



**MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO**  
**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO NORTE**

**RESOLUÇÃO CONJUNTA Nº 015/2025-CONSEPE/CONSAD, de 16 de dezembro de 2025.**

(Publicado no DOU nº 243, em 22 de dezembro de 2025)

Institui o Programa de Desenvolvimento de Servidores e o Programa de Qualificação Institucional da Universidade Federal do Rio Grande do Norte - UFRN.

O REITOR DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO NORTE faz saber que o Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão - CONSEPE e o Conselho de Administração - CONSAD, no uso das atribuições que lhe são conferidas, respectivamente, pelo art. 17, III e XII; e art. 19, III, IV e XI, do Estatuto da UFRN e, nos termos do processo administrativo nº 23077.197471/2025-08,

**RESOLVE:**

Art. 1º Ficam instituídos o Programa de Desenvolvimento de Servidores – PDS e o Programa de Qualificação Institucional – PQI no âmbito da Universidade Federal do Rio Grande do Norte – UFRN.

**TÍTULO I**  
**DAS DISPOSIÇÕES GERAIS**

Art. 2º Para fins desta Resolução, consideram-se:

I - ações de desenvolvimento: processo continuado de aprendizagem que visa desenvolver os conhecimentos, as habilidades e as atitudes dos servidores, podendo ser ofertado nas modalidades presencial, à distância ou híbrido, a fim de contribuir para a melhoria do desempenho no trabalho e preparar os servidores para novas atividades e funções;

II - aprendizagem em serviço: estratégia formativa baseada no compartilhamento de conhecimento e na mentoria entre servidores, visando ao desenvolvimento de competências específicas no ambiente de trabalho;

III - Competências: conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes necessários ao exercício do cargo ou da função;

IV - demandas extraordinárias: ações de desenvolvimento que se constituem de forma pontual para atender necessidades formativas estratégicas e/ou destinadas a um público-alvo delimitado e que venham a ser estabelecidas em meio à execução do Programa de Desenvolvimento de Pessoas – PDP,

devendo ser incluídas em seus ciclos de revisão;

V - educação formal: educação oferecida pelos sistemas formais de ensino, por meio de instituições públicas ou privadas, nos diferentes níveis da educação brasileira, entendidos como educação básica e educação superior;

VI - formação continuada: processos formativos realizados de maneira contínua ao longo das trajetórias profissionais dos servidores, contemplando a necessidade permanente de atualização, aprimoramento e desenvolvimento das competências requeridas no âmbito de sua atuação, podendo ser viabilizada por intermédio da participação do servidor em programas específicos e/ou ações de desenvolvimento;

VII - qualificação: processo de aprendizagem baseado em ações de educação formal, por meio do qual o servidor adquire conhecimentos e habilidades, tendo em vista o planejamento institucional e o desenvolvimento do servidor na carreira;

VIII - seminário de integração: ação de desenvolvimento planejada e organizada pela Divisão de Capacitação e Educação Profissional – DCEP com o objetivo de possibilitar ao servidor ingressante a sua socialização e integração no serviço público, contemplando atividades informativas e de caráter estratégico que são essenciais para o seu exercício na UFRN; e

IX - servidor: docentes e técnico-administrativos em efetivo exercício na Universidade Federal do Rio Grande do Norte – UFRN;

X - trilhas de desenvolvimento: percursos estruturados compostos por um conjunto de ações que viabilizem o desenvolvimento de competências a partir de uma trajetória flexível que integre as necessidades institucionais, pessoais e profissionais do servidor;

## TÍTULO II

### DO PROGRAMA DE DESENVOLVIMENTO DE SERVIDORES

Art. 3º O Programa de Desenvolvimento de Servidores - PDS possui caráter educativo, permanente, estruturante, estratégico e indutor do desenvolvimento institucional da UFRN contendo os seguintes objetivos:

I - propiciar o aperfeiçoamento de competências institucionais por meio do desenvolvimento das competências individuais, possibilitando o crescimento pessoal e profissional dos servidores da Universidade no intuito de cumprir a missão da UFRN;

II - proporcionar o planejamento e desenvolvimento na carreira dos servidores;

III - estimular o desenvolvimento e à formação continuada do servidor;

IV - promover a cultura da paz, a sustentabilidade socioambiental e a consciência ética; e

V - garantir a melhoria da efetividade na prestação dos serviços públicos à sociedade.

Art. 4º O PDS será planejado, implementado e acompanhado pela Divisão de Capacitação e Educação Profissional – DCEP, vinculada à Diretoria de Desenvolvimento de Pessoas – DDP da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas – PROGESP.

Parágrafo único. A DCEP oferecerá ações de desenvolvimento de forma articulada e com apoio institucional das unidades administrativas e acadêmicas que possuam vinculação com as competências relacionadas às ações do Programa.

Art. 5º É recomendado que todos os servidores contabilizem anualmente, no mínimo, 4 (quatro) horas em ações de desenvolvimento pertencentes ao PDS com o objetivo de fomentar o desenvolvimento de competências essenciais à atuação na UFRN.

§ 1º A definição das ações a serem contabilizadas para o cumprimento da carga horária prevista no *caput* deverá considerar as lacunas de competências observadas no desempenho do servidor, bem como as necessidades identificadas nos instrumentos de planejamento da unidade e demandas institucionais;

§ 2º A PROGESP poderá estabelecer no PDP da UFRN ações de desenvolvimento obrigatórias para os servidores.

Art. 6º São etapas do Programa de Desenvolvimento de Servidores – PDS:

I - Levantamento de Necessidades de Desenvolvimento de Pessoas – LNPD;

II - Plano de Desenvolvimento de Pessoas – PDP;

III - Plano de Desenvolvimento da Unidade de Lotação;

IV - oferta e acompanhamento das ações de desenvolvimento; e

V - acompanhamento do PDS.

Art. 7º A estrutura do Programa de Desenvolvimento de Servidores – PDS é constituída pelos seguintes Programas Específicos:

I - Programa de Ambientação para os Servidores em Estágio Probatório;

II - Programa de Formação Continuada; e

III - Programa de Desenvolvimento de Gestores.

Parágrafo único. Os programas específicos compreendem um conjunto de ações e trilhas de desenvolvimento constituídas de forma articulada para atender necessidades formativas específicas e/ou destinadas a um público-alvo delimitado e estratégico com objetivos singulares e de oferta regular e continuada.

## CAPÍTULO I

### DO LEVANTAMENTO DAS NECESSIDADES DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS

Art. 8º O Levantamento das Necessidades de Desenvolvimento de Pessoas – LNDP, embasado na gestão por competências, tem a finalidade de:

I - identificar as lacunas de conhecimentos, habilidades e atitudes dos servidores, visando ao desenvolvimento das competências necessárias ao melhor desempenho das unidades e ao alcance dos objetivos estratégicos da UFRN;

II - mapear as intenções de afastamento para cursar pós-graduação, usufruir licença para capacitação, realizar pós-doutorado, estudos ou missões no exterior; e

III – reconhecer, juntamente com os servidores, as áreas estratégicas de conhecimento e necessárias de desenvolvimento.

Parágrafo único. O LNDP será realizado anualmente por meio de instrumentos específicos e aplicados no âmbito da UFRN, podendo a DCEP adotar outras ferramentas complementares em situações específicas, quando necessárias à efetividade do levantamento.

Art. 9º O LNDP levará em consideração, além dos instrumentos de Levantamento, as diretrizes, os objetivos e as informações contidas nos seguintes documentos institucionais norteadores:

I - Plano de Desenvolvimento Institucional – PDI;

II - Plano de Gestão da UFRN;

III - Plano Diretor de Logística Sustentável da UFRN - PLS;

IV - competências mapeadas institucionalmente;

V - resultados de avaliações institucionais;

VI - resultados de avaliações de desempenho dos servidores;

VII - resultados das avaliações do docente pelos discentes;

VIII - resultados de acompanhamentos de estágio probatório e organizacionais;

IX - recomendações de auditorias internas e externas;

X - relatórios de órgãos de controle;

XI - políticas e legislações que determinem e/ou demandem ações de desenvolvimento;

XII - Programa de Desenvolvimento Inicial oferecido pela ENAP.

Art. 10. Compete à DCEP:

I - planejar o LNDP;

II - implementar os instrumentos de levantamento com a publicação do cronograma de preenchimento e homologação;

III - incentivar o preenchimento dos instrumentos pelos gestores e servidores;

IV - analisar os dados apresentados nos instrumentos;

V - analisar os documentos necessários para subsidiar o LNDP; e

VI - elaborar e divulgar relatório consolidado do LNDP no portal da PROGESP.

Art. 11. Compete ao servidor proceder com o preenchimento do instrumento de levantamento no SIGRH, apresentando as lacunas de competências necessárias a serem desenvolvidas, as intenções de afastamentos e as ações de desenvolvimento desejadas.

Art. 12. Compete à chefia imediata estimular o preenchimento do instrumento de levantamento no Sistema Integrado de Gestão de Recursos Humanos – SIGRH pela equipe de servidores, proceder com o preenchimento do instrumento e definir o Plano de Desenvolvimento da Unidade de Lotação.

§ 1º Os gestores responderão uma categoria específica no levantamento disponibilizado no SIGRH, no qual deverá validar:

I - as ações de desenvolvimento; e

II - as intenções de afastamentos para participação em ações de desenvolvimento em:

a) programa de pós-graduação *stricto sensu* no país ou no exterior;

b) estágio pós-doutoral em instituições de pesquisa e/ou ensino superior, no país ou no exterior;

c) estudo ou missão no exterior; e

d) licença para capacitação indicadas pelos servidores de sua unidade,

§ 2º Os gestores serão responsáveis pela construção, validação e acompanhamento do Plano de Desenvolvimento da Unidade de Lotação.

Art. 13. O resultado do LNDP será um dos elementos que subsidiarão a elaboração do Plano de Desenvolvimento de Pessoas – PDP da UFRN.

Parágrafo único. Os dados do LNDP serão consolidados e apresentados em formato de relatório, a ser divulgado no Portal da PROGESP pela DCEP.

## CAPÍTULO II

### DO PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS

Art. 14. O Plano de Desenvolvimento de Pessoas – PDP da UFRN tem por finalidade orientar a execução das ações de desenvolvimento e os afastamentos dos servidores em consonância com os objetivos institucionais, as diretrizes da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas e as necessidades identificadas no âmbito da Universidade.

Art. 15. O PDP da UFRN será elaborado pela DCEP, contendo:

I - a descrição das necessidades de desenvolvimento que serão contempladas, incluídas as necessidades de desenvolvimento de competências em todos os níveis de gestão;

II - as necessidades de afastamento para cursar pós-graduação *stricto sensu* no país ou no exterior; estágio pós-doutoral em instituições de pesquisa e/ou ensino superior, no país ou no exterior; estudo ou missão no exterior; e licença para capacitação; e

III - cronograma anual de oferta de ações de desenvolvimento previstas para o exercício seguinte, contendo o público-alvo com respectiva carga horária e custo estimado.

Art. 16. A PROGESP encaminhará o PDP ao órgão central do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal – SIPEC, após sua aprovação pela Câmara de Gestão de Pessoas – CGP e homologação pelo Pró-reitor de Gestão de Pessoas.

Art. 17. O PDP será revisado, quando necessário, para inclusão, alteração ou exclusão de conteúdo, com a devida aprovação pelo titular da unidade de gestão de pessoas.

### CAPÍTULO III

#### DO PLANO DE DESENVOLVIMENTO DA UNIDADE DE LOTAÇÃO

Art. 18. O Plano de Desenvolvimento da Unidade de Lotação, elaborado anualmente, conterà as ações de desenvolvimento previstas para os servidores e o planejamento de afastamento da equipe, conforme as diretrizes institucionais e normativas vigentes.

Art. 19. Os resultados do Levantamento de Necessidades de Desenvolvimento de Pessoas – LNPD subsidiará o Plano de Desenvolvimento da Unidade de Lotação.

Art. 20. A elaboração do Plano de Desenvolvimento da Unidade de Lotação deverá considerar as necessidades estabelecidas no PDP da UFRN, bem como o cronograma anual de ações de desenvolvimento, garantindo alinhamento estratégico e otimização dos recursos disponíveis.

Art. 21. Compete à chefia imediata, em conjunto com os servidores, definir as ações de desenvolvimento que irão compor o Plano de Desenvolvimento da Unidade de Lotação.

Art. 22. Os afastamentos para cursar pós-graduação, licença para capacitação, pós-doutorado, estudo ou missão no exterior serão precedidos de inclusão no Plano de Afastamento da Unidade, no caso das unidades administrativas, e no Plano Trienal, no caso de unidades acadêmicas, levando em consideração:

I - as intenções de afastamentos homologadas nos instrumentos do LNDP;

II - articulação com planos estratégicos das unidades; e

III - atos normativos específicos sobre afastamentos.

## CAPÍTULO IV

### DA OFERTA E ACOMPANHAMENTO DAS AÇÕES DESENVOLVIMENTO

Art. 23. São consideradas ações de desenvolvimento do Programa de Desenvolvimento de Servidores as que forem organizadas e ofertadas pela DCEP, pela Escola Nacional de Administração Pública (ENAP) e outras parcerias formalizadas pela PROGESP.

Parágrafo único. As ações de desenvolvimento ofertadas pela ENAP serão planejadas, organizadas e regulamentadas exclusivamente por essa instituição, conforme suas diretrizes e normativas.

Art. 24. O público-alvo das ações ofertadas pela DCEP será definido com base nas relações existentes entre os objetivos institucionais, as competências a serem desenvolvidas e as atribuições dos servidores.

Parágrafo único. As ações de desenvolvimento a que se referem o *caput* são destinadas prioritariamente aos servidores efetivos do quadro permanente e em exercício na UFRN, salvo situações específicas devidamente formalizadas e justificadas.

### Seção I

#### Da participação dos servidores nas ações de desenvolvimento

Art. 25. Compete ao servidor participante das ações de desenvolvimento:

I - participar com pontualidade e assiduidade;

II - engajar-se no processo de ensino-aprendizagem da ação, cumprindo com empenho e responsabilidade as atribuições destinadas aos participantes;

III - aplicar e disseminar as competências desenvolvidas por meio da ação no seu ambiente de trabalho; e

IV - responder, no período estipulado, às avaliações de reação, impacto e evasão, quando esta for necessária.

Art. 26. O tempo destinado à participação do servidor nas ações de desenvolvimento será considerado como efetivo exercício do trabalho, devendo ser planejada com a chefia imediata.

§ 1º A unidade que tenha implementado o Programa de Gestão e Desempenho – PGD deverá considerar o período dedicado à ação de desenvolvimento do servidor técnico-administrativo ou em função de gestão para fins de planejamento e cumprimento das entregas previstas no Plano Individual de Trabalho.

§ 2º A participação nas ações de desenvolvimento ofertadas pela DCEP está condicionada à autorização prévia da chefia imediata a ser realizada no SIGRH no prazo estabelecido pela DCEP, garantindo o alinhamento com as demandas institucionais e a adequada organização das atividades laborais do servidor.

§ 3º O servidor inscrito em ação de desenvolvimento e que se considerar impossibilitado de participar, deverá realizar o trancamento da sua inscrição no SIGRH, conforme prazos e orientações da DCEP.

§ 4º De acordo com a especificidade de cada ação, a autorização deverá ser dispensada.

Art. 27. O servidor será impedido de participar das ações de desenvolvimento nas seguintes situações:

- I - no caso de afastamento do trabalho para licença médica;
- II - no período de suas férias;
- III - caso tenha alguma pendência no preenchimento das avaliações de reação, impacto ou evasão em ações anteriores;
- IV - no gozo da licença à gestante, à adotante e da licença paternidade;
- V - em licença para capacitação; ou
- VI - afastado para cursar outras ações de desenvolvimento.

Art. 28. As vagas disponibilizadas serão preenchidas pelos servidores inscritos obedecendo à ordem de prioridade em cumprimento aos seguintes critérios:

- I - pertencer ao público-alvo da ação de desenvolvimento;
- II - constar no Plano de Desenvolvimento da Unidade de Lotação; e
- III - ordem de inscrição.

Parágrafo único. Outros critérios serão estabelecidos pela DCEP mediante as especificidades de determinada ação de desenvolvimento ou fundamentadas em orientações normativas.

## **Seção II**

### **Dos formadores**



Art. 29. As ações de desenvolvimento organizadas pela DCEP serão conduzidas, preferencialmente, por servidores da UFRN.

Art. 30. Caso não haja servidor interno disponível ou a necessidade institucional devidamente justificada exija expertise externa, a ação de desenvolvimento poderá ser ministrada por formadores externos à UFRN, garantindo a qualidade e a efetividade da formação.

Art. 31. Compete ao formador:

I - participar das atividades de formação e reuniões planejadas e convocadas pela DCEP;

II - construir proposta do plano de ensino conforme estabelecido pela DCEP, alinhada com os normativos, estratégias e objetivos institucionais;

III - cumprir as normas estabelecidas pela DCEP e o plano de ensino, mediando o processo de ensino-aprendizagem para os participantes;

IV - registrar e consolidar as notas e a frequência dos participantes dentro do prazo estabelecido no plano de ensino; e

V - enviar nos prazos estipulados toda a documentação solicitada pela DCEP, conforme termo de compromisso firmado.

Art. 32. Nos casos especificados em legislação vigente, caberá ao formador cumprir com todas as obrigações exigidas para o devido pagamento, quando couber, conforme previsto no planejamento da ação.

### **Seção III**

#### **Dos Conteudistas**

Art. 33. Os recursos educacionais, conteúdos autoinstrucionais, objetos de aprendizagem, guias e demais materiais, a critério da DCEP, serão elaborados com apoio da Secretaria de Educação a Distância – SEDIS.

Art. 34. Caso não haja servidor interno disponível ou a necessidade institucional devidamente justificada exija expertise externa, o material poderá ser elaborado por conteudistas externos à UFRN, garantindo a qualidade e a efetividade da formação.

Art. 35. Compete ao conteudista:

I - participar das reuniões e formações de alinhamento e planejamento convocadas pela DCEP e SEDIS, quando aplicável;

II - elaborar materiais alinhados às diretrizes metodológicas, normativas e estratégicas da UFRN; e

III - entregar os materiais nos formatos, padrões e prazos definidos pela DCEP e SEDIS, conforme cronograma da ação e termo de compromisso firmado.

#### **Seção IV**

##### **Do acompanhamento das ações de desenvolvimento**

Art. 36. As ações de desenvolvimento organizadas pela DCEP terão como mecanismos de acompanhamento:

I - avaliação de aprendizagem;

II - avaliação de reação;

III - avaliação de impacto;

IV - avaliação de evasão; e

V - acompanhamento dos formadores e conteudistas.

Parágrafo único. A DCEP poderá implementar outros métodos avaliativos mediante observação de necessidade.

Art. 37. O processo da avaliação de aprendizagem deverá ser realizado por meio de instrumentos didático-pedagógicos com a finalidade de acompanhar e avaliar o desenvolvimento individual do servidor no tocante às competências previstas no plano de ensino, levando em consideração as especificidades de cada ação.

Art. 38. A avaliação de reação deverá ser respondida pelo servidor que concluiu uma ação de desenvolvimento, no prazo máximo de 15 (quinze) dias, a contar do seu término, com o intuito de obter a percepção inicial e o nível de satisfação do servidor sobre a realização da ação.

Art. 39. A avaliação de impacto deverá ser respondida pelo servidor participante que concluiu uma ação de desenvolvimento e sua respectiva chefia imediata, no prazo máximo de 30 (trinta) dias, após 3 (três) meses do término da ação de desenvolvimento, com o objetivo de verificar os resultados das competências desenvolvidas com a conclusão da ação.

Art. 40. A avaliação de evasão deverá ser respondida pelo servidor que for reprovado por frequência ou tenha efetuado o trancamento da inscrição em uma ação de desenvolvimento, no prazo máximo de 15 (quinze) dias após o seu término, como forma de explicitar os motivos que ensejaram tal situação.

Art. 41. O acompanhamento dos formadores e conteudistas levará em consideração as competências especificadas nos art. 31 e 35 desta Resolução.

#### **Seção V**

##### **Da certificação**

Art. 42. Os certificados das ações de desenvolvimento serão disponibilizados para os formadores e servidores que concluírem uma ação.

§ 1º Nas ações de desenvolvimento organizadas pela DCEP deverá ser considerado para fins de certificação a frequência mínima de 80% (oitenta por cento) e aproveitamento correspondente a média 7,0 (sete) na avaliação da aprendizagem, quando couber.

§ 2º Nos casos de cursos autoinstrucionais ou com ações que possuam atividades assíncronas, será exigido para fins de certificação a frequência de 100% (cem por cento) equivalente a progressão no curso e/ou realização das atividades previstas, assim como o aproveitamento correspondente a média 7,0 (sete) na avaliação da aprendizagem, quando couber.

§ 3º Os critérios de conclusão e certificação poderão ser alterados a depender da especificidade de cada ação de desenvolvimento.

## **Seção VI**

### **Da aprendizagem em serviço**

Art. 43. A aprendizagem em serviço deverá ser solicitada pelo servidor e sua chefia imediata, podendo ser destinada a servidores:

I - ingressantes na UFRN (nomeados, redistribuídos ou em exercício provisório);

II - removidos ou localizados em outras unidades/setores; ou

III - com necessidade de formação específica relacionada às atividades desenvolvidas na unidade de exercício.

Art. 44. Os formadores responsáveis pelo desenvolvimento das atividades deverão preencher a proposta da aprendizagem em serviço conforme orientações da DCEP.

Art. 45. A proposta descrita no artigo anterior deverá ser submetida à aprovação da DCEP que irá analisar a sua pertinência e viabilidade.

Art. 46. Após a comprovação do cumprimento da proposta, a DCEP certificará os servidores participantes e formadores.

Art. 47. Os formadores responsáveis pelo desenvolvimento das atividades de aprendizagem em serviço não receberão gratificação por encargo de curso e concurso.

## **Seção VII**

### **Das demandas extraordinárias**

Art. 48. Serão consideradas demandas extraordinárias as ações de desenvolvimento que não foram contempladas no Plano de Desenvolvimento de Pessoas - PDP da UFRN e no cronograma anual de oferta de ações de desenvolvimento, mas que atendam a necessidades institucionais devidamente justificadas.

Art. 49. As demandas extraordinárias podem surgir a partir de circunstâncias que exijam desenvolvimento profissional imediato que não foram previstas nos momentos destinados ao LNDP.

Art. 50. As demandas extraordinárias serão motivadas por:

I - alterações normativas ou regulatórias que impactem diretamente nas atividades institucionais, exigindo atualização dos servidores sobre novas diretrizes, procedimentos ou legislações aplicáveis;

II - mudanças organizacionais ou estruturais dentro da UFRN, como reformulações em setores, processos administrativos ou implantação de novas tecnologias e sistemas de gestão;

III - novas demandas estratégicas ou emergenciais identificadas ao longo do ano, em decorrência de auditorias, recomendações de órgãos de controle, revisões de planejamento institucional ou outras necessidades institucionais prioritárias; e

IV - situações excepcionais e imprevistas, como crises institucionais, mudanças abruptas nos cenários acadêmico, administrativo ou tecnológico, que exijam formação emergencial para garantir a continuidade e eficiência dos serviços prestados.

Art. 51. Para solicitar demandas extraordinárias, é necessário que o gestor da Unidade encaminhe o requerimento por meio de processo eletrônico à DCEP, contendo:

I - detalhamento da necessidade de desenvolvimento conforme interesse institucional;

II - justificativa da solicitação, especificando os fatores que motivaram a demanda; e

III - formulário preenchido da solicitação de demanda, disponível no portal da PROGESP.

§ 1º A solicitação da demanda deverá ser submetida à aprovação da DCEP que irá analisar a sua pertinência e viabilidade.

§ 2º A DCEP possui até 30 (trinta) dias úteis, contados da data do recebimento do processo, para analisar a solicitação de demanda extraordinária.

§ 3º Nos casos que ensejam pagamento para formador(es) da ação da demanda, o processo será encaminhado para Diretoria de Desenvolvimento de Pessoas – DDP para análise da disponibilidade orçamentária.

## **Seção VIII**

### **Do fomento à participação de servidores em eventos**

Art. 52. Serão lançados editais específicos, sob gestão da PROGESP, para fomento da participação de servidores técnico-administrativos e docentes da UFRN em eventos de natureza acadêmica, científica, tecnológica, de inovação e de desenvolvimento institucional.

## CAPÍTULO V

### DO ACOMPANHAMENTO DO PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE SERVIDORES

Art. 53. As ações do Programa de Desenvolvimento de Servidores - PDS deverão ser acompanhadas e avaliadas de forma contínua e sistemática, tendo como direcionamentos:

- I - políticas nacionais de desenvolvimento de pessoas;
- II - acompanhamento dos indicadores, objetivos e metas institucionais;
- III - análise quantitativa e qualitativa dos mecanismos avaliativos dispostos nesta Resolução; e
- IV - relatório de execução.

Art. 54. A DCEP produzirá anualmente o relatório de execução, coerente com os atos normativos vigentes, contendo informações sobre a execução e a avaliação das ações de desenvolvimento previstas no PDP.

Parágrafo único. O relatório anual de execução será encaminhado pela PROGESP e para o órgão central do SIPEC, bem como disponibilizado no portal da PROGESP.

## CAPÍTULO VI

### DAS TRILHAS DE DESENVOLVIMENTO

Art. 55. As trilhas de desenvolvimento são percursos estruturados compostos por um conjunto de ações que viabilizem o desenvolvimento de competências a partir de uma trajetória flexível, contemplando os seguintes objetivos:

- I - fomentar o aprendizado contínuo dos servidores;
- II - proporcionar e orientar itinerários formativos flexíveis;
- III - fortalecer a articulação entre a formação continuada e os interesses institucionais; e
- IV - oportunizar o desenvolvimento de competências dentro dos Programas Específicos.

Art. 56. As trilhas de desenvolvimento serão organizadas considerando os seguintes critérios:

- I - ocupação de funções e cargos;
- II - áreas de atuação e processos de trabalho; e

III - competências institucionais.

Parágrafo único. Outros critérios serão observados conforme necessidade institucional.

Art. 57. O detalhamento das trilhas de desenvolvimento, no que se refere ao público-alvo, competências a serem desenvolvidas e demais informações, será regulamentado por meio de Instrução Normativa da PROGESP.

§ 1º As trilhas de desenvolvimento serão revisadas periodicamente e deverão ser ampliadas ou ajustadas conforme demandas institucionais.

§ 2º As trilhas de desenvolvimento disponibilizadas em cada exercício serão publicadas no PDP da UFRN.

§ 3º A relação das ações de desenvolvimento que irão compor cada trilha de desenvolvimento levará em consideração as temáticas que favorecem o desenvolvimento da competência a ser alcançada.

## CAPÍTULO VII DOS PROGRAMAS ESPECÍFICOS

Art. 58. Consoante art. 7º, os Programas Específicos da estrutura do PDS compreendem:

I - Programa de Ambientação para os Servidores em Estágio Probatório;

II - Programa de Formação Continuada; e

III - Programa de Desenvolvimento de Gestores.

Art. 59. As trilhas de desenvolvimento e outras ações que comporão cada Programa Específico obedecerão, no que couber, aos conceitos e regras gerais definidas para as demais ações do Programa de Desenvolvimento de Servidores - PDS.

Art. 60. Serão criados, extintos ou alterados Programas Específicos, desde que submetidos à análise e aprovação da PROGESP.

Parágrafo Único. Todas as ações previstas nos Programas Específicos deverão estar contempladas no PDP da UFRN.

### **Seção I Do Programa de Ambientação para Servidores em Estágio Probatório**

Art. 61. O Programa de Ambientação para Servidores em Estágio Probatório consiste em ações formativas obrigatórias destinadas aos servidores docentes e técnico-administrativos em estágio probatório na UFRN com os seguintes objetivos:

I - viabilizar a ambientação do servidor ao serviço público federal e fortalecer o compromisso com os princípios, diretrizes e funcionamento da administração pública;

II - promover a socialização institucional, proporcionando o acesso às principais informações sobre a estrutura, a cultura organizacional e os normativos internos da UFRN;

III - orientar o planejamento da trajetória profissional e o desenvolvimento da carreira;

IV - desenvolver competências institucionais alinhadas às atribuições do cargo e às necessidades da unidade de lotação; e

V - fortalecer o compromisso com os princípios da administração pública e com os valores, diretrizes e objetivos institucionais da UFRN.

Art. 62. Durante o estágio probatório, os servidores técnico-administrativos e docentes, deverão cumprir ações formativas dos seguintes programas:

I - Programa de Desenvolvimento Inicial ofertado pela ENAP; e

II - Programa de Integração dos Servidores da UFRN, estruturado e ofertado pela DCEP.

§ 1º O cumprimento do Programa de Desenvolvimento Inicial, ofertado pela ENAP, é obrigatório apenas para os servidores nomeados a partir de 6 de fevereiro de 2025, conforme Decreto nº 12.374, de 2025;

§ 2º As ações de desenvolvimento previstas para o estágio probatório deverão ser realizadas durante a jornada de trabalho do servidor e consideradas como serviço, devendo constar no Plano Individual de Trabalho do servidor técnico-administrativo e no Plano Individual Docente do servidor docente;

§ 3º Os servidores em estágio probatório, redistribuídos para a UFRN ou que retornarem à instituição após período de exercício provisório e que não tenham participado e/ou concluído o Programa de Integração dos Servidores da UFRN deverão encaminhar processo à DCEP para análise e construção de um Plano de Integração Específico.

Art. 63. Compete ao servidor ingressante, com o apoio de sua chefia imediata, participar ativamente do planejamento e da execução das ações formativas previstas nos Programas de Ambientação, considerando suas atribuições funcionais, as metas institucionais e o alinhamento com suas perspectivas de desenvolvimento profissional.

Art. 64. Compete à chefia imediata, no que se refere ao acompanhamento do servidor em estágio probatório:

I - identificar e registrar, no Plano de Desenvolvimento da Unidade de Lotação e, quando aplicável, em demais instrumentos de planejamento, as necessidades de desenvolvimento do servidor, em consonância com as atribuições do cargo e as demandas institucionais;

II - pactuar, com o servidor, a participação nas ações dos programas de ambientação, promovendo o alinhamento entre os objetivos institucionais e o aprimoramento profissional; e

III - monitorar, de forma contínua, o cumprimento da carga horária mínima exigida pelos programas de ambientação, assegurando sua efetiva participação e subsidiando a avaliação do desempenho no estágio probatório.

Art. 65. O Programa de Integração dos Servidores da UFRN deverá ser cumprido conforme as seguintes diretrizes:

I - até o final do primeiro ciclo avaliativo, o servidor em estágio probatório deverá realizar o Seminário de Integração ao serviço público respectivo à sua categoria profissional;

II - até o final do segundo ciclo avaliativo, o servidor em estágio probatório deverá integralizar a carga horária total do programa da sua respectiva categoria; e

III - caso o servidor em estágio probatório não conclua a carga horária prevista no inciso II deverão ser observados os procedimentos previstos na normativa específica de estágio probatório.

#### **Subseção I**

##### **Do Programa de Integração dos Servidores Técnico-Administrativos**

Art. 66. O Programa de Integração dos Servidores técnico-administrativos da UFRN será composto por:

I - Seminário de Integração dos Servidores técnico-administrativos; e

II - Trilhas de Desenvolvimento Inicial dos Servidores técnico-administrativos.

§ 1º A relação das ações de desenvolvimento que compõem as Trilhas de Desenvolvimento Inicial, bem como suas respectivas cargas horárias e modalidades de oferta, serão regulamentadas pela PROGESP e publicadas anualmente no PDP da UFRN.

§ 2º A PROGESP, quando necessário, atualizará a relação das ações de desenvolvimento que compõem as Trilhas de Desenvolvimento Inicial.

§ 3º Os servidores técnico-administrativos ingressantes deverão cumprir carga horária mínima de 40h em ações previstas nas Trilhas de Desenvolvimento Inicial.

§ 4º Os servidores técnico-administrativos que tiveram seus atos de nomeação publicados antes de 6 de fevereiro de 2025 deverão cumprir o Seminário de Integração e 90h nas Trilhas de Desenvolvimento Inicial, contabilizando no mínimo 40h presenciais, podendo os servidores lotados em unidades do interior do Rio Grande do Norte cumprirem as 90h totalmente na modalidade à distância.

#### **Subseção II**

##### **Do Programa de Integração dos Servidores Docentes**



Art. 67. O Programa de Integração dos Servidores Docentes da UFRN será composto por:

I - Seminário de Integração dos Servidores Docentes; e

II - Trilhas de Desenvolvimento Inicial dos Servidores Docentes.

§ 1º A relação das ações de desenvolvimento que compõem as Trilhas de Desenvolvimento Inicial, bem como suas respectivas cargas horárias e modalidades de oferta, serão regulamentadas pela PROGESP e publicadas anualmente no PDP da UFRN.

§ 2º A PROGESP, quando necessário, atualizará a relação das ações de desenvolvimento que compõem as Trilhas de Desenvolvimento Inicial.

§ 3º Os servidores docentes ingressantes deverão cumprir carga horária mínima de 40h em ações previstas nas Trilhas de Desenvolvimento Inicial.

## **Seção II**

### **Do Programa de Formação Continuada**

Art. 68. O Programa de Formação Continuada é voltado à atualização e aprimoramento de competências necessárias aos servidores da UFRN.

Art. 69. O Programa de Formação Continuada tem como objetivos:

I - aperfeiçoar a eficiência e a qualidade dos serviços prestados;

II - desenvolver competências para novos cenários e contextos de mudanças;

III - fortalecer atitudes e condutas esperadas pela instituição;

IV - contribuir para melhor execução dos processos de trabalhos;

V - aprimorar as competências técnicas e socioemocionais; e

VI - promover o desenvolvimento profissional e pessoal do servidor.

Art. 70. O Programa de Formação Continuada será composto por:

I - Trilhas de Desenvolvimento dos servidores Docentes; e

II - Trilhas de Desenvolvimento dos servidores Técnico-Administrativo.

Parágrafo único. As Trilhas de Desenvolvimento que compõem o Programa de Formação Continuada serão propostas no PDP da UFRN, anualmente, para cada categoria funcional.

Art. 71. A Trilha de Desenvolvimento dos servidores Docentes será implementada pela PROGESP em parceria com a Pró-Reitoria de Graduação – PROGRAD e a Secretaria de Educação Básica, Técnica e Tecnológica – SEBTT em consonância com os dados apresentados por meio do relatório do LNDP.

Parágrafo único. A implementação da Trilha de Desenvolvimento dos servidores Docentes deverá contar com o apoio do Laboratório de Formação e Inovação Pedagógica – LaFIpe.

Art. 72. O LaFIpe, instituído por ato do Reitor, terá a atribuição de auxiliar no planejamento, acompanhamento e avaliação das ações formativas de desenvolvimento pedagógico sendo composto por:

I - 2 (dois) membros da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas – PROGESP;

II - 1 (um) membro da Pró-Reitoria de Graduação – PROGRAD;

III - 1 (um) membro da Secretaria de Educação Básica, Técnica e Tecnológica – SEBTT;

IV - 1 (um) membro da Pró-Reitoria de Pós-Graduação – PPG;

V - 1 (um) membro da Pró-Reitoria de Extensão – PROEX;

VI - 1 (um) membro da Secretaria de Educação a Distância – SEDIS;

VII - 1 (um) membro da Secretaria de Inclusão e Acessibilidade – SIA;

VIII - 1 (um) membro da Secretaria de Relações Internacionais e Interinstitucionais – SRI;

IX - 1 (um) membro indicado pelo Centro de Educação – CE; e

X - 1 (um) membro da Comissão Permanente de Avaliação – CPA.

Parágrafo único. A coordenação do LaFIpe será designada pelo Reitor.

Art. 73. As Trilhas de Desenvolvimento dos servidores Técnico-Administrativos será implementada pela PROGESP em consonância com os dados apresentados no relatório do LNDP, sendo devidamente aprovada pela Câmara de Gestão de Pessoas (CGP) a partir da análise e deliberação do PDP da UFRN.

Parágrafo único. Caberá à Comissão Interna de Supervisão – CIS o acompanhamento da implementação das Trilhas de Desenvolvimento Continuada dos Servidores Técnico-Administrativos.

Art. 74. A PROGESP deverá mobilizar ações de incentivo à Internacionalização com o objetivo de fortalecer a Política de Internacionalização da UFRN, ampliando as oportunidades de desenvolvimento para os servidores por meio de três eixos estratégicos:

I - aperfeiçoamento em línguas estrangeiras com oferta de cursos voltados ao desenvolvimento de competências linguísticas e culturais em diferentes idiomas, incluindo literaturas e aspectos socioculturais;

II - mobilidade de servidores, possibilitando a participação em atividades de internacionalização, incluindo intercâmbios acadêmicos, visitas técnicas e imersões em instituições estrangeiras; e

III - apoio a eventos internacionais, viabilizando auxílio para a participação de servidores em congressos, simpósios e outras atividades científicas e acadêmicas no exterior, alinhadas às necessidades institucionais.

Art. 75. A participação dos servidores em ações de desenvolvimento voltadas ao fomento da internacionalização deverá seguir os critérios, bem como proporcionar o alcance das metas estabelecidas no Plano de Internacionalização da UFRN, respeitando as diretrizes institucionais e a disponibilidade orçamentária.

Art.76. É recomendado que todos os servidores realizem, no mínimo, 4 (quatro) horas em ações de desenvolvimento pertencentes às Trilhas de Desenvolvimento do Programa de Formação Continuada com o objetivo de fomentar o desenvolvimento de competências essenciais à atuação na UFRN.

§ 1º A definição das ações a serem contabilizadas para o cumprimento da carga horária prevista no *caput* deverá considerar as lacunas de competências observadas no desempenho do servidor, bem como as necessidades identificadas nos instrumentos de planejamento da unidade e demandas institucionais.

§ 2º A PROGESP poderá estabelecer no PDP da UFRN ações de desenvolvimento obrigatórias para os servidores.

### **Seção III**

#### **Do Programa de Desenvolvimento de Gestores**

Art. 77. O Programa de Desenvolvimento de Gestores tem por objetivos:

I - aperfeiçoar a gestão universitária da UFRN por meio da oferta de ações de desenvolvimento de modo a viabilizar o alcance dos objetivos institucionais;

II - desenvolver as competências gerenciais;

III - colaborar para a modernização e a qualificação da gestão por meio de ações que contribuam para a prática de planejamento, acompanhamento e avaliação de resultados com a finalidade de aprimorar o processo de governança organizacional; e

IV - formar futuros líderes, promovendo o desenvolvimento de servidores para o exercício de funções de gestão e liderança, contribuindo para o processo sucessório de gestores.

Art. 78. O Programa de Desenvolvimento dos Gestores deverá levar em consideração os critérios para ocupação de cargo em comissão e funções de confiança, o perfil profissional e as competências necessárias ao exercício da gestão da UFRN.

Art. 79. As ações deste Programa serão planejadas pela PROGESP, por meio da DCEP, tendo como base as demandas identificadas pelo LNDP, os objetivos institucionais, bem como outras fontes de acordo com o art. 9º.

Art. 80. As vagas das atividades do Programa de Desenvolvimento de Gestores seguirão a seguinte ordem de prioridade:

- I - servidores que exercem alguma função ou cargo de gestão;
- II - servidores indicados pelos gestores;
- III - membros dos conselhos superiores; e
- IV - servidores que, por iniciativa própria, estão se preparando para o exercício da gestão.

Parágrafo único. Algumas ações de desenvolvimento podem apresentar público-alvo específico de acordo com a categoria de gestão.

Art. 81. O Programa de Desenvolvimento de Gestores será composto por:

- I - Curso Inicial para Gestores da UFRN – CIG;
- II - Trilhas de Desenvolvimento para Gestores.

Art. 82. O objetivo do CIG é proporcionar aos gestores da UFRN formação inicial por meio da construção de conhecimentos institucionais básicos e fundamentais para o exercício da gestão na Universidade.

§ 1º É recomendado que o servidor da UFRN designado para função de gestão (titular e vice) após publicação desta Resolução conclua o CIG no prazo de até doze meses, contados a partir da data da designação, como requisito de formação inicial para o desempenho qualificado das atribuições inerentes ao cargo ou função gerencial.

§ 2º O servidor que já tenha concluído o CIG em designações anteriores ficará dispensado de nova realização do curso, nos casos de recondução.

§ 3º Na hipótese de dispensa prevista no § 2º, é recomendado que o servidor cumpra, no prazo de 12 (doze) meses contados da nova designação, no mínimo 20 (vinte) horas em ações formativas específicas para gestores, vinculadas às trilhas de desenvolvimento definidas pela PROGESP.

Art. 83. Cada gestor construirá sua trilha de desenvolvimento articulando as especificidades e competências necessárias para o exercício da função ou cargo ocupado com os interesses institucionais e o seu desenvolvimento profissional e pessoal.

Parágrafo único. A PROGESP poderá disponibilizar e sugerir Trilhas de Desenvolvimento para Gestores por categorias de gestão, devendo ser cumpridas conforme as necessidades institucionais e individuais de cada gestor.

Art. 84. É recomendado que todos os gestores realizem, no mínimo, 4 (quatro) horas anuais em ações de desenvolvimento pertencentes às Trilhas de Desenvolvimento de Gestores com o objetivo de fomentar o desenvolvimento de competências essenciais à atuação na UFRN.

§ 1º A PROGESP poderá estabelecer no PDP da UFRN ações de desenvolvimento obrigatórias para os servidores;

§ 2º A efetivação da carga horária viabiliza ação específica de reconhecimento por parte da UFRN para o servidor, promovida pela PROGESP como parte do Plano de Reconhecimento e Valorização anual.

### TÍTULO III

#### DO PROGRAMA DE QUALIFICAÇÃO INSTITUCIONAL

Art. 85. O Programa de Qualificação Institucional – PQI, organizado pela PROGESP com o apoio da Pró-Reitoria de Pós-Graduação – PPG, visa promover o desenvolvimento da qualificação acadêmica e profissional dos servidores por meio do estímulo da participação nos cursos de Especialização, Mestrado e Doutorado oferecidos pelos Programas de Pós-Graduação da UFRN.

Art. 86. O Programa de Qualificação Institucional – PQI tem por objetivos:

I - proporcionar o desenvolvimento institucional por intermédio da formação profissional e acadêmica dos seus servidores; e

II - propiciar a qualificação dos servidores em cursos de Pós-Graduação para o exercício de uma prática inovadora fundamentada cientificamente, visando a construção e aplicação de conhecimentos, projetos de intervenção e produtos para solução de problemas e a transformação da realidade em consonância com as demandas institucionais.

Art. 87. Para viabilizar a participação dos servidores, será transferido para o Programa de Pós-Graduação, por meio Programa de Qualificação Institucional – PQI, recursos orçamentários a serem disponibilizados conforme orçamento aprovado para tal finalidade.

Parágrafo único. A participação dos servidores a que se refere o caput será viabilizada por edital de seleção com vagas destinadas, exclusivamente, para servidores da UFRN.

Art. 88. A distribuição do recurso orçamentário proveniente do PQI será realizada e regulamentada por meio de edital a ser divulgado pela PROGESP como forma de apoio aos programas de pós-graduação *stricto sensu* que admitirem como estudantes em seus cursos os servidores efetivos do quadro permanente da UFRN.

Parágrafo único. Em caso de disponibilidade orçamentária, mediante planejamento anual para o investimento do recurso, será reservado percentual do orçamento do PQI para o custeio de publicações, eventos acadêmicos e outras iniciativas que contribuam para a qualificação dos servidores da UFRN, incluindo apoio a programas de pós-graduação *lato sensu* da UFRN, conforme as diretrizes institucionais e a disponibilidade orçamentária.

TÍTULO IV  
DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 89. O Programa de Desenvolvimento de Servidores e o Programa de Qualificação Institucional são custeados por meio de recursos do orçamento da UFRN, alocados conforme distribuição interna aprovada pelo CONSAD.

Art. 90. Os casos omissos e não previstos nesta Resolução serão analisados pela DCEP e resolvidos pela PROGESP e unidades parceiras.

Art. 91. Revoga-se a Resolução nº 025/2017-CONSAD, de 29 de junho de 2017.

Art. 92. Esta Resolução entra em vigor na data da sua publicação.

Reitoria, em Natal, 16 de dezembro de 2025.

**JOSÉ DANIEL DINIZ MELO**  
Reitor