada temática. Cumpre ressaltar que as leituras englobam artigos elaborados por servidores da UFTM (publicados ou não), configurando um modo de valorização do saber interno. E por fim, os **ENCONTROS**, que são instantes onde os alunos matriculados em cursos que preveem interação síncrona se conectam física ou virtualmente para participarem ativamente, potencializando estímulos e compartilhando conhecimentos.

As Trilhas disponíveis em 2024 foram organizadas em quatro grandes eixos, compreendendo as seguintes temáticas principais:

- Desenvolvimento de Líderes: trilha restrita aos gestores em exercício que assumam atividades dessa natureza. O acesso a todo o material é liberado pelo SCAP via solicitação. O Programa de Formação de Líderes tem por objetivo a consolidação da formação dos servidores em cargos de gestão da UFTM. Ela contempla, a partir de metodologias específicas, encontros com os gestores visando a contribuição para lidar com situações reais relacionadas à liderança de servidores.

- Competências transversais: trilha aberta a toda comunidade interna e abrangem temas atinentes a todos os servidores, uma vez que o Serviço Público enfrenta situações cada vez mais complexas, em sociedades plurais que demandam serviços eficientes e adequados às constantes transformações tecnológicas. Dessa forma, as competências transversais são aquelas indispensáveis ao exercício da função pública, contribuindo para a efetividade dos processos de trabalho em diferentes contextos organizacionais e para um setor público de alto desempenho.
- Laboratórios Didático-científicos: trilha voltada a servidores que atuam especificamente em ambiente laboratorial. A ideia dessa ferramenta é promover o desenvolvimento de algumas competências específicas do ambiente de trabalho dos laboratórios através de diversas ações de capacitação que promovam a troca de experiências e conhecimentos.
- Programa de Gestão de Desempenho - PGD: trilha aberta a todos os servidores da UFTM. É sabido que o modo de avaliação por entregas tem ganhado relevo e é uma realidade no setor público como um todo nos últimos anos, especialmente após a pandemia do COVID-19. Este programa foi pensado para ser condutor de melhoria no desempenho institucional, tendo por finalidade a vinculação entre o trabalho dos participantes, as entregas das unidades e as estratégias organizacionais. Assim, esta trilha é composta por diversos recursos que auxiliam na compreensão do que é o PGD e como ele deve ser implementado nas instituições públicas, dando ênfase em como ele está regulamentado na UFTM.

É pertinente frisar que o conteúdo disponibilizado pelas trilhas é dinâmico e renovado continuamente, mediante melhorias e lacunas identificadas pelos servidores, como de implementações sugeridas. A

equipe de Comunicação Social é essencial neste processo para que esta ferramenta esteja cada vez mais afinada aos objetivos institucionais.