

**2026**

**PLANO DE  
DESENVOLVIMENTO DE  
PESSOAS - PDP**

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO NORTE**

PRÓ-REITORA DE GESTÃO DE PESSOAS  
**Mirian Dantas dos Santos**

PRÓ-REITOR ADJUNTO DE GESTÃO DE PESSOAS  
**Joade Cortez Gomes**

DIRETORA DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS  
**Michelle Paiva Cruz**

EQUIPE DE ELABORAÇÃO  
**Angélica Andrade Ferreira de Melo**  
**Bruno Leonardo Bezerra da Silva**  
**Marcella Leandro da Silva de Carvalho**  
**Maria Aparecida Dantas de Araujo**  
**Micheli Gomes da Silva**  
**Rafaella Kaline Costa Xavier**

EQUIPE DE APOIO  
**Izabel Cristina da Silva de Oliveira**  
**Marcela Squires Galvão Fernandes**

# SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO .....</b>	<b>4</b>
<b>2 PERFIL DOS SERVIDORES.....</b>	<b>5</b>
<b>3 METODOLOGIA.....</b>	<b>7</b>
<b>3.1 LNC SIGRH.....</b>	<b>7</b>
<b>3.2 LEVANTAMENTO ESTRATÉGICO .....</b>	<b>8</b>
<b>3.3 BASE DE DADOS E CONSOLIDAÇÃO DO PDP 2026 .....</b>	<b>9</b>
<b>4 AÇÕES DE DESENVOLVIMENTO .....</b>	<b>11</b>
<b>5 PRODUÇÃO DE CURSOS AUTOINSTRUICIONAIS .....</b>	<b>12</b>
<b>6 ATIVIDADES DE EDUCAÇÃO FORMAL .....</b>	<b>13</b>
<b>7 INDICAÇÕES DE AFASTAMENTOS .....</b>	<b>14</b>
<b>8 GESTÃO DE RISCOS.....</b>	<b>15</b>
<b>9 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>16</b>

## 1 INTRODUÇÃO

O Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP) da Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN) integra a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas (PNDP), instituída pelo Decreto nº 9.991, de 28 de agosto de 2019, e orienta, em bases anuais, o planejamento institucional de ações de desenvolvimento para os servidores, com foco no fortalecimento de competências necessárias ao desempenho das atribuições e ao alcance de resultados organizacionais.

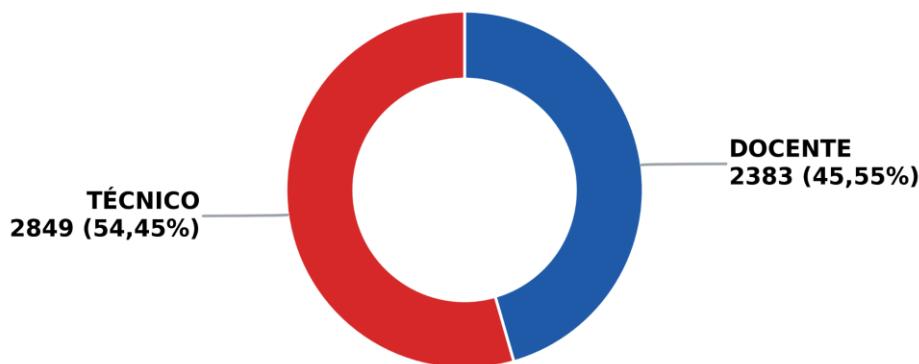
Elaborado no âmbito da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGESP), por meio da Divisão de Capacitação e Educação Profissional (DCEP), o PDP constitui instrumento de planejamento elaborado a partir do diagnóstico das necessidades de desenvolvimento articulado às prioridades institucionais e às demandas dos processos de trabalho. Para o exercício de 2026, este documento sistematiza as necessidades mapeadas e apresenta a correspondente previsão de ações de desenvolvimento a serem ofertadas, com indicação de carga horária estimada, modalidade e público-alvo.

Além da apresentação das necessidades e das ações previstas para 2026, este PDP contempla: a apresentação do perfil do quadro de servidores da UFRN; a descrição da metodologia adotada para o diagnóstico das necessidades, com base no LNC; a previsão das ações de desenvolvimento, incluindo a produção de cursos autoinstrucionais e o registro das indicações de Educação Formal e de afastamentos; a gestão de riscos associada ao PDP; e Planejamento orçamentário, conforme sistematização apresentada em apêndice.

## 2 PERFIL DOS SERVIDORES

O quadro de pessoal da Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN) é composto por 5.647 (cinco mil seiscentos e quarenta e sete) servidores, dos quais 5.232 (cinco mil duzentos e trinta e dois) são efetivos (93%) e 415 (quatrocentos e quinze) são temporários (7%). Entre os servidores efetivos, 2.849 (dois mil oitocentos e quarenta e nove) são técnico-administrativos e 2.383 (dois mil trezentos e oitenta e três) são docentes. A Figura 1 apresenta a distribuição dos servidores efetivos da UFRN segundo a categoria funcional.

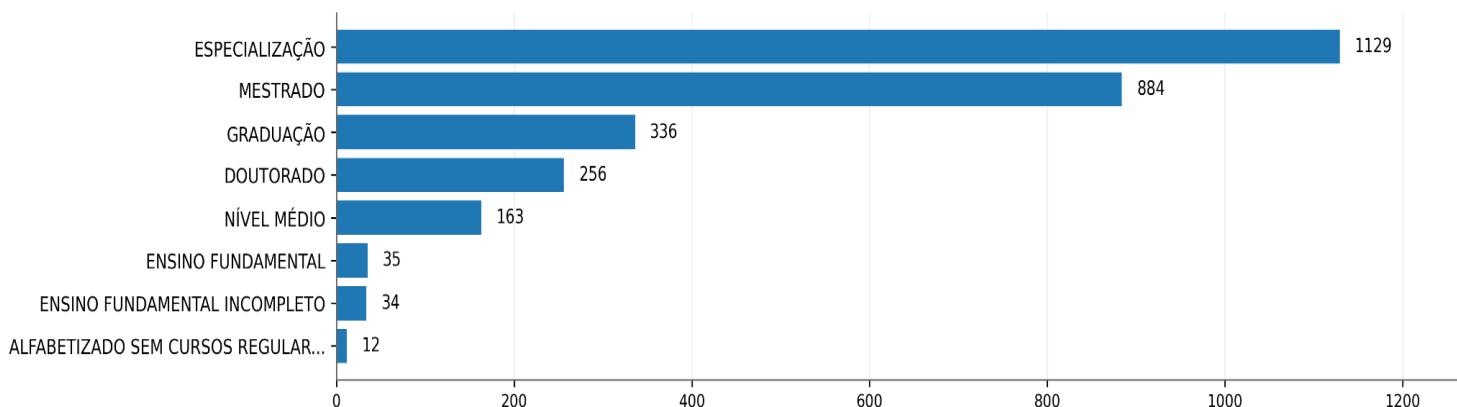
**Figura 1** - Distribuição de servidores efetivos da UFRN de acordo com a categoria funcional



**Fonte:** PROGESP, Dez/2025

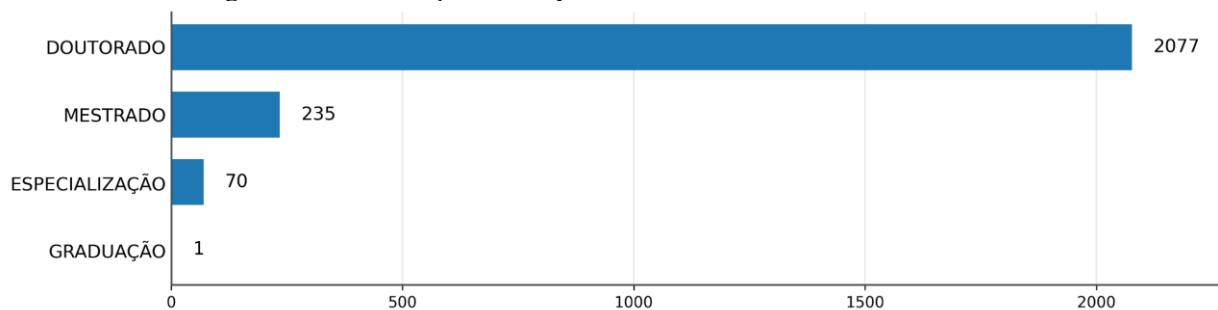
No que se refere ao perfil de escolaridade, as Figuras 2 e 3 apresentam, respectivamente, a distribuição dos servidores técnico-administrativos e dos docentes da UFRN segundo o nível de escolaridade, com base nos registros institucionais.

**Figura 2** - Distribuição do corpo técnico-administrativo da UFRN de acordo com a escolaridade



**Fonte:** PROGESP, Dez/2025

**Figura 3 - Distribuição do corpo docente da UFRN de acordo com a escolaridade**



**Fonte:** PROGESP, Dez/2025

Considerando que parte desses servidores possuem designações em funções de gestão e demandam Trilhas de Desenvolvimento específicas para sua formação continuada, é relevante que se apresente que 23% dos técnicos, 662, têm designação ativa no SIGRH, enquanto 36% dos docentes (854) se encontram nesta situação.

A caracterização do perfil do quadro de servidores, considerando o vínculo (efetivo/temporário), a categoria funcional (técnico-administrativo/docente) e a escolaridade, subsidia o planejamento das ações de desenvolvimento previstas neste PDP. A UFRN se organiza a partir de dois grandes planos de carreiras, com trajetórias, atribuições e requisitos formativos próprios: o Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação (PCCTAE), instituído pela Lei nº 11.091/2005, e o Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal, estruturado pela Lei nº 12.772/2012.

Nesse contexto, o PDP 2026 busca responder, de forma planejada e coerente, às demandas de desenvolvimento dos servidores, articulando públicos-alvo, modalidades e ofertas às necessidades institucionais e às demandas dos processos de trabalho.

### 3 METODOLOGIA

O PDP 2026 foi elaborado em conformidade com a PNDP e orientado pelo diagnóstico das necessidades de desenvolvimento dos servidores, articulado às prioridades institucionais e às demandas dos processos de trabalho. A elaboração ocorreu no âmbito da PROGESP, por meio da DCEP, tendo como base o LNC 2025, sistematizado em relatório próprio, cujos dados também orientam o preenchimento das informações requeridas no SIPEC para o planejamento anual de desenvolvimento de pessoas.

A metodologia adotada combinou duas estratégias complementares de levantamento e análise: o LNC via SIGRH, centrado no mapeamento de lacunas de competências e no registro de intenções de desenvolvimento pelos servidores, com a oportunidade de validação pela gestão; e o Levantamento Estratégico por formulário diagnóstico, direcionado às unidades responsáveis por indicadores no Plano de Gestão 2023–2027, com foco na identificação de necessidades institucionais de desenvolvimento associadas ao alcance das metas estipuladas. A integração dessas duas frentes permitiu compor uma base diagnóstica mais ampla, contemplando simultaneamente dimensões individuais, coletivas e organizacionais de desenvolvimento profissional.

#### 3.1 LNC SIGRH

O preenchimento do LNC ocorreu eletronicamente via SIGRH e foi estruturado por três categorias de respondentes: técnico-administrativo, docente e gestor. O instrumento foi organizado em cinco etapas:

1. Identificação de lacunas de conhecimentos e habilidades;
2. Identificação de lacunas de atitudes;
3. Registro de intenções de cursos de capacitação e de Educação Formal;
4. Registro de intenções de afastamentos e de licenças para capacitação;
5. Validação das informações pelo gestor da unidade.

As lacunas foram mensuradas a partir de dois parâmetros avaliados em escala de 0 a 4: Importância (I) e Domínio (D). A lacuna foi calculada pela equação:

$$L = I \times (4 - D)$$

**L** representa a lacuna de competência, **I** expressa o nível de importância atribuído à competência e **D** corresponde ao grau de domínio percebido.

Realizou-se o agrupamento das lacunas por meio do cálculo de lacuna consolidada (LC):

$$LC = \text{Importância ponderada} \times (4 - \text{Domínio ponderado})$$

Em que a importância e o domínio são calculados como médias ponderadas pelo número de respondentes. O resultado (LC) varia de 0 a 16, sendo 16 a maior lacuna possível na escala adotada.

Além disso, foi calculada a média aritmética das lacunas (ponto de corte) para subsidiar a análise por categoria e por tipo de competência, obtendo-se os seguintes valores:

- Conhecimentos/Habilidades: 4,44 (gestores), 4,77 (docentes) e 4,45 (técnicos);
- Atitudes: 2,74 (gestores), 2,77 (docentes) e 2,32 (técnicos).

O LNC via SIGRH também registrou intenções relacionadas a cursos de capacitação, Educação Formal e licenças/afastamentos, compondo um diagnóstico relevante para o planejamento anual, tanto no que se refere às ofertas formativas quanto às necessidades de substituições e previsão de afastamentos.

### 3.2 LEVANTAMENTO ESTRATÉGICO

De forma complementar, foi realizado o Levantamento Estratégico por meio de formulário diagnóstico de necessidades de desenvolvimento, disponibilizado para preenchimento no período de 08 a 15 de agosto de 2025. Foram solicitadas informações às unidades que possuem indicadores no Plano de Gestão 2023–2027, com o objetivo de descrever necessidades de desenvolvimento que pudessem colaborar com o atingimento dos indicadores institucionais.

As unidades consultadas foram: Agência de Inovação (AGIR), Pró-Reitoria de Administração (PROAD), Pró-Reitoria de Extensão (PROEX), Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGESP), Pró-Reitoria de Graduação (PROGRAD), Pró-Reitoria de Planejamento (PROPLAN), Pró-Reitoria de Pós-Graduação (PPG), Pró-Reitoria de Pesquisa (PROPESQ), Secretaria de Educação a Distância (SEDIS), Secretaria de Educação Básica, Técnica e

Tecnológica (SEBTT), Secretaria de Gestão de Projetos (SGP), Secretaria de Governança Institucional (SGI), Secretaria de Inclusão e Acessibilidade (SIA), Secretaria de Relações Internacionais e Interinstitucionais (SRI) e Superintendência de Tecnologia da Informação (STI).

O levantamento estratégico ocorreu em três etapas:

1. Reunião de orientação com as unidades para apresentação do instrumento e alinhamento do preenchimento;
2. Envio do formulário ao gestor da unidade;
3. Avaliação e homologação das necessidades apontadas.

O formulário foi estruturado para coletar, entre outros elementos, a descrição da necessidade de desenvolvimento considerando os indicadores estratégicos; a vinculação ao indicador do Plano de Gestão 2023–2027; a relação com políticas, normas, planos ou recomendações; a sugestão de tema para ação de desenvolvimento; público-alvo; objetivo; e estimativa do quantitativo de servidores com a necessidade. As necessidades apontadas foram avaliadas quanto à pertinência e viabilidade formativa e, posteriormente, articuladas às respostas do LNC via SIGRH.

### 3.3 BASE DE DADOS E CONSOLIDAÇÃO DO PDP 2026

Para fins de contextualização do diagnóstico utilizado na elaboração do PDP 2026, o LNC registrou 2.070 respondentes, em um universo de 5.232 servidores, correspondendo a 39,6% de participação. Do total de respondentes, 986 são técnicos (34,6%), 371 são docentes (15,6%) e 713 são gestores (47%). O diagnóstico consolidado resultou em 304 lacunas de competências, sendo 118 lacunas de conhecimentos/habilidades mapeadas via SIGRH, 57 lacunas de atitudes mapeadas via SIGRH e 129 necessidades de desenvolvimento profissional mapeadas via formulário diagnóstico (Levantamento Estratégico). Além disso, foram registradas 211 indicações/intenções de atividades de capacitação, 1.205 intenções de Educação Formal distribuídas em 317 áreas temáticas e 1.317 intenções de licenças e afastamentos.

A consolidação metodológica para o PDP 2026 considerou, portanto, a integração entre: lacunas de conhecimentos/habilidades e atitudes identificadas no SIGRH (com mensuração e tratamento analítico por lacunas consolidadas e pontos de corte), indicações de cursos no SIGRH e necessidades institucionais levantadas junto às unidades estratégicas e homologadas quanto à

pertinência e viabilidade. Essa base integrada subsidiou a estruturação das ações previstas, com definição de modalidade, público-alvo, carga horária estimada, bem como a previsão de produção de cursos autoinstrucionais.

Os resultados do LNC decorrem de informações declaradas pelos respondentes e com a possibilidade de validação pela gestão da unidade, constituindo subsídio qualificado ao planejamento anual do desenvolvimento de pessoas. Nessa perspectiva, o PDP 2026 consolida o diagnóstico e orienta a programação de ações, preservando a necessidade de acompanhamento sistemático da execução e de ajustes decorrentes de demandas institucionais supervenientes.

## 4 AÇÕES DE DESENVOLVIMENTO

As ações de desenvolvimento previstas para 2026 compreendem iniciativas de aprendizagem estruturadas e planejadas para responder às necessidades de desenvolvimento identificadas no LNC e apoiar a melhoria do desempenho no trabalho, em alinhamento às prioridades institucionais e às demandas dos processos de trabalho.

Para fins de organização deste PDP, o planejamento das ações foi estruturado de modo a assegurar rastreabilidade entre diagnóstico e oferta, organizando o encadeamento: Necessidade de desenvolvimento → Lacuna mapeada → Ação de desenvolvimento, com indicação de público-alvo (por trilha de desenvolvimento e Programa), modalidade, carga horária estimada e quantidade de ofertas. Esses elementos orientam a programação anual e favorecem a transparência do planejamento.

O Quadro 1, apresentado em Apêndice, consolida a previsão das ações para 2026 e deve ser lido como referência técnica para elaboração do cronograma anual de oferta de ações de desenvolvimento. Considerando a dinâmica institucional, as informações de planejamento nele registradas podem sofrer ajustes ao longo do exercício, especialmente quanto à carga horária, modalidade, quantidade de turmas ofertadas e arranjos metodológicos, em função de fatores como disponibilidade orçamentária, capacidade de oferta, adequações pedagógicas, demandas emergentes, articulações interinstitucionais e replanejamentos necessários à melhor execução das ações. Tais ajustes, quando ocorrerem, serão realizados de forma justificada e compatível com os objetivos do planejamento anual, preservando a coerência entre as necessidades identificadas e as estratégias de desenvolvimento adotadas.

Ressalta-se, ainda, que o pagamento das ações de desenvolvimento será realizado conforme os critérios e requisitos definidos na normativa da Gratificação por Encargo de Curso ou Concurso (GECC) - Resolução nº 018/2022-CONSAD.

## 5 PRODUÇÃO DE CURSOS AUTOINSTRUICIONAIS

Com o objetivo de ampliar o alcance das ações de desenvolvimento, assegurar flexibilidade de acesso e fortalecer percursos formativos contínuos, o PDP 2026 prevê a produção de novos cursos autoinstrucionais, que se somarão ao conjunto de cursos já disponibilizados anteriormente no AVAPROGESP, ampliando progressivamente o acervo formativo institucional. Essa estratégia complementa as ofertas presenciais e EAD com mediação, buscando favorecer a capilaridade institucional e possibilitar que os servidores realizem percursos de aprendizagem de forma autônoma, compatibilizando estudo, rotina de trabalho e o desenvolvimento de competências.

Para 2026, está prevista a produção de 8 (oito) cursos autoinstrucionais, contemplando temáticas associadas a necessidades identificadas no LNC e a demandas institucionais recorrentes. Entre os focos prioritários, destacam-se: LGPD, publicidade e transparência; PGD, incluindo planejamento, acompanhamento, avaliação e operacionalização; e, módulos do Curso Inicial para Gestores (CIG), fortalecendo competências essenciais ao exercício da função gerencial.

O Quadro 2 (Apêndice) apresenta a relação consolidada dos cursos autoinstrucionais previstos, com a respectiva carga horária. Ressalta-se que, por se tratar de produção educacional vinculada a fluxos de planejamento, validação de conteúdo e configuração no AVAPROGESP, as informações de planejamento relativas aos cursos autoinstrucionais poderão ser ajustadas ao longo do exercício, considerando prioridades institucionais, capacidade de produção, adequações pedagógicas e demandas supervenientes, preservada a coerência com os objetivos do PDP 2026.

## 6 ATIVIDADES DE EDUCAÇÃO FORMAL

A qualificação dos servidores da UFRN por meio da Educação Formal integra o conjunto de estratégias institucionais de desenvolvimento, especialmente no que se refere a trajetórias formativas que resultam em titulação e aprofundamento acadêmico-profissional. Nesse contexto, a UFRN dispõe de políticas e iniciativas de estímulo à qualificação, incluindo o Programa de Qualificação Institucional (PQI), bem como mecanismos de ampliação de oportunidades de acesso à pós-graduação, a exemplo da previsão de vagas adicionais em processos seletivos de cursos *stricto sensu* e de vagas complementares (mínimo de 10%) em processos seletivos de cursos *lato sensu*, conforme a Resolução nº 008/2022-CONSEPE.

Com vistas a subsidiar o planejamento anual e dar maior efetividade a essas políticas, a DCEP/PROGESP realiza levantamento prévio da demanda de qualificação, tendo o LNC como referência institucional para o registro, no SIGRH, das intenções de participação dos servidores em cursos de Educação Formal. No LNC 2025–2026, registraram-se 1.205 indicações/intenções de Educação Formal, distribuídas em 317 áreas temáticas, além de 1.317 indicações/intenções relacionadas a licenças e afastamentos, informações que contribuem para dimensionar demandas, proporcionar as articulações necessárias e apoiar o planejamento ao longo do exercício.

O Quadro 3 (Apêndice) consolida as indicações/intenções de Educação Formal registradas no LNC e constitui referência para acompanhamento e articulação institucional pertinente, inclusive com a Pró-Reitoria de Pós-Graduação (PPG) e com os Programas de Pós-Graduação da UFRN.

## 7 INDICAÇÕES DE AFASTAMENTOS

As indicações de afastamentos registradas no LNC 2025 compõem uma dimensão específica do planejamento do desenvolvimento de pessoas, pois sinalizam situações em que o servidor pretende participar de ações formativas que, pela sua natureza ou duração, podem demandar licença ou afastamento do exercício das atividades. Ao incorporar essas intenções no PDP, a UFRN obtém um panorama antecipado do volume e da distribuição dessas necessidades, o que permite orientar o planejamento institucional, apoiar a organização das equipes e subsidiar decisões administrativas, preservando a continuidade dos processos de trabalho e a execução das ações de desenvolvimento ao longo do exercício.

No LNC 2025 foram registradas 1.317 indicações/intenções de licenças e afastamentos para atividades de capacitação. O Quadro 4 (Apêndice) consolida essas indicações por área do conhecimento e por tipo, contemplando: estudo ou missão no exterior (68), afastamentos para mestrado (80), doutorado (186) e pós-doutorado (205), além de licença para capacitação (493). Considerando as indicações com área de conhecimento especificada, totalizam-se 1.032 registros; adicionalmente, há 285 indicações classificadas como “Outras Áreas Não Especificadas”, perfazendo o total informado no LNC. Essas indicações subsidiaram o cadastro das necessidades no SIPEC específicas para os afastamentos conforme agrupamento nas áreas de conhecimento, compondo a base informacional utilizada para o planejamento anual registrado no PDP 2026 no que se refere a afastamentos.

Ressalta-se que tais registros expressam intenções e necessidades de planejamento, não constituindo, por si, autorização, concessão ou garantia de deferimento de licença/afastamento. Ainda assim, sua consolidação no PDP 2026 fortalece a transparência do planejamento, subsidia a priorização e a organização institucional dos fluxos de afastamento e apoia a tomada de decisão das unidades, em consonância com o desenvolvimento qualificado dos servidores e a continuidade dos processos de trabalho.

## 8 GESTÃO DE RISCOS

Em observância à PNDP, instituída pelo Decreto nº 9.991/2019, a gestão de riscos integra o próprio ciclo de planejamento e execução do PDP, uma vez que o normativo estabelece, entre as diretrizes do Plano, a necessidade de gerir os riscos referentes à implementação das ações de desenvolvimento. Além disso, o Decreto determina que as unidades de gestão de pessoas responsáveis pela elaboração, implementação e monitoramento do PDP realizem a gestão de riscos das ações de desenvolvimento previstas, contemplando as etapas de identificação dos eventos de risco, avaliação dos riscos, definição das respostas aos riscos e implementação de medidas de controle.

Nesse sentido, o Quadro 5 (Apêndice) apresenta os riscos mapeados para o PDP 2026 e os respectivos encaminhamentos, em alinhamento às etapas previstas no Decreto e às orientações disponibilizadas pelo órgão central do SIPEC, em consonância com o Modelo de Gestão de Riscos da UFRN (Resolução nº 013/2022 - CONSAD).

## 9 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O PDP 2026 consolida o planejamento anual das iniciativas de desenvolvimento de pessoas, em alinhamento à PNDP, reafirmando o compromisso institucional com o fortalecimento de competências necessárias ao desempenho das atribuições, à qualificação dos processos de trabalho e ao alcance de resultados organizacionais. Elaborado no âmbito da PROGESP, por meio da DCEP, o documento organiza, de forma sistemática, o diagnóstico das necessidades e a correspondente previsão de ofertas formativas para o exercício.

Do ponto de vista metodológico, o PDP 2026 se apoia em uma base diagnóstica construída a partir de estratégias complementares, combinando o LNC via SIGRH, com mensuração e consolidação de lacunas de competências e registro de intenções de desenvolvimento, e o Levantamento Estratégico, direcionado às unidades com indicadores no Plano de Gestão 2023–2027, voltado à identificação de necessidades institucionais associadas ao atingimento desses indicadores. Essa integração amplia a consistência do planejamento, ao articular demandas individuais e coletivas com prioridades institucionais, preservando a rastreabilidade entre necessidade, lacuna e ação proposta.

A previsão de ações de desenvolvimento para 2026, consolidada no Quadro 1 (Apêndice), expressa o esforço de diversificação de modalidades e percursos formativos, com 126 ações planejadas. O custo estimado para a execução dessas ações e para o atendimento das demandas extraordinárias é de R\$300.000,00 (trezentos mil reais), conforme apresentado no Quadro 6 (Apêndice). A organização por públicos e trilhas busca assegurar maior adequação entre conteúdos, formatos e necessidades, considerando a diversidade institucional e, particularmente, as especificidades dos dois grandes referenciais de carreira que estruturam o quadro efetivo, o PCCTAE (Lei nº 11.091/2005) e o Magistério Federal (Lei nº 12.772/2012).

No âmbito da ampliação de acesso e da capilaridade formativa, o PDP 2026 prevê, ainda, a produção de 8 cursos autoinstrucionais (Quadro 2 - Apêndice) a serem disponibilizados no AVAPROGESP, totalizando 188 horas/aula, os quais se somarão ao acervo já existente. Essa estratégia fortalece percursos contínuos, favorece a autonomia de estudo e contribui para atender demandas recorrentes com maior flexibilidade, especialmente em temáticas transversais e de ampla aplicabilidade institucional.

Quanto às atividades de Educação Formal, o PDP 2026 registra, com base no LNC, um conjunto expressivo de intenções de qualificação, sistematizado no Quadro 3 (Apêndice), com vistas a subsidiar planejamento, articulações e dimensionamento institucional.

De modo complementar, o item 7 apresenta as indicações de afastamentos registradas no LNC, que permitem antecipar demandas que podem impactar a organização das equipes e apoiar o planejamento institucional. Para o ciclo considerado, foram registradas 1.317 indicações/intenções, contemplando, entre outras, licença para capacitação e afastamentos para mestrado, doutorado e pós-doutorado, além de estudo ou missão no exterior, com consolidação por área do conhecimento em apêndice. Essas indicações também subsidiaram o cadastramento das necessidades no SIPEC, compondo a base informacional utilizada para o planejamento anual registrado no PDP 2026.

Em observância ao que estabelece a PNDP, a gestão de riscos integra o ciclo de planejamento e execução do PDP. Nesse sentido, foram identificados e sistematizados eventos de risco e respectivas estratégias de tratamento, com medidas de prevenção, monitoramento e análise de risco residual, conforme detalhado no Quadro 5 (Apêndice). Considerando a natureza dinâmica do planejamento anual, o PDP 2026 pressupõe acompanhamento sistemático da execução e a possibilidade de ajustes tecnicamente justificados.

Por fim, o PDP 2026 afirma-se como instrumento de governança nos âmbitos da gestão e do desenvolvimento de pessoas na UFRN, orientando a execução das ações com foco em efetividade, transparência e alinhamento institucional. Seu acompanhamento sistemático, com gestão de riscos e registro da execução, sustentará a tomada de decisão e a entrega de resultados, assegurando que o desenvolvimento dos servidores se traduza em melhoria concreta dos processos de trabalho e do serviço prestado à sociedade.

QUADRO 1 - NECESSIDADES X AÇÕES DE DESENVOLVIMENTO								
NECESSIDADE	LACUNAS ADVINDAS DO LNC E DO LEVANTAMENTO ESTRATÉGICO 2026	AÇÕES DE DESENVOLVIMENTO 2026	CARGA HORÁRIA	NÚMERO DE TURMAS	PÚBLICO	TIPO DE TRILHA	PROGRAMA	MODALIDADE
CRIAR, INCORPORAR E EMPREENDER SOLUÇÕES TECNOLÓGICAS E AÇÕES INOVADORAS QUE CONTRIBUAM COM OS PROCESSOS DE TRABALHO E COM O DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL DA INSTITUIÇÃO E DA SOCIEDADE POR MEIO DE SISTEMAS INTERNOS INFORMATIZADOS.	UTILIZAR O SIPAC PARA REQUISIÇÃO DE PASSAGENS E DIÁRIAS. UTILIZAR O SIPAC PARA REQUISIÇÃO DE MATERIAIS E SERVIÇOS.	PROCESSOS DE CONCESSÃO DE DIÁRIAS E PASSAGENS	4	1	TÉCNICO	DESENVOLVIMENTO INICIAL TÉCNICO	PROGRAMA DE INTEGRAÇÃO DOS SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS	EAD
		SIPAC: REQUISIÇÃO DE MATERIAIS E SERVIÇOS	4	1	TÉCNICO	DESENVOLVIMENTO INICIAL TÉCNICO	PROGRAMA DE INTEGRAÇÃO DOS SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS	EAD
		SIPAC: MESA VIRTUAL	10	3	TÉCNICO	DESENVOLVIMENTO INICIAL TÉCNICO	PROGRAMA DE INTEGRAÇÃO DOS SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS	AUTOINSTRUCIONAL
					GESTOR	DESENVOLVIMENTO GESTOR	PROGRAMA DE DESENVOLVIMENTO DE GESTORES	
		SISTEMAS INTEGRADOS DA UFRN	20	3	TÉCNICO	DESENVOLVIMENTO INICIAL TÉCNICO	PROGRAMA DE INTEGRAÇÃO DOS SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS	AUTOINSTRUCIONAL
					DOCENTE	DESENVOLVIMENTO INICIAL DOCENTE	PROGRAMA DE INTEGRAÇÃO DOS SERVIDORES DOCENTES	
CRIAR, INCORPORAR E EMPREENDER SOLUÇÕES TECNOLÓGICAS E AÇÕES INOVADORAS QUE CONTRIBUAM COM OS PROCESSOS DE TRABALHO E COM O DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL DA INSTITUIÇÃO E DA SOCIEDADE POR MEIO DA TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO.	CONHECER SOBRE INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL NA TOMADA DE DECISÃO. COMPREENDER OS FUNDAMENTOS DA INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL APLICADA À EDUCAÇÃO. UTILIZAR TECNOLOGIAS DA INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL NOS PROCESSOS DE TRABALHO.	INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL NA EDUCAÇÃO: FUNDAMENTOS, POSSIBILIDADES E DESAFIOS ÉTICOS	4	1	DOCENTE	FORMAÇÃO CONTINUADA DOCENTE	PROGRAMA DE FORMAÇÃO CONTINUADA	EAD
		IA APLICADA A GESTÃO: EXPLORANDO O NOTEBOOK LM	3	1	GESTOR	DESENVOLVIMENTO GESTOR	PROGRAMA DE DESENVOLVIMENTO DE GESTORES	PRESENCIAL
		IA APLICADA A GESTÃO: EXPLORANDO O GEMINI	3	1	GESTOR	DESENVOLVIMENTO GESTOR	PROGRAMA DE DESENVOLVIMENTO DE GESTORES	PRESENCIAL
		IA APLICADA A MELHORIA DOS PROCESSOS DE TRABALHO DA UFRN	9	3	TÉCNICO	FORMAÇÃO CONTINUADA TÉCNICO	PROGRAMA DE FORMAÇÃO CONTINUADA	PRESENCIAL
					TÉCNICO	DESENVOLVIMENTO INICIAL TÉCNICO	PROGRAMA DE INTEGRAÇÃO DOS SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS	
		GOOGLE PLANILHAS: BÁSICO	12	1	TÉCNICO	DESENVOLVIMENTO INICIAL TÉCNICO	PROGRAMA DE INTEGRAÇÃO DOS SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS	PRESENCIAL
		GOOGLE PLANILHAS: INTERMEDIÁRIO	12	1	TÉCNICO	FORMAÇÃO CONTINUADA TÉCNICO	PROGRAMA DE FORMAÇÃO CONTINUADA	PRESENCIAL
		INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL: CONCEITOS BÁSICOS E APLICAÇÕES PRÁTICAS	6	1	TÉCNICO	DESENVOLVIMENTO INICIAL TÉCNICO	PROGRAMA DE INTEGRAÇÃO DOS SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS	EAD
					DOCENTE	DESENVOLVIMENTO INICIAL DOCENTE	PROGRAMA DE INTEGRAÇÃO DOS SERVIDORES DOCENTES	

<p>CRIAR, INCORPORAR E EMPREENDER SOLUÇÕES TECNOLÓGICAS E AÇÕES INOVADORAS QUE CONTRIBUAM COM OS PROCESSOS DE TRABALHO E COM O DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL DA INSTITUIÇÃO E DA SOCIEDADE, COM ÊNFASE NA INOVAÇÃO.</p>	<p>ORIENTAR SOBRE A PROTEÇÃO DA PROPRIEDADE INTELECTUAL E LICENCIAMENTO DE TECNOLOGIAS DESENVOLVIDAS NA INSTITUIÇÃO.</p> <p>ORIENTAR SOBRE A COMERCIALIZAÇÃO DE TECNOLOGIAS PROTEGIDAS, COM SEGURANÇA JURÍDICA, TRANSFORMANDO RESULTADOS CIENTÍFICOS E TECNOLÓGICOS EM PRODUTOS E SERVIÇOS.</p> <p>CRIAR NOVOS NEGÓCIOS (SPIN-OFFS ACADÉMICAS), COM SEGURANÇA JURÍDICA E AGILIDADE.</p> <p>TER COMPORTAMENTO EMPREENDEDOR E INOVADOR NA SUA ATUAÇÃO.</p> <p>SER CRIATIVO, INOVADOR E EMPREENDEDOR.</p>	<p>INovação TECNOLÓGICA NA UNIVERSIDADE: PROTEÇÃO DA PROPRIEDADE INTELECTUAL E CRIAÇÃO DE NOVOS NEGÓCIOS</p>	6	1	DOCENTE	FORMAÇÃO CONTINUADA DOCENTE	PROGRAMA DE FORMAÇÃO CONTINUADA	EAD
					TÉCNICO	FORMAÇÃO CONTINUADA TÉCNICO	PROGRAMA DE FORMAÇÃO CONTINUADA	
		<p>SEMANA DA INOVAÇÃO</p>	10	1	DOCENTE	FORMAÇÃO CONTINUADA DOCENTE	PROGRAMA DE FORMAÇÃO CONTINUADA	PRESENCIAL
					TÉCNICO	FORMAÇÃO CONTINUADA TÉCNICO	PROGRAMA DE FORMAÇÃO CONTINUADA	
					GESTOR	DESENVOLVIMENTO GESTOR	PROGRAMA DE DESENVOLVIMENTO DE GESTORES	
					TÉCNICO	DESENVOLVIMENTO INICIAL TÉCNICO	PROGRAMA DE INTEGRAÇÃO DOS SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS	
					DOCENTE	DESENVOLVIMENTO INICIAL DOCENTE	PROGRAMA DE INTEGRAÇÃO DOS SERVIDORES DOCENTES	
		<p>INovação NA UFRN: DESIGN THINKING APLICADO AOS PROCESSOS DE TRABALHO</p>	12	1	TÉCNICO	DESENVOLVIMENTO INICIAL TÉCNICO	PROGRAMA DE INTEGRAÇÃO DOS SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS	PRESENCIAL

CRIAR, INCORPORAR E EMPREENDER SOLUÇÕES TECNOLÓGICAS E AÇÕES INOVADORAS QUE CONTRIBUAM COM OS PROCESSOS DE TRABALHO E COM O DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL DA INSTITUIÇÃO E DA SOCIEDADE, COM ÊNFASE NO DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS EM SEGURANÇA DA INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO.	CONHECER SOBRE NORMAS INTERNAS DE SEGURANÇA DA INFORMAÇÃO.  AUMENTAR A MATURIDADE EM SEGURANÇA DA INFORMAÇÃO DOS USUÁRIOS.  INSTALAR E MANTER SISTEMAS COM SEGURANÇA.	POLÍTICA DE SEGURANÇA DA INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO: POSIC	8	1	DOCENTE	FORMAÇÃO CONTINUADA DOCENTE	PROGRAMA DE FORMAÇÃO CONTINUADA	AUTOINSTRUACIONAL	
					TÉCNICO	FORMAÇÃO CONTINUADA TÉCNICO	PROGRAMA DE FORMAÇÃO CONTINUADA		
					GESTOR	DESENVOLVIMENTO GESTOR	PROGRAMA DE DESENVOLVIMENTO DE GESTORES		
					TÉCNICO	DESENVOLVIMENTO INICIAL TÉCNICO	PROGRAMA DE INTEGRAÇÃO DOS SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS		
					DOCENTE	DESENVOLVIMENTO INICIAL DOCENTE	PROGRAMA DE INTEGRAÇÃO DOS SERVIDORES DOCENTES		
	SEGURANÇA DA INFORMAÇÃO PARA TODOS (ENAP)		24	N/A	DOCENTE	FORMAÇÃO CONTINUADA DOCENTE	PROGRAMA DE FORMAÇÃO CONTINUADA	AUTOINSTRUACIONAL	
					TÉCNICO	FORMAÇÃO CONTINUADA TÉCNICO	PROGRAMA DE FORMAÇÃO CONTINUADA		
					GESTOR	DESENVOLVIMENTO GESTOR	PROGRAMA DE DESENVOLVIMENTO DE GESTORES		
	ADMINISTRAÇÃO DE SISTEMAS LINUX (ESR)		40	1	DOCENTE*	FORMAÇÃO CONTINUADA DOCENTE*	PROGRAMA DE FORMAÇÃO CONTINUADA	EAD	
					TÉCNICO*	FORMAÇÃO CONTINUADA TÉCNICO*	PROGRAMA DE FORMAÇÃO CONTINUADA		
					GESTOR*	DESENVOLVIMENTO GESTOR*	PROGRAMA DE DESENVOLVIMENTO DE GESTORES		
	HARDENING DE SISTEMAS OPERACIONAIS LINUX (ESR)		40	1	DOCENTE*	FORMAÇÃO CONTINUADA DOCENTE*	PROGRAMA DE FORMAÇÃO CONTINUADA	EAD	
					TÉCNICO*	FORMAÇÃO CONTINUADA TÉCNICO*	PROGRAMA DE FORMAÇÃO CONTINUADA		
					GESTOR*	DESENVOLVIMENTO GESTOR*	PROGRAMA DE DESENVOLVIMENTO DE GESTORES		

CONSTRUIR, ATUALIZAR E APLICAR CONHECIMENTOS QUE INTEGREM DIFERENTES ÁREAS, NÍVEIS E MODALIDADES DE ENSINO, GARANTINDO O SUPORTE AO DESENVOLVIMENTO HUMANO E PROFISSIONAL DE DISCENTES E EGESSOS, COM ÊNFASE NA EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA.	COMPREENDER PROCEDIMENTOS DE ENSINO CARACTERÍSTICOS DA EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA.  DESENVOLVER A PROFICIÊNCIA PEDAGÓGICA DIGITAL PARA O ENSINO E O DESENVOLVIMENTO DE RECURSOS E TECNOLOGIAS EDUCACIONAIS.  PLANEJAR, ELABORAR, APLICAR E ANALISAR PROCESSOS DE AVALIAÇÃO POR MEIO DE RECURSOS DIGITAIS.	DESENHO INSTITUCIONAL E PEDAGÓGICO DA EAD NA UFRN	8	1	DOCENTE	FORMAÇÃO CONTINUADA DOCENTE	PROGRAMA DE FORMAÇÃO CONTINUADA	EAD
		COMPETÊNCIAS PEDAGÓGICAS DIGITAIS	12	1	DOCENTE	FORMAÇÃO CONTINUADA DOCENTE	PROGRAMA DE FORMAÇÃO CONTINUADA	PRESENCIAL
		INTRODUÇÃO AO MOODLE MANDACARU	6	1	DOCENTE	FORMAÇÃO CONTINUADA DOCENTE	PROGRAMA DE FORMAÇÃO CONTINUADA	EAD
PROMOVER PROGRAMAS, PROJETOS E ATIVIDADES DE ENSINO, PESQUISA E EXTENSÃO, DE FORMA ÉTICA, INCLUSIVA E EMPREENDEDORA CONSIDERANDO AS DEMANDAS DA SOCIEDADE E FAVORECENDO UMA EDUCAÇÃO CRÍTICA E CONSCIENTE PARA A ATUAÇÃO PROFISSIONAL E EXERCÍCIO DA CIDADANIA, COM ÊNFASE NOS RECURSOS E ESTRATÉGIAS PARA AULAS.	DESENVOLVER ESTRATÉGIAS DE ENSINO-APRENDIZAGEM E AVALIAÇÃO QUE PROMOVAM MOTIVAÇÃO E APRENDIZAGEM SIGNIFICATIVA.  UTILIZAR FERRAMENTAS DE INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL NO PLANEJAMENTO, ENSINO E AVALIAÇÃO DE FORMA ÉTICA E CRÍTICA.	APRENDIZAGEM BASEADA EM PROBLEMAS E PROJETOS	6	1	DOCENTE	DESENVOLVIMENTO INICIAL DOCENTE	PROGRAMA DE INTEGRAÇÃO DOS SERVIDORES DOCENTES	EAD
		INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL PARA DOCENTES	3	4	DOCENTE	FORMAÇÃO CONTINUADA DOCENTE	PROGRAMA DE FORMAÇÃO CONTINUADA	PRESENCIAL
		APRENDIZAGEM BASEADA EM JOGOS DIGITAIS	4	1	DOCENTE	DESENVOLVIMENTO INICIAL DOCENTE	PROGRAMA DE INTEGRAÇÃO DOS SERVIDORES DOCENTES	EAD
		TIPOS DE APRENDIZAGEM E MÉTODOS DE AVALIAÇÃO	4	1	DOCENTE	DESENVOLVIMENTO INICIAL DOCENTE	PROGRAMA DE INTEGRAÇÃO DOS SERVIDORES DOCENTES	EAD
		CANVA NA DOCÊNCIA UNIVERSITÁRIA: CRIAÇÃO DE MATERIAIS DIDÁTICOS VISUAIS	4	1	DOCENTE	FORMAÇÃO CONTINUADA DOCENTE	PROGRAMA DE FORMAÇÃO CONTINUADA	PRESENCIAL

PROMOVER PROGRAMAS, PROJETOS E ATIVIDADES DE ENSINO, PESQUISA E EXTENSÃO, DE FORMA ÉTICA, INCLUSIVA E EMPREENDEDORA CONSIDERANDO AS DEMANDAS DA SOCIEDADE E FAVORECENDO UMA EDUCAÇÃO CRÍTICA E CONSCIENTE PARA A ATUAÇÃO PROFISSIONAL E EXERCÍCIO DA CIDADANIA, COM ÊNFASE NA EDUCAÇÃO INCLUSIVA.	PROMOVER O ENSINO DE QUALIDADE PARA TODOS OS ESTUDANTES E A CONSTRUÇÃO COLETIVA DE UMA CULTURA INCLUSIVA.  DESENVOLVER ESTRATÉGIAS PARA ATENDER E INCLUIR ESTUDANTES COM NECESSIDADES EDUCACIONAIS ESPECÍFICAS.  ELIMINAR BARREIRAS ATITUDINAIS PARA A CONSTRUÇÃO DE UMA PRÁTICA DOCENTE ANTICAPACITISTA.	DESENHO UNIVERSAL PARA A APRENDIZAGEM (DUA) NO CONTEXTO DA UFRN	4	2	DOCENTE	DESENVOLVIMENTO INICIAL DOCENTE	PROGRAMA DE INTEGRAÇÃO DOS SERVIDORES DOCENTES	EAD
		ESTRATÉGIAS E PRÁTICAS EDUCACIONAIS DOCENTES PARA ESTUDANTES COM TRANSTORNO DO ESPECTRO AUTISTA (TEA)	4	1	DOCENTE	FORMAÇÃO CONTINUADA DOCENTE	PROGRAMA DE FORMAÇÃO CONTINUADA	EAD
		ESTRATÉGIAS E PRÁTICAS EDUCACIONAIS PARA ESTUDANTES COM TRANSTORNO DO DEFÍCIT DE ATENÇÃO E HIPERATIVIDADE (TDAH)	4	1	DOCENTE	FORMAÇÃO CONTINUADA DOCENTE	PROGRAMA DE FORMAÇÃO CONTINUADA	EAD
		ELIMINAÇÃO DE BARREIRAS ATITUDINAIS PARA A CONSTRUÇÃO DE UMA PRÁTICA DOCENTE ANTICAPACITISTA	4	1	DOCENTE	DESENVOLVIMENTO INICIAL DOCENTE	PROGRAMA DE INTEGRAÇÃO DOS SERVIDORES DOCENTES	EAD
PROMOVER PROGRAMAS, PROJETOS E ATIVIDADES DE ENSINO, PESQUISA E EXTENSÃO, DE FORMA ÉTICA, INCLUSIVA E EMPREENDEDORA CONSIDERANDO AS DEMANDAS DA SOCIEDADE E FAVORECENDO UMA EDUCAÇÃO CRÍTICA E CONSCIENTE PARA A ATUAÇÃO PROFISSIONAL E EXERCÍCIO DA CIDADANIA COM ÊNFASE NA GESTÃO EDUCACIONAL.	PROMOVER O CONHECIMENTO SOBRE A ORIENTAÇÃO ACADÉMICA.  CONHECER A POLÍTICA DE MELHORIA DA QUALIDADE DOS CURSOS DE GRADUAÇÃO E PÓS-GRADUAÇÃO DA UFRN.  CONHECER E APLICAR A LEGISLAÇÃO DO SISTEMA EDUCACIONAL E SUAS POLÍTICAS PÚBLICAS.  ANALISAR RESULTADOS DO ENADE PARA FOMENTAR BOAS PRÁTICAS DE AVALIAÇÃO E MELHORIA DE CURSOS.  DIFUNDIR O CONHECIMENTO ACERCA DO ENADE DE FORMA A FOMENTAR BOAS PRÁTICAS PARA A ELABORAÇÃO DE QUESTÕES PARA AVALIAÇÕES.  CONHECER OS ASPECTOS CONCEITUAIS, NORMATIVOS E DE GESTÃO SOBRE A EVASÃO, RETENÇÃO E CONCLUSÃO COM ÉXITO NA EBTT.	PAPEL DO ORIENTADOR ACADÊMICO NA UFRN	3	1	DOCENTE	FORMAÇÃO CONTINUADA DOCENTE	PROGRAMA DE FORMAÇÃO CONTINUADA	EAD
		POLÍTICA DE MELHORIA DA QUALIDADE DOS CURSOS DE GRADUAÇÃO E DE PÓS-GRADUAÇÃO DA UFRN	4	1	DOCENTE	FORMAÇÃO CONTINUADA DOCENTE	PROGRAMA DE FORMAÇÃO CONTINUADA	EAD
		LEGISLAÇÕES EPT E ATOS NORMATIVOS INSTITUCIONAIS DA EBTT	4	1	DOCENTE	DESENVOLVIMENTO INICIAL DOCENTE	PROGRAMA DE INTEGRAÇÃO DOS SERVIDORES DOCENTES	EAD
		REGULAMENTO DE CURSOS DE GRADUAÇÃO	4	2	DOCENTE	DESENVOLVIMENTO INICIAL DOCENTE	PROGRAMA DE INTEGRAÇÃO DOS SERVIDORES DOCENTES	EAD
		GESTÃO BASEADA EM DADOS: EXPLORANDO OS RESULTADOS DO ENADE	3	1	GESTOR	DESENVOLVIMENTO GESTOR	PROGRAMA DE DESENVOLVIMENTO DE GESTORES	EAD
		ELABORANDO QUESTÕES PARA INSTRUMENTOS AVALIATIVOS NOS CURSOS DE GRADUAÇÃO	4	1	DOCENTE	FORMAÇÃO CONTINUADA DOCENTE	PROGRAMA DE FORMAÇÃO CONTINUADA	EAD
		A AVALIAÇÃO DA EDUCAÇÃO SUPERIOR DE GRADUAÇÃO NO BRASIL: A INFLUÊNCIA DO SINAEs NAS ATIVIDADES DA DOCÊNCIA	8	1	DOCENTE	DESENVOLVIMENTO INICIAL DOCENTE	PROGRAMA DE INTEGRAÇÃO DOS SERVIDORES DOCENTES	EAD
		EVASÃO, RETENÇÃO E CONCLUSÃO DE ESTUDANTES DA EBTT	4	1	DOCENTE	DESENVOLVIMENTO INICIAL DOCENTE	PROGRAMA DE INTEGRAÇÃO DOS SERVIDORES DOCENTES	EAD
PRODUZIR, DESENVOLVER E DIVULGAR CONHECIMENTOS CIENTÍFICOS ATRAVÉS DA PESQUISA QUALIFICADA, COM UMA ATUAÇÃO INOVADORA, CRÍTICA E ÉTICA QUE PROMOVA O DESENVOLVIMENTO ACADÉMICO, SOCIAL, ECONÔMICO E CULTURAL DA SOCIEDADE E CONTRIBUA COM A SUSTENTABILIDADE	TER UMA ATUAÇÃO QUE PROMOVA A SUSTENTABILIDADE SOCIOAMBIENTAL.	PRÁTICAS DE SUSTENTABILIDADE NA UFRN	6	1	TÉCNICO	DESENVOLVIMENTO INICIAL TÉCNICO	PROGRAMA DE INTEGRAÇÃO DOS SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS	PRESENCIAL
					DOCENTE	DESENVOLVIMENTO INICIAL DOCENTE	PROGRAMA DE INTEGRAÇÃO DOS SERVIDORES DOCENTES	
					GESTOR	DESENVOLVIMENTO GESTOR	PROGRAMA DE DESENVOLVIMENTO DE GESTORES	

PROMOVER O DIÁLOGO E O INTERCÂMBIO DE SABERES ENTRE TODAS AS INSTÂNCIAS DA UNIVERSIDADE E OS DIVERSOS SEGMENTOS SOCIAIS, FORTALECENDO O COMPROMISSO SOCIAL E PROPORCIONANDO UM PROCESSO DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL CIDADÃ.	IMPLEMENTAR AÇÕES DE CURRICULARIZAÇÃO NOS COMPONENTES QUE MINISTRA.	INSERÇÃO CURRICULAR DA EXTENSÃO NA UFRN - O QUE É? COMO FAZER?	4	2	DOCENTE	DESENVOLVIMENTO INICIAL DOCENTE	PROGRAMA DE INTEGRAÇÃO DOS SERVIDORES DOCENTES	EAD
CAPACIDADE DE BUSCAR, PROCESSAR E DISSEMINAR AS INFORMAÇÕES, DE FORMA CLARA E EFICIENTE, APERFEIÇOANDO E DIVERSIFICANDO AS FORMAS E OS CANAIS DE COMUNICAÇÃO EM ATENDIMENTO À INSTITUIÇÃO E À SOCIEDADE, COM ÊNFASE NA TRANSPARÊNCIA PÚBLICA E PROTEÇÃO DE DADOS.	CONHECER E APLICAR A LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS. PROMOVER O ACESSO À INFORMAÇÃO PÚBLICA (LEI DA TRANSPARÊNCIA).	LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS, PUBLICIDADE E TRANSPARÊNCIA NA UFRN	6	1	GESTOR	DESENVOLVIMENTO GESTOR	PROGRAMA DE DESENVOLVIMENTO DE GESTORES	AUTOINSTRUCIONAL
					TÉCNICO	DESENVOLVIMENTO INICIAL TÉCNICO	PROGRAMA DE INTEGRAÇÃO DOS SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS	
					DOCENTE	DESENVOLVIMENTO INICIAL DOCENTE	PROGRAMA DE INTEGRAÇÃO DOS SERVIDORES DOCENTES	
		INVENTÁRIO E CICLO DE VIDA DOS DADOS PESSOAIS NO CONTEXTO DA LGPD	4	1	TÉCNICO*	FORMAÇÃO CONTINUADA TÉCNICO*	PROGRAMA DE FORMAÇÃO CONTINUADA	PRESENCIAL
CAPACIDADE DE PLANEJAR, ACOMPANHAR E AVALIAR ESTRATÉGIAS, PROCESSOS, PROJETOS E RISCOS PARA O ALCANCE DE RESULTADOS, UTILIZANDO FERRAMENTAS GERENCIAIS E CONSIDERANDO A RELAÇÃO PARTICIPATIVA E A INTERDEPENDÊNCIA ENTRE AS UNIDADES DA INSTITUIÇÃO, COM ÊNFASE NO PLANEJAMENTO E ACOMPANHAMENTO.	CONHECER SOBRE GESTÃO DE PROCESSOS. ESTRUTURAR E SUBMETER PROJETOS ACADÉMICOS NA UFRN. PRESTAR CONTAS NO ÂMBITO DE PROJETOS ACADÉMICOS FINANCIADOS COM RECURSOS PÚBLICOS. REALIZAR A GESTÃO DE PROJETOS. ELABORAR PROJETOS CULTURAIS. EFETUAR O PLANEJAMENTO DOS CURSOS DE GRADUAÇÃO POR MEIO DA ELABORAÇÃO DO PATCG. ORGANIZAR EVENTOS RELACIONADOS ÀS ATIVIDADES ACADÉMICAS E INSTITUCIONAIS.	CERIMONIAL UNIVERSITÁRIO NA PRÁTICA: PROTOCOLOS, NORMAS E ORGANIZAÇÃO DE EVENTOS ACADÉMICOS	8	1	TÉCNICO	FORMAÇÃO CONTINUADA TÉCNICO	PROGRAMA DE FORMAÇÃO CONTINUADA	PRESENCIAL
		ORIENTAÇÕES PARA ELABORAÇÃO DE PROJETOS ACADÉMICOS	3	1	TÉCNICO	FORMAÇÃO CONTINUADA TÉCNICO	PROGRAMA DE FORMAÇÃO CONTINUADA	EAD
					DOCENTE	FORMAÇÃO CONTINUADA DOCENTE	PROGRAMA DE FORMAÇÃO CONTINUADA	
		COMO REALIZAR A PRESTAÇÃO DE CONTAS DOS PROJETOS ACADÉMICOS	3	1	TÉCNICO	FORMAÇÃO CONTINUADA TÉCNICO	PROGRAMA DE FORMAÇÃO CONTINUADA	EAD
					DOCENTE	FORMAÇÃO CONTINUADA DOCENTE	PROGRAMA DE FORMAÇÃO CONTINUADA	
		ELABORAÇÃO DE PROJETOS CULTURAIS	3	1	TÉCNICO	FORMAÇÃO CONTINUADA TÉCNICO	PROGRAMA DE FORMAÇÃO CONTINUADA	EAD
					DOCENTE	FORMAÇÃO CONTINUADA DOCENTE	PROGRAMA DE FORMAÇÃO CONTINUADA	
		OFICINA DE ELABORAÇÃO DO PATCG	4	3	DOCENTE	FORMAÇÃO CONTINUADA DOCENTE	PROGRAMA DE FORMAÇÃO CONTINUADA	EAD

<p>CAPACIDADE DE PLANEJAR, ACOMPANHAR E AVALIAR ESTRATÉGIAS, PROCESSOS, PROJETOS E RISCOS PARA O ALCANCE DE RESULTADOS, UTILIZANDO FERRAMENTAS GERENCIAIS E CONSIDERANDO A RELAÇÃO PARTICIPATIVA E A INTERDEPENDÊNCIA ENTRE AS UNIDADES DA INSTITUIÇÃO, COM ÊNFASE NA GOVERNANÇA INSTITUCIONAL.</p>	<p>CONHECER SOBRE INTEGRIDADE PÚBLICA. CONHECER SOBRE GOVERNANÇA INSTITUCIONAL. DESENVOLVER CONCEITOS E COMPETÊNCIAS SOBRE A GESTÃO DE RISCOS. RESPONDER DEMANDAS DE PROCESSO DE AUDITORIA. CONHECER SOBRE A GESTÃO ORÇAMENTÁRIA E FINANCEIRA, COM FOCO NOS INSTRUMENTOS DE GOVERNANÇA ORÇAMENTÁRIA E FINANCEIRA DA UFRN. TER CONHECIMENTO ACERCA DE NORMATIVAS DE CONDUTA ÉTICA.</p>	LIDERANDO COM INTEGRIDADE	2	1	GESTOR	DESENVOLVIMENTO GESTOR	PROGRAMA DE DESENVOLVIMENTO DE GESTORES	EAD
		INTEGRIDADE PÚBLICA NA UFRN	6	1	TÉCNICO	DESENVOLVIMENTO INICIAL TÉCNICO	PROGRAMA DE INTEGRAÇÃO DOS SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS	PRESENCIAL
					DOCENTE	DESENVOLVIMENTO INICIAL DOCENTE	PROGRAMA DE INTEGRAÇÃO DOS SERVIDORES DOCENTES	
		FORMAÇÃO GERIFES.NET	4	1	GESTOR	DESENVOLVIMENTO GESTOR	PROGRAMA DE DESENVOLVIMENTO DE GESTORES	PRESENCIAL
		GESTÃO DE RISCOS DE SEGURANÇA DA INFORMAÇÃO E PRIVACIDADE (ESR/RNP)	40	1	GESTOR*	DESENVOLVIMENTO GESTOR*	PROGRAMA DE DESENVOLVIMENTO DE GESTORES	EAD
		INTRODUÇÃO À GESTÃO DE RISCOS (ENAP)	40	N/A	GESTOR*	DESENVOLVIMENTO GESTOR*	PROGRAMA DE DESENVOLVIMENTO DE GESTORES	AUTOINSTRUCIONAL
		GESTÃO DE RISCOS EM SEGURANÇA DA INFORMAÇÃO	2	1	GESTOR*	DESENVOLVIMENTO GESTOR*	PROGRAMA DE DESENVOLVIMENTO DE GESTORES	EAD
		NOÇÕES SOBRE GOVERNANÇA PÚBLICA PARA GESTORES: PRESTAÇÃO DE CONTAS E RESPONSABILIZAÇÃO	2	1	GESTOR	DESENVOLVIMENTO GESTOR	PROGRAMA DE DESENVOLVIMENTO DE GESTORES	PRESENCIAL
		GOVERNANÇA INSTITUCIONAL	6	1	TÉCNICO	DESENVOLVIMENTO INICIAL TÉCNICO	PROGRAMA DE INTEGRAÇÃO DOS SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS	EAD
					DOCENTE	DESENVOLVIMENTO INICIAL DOCENTE	PROGRAMA DE INTEGRAÇÃO DOS SERVIDORES DOCENTES	
		GESTÃO DE RISCOS NOS PROCESSOS DE TRABALHO DA UNIDADE	9	1	GESTOR	DESENVOLVIMENTO GESTOR	PROGRAMA DE DESENVOLVIMENTO DE GESTORES	HÍBRIDO
					TÉCNICO	DESENVOLVIMENTO INICIAL TÉCNICO	PROGRAMA DE INTEGRAÇÃO DOS SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS	
		GESTÃO ORÇAMENTÁRIA E FINANCEIRA NA UFRN	4	1	GESTOR	DESENVOLVIMENTO GESTOR	PROGRAMA DE DESENVOLVIMENTO DE GESTORES	EAD
		ÉTICA NA UFRN	10	3	TÉCNICO	DESENVOLVIMENTO INICIAL TÉCNICO	PROGRAMA DE INTEGRAÇÃO DOS SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS	AUTOINSTRUCIONAL
					DOCENTE	DESENVOLVIMENTO INICIAL DOCENTE	PROGRAMA DE INTEGRAÇÃO DOS SERVIDORES DOCENTES	
		GESTÃO ORÇAMENTÁRIA E FINANCEIRA: NORMAS E PRÁTICAS NA UFRN	6	1	TÉCNICO	FORMAÇÃO CONTINUADA TÉCNICO	PROGRAMA DE FORMAÇÃO CONTINUADA	EAD

<p>CAPACIDADE DE PLANEJAR, ACOMPANHAR E AVALIAR ESTRATÉGIAS, PROCESSOS, PROJETOS E RISCOS PARA O ALCANCE DE RESULTADOS, UTILIZANDO FERRAMENTAS GERENCIAIS E CONSIDERANDO A RELAÇÃO PARTICIPATIVA E A INTERDEPENDÊNCIA ENTRE AS UNIDADES DA INSTITUIÇÃO, COM ÊNFASE NOS PROCEDIMENTOS DE COMPRAS E CONTRATOS.</p>	<p>CONHECER E APLICAR A LEGISLAÇÃO RELACIONADA AOS PROCESSOS LICITATÓRIOS. FISCALIZAR CONTRATOS E/OU CONVÊNIOS. DESENVOLVER GOVERNANÇA DE AQUISIÇÕES. CONHECER SOBRE OS PROCESSOS DE COMPRAS. DESENVOLVER COMPETÊNCIAS E CONHECIMENTOS RELACIONADOS À GESTÃO E FISCALIZAÇÃO DE CONTRATOS ADMINISTRATIVOS. FORTALECER COMPETÊNCIAS TÉCNICAS E COMPORTAMENTAIS PARA A GESTÃO PÚBLICA, APRIMORANDO A EXECUÇÃO ORÇAMENTÁRIA, A SEGURANÇA DA GESTÃO E O AMBIENTE ORGANIZACIONAL.</p>	<p>ORIENTAÇÕES E DIRETRIZES PARA CONTRATAÇÕES NA UFRN</p>	8	1	GESTOR	DESENVOLVIMENTO GESTOR	PROGRAMA DE DESENVOLVIMENTO DE GESTORES	EAD
					TÉCNICO	FORMAÇÃO CONTINUADA TÉCNICO	PROGRAMA DE FORMAÇÃO CONTINUADA	EAD
		GESTÃO E FISCALIZAÇÃO DE CONTRATOS ADMINISTRATIVOS NO ÂMBITO DA UFRN	4	1	TÉCNICO	FORMAÇÃO CONTINUADA TÉCNICO	PROGRAMA DE FORMAÇÃO CONTINUADA	EAD
		GOVERNANÇA DE AQUISIÇÕES	10	1	TÉCNICO*	FORMAÇÃO CONTINUADA TÉCNICO*	PROGRAMA DE FORMAÇÃO CONTINUADA	HÍBRIDO
		EXECUÇÃO ORÇAMENTÁRIA E FINANCEIRA NA PRÁTICA	10	1	TÉCNICO*	FORMAÇÃO CONTINUADA TÉCNICO*	PROGRAMA DE FORMAÇÃO CONTINUADA	PRESENCIAL
<p>CAPACIDADE DE PLANEJAR, ACOMPANHAR E AVALIAR ESTRATÉGIAS, PROCESSOS, PROJETOS E RISCOS PARA O ALCANCE DE RESULTADOS, UTILIZANDO FERRAMENTAS GERENCIAIS E CONSIDERANDO A RELAÇÃO PARTICIPATIVA E A INTERDEPENDÊNCIA ENTRE AS UNIDADES DA INSTITUIÇÃO, COM ÊNFASE NO CONHECIMENTO SOBRE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA.</p>	<p>CONHECER E APLICAR AS NORMAS QUE REGEM O PROCESSO ADMINISTRATIVO.</p>	PROCESSO ADMINISTRATIVO NA UFRN	6	1	TÉCNICO	DESENVOLVIMENTO INICIAL TÉCNICO	PROGRAMA DE INTEGRAÇÃO DOS SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS	PRESENCIAL
<p>CAPACIDADE DE PLANEJAR, ACOMPANHAR E AVALIAR ESTRATÉGIAS, PROCESSOS, PROJETOS E RISCOS PARA O ALCANCE DE RESULTADOS, UTILIZANDO FERRAMENTAS GERENCIAIS E CONSIDERANDO A RELAÇÃO PARTICIPATIVA E A INTERDEPENDÊNCIA ENTRE AS UNIDADES DA INSTITUIÇÃO, COM ÊNFASE NA GESTÃO MATERIAL E PATRIMÔNIO.</p>	<p>REALIZAR A GESTÃO PATRIMONIAL DA UNIDADE. REALIZAR E ESCRITURAR INVENTÁRIO PATRIMONIAL.</p>	GESTÃO PATRIMONIAL: ORIENTAÇÕES PARA REALIZAÇÃO DE INVENTÁRIO NA UFRN	6	1	TÉCNICO	FORMAÇÃO CONTINUADA TÉCNICO	PROGRAMA DE FORMAÇÃO CONTINUADA	EAD

CAPACIDADE DE IMPLEMENTAR POLÍTICAS DE GESTÃO DE PESSOAS POR COMPETÊNCIAS, GARANTINDO A EXCELÊNCIA NA PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS E PROMOVENDO O BEM ESTAR NO AMBIENTE DE TRABALHO, COM ÊNFASE NA INCLUSÃO E ACESSIBILIDADE.	PROMOVER O RESPEITO E À DIVERSIDADE NA INSTITUIÇÃO. DESENVOLVER APLICAÇÕES WEB ACESSÍVEIS. INCORPORAR PRINCÍPIOS DE ACESSIBILIDADE DIGITAL NO DESENVOLVIMENTO DE SISTEMAS DA UFRN. ESTABELECER COMUNICAÇÃO CIENTÍFICA ACESSÍVEL: ELIMINANDO BARREIRAS NO ACESSO AO CONHECIMENTO PRODUZIDO PELA UFRN PARA AS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA. REALIZAR AVALIAÇÃO BIOPSICOSSOCIAL NO CONTEXTO DAS BANCAS DE VALIDAÇÃO DE CANDIDATOS COM DEFICIÊNCIA NOS PROCESSOS SELETIVOS DA UFRN. REALIZAR AVALIAÇÃO DE HETEROIDENTIFICAÇÃO DE PESSOAS QUE SE SUBMETEM AS VAGAS DE POLÍTICAS AFIRMATIVAS COM O FOCO EM RACA E ETNIA.	CAPACITAÇÃO PARA A COMISSÃO DE VERIFICAÇÃO ÉTNICA RACIAL	12	1	TÉCNICO*	FORMAÇÃO CONTINUADA TÉCNICO*	PROGRAMA DE FORMAÇÃO CONTINUADA	PRESENCIAL
		POR UMA UFRN INCLUSIVA: REFLEXÕES E PRÁTICAS PARA INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA	9	1	TÉCNICO	DESENVOLVIMENTO INICIAL TÉCNICO	PROGRAMA DE INTEGRAÇÃO DOS SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS	EAD
		LIBRAS BÁSICO PARA DOCÊNCIA	15	1	DOCENTE	DESENVOLVIMENTO INICIAL DOCENTE	PROGRAMA DE INTEGRAÇÃO DOS SERVIDORES DOCENTES	PRESENCIAL
		LIBRAS BÁSICO PARA O ATENDIMENTO AO PÚBLICO NA UFRN	15	1	TÉCNICO	DESENVOLVIMENTO INICIAL TÉCNICO	PROGRAMA DE INTEGRAÇÃO DOS SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS	PRESENCIAL
		COMO DESENVOLVER APLICAÇÕES WEB ACESSÍVEIS	20	1	TÉCNICO*	FORMAÇÃO CONTINUADA TÉCNICO*	PROGRAMA DE FORMAÇÃO CONTINUADA	EAD
		COMUNICAÇÃO CIENTÍFICA ACESSÍVEL: ELIMINANDO BARREIRAS NO ACESSO AO CONHECIMENTO PRODUZIDO PELA UFRN PARA AS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA.	4	1	DOCENTE	FORMAÇÃO CONTINUADA DOCENTE	PROGRAMA DE FORMAÇÃO CONTINUADA	EAD
		AVALIAÇÃO BIOPSICOSSOCIAL NO CONTEXTO DAS BANCAS DE VALIDAÇÃO DE CANDIDATOS COM DEFICIÊNCIA NOS PROCESSOS SELETIVOS DA UFRN	20	1	TÉCNICO*	FORMAÇÃO CONTINUADA TÉCNICO*	PROGRAMA DE FORMAÇÃO CONTINUADA	PRESENCIAL
		PLANEJAMENTO DA VIDA PESSOAL E PROFISSIONAL	16	1	TÉCNICO	DESENVOLVIMENTO INICIAL TÉCNICO	PROGRAMA DE INTEGRAÇÃO DOS SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS	PRESENCIAL
CAPACIDADE DE IMPLEMENTAR POLÍTICAS DE GESTÃO DE PESSOAS POR COMPETÊNCIAS, GARANTINDO A EXCELÊNCIA NA PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS E PROMOVENDO O BEM ESTAR NO AMBIENTE DE TRABALHO, COM ÊNFASE NO DESENVOLVIMENTO PESSOAL E PROFISSIONAL.	CONHECER E GERENCIAR O DESENVOLVIMENTO DA CARREIRA NO MAGISTÉRIO FEDERAL. TER COMPROMETIMENTO COM SUA PRÓPRIA FORMAÇÃO CONTINUADA E ATUALIZAÇÃO PEDAGÓGICA. BUSCAR AUTOCONHECIMENTO E DESENVOLVIMENTO PESSOAL. TER SENSO CRÍTICO EM RELAÇÃO AOS PRÓPRIOS ERROS E ACERTOS. TER FLEXIBILIDADE E CAPACIDADE DE ADAPTAÇÃO. CONHECER NORMAS DE REGÊNCIA REFERENTES AO REGIME DE DEDICAÇÃO EXCLUSIVA DO PROFESSOR DE MAGISTÉRIO FEDERAL.	REGIME DE DEDICAÇÃO EXCLUSIVA NA CARREIRA DOCENTE	3	1	DOCENTE	DESENVOLVIMENTO INICIAL DOCENTE	PROGRAMA DE INTEGRAÇÃO DOS SERVIDORES DOCENTES	EAD

CAPACIDADE DE IMPLEMENTAR POLÍTICAS DE GESTÃO DE PESSOAS POR COMPETÊNCIAS, GARANTINDO A EXCELÊNCIA NA PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS E PROMOVENDO O BEM ESTAR NO AMBIENTE DE TRABALHO, COM ÊNFASE NA PROMOÇÃO DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO.	CONHECER E APLICAR PROCEDIMENTOS DE SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO.  PREVENIR INCÊNDIOS EM SUBESTAÇÕES ELÉTRICAS E EM SISTEMAS ELÉTRICOS DE POTÊNCIA (NR 10).  CONHECER E APLICAR A NR 35 - TRABALHO EM ALTURAS.  PROMOVER A CULTURA DE SEGURANÇA NO TRABALHO.  CONSCIENTIZAR-SE SOBRE A IMPORTÂNCIA DO EQUILÍBIO PARA QUALIDADE DE VIDA.	SAÚDE E SEGURANÇA NA UFRN: ERGONOMIA NO TRABALHO	6	1	TÉCNICO	DESENVOLVIMENTO INICIAL TÉCNICO	PROGRAMA DE INTEGRAÇÃO DOS SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS	PRESENCIAL
		NR-10 - SISTEMA ELÉTRICO DE POTÊNCIA (ALTA TENSÃO)	40	1	TÉCNICO*	FORMAÇÃO CONTINUADA TÉCNICO*	PROGRAMA DE FORMAÇÃO CONTINUADA	PRESENCIAL
		NR-35 - TRABALHO EM ALTURA	8	1	TÉCNICO*	FORMAÇÃO CONTINUADA TÉCNICO*	PROGRAMA DE FORMAÇÃO CONTINUADA	PRESENCIAL
		CAPACITAÇÃO DOS MEMBROS DAS COMISSÕES INTERNAS DE SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO	8	1	TÉCNICO*	FORMAÇÃO CONTINUADA TÉCNICO*	PROGRAMA DE FORMAÇÃO CONTINUADA	EAD
		NOÇÕES BÁSICAS DE PRIMEIROS SOCORROS	8	1	TÉCNICO*	FORMAÇÃO CONTINUADA TÉCNICO*	PROGRAMA DE FORMAÇÃO CONTINUADA	PRESENCIAL
					DOCENTE*	FORMAÇÃO CONTINUADA DOCENTE*	PROGRAMA DE FORMAÇÃO CONTINUADA	
		BRIGADA DE INCÊNDIO	8	1	TÉCNICO*	FORMAÇÃO CONTINUADA TÉCNICO*	PROGRAMA DE FORMAÇÃO CONTINUADA	PRESENCIAL
		RECREANDO: VIDA PESSOAL E PLANEJAMENTO PÓS-CARREIRA	16	1	TÉCNICO*	FORMAÇÃO CONTINUADA TÉCNICO*	PROGRAMA DE FORMAÇÃO CONTINUADA	PRESENCIAL
					DOCENTE*	FORMAÇÃO CONTINUADA DOCENTE*	PROGRAMA DE FORMAÇÃO CONTINUADA	
CAPACIDADE DE IMPLEMENTAR POLÍTICAS DE GESTÃO DE PESSOAS POR COMPETÊNCIAS, GARANTINDO A EXCELÊNCIA NA PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS E PROMOVENDO O BEM-ESTAR NO AMBIENTE DE TRABALHO, COM ÊNFASE NA MEDIAÇÃO DE CONFLITOS E TÉCNICAS DE NEGOCIAÇÃO	TER CAPACIDADE DE NEGOCIAÇÃO E PERSUASÃO. SER MALEÁVEL E POLÍTICO NAS NEGOCIAÇÕES DE TRABALHO.  DESENVOLVER CONHECIMENTOS E HABILIDADES EM GESTORES PARA REALIZAR A GESTÃO DE CONFLITOS NAS SUAS RESPECTIVAS UNIDADES.	GESTÃO DE CONFLITOS NO AMBIENTE DE TRABALHO	6	1	GESTOR	DESENVOLVIMENTO GESTOR	PROGRAMA DE DESENVOLVIMENTO DE GESTORES	PRESENCIAL

CAPACIDADE DE IMPLEMENTAR POLÍTICAS DE GESTÃO DE PESSOAS POR COMPETÊNCIAS, GARANTINDO A EXCELÊNCIA NA PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS E PROMOVENDO O BEM ESTAR NO AMBIENTE DE TRABALHO, COM ÊNFASE NA ADMINISTRAÇÃO DO TEMPO.	CONHECER TÉCNICAS DE ADMINISTRAÇÃO DO TEMPO. CONHECER SOBRE AS FERRAMENTAS DO GOOGLE WORKSPACE.	FERRAMENTAS GOOGLE WORKSPACE: GOOGLE AGENDA, KEEP, TAREFAS, DRIVE, MEET, GMAIL	6	1	TÉCNICO	DESENVOLVIMENTO INICIAL TÉCNICO	PROGRAMA DE INTEGRAÇÃO DOS SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS	PRESENCIAL
						FORMAÇÃO CONTINUADA TÉCNICO	PROGRAMA DE FORMAÇÃO CONTINUADA	EAD
CAPACIDADE DE IMPLEMENTAR POLÍTICAS DE GESTÃO DE PESSOAS POR COMPETÊNCIAS, GARANTINDO A EXCELÊNCIA NA PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS E PROMOVENDO O BEM ESTAR NO AMBIENTE DE TRABALHO, COM ÊNFASE NA GESTÃO DA INFORMAÇÃO E DO CONHECIMENTO	GERIR O CONHECIMENTO, O DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS E O PROCESSO SUCESSÓRIO NA UNIDADE.  BUSCAR TRABALHAR DE FORMA INTEGRADA E INTERDISCIPLINAR.  BUSCAR TRABALHAR DE FORMA ARTICULADA COM OUTROS SETORES.	ESTRATÉGIAS PARA GESTÃO DO CONHECIMENTO NA SUA UNIDADE	6	1	TÉCNICO	DESENVOLVIMENTO INICIAL TÉCNICO	PROGRAMA DE INTEGRAÇÃO DOS SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS	PRESENCIAL
						DESENVOLVIMENTO GESTOR	PROGRAMA DE DESENVOLVIMENTO DE GESTORES	

CAPACIDADE DE IMPLEMENTAR POLÍTICAS DE GESTÃO DE PESSOAS POR COMPETÊNCIAS, GARANTINDO A EXCELÊNCIA NA PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS E PROMOVENDO O BEM ESTAR NO AMBIENTE DE TRABALHO, COM ÊNFASE NA COMUNICAÇÃO INTERPESSOAL.	COMUNICAR-SE DE MANEIRA OBJETIVA, INCLUSIVA E TRANSPARENTE.	ORATÓRIA IMPACTANTE: TÉCNICAS PARA EXPRESSAR-SE COM CONVICÇÃO	9	1	TÉCNICO DOCENTE	FORMAÇÃO CONTINUADA TÉCNICO	PROGRAMA DE FORMAÇÃO CONTINUADA	PRESENCIAL
						FORMAÇÃO CONTINUADA DOCENTE	PROGRAMA DE FORMAÇÃO CONTINUADA	
CAPACIDADE DE PLANEJAR, ACOMPANHAR E AVALIAR ESTRATÉGIAS, PROCESSOS, PROJETOS E RISCOS PARA O ALCANCE DE RESULTADOS, UTILIZANDO FERRAMENTAS GERENCIAIS E CONSIDERANDO A RELAÇÃO PARTICIPATIVA E A INTERDEPENDÊNCIA ENTRE AS UNIDADES DA INSTITUIÇÃO, COM ÊNFASE NA IMPLEMENTAÇÃO E ACOMPANHAMENTO DO PGD.	GERENCIAR O PROGRAMA DE GESTÃO E DESEMPENHO E INFORMAÇÕES DO POLARE. APRIMORAR OS CONHECIMENTOS RELACIONADOS AO PROGRAMA DE GESTÃO DE DESEMPENHO (PGD) (POLARE). CONHECER SOBRE O PROGRAMA DE GESTÃO E DESEMPENHO (PGD). PLANEJAR, ACOMPANHAR E AVALIAR ESTRATÉGIAS, PROCESSOS, PROJETOS E RISCOS PARA O ALCANCE DE RESULTADOS. REALIZAR ATENDIMENTO AO PÚBLICO EM CONTEXTO DE TRABALHO HÍBRIDO.	PAPEL DA GESTÃO NO CONTEXTO DO PGD - PLANEJAMENTO, ACOMPANHAMENTO E AVALIAÇÃO	30	1	GESTOR TÉCNICO	DESENVOLVIMENTO GESTOR DESENVOLVIMENTO INICIAL TÉCNICO	PROGRAMA DE DESENVOLVIMENTO DE GESTORES PROGRAMA DE INTEGRAÇÃO DOS SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS	AUTOINSTRUACIONAL
		EXECUÇÃO, ACOMPANHAMENTO E AVALIAÇÃO DAS ENTREGAS E PLANOS DO PGD, COM APLICAÇÃO NO POLARE	30	1		FORMAÇÃO CONTINUADA TÉCNICO	PROGRAMA DE FORMAÇÃO CONTINUADA	AUTOINSTRUACIONAL
					GESTOR	DESENVOLVIMENTO GESTOR	PROGRAMA DE DESENVOLVIMENTO DE GESTORES	
					GESTOR	DESENVOLVIMENTO INICIAL TÉCNICO	PROGRAMA DE INTEGRAÇÃO DOS SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS	
		ELABORAÇÃO DOS PLANOS ESTRATÉGICO, GERENCIAL E INDIVIDUAL DO PGD, COM APLICAÇÃO NO POLARE	30	1		FORMAÇÃO CONTINUADA TÉCNICO	PROGRAMA DE FORMAÇÃO CONTINUADA	AUTOINSTRUACIONAL
					GESTOR	DESENVOLVIMENTO GESTOR	PROGRAMA DE DESENVOLVIMENTO DE GESTORES	
					GESTOR	DESENVOLVIMENTO INICIAL TÉCNICO	PROGRAMA DE INTEGRAÇÃO DOS SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS	
		FUNDAMENTOS DO PROGRAMA DE GESTÃO E DESEMPENHO NA UFRN	20	1		FORMAÇÃO CONTINUADA TÉCNICO	PROGRAMA DE FORMAÇÃO CONTINUADA	AUTOINSTRUACIONAL
					GESTOR	DESENVOLVIMENTO GESTOR	PROGRAMA DE DESENVOLVIMENTO DE GESTORES	
					GESTOR	DESENVOLVIMENTO INICIAL TÉCNICO	PROGRAMA DE INTEGRAÇÃO DOS SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS	

ATUAÇÃO DE FORMA ÉTICA, RESPONSÁVEL, TRANSPARENTE, IMPESSOAL E DEMOCRÁTICA EM RELAÇÃO AO TRABALHO REALIZADO NO AMBIENTE ORGANIZACIONAL, COM ÊNFASE AO ENFRENTAMENTO ÀS VIOLENCIAS	DESENVOLVER OS SERVIDORES NO TOCANTE AO LETRAMENTO RACIAL. DESENVOLVER OS SERVIDORES NO TOCANTE AO LETRAMENTO DE GÊNERO. DESENVOLVER OS SERVIDORES PARA PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO A SITUAÇÕES DE VIOLENCIAS NO TRABALHO. ATUAR NO ENFRENTAMENTO ÀS VIOLENCIAS NO TRABALHO (ASSÉDIO MORAL, ASSÉDIO SEXUAL E DISCRIMINAÇÃO).	PRATICANDO O LETRAMENTO RACIAL NO CONTEXTO UNIVERSITÁRIO	3	1	TÉCNICO	FORMAÇÃO CONTINUADA TÉCNICO	PROGRAMA DE FORMAÇÃO CONTINUADA	EAD
					DOCENTE	FORMAÇÃO CONTINUADA DOCENTE	PROGRAMA DE FORMAÇÃO CONTINUADA	
		PRATICANDO O LETRAMENTO DE GÊNERO NO CONTEXTO UNIVERSITÁRIO	3	1	TÉCNICO	FORMAÇÃO CONTINUADA TÉCNICO	PROGRAMA DE FORMAÇÃO CONTINUADA	EAD
					DOCENTE	FORMAÇÃO CONTINUADA DOCENTE	PROGRAMA DE FORMAÇÃO CONTINUADA	
		ASSÉDIO MORAL E OUTRAS VIOLENCIAS RELACIONADAS AO TRABALHO	6	1	GESTOR	DESENVOLVIMENTO GESTOR	PROGRAMA DE DESENVOLVIMENTO DE GESTORES	PRESENCIAL
		DIÁLOGOS SOBRE O ENFRENTAMENTO DAS VIOLENCIAS NO TRABALHO	3	2	TÉCNICO*	FORMAÇÃO CONTINUADA TÉCNICO*	PROGRAMA DE FORMAÇÃO CONTINUADA	PRESENCIAL
					DOCENTE*	FORMAÇÃO CONTINUADA DOCENTE*	PROGRAMA DE FORMAÇÃO CONTINUADA	
		ENFRENTAMENTO DAS VIOLENCIAS NO TRABALHO: ASSÉDIO SEXUAL, ASSÉDIO MORAL E DISCRIMINAÇÃO	6	1	TÉCNICO	DESENVOLVIMENTO INICIAL TÉCNICO	PROGRAMA DE INTEGRAÇÃO DOS SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS	EAD
					DOCENTE	DESENVOLVIMENTO INICIAL DOCENTE	PROGRAMA DE INTEGRAÇÃO DOS SERVIDORES DOCENTES	
CAPACIDADE DE IMPLEMENTAR POLÍTICAS DE GESTÃO DE PESSOAS POR COMPETÊNCIAS, GARANTINDO A EXCELÊNCIA NA PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS E PROMOVENDO O BEM-ESTAR NO AMBIENTE DE TRABALHO, COM ÊNFASE NA FORMAÇÃO DE GESTORES.	CONHECER E APLICAR CONCEITOS SOBRE LIDERANÇA E GESTÃO NAS DIVERSAS MODALIDADES DE TRABALHO. SABER RECONHECER E MOTIVAR A EQUIPE. DESENVOLVER ESTRATÉGIAS E TÉCNICAS DE ANÁLISE DE DADOS E TOMADA DE DECISÕES. REALIZAR GESTÃO DE DADOS COM BUSINESS INTELLIGENCE. ATUAR NA RESOLUÇÃO DE PROBLEMAS COM BASE EM DADOS. IMPLANTAR UM PROCESSO DE GOVERNANÇA DE DADOS. TER CAPACIDADE DE LIDERANÇA.	E-LIDERANÇA: DESENVOLVENDO COMPETÊNCIAS PARA A GESTÃO NO TELETRABALHO	6	1	GESTOR	DESENVOLVIMENTO GESTOR	PROGRAMA DE DESENVOLVIMENTO DE GESTORES	PRESENCIAL
		GESTÃO BASEADA EM DADOS: COMO IMPLANTAR UM PROCESSO DE GOVERNANÇA DE DADOS	6	1	GESTOR	DESENVOLVIMENTO GESTOR	PROGRAMA DE DESENVOLVIMENTO DE GESTORES	EAD
		CURSO INICIAL PARA GESTORES DA UFRN - CIG MÓDULO 01	24	1	GESTOR	DESENVOLVIMENTO GESTOR	PROGRAMA DE DESENVOLVIMENTO DE GESTORES	AUTOINSTRUÇÃO
		CURSO INICIAL PARA GESTORES DA UFRN - CIG MÓDULO 02	24	1	GESTOR	DESENVOLVIMENTO GESTOR	PROGRAMA DE DESENVOLVIMENTO DE GESTORES	AUTOINSTRUÇÃO
		CURSO INICIAL PARA GESTORES DA UFRN - CIG MÓDULO 03	24	1	GESTOR	DESENVOLVIMENTO GESTOR	PROGRAMA DE DESENVOLVIMENTO DE GESTORES	AUTOINSTRUÇÃO
		CURSO INICIAL PARA GESTORES DA UFRN - CIG MÓDULO 04	24	1	GESTOR	DESENVOLVIMENTO GESTOR	PROGRAMA DE DESENVOLVIMENTO DE GESTORES	AUTOINSTRUÇÃO
					GESTOR	DESENVOLVIMENTO GESTOR	PROGRAMA DE DESENVOLVIMENTO DE GESTORES	

CAPACIDADE DE IMPLEMENTAR POLÍTICAS DE GESTÃO DE PESSOAS POR COMPETÊNCIAS, GARANTINDO A EXCELÊNCIA NA PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS E PROMOVENDO O BEM-ESTAR NO AMBIENTE DE TRABALHO, COM ENFASE NA INTEGRAÇÃO DE SERVIDORES DOCENTES.	CONHECER NORMAS E PROCEDIMENTOS DE ESTÁGIO PROBATÓRIO PARA SERVIDORES DOCENTES. PROMOVER A AMBIENTAÇÃO DOS SERVIDORES DOCENTES.	PROGRAMA DE DESENVOLVIMENTO INICIAL PARA CARGOS DE NÍVEL SUPERIOR (ENAP)	280	N/A	DOCENTE	N/A	PROGRAMA DE DESENVOLVIMENTO INICIAL (ENAP)	AUTOINSTRUCIONAL
		SEMINÁRIO DE INTEGRAÇÃO AO SERVIÇO PÚBLICO	14	2	DOCENTE	N/A	PROGRAMA DE INTEGRAÇÃO DOS SERVIDORES DOCENTES	PRESENCIAL
CAPACIDADE DE IMPLEMENTAR POLÍTICAS DE GESTÃO DE PESSOAS POR COMPETÊNCIAS, GARANTINDO A EXCELÊNCIA NA PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS E PROMOVENDO O BEM-ESTAR NO AMBIENTE DE TRABALHO, COM ENFASE NA INTEGRAÇÃO DOS SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS.	CONHECER NORMAS E PROCEDIMENTOS DE ESTÁGIO PROBATÓRIO PARA SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS. PROMOVER A AMBIENTAÇÃO DOS SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS.	SEMINÁRIO DE INTEGRAÇÃO AO SERVIÇO PÚBLICO	14	3	TÉCNICO	N/A	PROGRAMA DE INTEGRAÇÃO DOS SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS	PRESENCIAL
		REDAÇÃO OFICIAL	20	2	TÉCNICO	DESENVOLVIMENTO INICIAL TÉCNICO	PROGRAMA DE INTEGRAÇÃO DOS SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS	AUTOINSTRUCIONAL
		EXCELÊNCIA NO ATENDIMENTO AO PÚBLICO	6	1	TÉCNICO	DESENVOLVIMENTO INICIAL TÉCNICO	PROGRAMA DE INTEGRAÇÃO DOS SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS	EAD
		PROGRAMA DE DESENVOLVIMENTO INICIAL PARA CARGOS DE NÍVEL SUPERIOR (ENAP)	280	N/A	TÉCNICO	N/A	PROGRAMA DE DESENVOLVIMENTO INICIAL (ENAP)	AUTOINSTRUCIONAL
		PROGRAMA DE DESENVOLVIMENTO INICIAL PARA CARGOS DE NÍVEL INTERMEDIÁRIO (ENAP)	271	N/A	TÉCNICO	N/A	PROGRAMA DE DESENVOLVIMENTO INICIAL (ENAP)	AUTOINSTRUCIONAL
		ORGANIZAÇÃO E ADMINISTRAÇÃO DE ARQUIVOS E DOCUMENTOS	6	1	TÉCNICO	DESENVOLVIMENTO INICIAL TÉCNICO	PROGRAMA DE INTEGRAÇÃO DOS SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS	EAD
CAPACIDADE DE IMPLEMENTAR POLÍTICAS DE GESTÃO DE PESSOAS POR COMPETÊNCIAS, GARANTINDO A EXCELÊNCIA NA PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS E PROMOVENDO O BEM-ESTAR NO AMBIENTE DE TRABALHO, COM ENFASE NA MELHORIA DO CLIMA ORGANIZACIONAL.	TER CAPACIDADE DE GERIR AS EMOÇÕES NO AMBIENTE DE TRABALHO. FAVORECER O CLIMA ORGANIZACIONAL DAS UNIDADES.	INTELIGÊNCIA EMOCIONAL NA PRÁTICA GERENCIAL	6	1	GESTOR	DESENVOLVIMENTO GESTOR	PROGRAMA DE DESENVOLVIMENTO DE GESTORES	PRESENCIAL
		DIVERSIDADE E HUMANIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO	6	1	TÉCNICO	DESENVOLVIMENTO INICIAL TÉCNICO	PROGRAMA DE INTEGRAÇÃO DOS SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS	PRESENCIAL
		GESTÃO DO CLIMA ORGANIZACIONAL	3	2	GESTOR	DESENVOLVIMENTO GESTOR	PROGRAMA DE DESENVOLVIMENTO DE GESTORES	PRESENCIAL
		COMUNICAÇÃO NÃO-VIOLENTE NO AMBIENTE DE TRABALHO	3	2	TÉCNICO	FORMAÇÃO CONTINUADA TÉCNICO	PROGRAMA DE FORMAÇÃO CONTINUADA	PRESENCIAL
					DOCENTE	FORMAÇÃO CONTINUADA DOCENTE	PROGRAMA DE FORMAÇÃO CONTINUADA	
		COMO ESTABELECER UMA COMUNICAÇÃO NÃO-VIOLENTE E TER FEEDBACK ASSERTIVO?	3	1	GESTOR	DESENVOLVIMENTO GESTOR	PROGRAMA DE DESENVOLVIMENTO DE GESTORES	PRESENCIAL
		COMPETÊNCIAS SOCIOPROFISSIONAIS PARA O AMBIENTE DE TRABALHO	15	3	TÉCNICO	DESENVOLVIMENTO INICIAL TÉCNICO	PROGRAMA DE INTEGRAÇÃO DOS SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS	AUTOINSTRUCIONAL
					DOCENTE	DESENVOLVIMENTO INICIAL DOCENTE	PROGRAMA DE INTEGRAÇÃO DOS SERVIDORES DOCENTES	

IMPLEMENTAR POLÍTICAS DE GESTÃO DE PESSOAS POR COMPETÊNCIAS, GARANTINDO A EXCELÊNCIA NA PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS E COLABORANDO PARA O BEM-ESTAR E A SAÚDE MENTAL	REDUZIR RISCOS DE ESTRESSE E DESCONFORTO NO TRABALHO. PROMOVER HÁBITOS ERGONÔMICOS SAUDÁVEIS. IDENTIFICAR, AVALIAR E PROPOR MEDIDAS PARA MITIGAR RISCOS PSICOSOCIAIS, PROMOVENDO UM AMBIENTE DE TRABALHO SAUDÁVEL. PROMOVER AUTOCUIDADO E SAÚDE MENTAL NO TRABALHO, ADOTANDO PRÁTICAS PREVENTIVAS E FORTALECENDO AMBIENTES ORGANIZACIONAIS SAUDÁVEIS.	ENTENDENDO A RELAÇÃO ENTRE A SAÚDE MENTAL E TRABALHO DOCENTE	4	1	DOCENTE	DESENVOLVIMENTO INICIAL DOCENTE	PROGRAMA DE INTEGRAÇÃO DOS SERVIDORES DOCENTES	PRESENCIAL
		ENTENDENDO A RELAÇÃO ENTRE A SAÚDE MENTAL E TRABALHO	3	1	GESTOR	DESENVOLVIMENTO GESTOR	PROGRAMA DE DESENVOLVIMENTO DE GESTORES	PRESENCIAL
		AVALIAÇÃO E GESTÃO DE RISCOS PSICOSOCIAIS NO TRABALHO	10	1	TÉCNICO*	FORMAÇÃO CONTINUADA TÉCNICO*	PROGRAMA DE FORMAÇÃO CONTINUADA	PRESENCIAL
		A IMPORTÂNCIA DO AUTOCUIDADO COMO ESTRATÉGIA DE PROMOÇÃO À SAÚDE MENTAL	3	1	DOCENTE	FORMAÇÃO CONTINUADA DOCENTE	PROGRAMA DE FORMAÇÃO CONTINUADA	PRESENCIAL
					TÉCNICO	FORMAÇÃO CONTINUADA TÉCNICO	PROGRAMA DE FORMAÇÃO CONTINUADA	
EXPANDIR A ATUAÇÃO DA INSTITUIÇÃO, COM QUALIDADE, A PARTIR DE AÇÕES VOLTADAS À INTERNACIONALIZAÇÃO.	CONHECER E DESENVOLVER AS ESTRATÉGIAS INSTITUCIONAIS DE INTERNACIONALIZAÇÃO. CONHECER O CONCEITO, AS MODALIDADES E OS PROCESSOS DE INTERNACIONALIZAÇÃO DA EDUCAÇÃO SUPERIOR.	TURMAS DE LÍNGUAS ESTRANGEIRAS OFERTADAS PELO INSTITUTO ÁGORA: INGLÊS CONVERSAÇÃO INGLÊS BÁSICO ESPAÑOL BÁSICO INGLÊS PARA FINS ACADÉMICOS FRANCÊS BÁSICO	60	EDITAL	DOCENTE	FORMAÇÃO CONTINUADA DOCENTE	PROGRAMA DE FORMAÇÃO CONTINUADA	PRESENCIAL
		TÉCNICO			FORMAÇÃO CONTINUADA TÉCNICO	PROGRAMA DE FORMAÇÃO CONTINUADA		
		CONCEITO, MODALIDADES E PROCESSOS DE INTERNACIONALIZAÇÃO NO CONTEXTO DA UFRN	4	1	DOCENTE	FORMAÇÃO CONTINUADA DOCENTE	PROGRAMA DE FORMAÇÃO CONTINUADA	EAD
		TÉCNICO			FORMAÇÃO CONTINUADA TÉCNICO	PROGRAMA DE FORMAÇÃO CONTINUADA		
CAPACIDADE DE BUSCAR, PROCESSAR E DISSEMINAR AS INFORMAÇÕES, DE FORMA CLARA E EFICIENTE, APERFEIÇOANDO E DIVERSIFICANDO AS FORMAS E OS CANAIS DE COMUNICAÇÃO EM ATENDIMENTO À INSTITUIÇÃO E À SOCIEDADE, COM ÊNFASE NA COMUNICAÇÃO INSTITUCIONAL.	REALIZAR COMUNICAÇÃO INSTITUCIONAL.	CONECTAR, CRIAR, COMUNICAR: INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL NA COMUNICAÇÃO INSTITUCIONAL DA UFRN	6	1	TÉCNICO	DESENVOLVIMENTO INICIAL TÉCNICO	PROGRAMA DE INTEGRAÇÃO DOS SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS	EAD
		MÍDIAS DIGITAIS NA COMUNICAÇÃO INSTITUCIONAL	9	1	TÉCNICO	DESENVOLVIMENTO INICIAL TÉCNICO	PROGRAMA DE INTEGRAÇÃO DOS SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS	EAD

PRODUZIR, DESENVOLVER E DIVULGAR CONHECIMENTOS CIENTÍFICOS ATRAVÉS DA PESQUISA QUALIFICADA, COM UMA ATUAÇÃO INOVADORA, CRÍTICA E ÉTICA QUE PROMOVA O DESENVOLVIMENTO ACADÉMICO, SOCIAL, ECONÔMICO E CULTURAL DA SOCIEDADE E CONTRIBUA COM A SUSTENTABILIDADE SOCIOAMBIENTAL, COM ÊNFASE EM PESQUISAS CIENTÍFICAS.	DESENVOLVER E DIVULGAR PESQUISAS CIENTÍFICAS.	ELABORAÇÃO DE PROJETOS DE PESQUISA NO ÂMBITO DA UFRN	12	1	DOCENTE	FORMAÇÃO CONTINUADA DOCENTE	PROGRAMA DE FORMAÇÃO CONTINUADA	PRESENCIAL
					TÉCNICO	FORMAÇÃO CONTINUADA TÉCNICO	PROGRAMA DE FORMAÇÃO CONTINUADA	
		FERRAMENTAS DE INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL PARA PESQUISAS CIENTÍFICAS	6	2	DOCENTE	FORMAÇÃO CONTINUADA DOCENTE	PROGRAMA DE FORMAÇÃO CONTINUADA	PRESENCIAL
					TÉCNICO	FORMAÇÃO CONTINUADA TÉCNICO	PROGRAMA DE FORMAÇÃO CONTINUADA	
ELABORAÇÃO DE PROJETOS ACADÉMICOS PARA SELEÇÃO DE PÓS-GRADUAÇÃO <i>STRICTO SENSU</i>		12	1	TÉCNICO	FORMAÇÃO CONTINUADA TÉCNICO	PROGRAMA DE FORMAÇÃO CONTINUADA	PRESENCIAL	

N/A - Não se aplica

\*Ação com público-alvo específico

**QUADRO 2 - PRODUÇÃO DE CURSOS AUTOINSTRUICIONAIS**

NECESSIDADE	CURSO	CH
CAPACIDADE DE BUSCAR, PROCESSAR E DISSEMINAR AS INFORMAÇÕES, DE FORMA CLARA E EFICIENTE, APERFEIÇOANDO E DIVERSIFICANDO AS FORMAS E OS CANAIS DE COMUNICAÇÃO EM ATENDIMENTO À INSTITUIÇÃO E À SOCIEDADE, COM ÊNFASE NA TRANSPARÊNCIA PÚBLICA E PROTEÇÃO DE DADOS.	LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS, PUBLICIDADE E TRANSPARÊNCIA NA UFRN	6
CAPACIDADE DE PLANEJAR, ACOMPANHAR E AVALIAR ESTRATÉGIAS, PROCESSOS, PROJETOS E RISCOS PARA O ALCANCE DE RESULTADOS, UTILIZANDO FERRAMENTAS GERENCIAIS E CONSIDERANDO A RELAÇÃO PARTICIPATIVA E A INTERDEPENDÊNCIA ENTRE AS UNIDADES DA INSTITUIÇÃO, COM ÊNFASE NA IMPLEMENTAÇÃO E ACOMPANHAMENTO DO PGD.	PAPEL DA GESTÃO NO CONTEXTO DO PGD - PLANEJAMENTO, ACOMPANHAMENTO E AVALIAÇÃO	30
	EXECUÇÃO, ACOMPANHAMENTO E AVALIAÇÃO DAS ENTREGAS E PLANOS DO PGD, COM APLICAÇÃO NO POLARE	30
	ELABORAÇÃO DOS PLANOS ESTRATÉGICO, GERENCIAL E INDIVIDUAL DO PGD, COM APLICAÇÃO NO POLARE	30
	FUNDAMENTOS DO PROGRAMA DE GESTÃO E DESEMPENHO NA UFRN	20
CAPACIDADE DE IMPLEMENTAR POLÍTICAS DE GESTÃO DE PESSOAS POR COMPETÊNCIAS, GARANTINDO A EXCELÊNCIA NA PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS E PROMOVENDO O BEM-ESTAR NO AMBIENTE DE TRABALHO, COM ÊNFASE NA FORMAÇÃO DE GESTORES.	CURSO INICIAL PARA GESTORES DA UFRN - CIG MÓDULO 02	24
	CURSO INICIAL PARA GESTORES DA UFRN - CIG MÓDULO 03	24
	CURSO INICIAL PARA GESTORES DA UFRN - CIG MÓDULO 04	24

QUADRO 3 - INDICAÇÕES DA EDUCAÇÃO FORMAL

ÁREAS TEMÁTICAS INDICADAS NO LNC	QUANTIDADE	GRADUAÇÃO	ESPECIALIZAÇÃO	MESTRADO	DOUTORADO	PÓS DOUTORADO
A DEFINIR	1	0	0	1	0	0
ADEQUAÇÃO AMBIENTAL	1	0	0	0	1	0
ADMINISTRAÇÃO	67	3	9	24	28	3
ADMINISTRAÇÃO DA PRODUÇÃO	1	0	0	1	0	0
ADMINISTRAÇÃO DE EMPRESAS	2	1	0	0	0	1
ADMINISTRAÇÃO DE PESSOAL	5	0	3	2	0	0
ADMINISTRAÇÃO DE RECURSOS HUMANOS	4	1	1	2	0	0
ADMINISTRAÇÃO DE SISTEMAS EDUCACIONAIS	1	0	0	1	0	0
ADMINISTRAÇÃO DE UNIDADES EDUCATIVAS	1	0	0	1	0	0
ADMINISTRAÇÃO EDUCACIONAL	2	0	1	1	0	0
ADMINISTRAÇÃO FINANCEIRA	3	0	0	2	0	1
ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA	75	18	6	38	10	3
AGRONOMIA	2	0	1	0	1	0
ANÁLISE DE ALGORITMOS E COMPLEXIDADE DE COMPUTAÇÃO	1	0	0	0	1	0
ANÁLISE INSTITUCIONAL	1	0	0	1	0	0
ANÁLISE NUTRICIONAL DE POPULAÇÃO	1	0	0	0	0	1
ANÁLISES CLÍNICAS	1	0	1	0	0	0
ANATOMIA PATOLÓGICA E PATOLOGIA CLÍNICA	1	0	0	1	0	0
ANESTESIOLOGIA VETERINÁRIA	1	0	1	0	0	0
ANTROPOLOGIA	6	0	0	2	2	2
ANTROPOLOGIA URBANA	1	0	0	0	0	1
ARQUEOLOGIA	1	0	1	0	0	0
ARQUEOLOGIA HISTÓRICA	1	0	0	0	0	1
ARQUITETURA E URBANISMO	4	0	0	1	3	0
ARQUIVOLOGIA	1	0	1	0	0	0
ARTE E EDUCAÇÃO	1	0	0	0	0	1
ARTES	11	0	0	1	4	6
ARTES CÊNICAS	2	0	0	0	1	1
ARTES PLÁSTICAS	4	0	1	0	0	3
ARTES VISUAIS	1	0	0	1	0	0
ASSUNTOS REGULATÓRIOS	1	0	1	0	0	0
ASTROFÍSICA ESTELAR	1	0	0	0	0	1
AUTOCONHECIMENTO	2	0	0	0	0	2
AUTOMAÇÃO ELETRÔNICA DE PROCESSOS ELÉTRICOS E INDUSTRIAS	1	0	1	0	0	0
AVALIAÇÃO DE SISTEMAS, INSTITUIÇÕES, PLANOS E PROGRAMAS EDUCACIONAIS	1	0	0	1	0	0
BIBLIOTECONOMIA	2	0	0	1	1	0
BIOADITIVOS	1	0	0	0	0	1
BIOFÍSICA DE PROCESSOS E SISTEMAS	1	0	1	0	0	0
BIOINFORMATICA	1	0	0	0	1	0
BIOINFORMÁTICA	1	0	0	0	1	0
BIOLOGIA	1	0	0	0	1	0
BIOLOGIA GERAL	1	0	0	1	0	0
BIOLOGIA MOLECULAR	2	0	1	0	0	1
BIOLOGIA PARASITÁRIA	2	0	0	1	1	0

BIOLÓGICA E SAÚDE	1	0	1	0	0	0
BIOLÓGICA E/OU SAÚDE	1	0	1	0	0	0
BIOMATERIAIS E MATERIAIS BIOCOMPATÍVEIS	1	0	0	0	0	1
BIOQUÍMICA OU EDUCAÇÃO	1	0	0	0	0	1
BIOTECNOLOGIA	2	0	0	0	1	1
CARDIOLOGIA	2	0	0	0	1	1
CIÊNCIA DA COMPUTAÇÃO	16	0	0	2	4	10
CIÊNCIA DA INFORMAÇÃO	85	0	3	33	45	4
CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE ALIMENTOS	4	2	0	0	0	2
CIÊNCIA POLÍTICA	2	0	1	1	0	0
CIÊNCIAS AMBIENTAIS	3	0	0	2	1	0
CIÊNCIAS BIOLÓGICAS	1	0	0	0	0	1
CIÊNCIAS CONTÁBEIS	4	0	0	2	1	1
CIÊNCIAS DA SAÚDE	4	0	0	0	2	2
CIÊNCIAS FARMACÊUTICAS	1	0	0	0	1	0
CIÊNCIAS HUMANAS	1	0	0	0	1	0
CIÊNCIAS HUMANAS OU CIÊNCIAS SOCIAIS	1	0	0	1	0	0
CIÊNCIAS NATURAIS	1	0	0	0	1	0
CIÊNCIAS SOCIAIS	2	0	0	1	1	0
CIENTISTA DE DADOS	1	0	1	0	0	0
CIG	1	0	1	0	0	0
CITOLOGIA E BIOLOGIA CELULAR	1	0	1	0	0	0
CLÍNICA ODONTOLÓGICA	2	0	1	0	0	1
COMPONENTES DA DINÂMICA DEMOGRÁFICA	1	0	0	0	0	1
COMPORTAMENTO ANIMAL	1	0	0	0	0	1
COMPOSIÇÃO MUSICAL	2	0	1	0	0	1
COMPUTAÇÃO	2	0	0	1	0	1
COMUNICAÇÃO	26	1	4	5	9	7
COMUNICAÇÃO VISUAL	1	0	0	1	0	0
CONSERVAÇÃO E RESTAURO	1	0	1	0	0	0
CONSERVAÇÃO E RESTAURO DE DOCUMENTOS	1	0	0	0	1	0
CONSULTORIA DE ALIMENTOS	1	0	1	0	0	0
CONTABILIDADE E FINANÇAS PÚBLICAS	7	0	1	4	1	1
CONTABILIDADE NACIONAL	1	0	0	1	0	0
CRÍTICA DA ARTE	2	0	0	0	0	2
CUIDADOS EM SURDEZ	1	0	1	0	0	0
CULTURA	1	0	0	1	0	0
CURRÍCULOS ESPECÍFICOS PARA NÍVEIS E TIPOS DE EDUCAÇÃO	1	0	0	0	1	0
DANÇA	4	0	0	0	0	4
DEMOGRAFIA	7	0	0	2	4	1
DESAFIOS DO ENVELHECIMENTO NAS INSTITUIÇÕES PÚBLICAS	1	0	0	0	0	1
DESENHO DE PRODUTO	1	0	0	1	0	0
DESENVOLVIMENTO DE SOFTWARE	1	0	1	0	0	0
DESENVOLVIMENTO E INOVAÇÃO TECNOLÓGICA EM BIOLOGIA	1	0	0	0	0	1
DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO	1	0	0	0	0	1

DESIGN	4	0	0	0	3	1
DIREÇÃO TEATRAL	2	0	0	0	0	2
DIREITO	37	3	6	12	9	7
DIREITO ADMINISTRATIVO	5	1	3	1	0	0
DIREITO CIVIL	2	0	1	1	0	0
DIREITO CONSTITUCIONAL	3	0	0	2	1	0
DIREITO INTERNACIONAL PRIVADO	1	0	1	0	0	0
DIREITO INTERNACIONAL PÚBLICO	2	0	2	0	0	0
DIREITO PENAL	1	0	0	0	0	1
DIREITO PREVIDENCIÁRIO	1	0	1	0	0	0
DIREITO PÚBLICO	1	0	0	0	1	0
DIREITO TRIBUTÁRIO	1	0	1	0	0	0
DOENÇAS INFECIOSAS E PARASITÁRIAS	2	0	0	0	1	1
ECOLOGIA	2	0	1	0	1	0
ECOLOGIA APLICADA A ENGENHARIA SANITÁRIA	2	0	0	0	2	0
ECONOMIA	5	1	0	2	1	1
EDUCAÇÃO	86	0	7	16	37	26
EDUCAÇÃO DE ADULTOS	1	0	1	0	0	0
EDUCAÇÃO E SAÚDE MENTAL	1	0	1	0	0	0
EDUCAÇÃO ESPECIAL	14	0	2	4	6	2
EDUCAÇÃO FINANCEIRA PARA O SERVIDOR	1	0	1	0	0	0
EDUCAÇÃO FÍSICA	7	0	0	2	1	4
EDUCAÇÃO PERMANENTE	2	0	0	0	0	2
ELETRÔNICA INDUSTRIAL, SISTEMAS E CONTROLES ELETRÔNICOS	1	0	1	0	0	0
ENDODONTIA	1	0	0	0	0	1
ENFERMAGEM	23	0	2	3	9	9
ENFERMAGEM AUDITORIA	1	0	1	0	0	0
ENFERMAGEM DE SAÚDE PÚBLICA	6	1	0	2	3	0
ENFERMAGEM PEDIÁTRICA	1	0	0	0	0	1
ENGENHARIA	2	0	0	0	2	0
ENGENHARIA BIOMÉDICA	1	0	0	1	0	0
ENGENHARIA CIVIL	9	1	3	0	4	1
ENGENHARIA DE ÁGUA E SOLO	1	0	0	0	1	0
ENGENHARIA DE ALIMENTOS	2	0	0	0	0	2
ENGENHARIA DE MATERIAIS E METALÚRGICA	2	0	0	0	0	2
ENGENHARIA DE PRODUÇÃO	6	1	0	0	3	2
ENGENHARIA DE SOFTWARE	8	1	0	1	0	6
ENGENHARIA ELÉTRICA	8	0	0	1	4	3
ENGENHARIA MECÂNICA	6	0	1	2	0	3
ENGENHARIA MÉDICA	1	0	0	0	0	1
ENGENHARIA QUÍMICA	5	0	0	0	3	2
ENGENHARIAS IV	1	0	0	0	0	1
ENSINO DA SAÚDE	1	0	0	1	0	0
ENSINO DE CIÊNCIAS	1	0	0	0	0	1
ENSINO E APRENDIZAGEM NA SALA DE AULA	1	1	0	0	0	0

ENSINO NA SAÚDE	1	0	0	1	0	0
ENSINO-APRENDIZAGEM	6	0	0	1	3	2
ENTOMOLOGIA E MALACOLOGIA DE PARASITOS E VETORES	1	0	0	0	0	1
ENVELHECIMENTO	1	0	0	0	0	1
ERGONOMIA	1	0	0	0	0	1
ESTATÍSTICA	1	0	0	0	0	1
ESTUDOS DA LÍNGUAGEM	1	0	0	0	1	0
ESTUDOS LINGUÍSTICOS	1	0	0	0	0	1
ÉTICA	1	0	1	0	0	0
EXECUÇÃO DA DANÇA	5	0	0	0	1	4
FARMÁCIA	13	1	0	1	5	6
FARMACOLOGIA	1	0	0	0	0	1
FILOSOFIA	9	3	2	1	3	0
FILOSOFIA DA LÍNGUAGEM	1	0	0	0	0	1
FILOSOFIA DO DIREITO	2	0	0	0	2	0
FINANÇAS	1	0	0	0	0	1
FINANÇAS PÚBLICAS INTERNAS	1	0	0	1	0	0
FÍSICA	2	0	0	0	0	2
FÍSICA DA ALTA ATMOSFERA	1	0	0	0	0	1
FÍSICA DA MATÉRIA CONDENSADA	1	0	0	0	0	1
FÍSICA MATEMÁTICA	1	0	0	0	0	1
FISIOLOGIA DA DIGESTÃO	1	0	0	1	0	0
FISIOTERAPIA	1	0	0	0	0	1
FISIOTERAPIA E TERAPIA OCUPACIONAL	7	0	1	0	1	5
FONOAUDIOLOGIA	4	0	1	0	1	2
FONTES ALTERNATIVAS DE ENERGIA	2	0	1	1	0	0
FUNDAMENTOS E CRÍTICA DAS ARTES	1	0	0	0	0	1
GASTROENTEROLOGIA	1	0	0	1	0	0
GEOCIÊNCIAS	4	0	0	0	1	3
GEOFÍSICA APLICADA	1	0	0	0	0	1
GEOGRAFIA	4	0	0	1	1	2
GEOGRAFIA FÍSICA	1	0	0	0	0	1
GEOGRAFIA HUMANA	1	0	0	0	0	1
GEOLOGIA	3	0	0	1	1	1
GEOQUÍMICA	1	0	0	0	0	1
GESTÃO	6	0	4	1	1	0
GESTÃO DA INFORMAÇÃO	3	0	0	2	1	0
GESTÃO DA INFORMAÇÃO E DO CONHECIMENTO	1	0	0	0	1	0
GESTÃO DE ACERVO MUSEOLOGICO	1	0	1	0	0	0
GESTÃO DE PESSOAS	5	1	1	1	1	1
GESTÃO DE PROCESSOS	2	0	0	1	1	0
GESTÃO DE PROCESSOS INSTITUCIONAIS	6	0	0	5	1	0
GESTÃO DE PROJETOS	2	0	0	1	0	1
GESTÃO DO CONHECIMENTO	3	0	0	2	1	0
GESTÃO EDUCACIONAL	1	0	1	0	0	0

GESTÃO PROCESSOS INSTITUCIONAIS	1	0	0	1	0	0
GESTÃO PÚBLICA	19	0	11	5	2	1
GINECOLOGIA E OBSTETRÍCIA	2	0	1	0	1	0
GRAVURA	1	0	0	0	0	1
HEMATOLOGIA	1	0	1	0	0	0
HIGIENE E SEGURANÇA DO TRABALHO	4	0	0	1	3	0
HISTÓRIA	4	0	0	1	2	1
HISTÓRIA ANTIGA E MEDIEVAL	1	0	0	0	0	1
HISTÓRIA DA ARTE	2	0	0	1	1	0
HISTÓRIA DO BRASIL	1	0	0	0	1	0
HISTÓRIA DO DIREITO	1	0	0	0	0	1
HUMANAS	1	0	0	1	0	0
ILUMINAÇÃO	1	0	0	0	0	1
INovação EM TECNOLOGIAS EDUCACIONAIS	2	0	0	1	1	0
INSTRUMENTAÇÃO ESPECÍFICA DE USO GERAL EM FÍSICA	1	0	0	1	0	0
INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL	5	2	0	0	1	2
INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL APLICADA AO ENTENDIMENTO DA ESTRUTURA DAS MACROMOLÉCULAS CELULARES	1	0	0	0	0	1
INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL E MACHINE LEARNING	1	0	0	0	0	1
INTERDISCIPLINAR	1	0	0	0	1	0
INTERPRETAÇÃO TEATRAL	1	0	0	0	0	1
JORNALISMO E EDITORAÇÃO	1	1	0	0	0	0
LETTRAS	7	0	1	1	2	3
LIBRAS	2	1	0	0	1	0
LIBRAS (TRADUÇÃO)	1	0	1	0	0	0
LICITAÇÕES	1	0	1	0	0	0
LÍNGUA INGLESA	1	0	0	0	0	1
LÍNGUA PORTUGUESA	2	0	1	1	0	0
LÍNGUAGENS DE PROGRAMAÇÃO	1	0	1	0	0	0
LINGUÍSTICA	3	0	0	0	0	3
LINGUÍSTICA APLICADA	3	0	0	0	2	1
LITERATURA BRASILEIRA	1	0	0	0	0	1
LITERATURA COMPARADA	2	0	0	0	1	1
LÓGICA JURÍDICA	1	0	1	0	0	0
LOGÍSTICA	1	0	1	0	0	0
MATEMÁTICA	5	0	0	3	2	0
MATEMÁTICA APLICADA	2	0	0	0	2	0
MEDICINA	5	1	0	1	3	0
MEDICINA - CURSO ACLS	1	0	1	0	0	0
MEDICINA PREVENTIVA	1	0	0	0	1	0
MEDICINA VETERINÁRIA	2	1	0	0	0	1
MEDICINA VETERINÁRIA PREVENTIVA	1	0	0	0	0	1
MEIO AMBIENTE	2	0	0	1	0	1
MEIO AMBIENTE E SUSTENTABILIDADE	1	0	0	0	1	0
MESTRADO PROFISSIONAL	1	0	0	1	0	0
MÉTODOS E TÉCNICAS DE ENSINO	2	0	0	2	0	0

MICROBIOLOGIA	1	0	1	0	0	0
MICROBIOLOGIA DE ALIMENTOS	1	0	0	0	0	1
MORFOLOGIA	2	0	0	0	1	1
MOTRICIDADE OROFACIAL	1	0	0	0	0	1
MULTIDISCIPLINAR	2	0	0	0	0	2
MUSEUS	1	0	0	0	1	0
MÚSICA	8	1	1	0	3	3
MUTAGENESSE	1	0	0	0	0	1
NANOTECNOLOGIA	1	0	0	0	0	1
NÃO SEI	1	0	0	1	0	0
NEGÓCIOS, ADMINISTRAÇÃO E DIREITO	1	0	1	0	0	0
NEUROCIÊNCIAS	3	0	0	0	0	3
NEUROLOGIA	1	0	0	0	0	1
NEUROPSICOFARMACOLOGIA	1	0	0	0	0	1
NEUROPSICOLOGIA	2	0	2	0	0	0
NEUROPSICOLOGIA CLÍNICA	1	0	1	0	0	0
NUTRIÇÃO	12	1	0	0	7	4
NUTRIÇÃO E ALIMENTAÇÃO ANIMAL	1	0	0	0	0	1
NUTRIÇÃO E CRESCIMENTO VEGETAL	1	0	1	0	0	0
O IDADISMO NAS INSTITUIÇÕES PÚBLICAS	1	0	0	0	0	1
ODONTOLOGIA	3	0	0	0	1	2
ODONTOLOGIA SOCIAL E PREVENTIVA	1	0	0	1	0	0
PEDAGOGIA	1	1	0	0	0	0
PETRÓLEO E PETROQUÍMICA	1	0	0	1	0	0
PLANEJAMENTO INSTITUCIONAL	5	0	0	5	0	0
PLANEJAMENTO INTEGRADO DOS RECURSOS HÍDRICOS	1	0	0	0	0	1
PLANEJAMENTO URBANO E REGIONAL	1	0	0	0	0	1
POLÍTICAS PÚBLICAS	1	0	0	1	0	0
POLÍTICA INTERNACIONAL	1	0	1	0	0	0
POLÍTICA PÚBLICA E POPULAÇÃO	2	0	0	1	1	0
POLÍTICAS PÚBLICAS	5	0	0	2	0	3
PÓS-GRADUAÇÃO EM CIÊNCIA, TECNOLOGIA E INOVAÇÃO	1	0	0	1	0	0
PÓS-GRADUAÇÃO EM MODELAGEM EM CIÊNCIAS DA TERRA E DO AMBIENTE	1	0	0	0	0	1
PPGIC/CCSA PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM GESTÃO DA INFORMAÇÃO E DO CONHECIMENTO - PPGIC	1	0	0	0	1	0
PRÁTICAS DE SAÚDE E EDUCAÇÃO	1	0	0	1	0	0
PRATICAS INTEGRATIVAS	1	0	1	0	0	0
PROBABILIDADE E ESTATÍSTICA	2	0	0	0	0	2
PROCESSOS DA COMUNICAÇÃO	2	0	0	0	2	0
PROCESSOS DE TRABALHO	1	0	0	1	0	0
PROCESSOS INDUSTRIALIS DE ENGENHARIA QUÍMICA	2	0	1	0	0	1
PROCESSOS INSTITUCIONAIS	2	0	0	2	0	0
PROFISSIONAL	1	0	0	1	0	0
PROGRAMAÇÃO VISUAL	1	0	0	1	0	0
PROJETO DE ARQUITETURA E URBANISMO	1	0	0	0	0	1
PROTEÇÃO DE DADOS	1	0	1	0	0	0

PSICOBIOLOGIA	1	0	0	0	1	0
PSICOLOGIA	28	3	5	3	10	7
PSICOLOGIA CLÍNICA	1	0	0	0	1	0
PSICOLOGIA DO ENSINO E DA APRENDIZAGEM	1	0	0	0	0	1
PSICOLOGIA DO TRABALHO E ORGANIZACIONAL	6	0	0	3	2	1
PSICOLOGIA SOCIAL	1	0	0	0	1	0
PSIQUIATRIA	4	0	2	0	1	1
QUÍMICA	7	1	0	1	1	4
QUÍMICA ORGÂNICA	2	0	0	0	1	1
REDES DE COMPUTADORES	2	2	0	0	0	0
REFRIGERAÇÃO	1	0	1	0	0	0
RELAÇÕES INTERNACIONAIS, BILATERAIS E MULTILATERAIS	1	0	1	0	0	0
RELAÇÕES PÚBLICAS E PROPAGANDA	1	0	0	1	0	0
RESÍDUOS SÓLIDOS	1	0	0	1	0	0
SANEAMENTO AMBIENTAL	3	0	0	1	1	1
SAÚDE	6	0	1	2	3	0
SAÚDE COLETIVA	33	1	2	9	12	9
SAÚDE DIGITAL	1	0	1	0	0	0
SAÚDE MATERNO-INFANTIL	2	0	0	2	0	0
SAÚDE MENTAL	2	0	2	0	0	0
SAÚDE PÚBLICA	14	0	3	5	5	1
SEGURANÇA	1	0	1	0	0	0
SEGURANÇA DA INFORMAÇÃO	2	0	0	1	0	1
SERVIÇO SOCIAL	16	1	1	2	9	3
SIMULAÇÃO EM SAÚDE	1	0	0	0	0	1
SISTEMAS DE COMPUTAÇÃO	2	0	1	0	1	0
SISTEMAS DE INFORMAÇÃO	9	1	1	5	2	0
SOCIOLOGIA	1	0	1	0	0	0
SSISTEMÁTICA E EVOLUÇÃO	1	0	0	0	1	0
SUSTENTABILIDADE	1	0	1	0	0	0
TEATRO	4	0	1	0	1	2
TECNOLOGIA DA ARTE	1	0	0	0	0	1
TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO	8	0	2	3	3	0
TECNOLOGIA E INOVAÇÃO	16	1	2	9	1	3
TECNOLOGIA EDUCACIONAL	5	0	0	1	2	2
TECNOLOGIA FARMACÉUTICA	1	0	0	0	0	1
TECNOLOGIAS	1	0	0	0	0	1
TECNOLOGIAS EDUCACIONAIS	1	0	0	0	1	0
TELEINFORMÁTICA	1	0	1	0	0	0
TEOLOGIA	1	0	0	1	0	0
TEOLOGIA E ARTE	1	0	0	0	0	1
TEORIA DA COMUNICAÇÃO	1	0	0	1	0	0
TEORIA E ANÁLISE LINGÜÍSTICA	1	0	0	0	0	1
TEORIA E FILOSOFIA DA HISTÓRIA	1	0	0	1	0	0
TÓPICOS ESPECÍFICOS DE EDUCAÇÃO	2	0	0	0	1	1

TOXICOLOGIA	1	0	0	0	0	1
TURISMO	5	0	0	1	2	2
ZOOTECNIA	8	0	0	1	5	2
Total Geral	1205	60	161	311	363	310

QUADRO 4 - INDICAÇÕES DOS AFASTAMENTOS POR ÁREAS DE CONHECIMENTO

Área de Conhecimento	Quantidade de Indicações por Tipo de Afastamento x Área de Conhecimento					Quantidade por Área de Conhecimento
	Estudo ou missão no exterior	Afastamentos para Mestrado	Afastamentos para Doutorado	Afastamentos para Pós-doutorado	Licença para Capacitação	
Administração	1	12	16	1	46	76
Administração Financeira	0	0	0	1	3	4
Administração Pública	1	4	6	0	44	55
Administração de Empresas	0	0	0	1	0	1
Administração de Pessoal	0	2	1	0	10	13
Administração de Recursos Humanos	0	0	0	0	6	6
Agronomia	0	0	1	0	1	2
Alimentos	0	0	0	0	1	1
Antropologia	1	0	0	2	1	4
Antropologia das Populações Afro-Brasileiras	0	0	0	0	1	1
Análise Nutricional de População	0	0	0	1	2	3
Análise de Dados	1	0	0	0	4	5
Aprendizagem e Desempenho Acadêmicos	0	0	0	0	1	1
Arqueologia Histórica	0	0	0	1	0	1
Arquitetura de Sistemas de Computação	0	0	0	0	1	1
Arquitetura e Urbanismo	0	0	2	1	1	4
Artes	0	1	2	3	2	8
Artes Plásticas	0	0	0	1	1	2
Astrofísica Estelar	0	0	0	1	0	1
Avaliação de Projetos	0	0	1	0	0	1
Biblioteconomia	0	1	0	0	1	2
Biologia Geral	0	0	0	0	1	1
Biologia Molecular	1	0	0	0	2	3
Biomateriais e Materiais Biocompatíveis	0	1	0	0	0	1
Bioética	1	0	0	0	1	2
Cardiologia	0	0	0	1	0	1
Cerâmicos	0	0	0	1	0	1
Cinema	0	0	0	0	1	1
Ciência da Computação	3	1	3	8	5	20
Ciência da Informação	0	9	30	4	25	68
Ciência de Alimentos	0	0	1	0	0	1
Ciência e Tecnologia de Alimentos	1	0	0	2	2	5
Ciências Ambientais	0	1	0	0	1	2
Ciências Biológicas	0	0	0	0	2	2
Ciências Contábeis	0	1	0	1	1	3
Ciências Sociais	0	0	0	0	1	1
Ciências Sociais Aplicadas	0	0	0	0	1	1
Clínica Odontológica	0	0	0	0	2	2
Componentes da Dinâmica Demográfica	0	0	0	1	0	1
Comportamento Animal	0	0	0	0	1	1
Composição Musical	0	0	0	1	0	1
Comunicação	0	4	6	7	17	34
Comunicação Visual	1	0	0	0	2	3
Contabilidade e Finanças Públicas	0	1	1	0	2	4

Controle Ambiental	0	0	0	1	0	1
Cosmologia	1	0	0	0	1	2
Crescimento e Desenvolvimento Econômico	0	0	1	0	0	1
Demografia	0	1	3	5	0	9
Dermatologia	0	0	0	1	0	1
Desenho de Produto	0	0	0	0	1	1
Desenvolvimento de Produto	0	0	0	0	1	1
Desenvolvimento e Inovação Tecnológica em Biologia	0	0	0	1	0	1
Direito	1	5	6	4	7	23
Direito Administrativo	0	0	0	0	7	7
Direito Constitucional	0	1	1	0	0	2
Direito Internacional Público	1	0	0	0	0	1
Direito Penal	0	0	0	1	0	1
Direito Tributário	0	1	0	0	1	2
Doenças Infecciosas e Parasitárias	0	0	0	0	1	1
Ecologia	0	0	0	0	1	1
Economia	0	1	1	1	0	3
Educação	2	7	21	20	38	88
Educação Especial	0	2	4	2	5	13
Educação Física	0	0	0	4	1	5
Educação Permanente	0	0	0	2	0	2
Educação de Adultos	0	0	1	0	2	3
Endodontia	0	0	0	0	1	1
Energia de Biomassa Florestal	1	0	0	0	0	1
Enfermagem	3	0	3	4	11	21
Enfermagem Médico-Cirúrgica	0	0	0	1	3	4
Enfermagem Obstétrica	1	0	0	2	1	4
Enfermagem Pediátrica	0	0	0	0	1	1
Enfermagem de Doenças Contagiosas	0	0	0	1	1	2
Enfermagem de Saúde Pública	1	0	2	0	4	7
Engenharia Biomédica	0	1	0	0	0	1
Engenharia Civil	0	0	3	0	4	7
Engenharia Elétrica	1	0	3	2	1	7
Engenharia Mecânica	0	0	1	3	2	6
Engenharia Química	2	0	2	3	1	8
Engenharia de Alimentos	2	0	0	1	2	5
Engenharia de Materiais e Metalúrgica	4	0	0	1	0	5
Engenharia de Produção	0	0	1	2	3	6
Engenharia de Software	1	1	0	1	0	3
Ensino e Aprendizagem na Sala de Aula	0	0	1	0	0	1
Ensino-Aprendizagem	0	0	2	3	2	7
Entomologia e Malacologia de Parasitos e Vetores	0	0	0	1	0	1
Epidemiologia	0	0	0	0	2	2
Epistemologia	0	0	0	1	0	1
Estatística	1	0	0	1	2	4
Evolução, Sistemática e Ecologia Química	0	0	1	0	0	1
Farmacologia Clínica	0	0	1	0	0	1
Farmácia	2	0	2	3	5	12
Fatores Humanos no Trabalho	0	0	0	0	1	1

Filosofia	0	1	1	1	3	6
Filosofia do Direito	0	0	1	0	0	1
Fisioterapia e Terapia Ocupacional	0	0	0	4	9	13
Fonoaudiologia	2	0	1	4	6	13
Fontes Alternativas de Energia	0	0	0	0	1	1
Fundamentos de Arquitetura e Urbanismo	0	0	0	1	1	2
Física	0	0	0	1	2	3
Física Clássica e Física Quântica; Mecânica e Campos	1	0	0	0	0	1
Física Matemática	0	0	0	0	1	1
Física da Matéria Condensada	0	0	0	0	1	1
Físico-Química	0	0	0	1	0	1
Genética Humana e Médica	0	0	0	0	1	1
Geociências	2	0	1	3	0	6
Geofísica Aplicada	0	0	0	0	1	1
Geografia	0	0	0	1	0	1
Geografia Física	1	0	0	1	1	3
Geografia Humana	0	0	0	1	0	1
Geologia	2	0	0	0	0	2
Geoquímica	0	0	0	1	0	1
Ginecologia e Obstetrícia	0	0	1	0	0	1
Higiene e Segurança do Trabalho	0	0	0	0	4	4
História	0	0	2	2	2	6
História Regional do Brasil	0	0	1	0	0	1
História da Filosofia	0	0	0	0	1	1
História do Brasil	0	0	0	1	0	1
História do Direito	0	0	0	1	0	1
Legislação Ambiental	0	0	0	1	0	1
Letras	0	0	1	5	3	9
Linguagem Formais e Autômatos	0	0	0	0	1	1
Linguagens de Programação	0	0	0	0	2	2
Lingüística Aplicada	0	0	0	0	1	1
Literatura Comparada	2	0	0	1	0	3
Língua Portuguesa	0	0	0	0	2	2
Línguas Clássicas	0	0	0	0	1	1
Línguas Estrangeiras Modernas	0	0	0	0	11	11
Lógica Jurídica	0	1	0	0	0	1
Matemática	0	1	1	0	0	2
Matemática da Computação	1	0	0	0	0	1
Materiais Não-Metálicos	1	0	0	0	0	1
Medicina	1	1	3	0	4	9
Medicina Veterinária	0	0	0	3	0	3
Metrologia, Técnicas Gerais de Laboratório, Sistema de Instrumentos	0	0	0	0	1	1
Morfologia	0	0	0	1	0	1
Multidisciplinar	0	1	0	2	6	9
Museologia	0	0	0	0	1	1
Mutagenese	0	0	0	1	1	2
Métodos Quantitativos em Economia	0	0	0	0	1	1
Métodos e Modelos Matemáticos, Econométricos e Estatísticos	0	0	0	0	1	1
Métodos e Técnicas do Planejamento Urbano e Regional	1	0	0	0	0	1

Música	0	0	2	4	0	6
Neurofisiologia	1	0	0	0	0	1
Neurologia	0	0	0	1	0	1
Neurologia, Eletrofisiologia e Comportamento	1	0	0	2	1	4
Nutrição	0	0	3	4	9	16
Nutrição e Alimentação Animal	0	0	0	1	0	1
Odontologia	2	0	0	1	6	9
Parasitologia	1	0	0	0	2	3
Petróleo e Petroquímica	1	0	0	0	0	1
Planejamento Energético	0	0	0	0	1	1
Planejamento Institucional	0	2	0	0	4	6
Planejamento Integrado dos Recursos Hídricos	0	0	0	0	1	1
Planejamento Urbano e Regional	1	0	1	2	0	4
Planejamento, Projeto e Controle de Sistemas de Produção	0	1	0	0	0	1
Política Educacional	1	0	0	0	0	1
Política Pública e População	0	1	0	0	0	1
Políticas Públicas	0	0	0	0	3	3
Probabilidade e Estatística	0	0	0	0	1	1
Probabilidade e Estatística Aplicadas	0	0	0	1	1	2
Processos da Comunicação	0	0	1	0	1	2
Processos de Trabalho	0	0	0	0	2	2
Programação Visual	0	0	0	0	2	2
Projeto de Arquitetura e Urbanismo	1	0	0	2	1	4
Psicobiologia	0	0	1	0	0	1
Psicologia	0	1	6	4	10	21
Psicologia Educacional	0	0	0	0	1	1
Psicologia Social	0	0	0	1	0	1
Psicologia do Desenvolvimento Humano	0	0	0	1	1	2
Psicologia do Ensino e da Aprendizagem	0	0	0	1	0	1
Psicologia do Trabalho e Organizacional	0	2	0	1	3	6
Psiquiatria	0	0	1	1	3	5
Química	0	0	0	3	2	5
Química Analítica	1	0	0	0	0	1
Química Inorgânica	0	0	0	0	1	1
Química Teórica	0	0	0	0	1	1
Radiologia Odontológica	0	0	0	0	1	1
Relatividade e Gravitação	0	0	0	0	1	1
Relações Internacionais, Bilaterais e Multilaterais	0	0	1	0	0	1
Saneamento Ambiental	0	0	1	1	0	2
Saúde Coletiva	2	3	4	5	17	31
Saúde Pública	0	2	2	1	8	13
Serviço Social	3	1	6	3	7	20
Serviço Social da Saúde	0	0	0	0	1	1
Sistemas de Computação	0	0	1	0	2	3
Sistemas de Informação	0	2	1	0	4	7
Sociolinguística e Dialetologia	0	0	0	0	1	1
Sociologia	0	0	1	0	0	1
Sociologia da Saúde	0	0	0	1	0	1
Teatro	0	0	0	1	0	1

Tecnologia Educacional	0	0	3	3	2	8
Tecnologia de Arquitetura e Urbanismo	0	0	0	0	1	1
Tecnologia e Inovação	3	1	2	2	6	14
Teologia	0	0	0	1	0	1
Teoria Eletromagnética, Microondas, Propagação de Ondas, Ante	1	0	0	0	0	1
Teoria da Comunicação	0	0	0	1	1	2
Teoria e Análise Lingüística	0	0	0	1	0	1
Teoria e Filosofia da História	0	0	0	0	1	1
Teoria e Ética do Jornalismo	0	0	0	1	0	1
Toxicologia	0	0	0	0	1	1
Tratamento e Prevenção Psicológica	0	0	0	0	1	1
Treinamento de Pessoal	0	0	0	0	1	1
Turismo	0	1	1	2	0	4
Técnicas de Processamento Estatístico, Matemático e Computaci	0	0	0	1	0	1
Tópicos Específicos de Educação	0	0	1	0	1	2
Zootecnia	0	0	4	3	3	10
<b>Total</b>	<b>68</b>	<b>80</b>	<b>186</b>	<b>205</b>	<b>493</b>	<b>1032</b>
<b>Outras Áreas Não Especificadas</b>				<b>285</b>		
<b>Outras Áreas Não Especificadas</b>				<b>1317</b>		

QUADRO 5 - GESTÃO DE RISCOS

QUADRO 5 - GESTÃO DE RISCOS													
Análise dos Riscos			Classificação do Risco			Definição de tratamento aos Riscos				Dados do Gestor do Risco			
Evento de Risco	Causa	Consequência	Probabilidade*	Impacto*	Grau de Risco	Resposta ao Risco	Controle de Prevenção (Descrição de Plano de ação)	Situação do Plano de Ação (Não Iniciado; Iniciado; Concluído)	Controle de Contingência (Descrição de Planos de Contingência)	Gestor do Risco	Cargo/Função na unidade/processo de trabalho	Matrícula	Contato (Email Institucional)
Mudanças de normativos e políticas na área de gestão.	Políticas e normas de aperfeiçoamento e mudanças na Governança e Gestão Pública.	Desenvolvimento de novas competências.	4	5	Muito Alto	Mitigar	Atualizar o PDP, normas internas e ajustar os processos de trabalho.	Não Iniciado	Não se aplica	Marcella Leandro da Silva de Carvalho	Secretária Executiva chefe da DCEP	2204080	marcella.leandro@ufrn.br
Indisponibilidade orçamentária.	Ausência ou diminuição no repasse orçamentário.	Indisponibilidade de executar as ações planejadas.	3	4	Alto	Mitigar	Criar cursos autoinstrucionais. Utilizar outras Metodologias compatíveis com a indisponibilidade orçamentária.	Não Iniciado	Não se aplica	Marcella Leandro da Silva de Carvalho	Secretária Executiva chefe da DCEP	2204080	marcella.leandro@ufrn.br
Indisponibilidade de instrutor e/ou conteudista em alguma ação de desenvolvimento.	A falta de instrutor e/ou conteudista disponível pode ser por questões pessoais do selecionado ou por motivos profissionais. Entretanto, a falta de um banco de instrutores e/ou conteudista pode agravar a situação. Além disso, para algumas ações há dependência de unidade específica para ministrar a ação e/ou elaborar o material didático.	A não oferta da ação ou atraso no cronograma. Isso gera lacunas de competências que não são preenchidas e, desse modo, poderá dificultar o alcance das metas e objetivos institucionais.	2	5	Alto	Mitigar	Planejar e articular ações de desenvolvimento com 3 meses de antecedência para a oferta da turma.	Iniciado	Não se aplica	Marcella Leandro da Silva de Carvalho	Secretária Executiva chefe da DCEP	2204080	marcella.leandro@ufrn.br
Evasão nas ações de desenvolvimento.	Tempo disponível para realização. A atividade não contemplar as necessidades individuais de desenvolvimento (instrutor, conteúdo, metodologia), além da falta de conhecimento para utilização da plataforma AVAPROGES.	Ocupação de vagas e investimento sem retorno para a instituição. Isso gera lacunas de competências que não são preenchidas e, desse modo, poderá dificultar o alcance das metas e objetivos.	3	4	Alto	Mitigar	Ter assertividade na oferta das ações. Alinear com público-alvo. Acompanhar a frequência. Analisar os motivos de evasão. Dar suporte aos usuários.	Iniciado	Não se aplica	Marcella Leandro da Silva de Carvalho	Secretária Executiva chefe da DCEP	2204080	marcella.leandro@ufrn.br
Infraestrutura para realização de ações de desenvolvimento.	Instabilidade e usabilidade da plataforma AVAPROGES, ausência de manutenção periódica, falta de internet e/ou equipamentos adequados.	Não oferta da ação ou oferta em quantitativo menor com condições não adequadas. Baixa adesão. Aumento de evasão.	1	4	Baixo	Mitigar	Realizar manutenção periódica dos equipamentos e dos sistemas. Aperfeiçoar os sistemas.	Iniciado	Não se aplica	Micheli Gomes da Silva	Técnica em Assuntos Educacionais	3089379	micheli.silva@ufrn.br
Indisponibilidade de parte da equipe que compõe força de trabalho.	Eventuais paralisações dos servidores. Afastamentos por motivo de saúde.	A não oferta da ação ou atraso no cronograma. Isso gera lacunas de competências que não são preenchidas e, desse modo, poderá dificultar o alcance das metas e objetivos institucionais.	2	4	Moderado	Mitigar	Replanejar as ofertas das ações e da distribuição de tarefas.	Não Iniciado	Não se aplica	Marcella Leandro da Silva de Carvalho	Secretária Executiva chefe da DCEP	2204080	marcella.leandro@ufrn.br

Priorização de ações de desenvolvimento que não preencham efetivamente as lacunas de competência mais relevantes para a Instituição.	Baixa adesão ou preenchimento inadequado do LNC por parte dos servidores e gestores	<p>Investimento com baixo retorno para a Instituição.</p> <p>Baixa adesão dos servidores e gestores às ações de desenvolvimento ofertadas.</p> <p>Baixa assertividade nas Trilhas de Desenvolvimento planejadas.</p>	3	4	Alto	Mitigar	Utilizar outros mecanismos de Levantamento de Necessidades de Desenvolvimento de Pessoas que complementem as informações diagnósticas para elaboração do PDP.	Iniciado	Não se aplica	Marcella Leandro da Silva de Carvalho	Secretária Executiva chefe da DCEP	2204080	marcella.leandro@ufrn.br
Escassez de dados referentes às intenções de afastamentos para participação em ações de desenvolvimento (licença para capacitação, missão no exterior, afastamento <i>stricto sensu</i> ) no LNC.	Falta de registro das intenções de afastamentos para ações de desenvolvimento (licença para capacitação, missão no exterior, afastamento <i>stricto sensu</i> ) no LNC.	Poucas políticas que fomentem a participação assertiva dos servidores em ações de desenvolvimento que possam demandar afastamentos.	3	3	Alto	Mitigar	Estimular que as unidades publiquem o Plano de Afastamento e o Plano de Desenvolvimento da Unidade de Lotação.	Não iniciado	Não se aplica	Marcella Leandro da Silva de Carvalho	Secretária Executiva chefe da DCEP	2204080	marcella.leandro@ufrn.br

QUADRO 6 - Planejamento Orçamentário 2026

	<b>Valor</b>
Ações de Desenvolvimento do Plano de Desenvolvimento de Pessoas e Demandas Extraordiárias	R\$ 300.000,00
Eventos de Capacitação (Ajuda de Custo Servidores Campi Interior)	R\$ 20.000,00
Eventos de Capacitação (Ajuda de Custo)	R\$ 40.000,00
<b>Subtotal</b>	<b>R\$ 360.000,00</b>
<b>Programa de Qualificação Institucional (PQI)</b>	<b>R\$ 440.000,00</b>
<b>TOTAL</b>	<b>R\$ 800.000,00</b>