

2024

**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

Leilane Clarisse Fernandes Oliveira dos Santos

Marcella Leandro da Silva de Carvalho

Mayara Cinthya Costa Evangelista

Micheli Gomes da Silva

Walter Pedro Silva Junior

SUMÁRIO

4 APRESENTAÇÃO

5 A INSTITUIÇÃO – APRESENTAÇÃO DO PERFIL DOS
SERVIDORES

8 GESTÃO DE RISCOS

10 METODOLOGIA

14 PREVISÃO DE ATIVIDADES DE DESENVOLVIMENTO
PARA 2024

17 PRODUÇÃO DE MATERIAIS DIDÁTICOS

20 ATIVIDADES DE EDUCAÇÃO FORMAL

32 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas (PNDP) tem como objetivo promover o desenvolvimento dos servidores públicos nas competências necessárias para a atuação profissional. A PNDP é instrumentalizada por meio de um documento que planeja ações de desenvolvimento profissional: o Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP).

O PDP constitui-se em um documento que indica as ações de aprendizagem necessárias para suprir as lacunas de desenvolvimento no trabalho e atender as demandas profissionais da instituição. Em consonância com a PNDP, a UFRN utiliza uma ferramenta que mapeia as necessidades de desenvolvimento dos servidores, bem como, as intenções de participação nas atividades de capacitação e de educação: o Levantamento de Necessidades de Capacitação (LNC). A atuação do LNC centra-se na perspectiva de um levantamento significativo das lacunas de competências profissionais. Ademais, é um recurso importante para os gestores elaborarem de forma mais sistematizada os planos de capacitação setorial dos servidores da UFRN.

O Plano de Desenvolvimento de Pessoas da UFRN (PDP 2024) compôs-se pelos dados obtidos do LNC. Vale ressaltar que novas necessidades de desenvolvimento poderão ser incluídas no PDP 2024 durante os Ciclos de Revisão¹. Além disso, o planejamento orçamentário das ações do PDP 2024, bem como possíveis adequações de oferta de ações de desenvolvimento e os relatórios de execução serão publicados no Portal da PROGESP².

Na sequência, apresentar-se-á o PDP 2024 caracterizando-se a descrição institucional, o perfil dos servidores da UFRN, a gestão de riscos das ações de desenvolvimento de pessoas, a metodologia utilizada para a análise do LNC e a previsão de oferta das ações de desenvolvimento.

¹ Os ciclos de revisão são publicados a cada três meses por ano, conforme prazos disponíveis no Portal PROGESP.

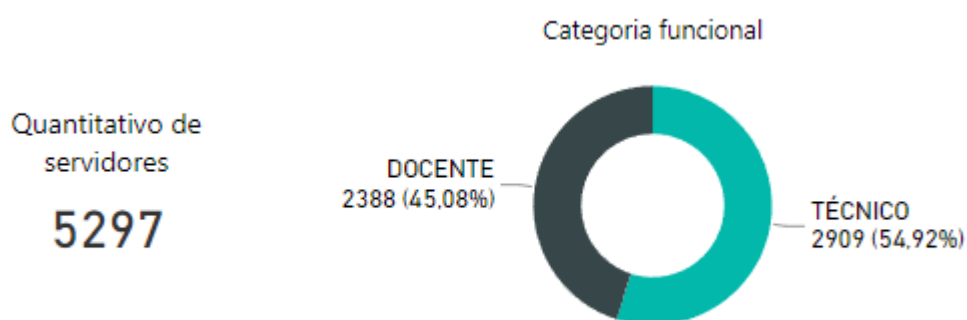
² Endereço do Portal da PROGESP: progesp.ufrn.br.

A INSTITUIÇÃO

APRESENTAÇÃO DO PERFIL DOS SERVIDORES

O quadro de servidores da Universidade Federal do Rio Grande do Norte está constituído de 5.521 servidores, sendo 5.254 efetivos (95%) e 267 temporários (5%). Dos servidores efetivos, 2.851 são técnicos administrativos e 2.403 são docentes. A Figura 1 apresenta a categoria funcional dos servidores.

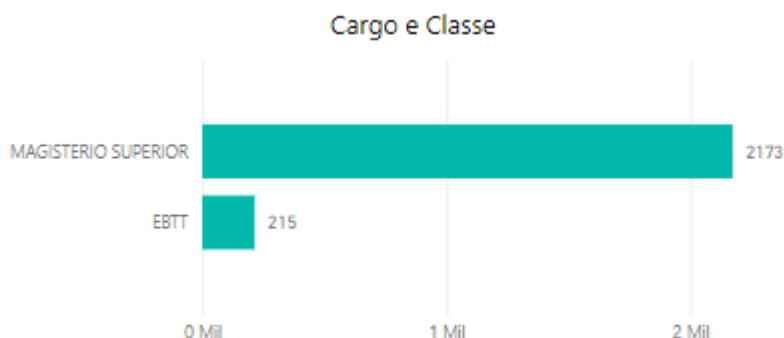
Figura 1 - Distribuição de servidores efetivos da UFRN de acordo com a categoria funcional



Fonte: SIAPE, Dez/2023

Do total de docentes, 2.173 compõem o magistério superior e 215 integram o Ensino Básico Técnico e Tecnólogo (EBTT). Na Figura 2, consta uma apresentação do perfil dos servidores docentes da UFRN.

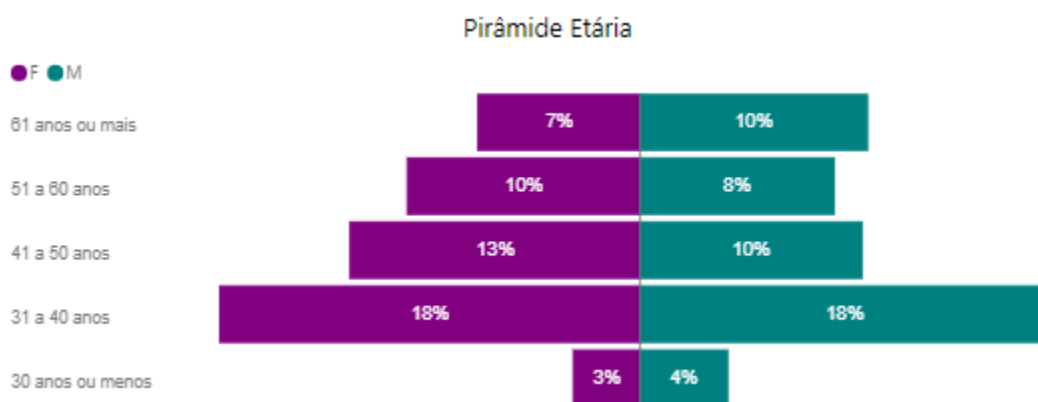
Figura 2 - Distribuição de servidores docentes da UFRN por classe



Fonte: SIAPE, Dez/2023

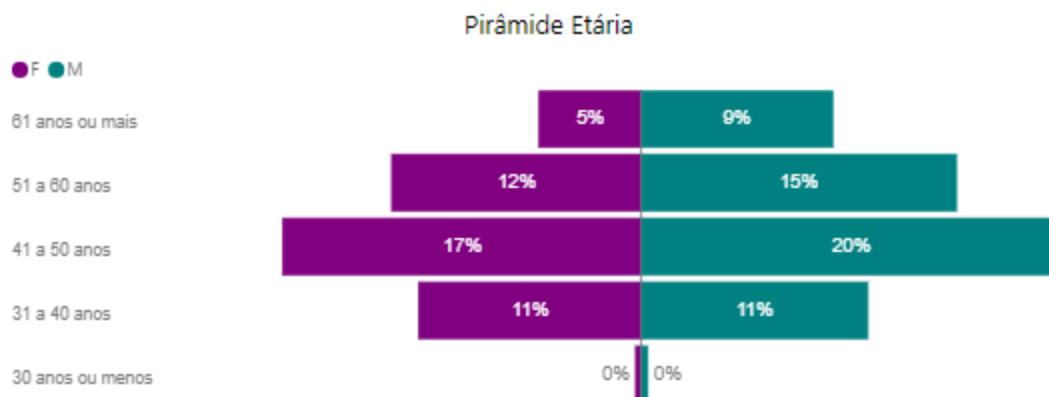
Na Figura 3, é apresentada a distribuição dos técnicos administrativos da UFRN por gênero em relação à faixa etária. Na Figura 4, é apresentada a distribuição dos docentes da UFRN por gênero em relação à faixa etária.

Figura 3 - Distribuição dos técnicos administrativos da UFRN por gênero e faixa etária



Fonte: SIAPE, Dez/2023

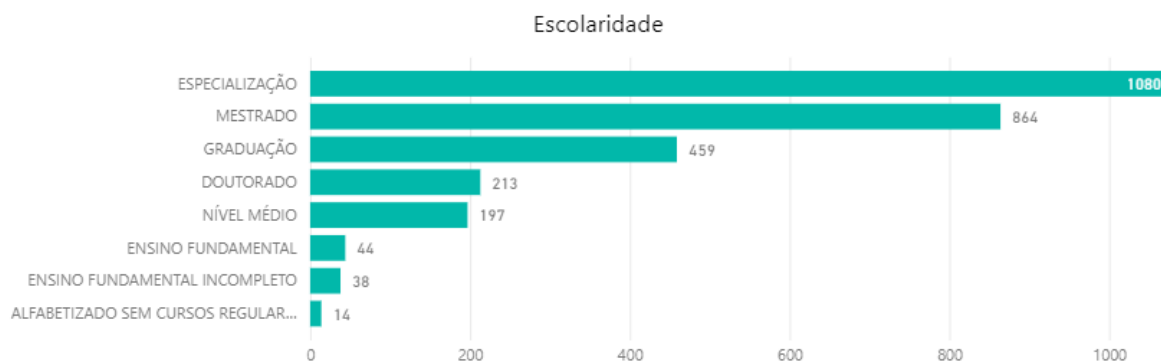
Figura 4 - Distribuição dos docentes da UFRN por gênero e faixa etária



Fonte: SIAPE, Dez/2023

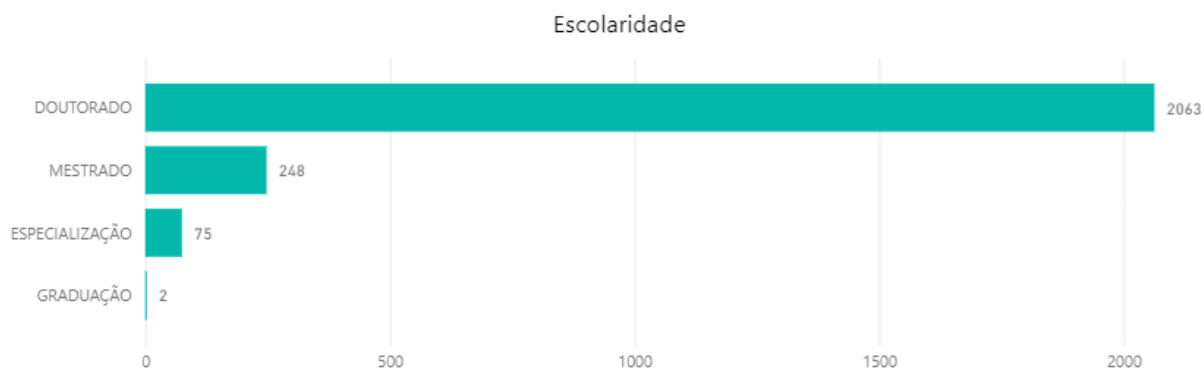
Em relação ao perfil de escolaridade, a distribuição dos servidores técnico-administrativos e dos docentes da UFRN é apresentada nas Figuras 5 e 6, respectivamente.

Figura 5 - Distribuição do corpo técnico-administrativo da UFRN de acordo com a escolaridade



Fonte: SIAPE, Dez/2023

Figura 6 - Distribuição do corpo docente da UFRN de acordo com a escolaridade



Fonte: SIAPE, Dez/2023

GESTÃO DE RISCOS

Evento	Causa	Consequência	Grau de Risco - Inerente			Gerenciamento do Risco					
			Probabilidade	Impacto	Classificação	Tolerância	Estratégia de Resposta	Plano de ação/contingência	Monitoramento	Periodicidade de Monitoramento	Revisão dos Riscos
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.	Alto	Muito Alto	Muito Alto	Intolerável	Aceitar e Mitigar	Atualização do PDP, normas internas e ajustes nos processos de trabalho.	Normas e Políticas	Contínuo	Anual
Indisponibilidade orçamentária.	Ausência ou diminuição no repasse orçamentário.	Indisponibilidade de executar as ações planejadas.	Médio	Alto	Alto	Intolerável	Aceitar e Mitigar	Criação de cursos autoinstrucionais. Utilização de outras Metodologias compatíveis com a disponibilidade orçamentária. Priorização das atividades.	Relatório Orçamentário	Contínuo	Anual
Baixa adesão de inscritos em alguma ação de desenvolvimento.	Ações que não geram interesse individual de desenvolvimento mesmo sendo uma necessidade institucional. O formato da ação pode não atender às condições para participação. Cultura de desenvolvimento contínuo ainda não é presente em toda a instituição e os gestores se deparam com a ausência de tempo para participar de ações de desenvolvimento.	Gera lacunas de competências que não são preenchidas e, desse modo, poderá dificultar o alcance das metas e objetivos institucionais.	Baixa	Alto	Médio	Baixa Tolerância	Mitigar	Maior divulgação das ações. Diversificar a oferta das ações. Alinhamento com público-alvo. Fomentar ações de sensibilização voltadas para a importância do desenvolvimento contínuo.	Relatório de Indicadores	Trimestral	Anual
Indisponibilidade de instrutor e/ou conteudista em alguma ação de	A falta de instrutor e/ou conteudista disponível pode ser por questões pessoais do selecionado	A não oferta da ação ou atraso no cronograma. Isso gera lacunas de	Baixo	Muito Alto	Alto	Baixa Tolerância	Mitigar	Planejamento e articulação das ações de desenvolvimento com 3 meses de	Avaliação do resultado da seleção	Por Edital	Anual

desenvolvimento.	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.	competências que não são preenchidas e, desse modo, poderá dificultar o alcance das metas e objetivos institucionais.						antecedência para a oferta da turma.			
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 AVAPROGESP.	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 institucionais.	Médio	Alto	Médio	Baixa Tolerância	Mitigar	Assertividade na oferta das ações. Alinhamento com público-alvo. Acompanhamento da frequência. Análise dos motivos de evasão. Suporte aos usuários.	Avaliação do Questionário de Evasão.	Por atividade	Anual
Dificuldades na produção e atualização de materiais didáticos.	Falta de atualização dos conteúdos e/ou indisponibilidade de conteudistas e/ou atrasos nos cumprimentos das etapas de produção do material.	A não oferta ou atraso no cronograma de oferta das ações.	Alto	Alto	Alto	Intolerável	Mitigar	Acompanhamento permanente dos materiais didáticos. Planejamento e articulação das etapas e do fluxo de produção com as unidades e servidores responsáveis.	Políticas, Normas e conceitos inerentes ao conteúdo. Definição e acompanhamento de cronograma/fluxo das etapas de produção de material.	Por atividade	Anual
Infraestrutura para realização de ações de desenvolvimento.	Instabilidade e usabilidade da plataforma AVAPROGESP, 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.	Muito Baixa	Alto	Baixo	Intolerável	Mitigar	Realizar manutenção periódica dos equipamentos e dos sistemas. Aperfeiçoamento dos sistemas.	Check List	Contínuo	Anual

METODOLOGIA

O LNC detecta as lacunas de desenvolvimento existentes no âmbito da instituição. A lacuna é o dado-base que possibilita sistematizar em estrutura de informação a relação entre as competências profissionais existentes e as competências profissionais desejáveis/necessárias para o trabalho na UFRN.

O valor da lacuna é fator significativo para a priorização da oferta de ações de desenvolvimento profissional: quanto maior a lacuna de competência, maior a necessidade de construção de atividades de aprendizagem estruturadas (ações de desenvolvimento) que impulsionem o desempenho profissional competente.

Como forma de potencializar os resultados do LNC, a Divisão de Capacitação e Educação Profissional (DCEP) consultou, por meio de planilha eletrônica, algumas unidades que atuam, estrategicamente, em ações de desenvolvimento voltadas para a melhoria da prestação de serviços aos usuários - unidades que conduzem/gerenciam processos de capacitação. Essa foi uma importante estratégia para a identificação de lacunas de competências mais específicas e de redução das demandas intempestivas de aperfeiçoamento/desenvolvimento profissional. As unidades consultadas foram: Secretaria de Inclusão e Acessibilidade (SIA), Superintendência de Tecnologia da Informação (STI), Pró-reitoria de Graduação (PROGRAD), Secretaria de Ensino Básico, Técnico e Tecnológico (SEBTT), Auditoria Interna (AUDIN) e Pró-reitoria de Gestão de Pessoas (PROGESP).

Desse modo, o LNC 2024 compôs-se pelos dados obtidos do LNC do SIGRH e da Planilha eletrônica para levantamento de necessidades de desenvolvimento profissional de unidades estratégicas. Tais dados, sistematizados no Relatório de Necessidades de Capacitação (LNC 2024), orientaram a elaboração do presente Plano de Desenvolvimento de Pessoas da UFRN (PDP 2024).

A estrutura do instrumento LNC (SIGRH e Levantamento Estratégico) organiza-se por categorias: **servidores técnico-administrativos**, **servidores docentes** e **servidores gestores**. Por meio do LNC do SIGRH, mapeia-se as necessidades individuais (técnico-administrativos, docentes e gestores) de desenvolvimento. Vale ressaltar que no LNC do SIGRH, os gestores têm a função de validar o preenchimento dos servidores da sua unidade.

Ao responder o LNC do SIGRH, os servidores percorreram 3 (três) fases: a primeira fase consistiu na mensuração de importância e do domínio para

conhecimentos/habilidades, a segunda fase constituiu-se da mensuração da importância e do domínio para as atitudes. Na terceira fase, o servidor pode indicar sugestões de participação em atividades de capacitação e/ou de Educação Formal, além de indicar intenções de afastamentos relacionadas a cursos de Mestrado e/ou Doutorado.

Nas duas primeiras fases, os servidores avaliaram as competências (Conhecimentos, Habilidades e Atitudes) quanto ao **Domínio (D)** e à **Importância (I)** dentro de uma escala de **0 (zero)** a **4 (quatro)**. Por meio das respostas, identificaram-se os resultados das lacunas de competências (valor numérico da lacuna).

A mensuração das lacunas submeteu-se à equação $L = I \times (4 - D)$, na qual **L** representa a lacuna de competência; **I** indica o nível de importância que o respondente atribuiu à determinada competência; e **D** representa o grau de domínio que o servidor julga ter sobre a competência. A maior média de lacuna possível é o valor “**dezesseis**” (máximo nível de importância e zero nível de domínio). A menor lacuna é “**quatro**” (maior nível de importância e nível “**três**” de domínio). Portanto, com referência nos procedimentos metodológicos supracitados, o valor da lacuna (L) pode variar de 0 (zero) a 16 (dezesseis).

No LNC SIGRH, as lacunas são organizadas por categorias (Técnico-administrativo, Docente e Gestor). Vale lembrar que há lacunas que se repetem em diferentes categorias funcionais. As lacunas repetidas são agrupadas por meio do cálculo **LC = Importância ponderada * (4 - Domínio ponderado)** em que:

- Importância ponderada é a média ponderada pelo número de respondentes dos scores da importância de uma competência;
- Domínio ponderado é a média ponderada pelo número de respondentes dos scores do domínio de uma competência;
- **LC varia de 0 a 16**, em que 16 é a maior lacuna de competência.

Além do agrupamento das lacunas repetidas, realiza-se um cálculo para definir o valor da lacuna média (o ponto de corte) dos Conhecimentos/Habilidades e das Atitudes. O cálculo é a média aritmética das lacunas. Resultaram-se, respectivamente, para Conhecimentos/Habilidades e Atitudes, os valores **4,65** e **2,51**.

Já o preenchimento do Levantamento Estratégico ocorreu por meio de um arquivo de planilha compartilhado via e-mail. Cada representante das unidades selecionadas teve

o papel de conduzir o Levantamento Estratégico pela perspectiva do nível organizacional (macro), indicando necessidades institucionais de capacitação/qualificação profissional.

O Levantamento Estratégico objetivou mapear as necessidades de desenvolvimento de unidades estratégicas que conduzem/gerenciam ações de desenvolvimento em parceria com a PROGESP, bem como as recomendações advindas das auditorias. A planilha de 2023 conjugou as perguntas do LNC (SIGRH) e do ProcAND (ferramenta de levantamento de necessidades de desenvolvimento profissional do Governo Federal). Essa síntese analítica dos dois instrumentos foi fundamental para o aprimoramento do LNC, alinhando-o tanto aos objetivos institucionais como às lacunas de competências emergentes de alguns setores.

A planilha sistematizou-se os seguintes tópicos estruturadores:

- Descrição da necessidade (Alinhamento estratégico);
- Ação de Desenvolvimento (Atividade de capacitação);
- Objetivo;
- Público-alvo;
- Quantitativo de servidores por necessidade de desenvolvimento profissional.

Os dados do LNC, via SIGRH, foram coletados no período de 25 de abril a 11 de junho de 2023. Já a planilha foi disponibilizada para preenchimento no período de 25 de julho a 1 de agosto 2023. O Levantamento SIGRH obteve um total de **1604** (mil seiscentos e quatro) respondentes – 28,5% dos servidores ativos da UFRN.

O LNC SIGRH delineou o seguinte panorama:

- **153** (cento e cinquenta e três) indicações/intenções de **atividades de capacitação** (cursos);
- **255** (duzentas e cinquenta e cinco) indicações/intenções de **cursos de Educação Formal**;
- **900** (novecentas) indicações/intenções de **Licenças e Afastamentos para Capacitação** – **495** (quatrocentas e noventa e cinco) solicitações de **afastamentos para pós-graduação** (Mestrado, Doutorado e Pós-doutorado); **40** (quarenta) solicitações de afastamentos para **Estudo ou missão no exterior** e **365** (trezentas e sessenta e cinco) solicitações de **Licença para Capacitação**.

As lacunas do LNC SIGHR integraram-se às lacunas advindas da planilha do levantamento estratégico. No total, o LNC apresentou **206 (duzentas e seis) lacunas de competências: 106 (cento e seis) Conhecimentos e Habilidades** mapeados via SIGRH; **59 (cinquenta e nove) Atitudes** mapeadas via SIGRH e **51 (cinquenta e uma) lacunas de competências** (conhecimentos/habilidades/atitudes) mapeadas via planilha eletrônica. Do quantitativo total de lacunas competências, construíram-se **37 (trinta e sete)** necessidades de desenvolvimento profissional.

Em resposta às necessidades priorizadas, estruturou-se atividades de aprendizagem para o desenvolvimento profissional. Essas atividades de desenvolvimento estão indicadas no tópico seguinte.

1. PREVISÃO DE ATIVIDADES DE DESENVOLVIMENTO PARA 2024

Inserir-se no conjunto de atividades de aprendizagem (capacitação ou treinamento) estruturadas para potencializar o desempenho profissional competente. As atividades estão especificadas no quadro 1 a seguir.

QUADRO 1 - NECESSIDADES x AÇÕES DE DESENVOLVIMENTO						
NECESSIDADE	AÇÕES DE DESENVOLVIMENTO	CARGA HORÁRIA	NÚMERO DE TURMAS	PÚBLICO	MODALIDADE	LACUNAS ADIVINDAS DO LNC E DO LEVANTAMENTO ESTRATÉGICO
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.	MESA VIRTUAL	10	2	TRILHAS	AUTOINSTRUCIONAL	UTILIZAR O SIPAC PARA REQUISICÃO DE PASSAGENS E DIÁRIAS; UTILIZAR O SIPAC PARA REQUISICÃO DE MATERIAIS E SERVIÇOS.
	SISTEMAS INTEGRADOS DA UFRN	20	2	TRILHAS	AUTOINSTRUCIONAL	
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.	GOOGLE PLANILHAS - INTERMEDIÁRIO	12	1	SERVIDORES	PRESENCIAL	INTEGRAR AS TECNOLOGIAS DA INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO NAS ATIVIDADES DE GESTÃO.
	CANVA COMO FERRAMENTA PARA APRIMORAR A COMUNICAÇÃO	4	1	SERVIDORES	EAD	
	MÍDIAS DIGITAIS NA COMUNICAÇÃO INSTITUCIONAL	6	1	TRILHAS	EAD	
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.	INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL	3	1	SERVIDORES	EVENTO	SER CRIATIVO, INOVADOR E EMPREENDEDOR; TER CAPACIDADE DE INOVAR E EMPREENDER NOS PROCESSOS DE TRABALHO.
	INOVAÇÃO, CRIATIVIDADE E EMPREENDEDORISMO NA UFRN	6	1	TRILHAS	HÍBRIDO	
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.	DESENVOLVIMENTO DE APLICAÇÕES ACESSÍVEIS	20	1	SERVIDORES	EAD	CONCEITOS BÁSICOS EM SEGURANÇA DA INFORMAÇÃO; INSTALAR, CONFIGURAR E MANTER, DE FORMA SEGURA, SERVIDORES LINUX; DESENVOLVIMENTO SEGURO DE SOFTWARES E APLICAÇÕES.
	DESENVOLVIMENTO SEGURO DE SOFTWARES E APLICAÇÕES	12	1	SERVIDORES	AUTOINSTRUCIONAL	
	POLÍTICA DE SEGURANÇA DA INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO - POSIC	4	1	TRILHAS	AUTOINSTRUCIONAL	
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 EGRESSOS, COM ÊNFASE NA EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA.	EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA NO ENSINO PRESENCIAL: ESTRATÉGIAS PARA AÇÃO DOCENTE	12	1	DOCENTES	EAD	COMPREENDER PROCEDIMENTOS DE ENSINO CARACTERÍSTICOS DA EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA; ELABORAR MATERIAL DIDÁTICO PARA EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA.
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.	APRENDIZAGEM BASEADA EM PROBLEMAS E PROJETOS	4	1	DOCENTES	EAD	PROMOVER UMA REFLEXÃO CRÍTICA DA POSTURA DO DOCENTE A PARTIR DAS CONCEPÇÕES DE ENSINO E APRENDIZAGEM.
	APRENDIZAGEM INVERTIDA	4	1	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 EDUCAÇÃO INCLUSIVA.	ESTRATÉGIAS E PRÁTICAS EDUCACIONAIS PARA ESTUDANTES COM TRANSTORNO DO ESPECTRO AUTISTA NA EDUCAÇÃO (TEA)	4	1	DOCENTES	EAD	DESENVOLVER ESTRATÉGIAS PARA ATENDER E INCLUIR ESTUDANTES COM NECESSIDADES EDUCACIONAIS ESPECÍFICAS; CAPACITAR DOCENTES NA ABORDAGEM DO DESENHO UNIVERSAL PARA APRENDIZAGEM; REFLETIR ACERCA DA INCLUSÃO DO DESENHO UNIVERSAL (DU); PROMOVER DISCUSSÃO ACERCA DA INTERSECCIONALIDADE E AS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO CONTEXTO UNIVERSITÁRIO.
	DESENHO UNIVERSAL PARA A APRENDIZAGEM - DUA	4	1	DOCENTES	EAD	
	ESTRATÉGIAS E PRÁTICAS EDUCACIONAIS PARA ESTUDANTES COM TRANSTORNO DO DEFICIT DE ATENÇÃO E HIPERATIVIDADE (TDAH)	4	1	DOCENTES	EAD	
	DESENHO UNIVERSAL (DU) NO CONTEXTO DOS CURSOS DE ENGENHARIA UNIVERSITÁRIOS COM DEFICIÊNCIA INTELLECTUAL: IDENTIFICAÇÃO, ESTRATÉGIAS E PRÁTICAS EDUCACIONAIS	4	1	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.	A AVALIAÇÃO DA EDUCAÇÃO SUPERIOR DE GRADUAÇÃO NO BRASIL: A INFLUÊNCIA DO SINAES NAS ATIVIDADES DA DOCÊNCIA	10	1	DOCENTES	EAD	CONHECER E APLICAR A LEGISLAÇÃO APLICADA AO SISTEMA EDUCACIONAL E SUAS POLÍTICAS PÚBLICAS; COMPREENDER NORMAS E PROCEDIMENTOS PARA A REALIZAÇÃO E ACOMPANHAMENTO DAS ATIVIDADES DE ESTÁGIO; CAPACITAR GESTORES E DOCENTES PARA A ANÁLISE DOS RESULTADOS DO ENADE PROVENIENTES DO RELATÓRIO DE CURSO E DOS MICRODADOS.
	LEGISLAÇÃO E PROCEDIMENTOS ADMINISTRATIVOS DE ESTÁGIOS NA UFRN	10	1	GESTORES	AUTOINSTRUCIONAL	
	ELABORANDO QUESTÕES PARA INSTRUMENTOS AVALIATIVOS NOS CURSOS DE GRADUAÇÃO E EXPLORANDO SEUS RESULTADOS	6	1	DOCENTES	EAD	
PRODUIR, DESENVOLVER E DIVULGAR CONHECIMENTOS CIENTÍFICOS ATRAVÉS DA PESQUISA QUALIFICADA, COM UMA ATUAÇÃO INOVADORA, CRÍTICA E ÉTICA QUE PROMOVA O DESENVOLVIMENTO ACADÊMICO, SOCIAL, ECONÔMICO E CULTURAL DA SOCIEDADE E CONTRIBUA COM A SUSTENTABILIDADE SOCIOAMBIENTAL.	SUSTENTABILIDADE E RESPONSABILIDADE SOCIAL	4	1	TRILHAS	HÍBRIDO	TER UMA ATUAÇÃO QUE PROMOVA A SUSTENTABILIDADE SOCIOAMBIENTAL.
	GESTÃO DE RESÍDUOS QUÍMICOS PERIGOSOS: PROCEDIMENTOS PRÁTICOS	8	2	SERVIDORES	PRESENCIAL	
	SUSTENTABILIDADE NA PRÁTICA DA GESTÃO UNIVERSITÁRIA	4	1	GESTORES	EAD	
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.	SUBMISSÃO DE PROPOSTAS DE AÇÕES DE EXTENSÃO	4	1	DOCENTES	EAD	IMPLEMENTAR AÇÕES DE CURRICULARIZAÇÃO DA EXTENSÃO.
	O USO DE RECURSO FINANCEIRO EM AÇÕES DE EXTENSÃO	4	1	GESTORES	AUTOINSTRUCIONAL	
	CURRICULARIZAÇÃO DA EXTENSÃO	4	1	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.	PUBLICIDADE E TRANSPARÊNCIA NO SERVIÇO PÚBLICO	3	1	TRILHAS	EAD	PROMOVER O ACESSO À INFORMAÇÃO PÚBLICA (LEI DA TRANSPARÊNCIA); CONHECER E APLICAR A LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS.
	LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS NO CONTEXTO DA UFRN	4	2	TRILHAS	AUTOINSTRUCIONAL	
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.	PLANEJAMENTO, ACOMPANHAMENTO E AVALIAÇÃO DE RESULTADOS DAS ATIVIDADES INSTITUCIONAIS	10	1	GESTORES	HÍBRIDO	ACOMPANHAR METAS, INDICADORES E RESULTADOS DA UNIDADE; CONHECER A ESTRUTURA E O FUNCIONAMENTO ORGANIZACIONAL DA INSTITUIÇÃO; POSSIBILITAR A ELABORAÇÃO DE UM PLANEJAMENTO PADRONIZADO E EM CONFORMIDADE COM A NORMA INTERNA. MEDIAR SABERES GERAIS SOBRE AS CONCEPÇÕES DO PROJETO PEDAGÓGICO INSTITUCIONAL E O REGULAMENTO DOS CURSOS DE GRADUAÇÃO; MELHORAR O ACOMPANHAMENTO DA EXECUÇÃO DOS PATCG E, CONSEQUENTEMENTE, OS RESULTADOS DECORRENTES DA SUA EXECUÇÃO.
	GESTÃO DA COORDENAÇÃO DA PÓS-GRADUAÇÃO: CONHECIMENTO INSTITUCIONAL E NOÇÕES DE PLANEJAMENTO	4	1	GESTORES	PRESENCIAL	
	PLANEJAMENTO E ELABORAÇÃO DOS PLANOS QUADRIENIAIS DE GESTÃO DAS UNIDADES ACADÊMICAS	4	1	GESTORES	PRESENCIAL	
	COORDENAÇÃO DE CURSO DE GRADUAÇÃO: DESAFIOS E ATRIBUIÇÕES	4	1	GESTORES	EAD	
	OFICINA DE ELABORAÇÃO DO PATCG	4	3	GESTORES	PRESENCIAL	
	APLICAÇÃO DA TEORIA DO ARCO NAS COMISSÕES DE INCLUSÃO E ACESSIBILIDADE	8	1	SERVIDORES	HÍBRIDO	
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.	PRINCÍPIOS E DIRETRIZES PARA A PRÁTICA DE AÇÕES GOVERNANÇA E INTEGRIDADE PÚBLICA NA UFRN	4	1	GESTORES	EAD	CONHECER SOBRE GOVERNANÇA INSTITUCIONAL; CONHECER SOBRE A INTEGRIDADE PÚBLICA; REALIZAR GESTÃO DE RISCOS NA SUA UNIDADE; RESPONDER PROCESSOS DE AUDITORIA RESPONDER DEMANDAS DE PROCESSO DE AUDITORIA.
	PRINCÍPIOS E DIRETRIZES PARA A PRÁTICA DE AÇÕES GOVERNANÇA NA UFRN	8	1	TRILHAS	EAD	
	INTEGRIDADE PÚBLICA NA UFRN	10	1	TRILHAS	HÍBRIDO	
	GESTÃO DE RISCOS NA UFRN	12	1	GESTORES	EAD	
	COMO RESPONDER AS DEMANDAS DE AUDITORIA	4	1	GESTORES	EAD	
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 FINANCEIRA E ORÇAMENTÁRIA.	RETENÇÃO DE TRIBUTOS NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA	8	1	SERVIDORES	EAD	REALIZAR A GESTÃO ORÇAMENTÁRIA E FINANCEIRA DA UNIDADE; GERIR OS RECURSOS ORÇAMENTÁRIOS E FINANCEIROS DA UNIDADE; APRIMORAR O CONHECIMENTO DOS SERVIDORES QUE ATUAM NOS SETORES DE EXECUÇÃO ORÇAMENTÁRIAS (SEO) ACERCA DE RETENÇÃO DE TRIBUTOS.
	ADMINISTRAÇÃO ORÇAMENTÁRIA E FINANCEIRA NO ÂMBITO DA UFRN	4	1	GESTORES	EAD	
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.	PROCEDIMENTOS PARA CONTRATAÇÕES NA UFRN	8	1	SERVIDORES	EAD	FISCALIZAR CONTRATOS E/OU CONVÊNIOS; CONHECER E APLICAR A LEGISLAÇÃO RELACIONADA AOS PROCESSOS LICITATORIOS.
	COMPRAS SUSTENTÁVEIS NA UFRN	8	1	SERVIDORES	EAD	
	CAPACITAÇÃO INTERNA PARA FISCAIS DE CONTRATO DA UFRN	5	1	SERVIDORES	AUTOINSTRUCIONAL	
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.	PROCESSO ADMINISTRATIVO NA UFRN	6	1	TRILHAS	PRESENCIAL	CONHECER E APLICAR AS NORMAS QUE REGEM O PROCESSO ADMINISTRATIVO.
	ELABORAÇÃO DE PROJETOS ACADÊMICOS PARA SELEÇÃO DE PÓS-GRADUAÇÃO STRICTU SENSU	12	1	SERVIDORES	HÍBRIDO	ELABORAR E GERIR PROJETOS; FACILITAR A COMPREENSÃO DOS PROCESSOS DE TRABALHO PELA COMUNIDADE ACADÊMICA, DE MODO A PERMITIR UMA GESTÃO DE PROCESSOS E RISCOS MAIS EFICIENTE.
ELABORAÇÃO DE PROJETOS DE PESQUISA NO ÂMBITO DA UFRN	4	1	SERVIDORES	EAD		

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.	GESTÃO PATRIMONIAL NA UFRN	4	1	SERVIDORES	EAD	REALIZAR A GESTÃO PATRIMONIAL DA UNIDADE; COMPREENDER A LEGISLAÇÃO E A IMPORTÂNCIA DE SE MANTER UM INVENTÁRIO ATUALIZADO.
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 ARQUIVÍSTICA.	ORGANIZAÇÃO E ADMINISTRAÇÃO DE ARQUIVOS E DOCUMENTOS	6	1	TRILHAS	EAD	REALIZAR A GESTÃO DE ARQUIVOS DA UNIDADE
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 INCLUSÃO E ACESSIBILIDADE.	AUDIODESCRIÇÃO NO CONTEXTO DE SALA DE AULA	15	1	DOCENTES	EAD	CAPACITAR SERVIDORES PARA ATUAÇÃO COMO LEDORES NA UFRN; PROMOVER A INCLUSÃO INFORMACIONAL DE DISCENTES COM NECESSIDADES EDUCACIONAIS ESPECÍFICAS; DESENVOLVER SOFTWARES ACESSÍVEIS PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA.
	ACESSIBILIDADE PARA DOCUMENTOS INSTITUCIONAIS	6	1	SERVIDORES	EAD	
	FORMAÇÃO DE LECTOR NO CONTEXTO DA INCLUSÃO UNIVERSITÁRIA	15	1	DOCENTES	EAD	
	LIBRAS NA UFRN (BÁSICO)	20	1	TRILHAS	PRESENCIAL	
	LIBRAS*	60	1	SERVIDORES	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 GESTÃO POR COMPETÊNCIA.	GESTÃO DA CHEFIA DE DEPARTAMENTO: CPDI E CONCURSO	4	1	GESTORES	PRESENCIAL	ELABORAR PERFIL DE CANDIDATO POR COMPETÊNCIAS PARA PROCESSO DE SELEÇÃO.
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.	PLANEJAMENTO E DESENVOLVIMENTO DE CARREIRA NA UFRN	4	1	TRILHAS	EVENTO	SER CAPAZ DE PLANEJAR E ORGANIZAR A PRÁTICA DOCENTE PARA IMPLEMENTAR ATIVIDADES ACADÊMICAS; CONHECER SOBRE GESTÃO DE PESSOAS; TER FLEXIBILIDADE E CAPACIDADE DE ADAPTAÇÃO; CONHECER E GERENCIAR O DESENVOLVIMENTO DA CARREIRA NO MAGISTÉRIO FEDERAL; TER SENSO CRÍTICO EM RELAÇÃO AOS PRÓPRIOS ERROS E ACERTOS; SER CAPAZ DE PLANEJAR E ORGANIZAR OS SEUS PROCESSOS DE TRABALHO; BUSCAR AUTOCONHECIMENTO E DESENVOLVIMENTO PESSOAL; TER COMPROMETIMENTO COM SUA PRÓPRIA FORMAÇÃO CONTINUADA; SER ASSERTIVO.
	RECRIANDO COM MATURIDADE	12	1	SERVIDORES	PRESENCIAL	
	GESTÃO DA CARREIRA DOCENTE	4	1	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.	LIMPEZA E MANUTENÇÃO DE MICROSCÓPIOS	6	1	SERVIDORES	PRESENCIAL	CONHECER OS PROCEDIMENTOS DE SEGURANÇA PARA O USO SEGURO DO AMBIENTE DE LABORATÓRIO; CONHECER E APLICAR AS NORMAS DE SEGURANÇA PARA A REALIZAÇÃO DE AULAS DE CAMPO E OUTRAS ATIVIDADES EXTERNAS À INSTITUIÇÃO; CONHECER E APLICAR PROCEDIMENTOS DE SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO.
	SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO EM LABORATÓRIOS	3	2	SERVIDORES	PRESENCIAL	
	PROMOÇÃO DA SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO NA UFRN	10	1	TRILHAS	HÍBRIDO	
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.	RELAÇÕES INTERPESSOAIS NO TRABALHO	10	1	TRILHAS	HÍBRIDO	CONHECER TÉCNICAS DE ADMIN REALIZAR A GESTÃO DE CONFLITOS E MEDIAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO; TER CAPACIDADE DE NEGOCIAÇÃO E PERSUAÇÃO; SER MALEÁVEL E POLÍTICO NAS NEGOCIAÇÕES DE TRABALHO.
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.	GESTÃO DO TEMPO E ELABORAÇÃO DE REUNIÕES PRODUTIVAS	10	1	GESTORES	HÍBRIDO	CONHECER TÉCNICAS DE ADMINISTRAÇÃO DO TEMPO.
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	ESTRATÉGIAS PARA GESTÃO DO CONHECIMENTO	6	1	SERVIDORES	EAD	BUSCAR TRABALHAR DE FORMA INTEGRADA COM OUTRAS UNIDADES; GERIR O CONHECIMENTO, O DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS E O PROCESSO SUCESSÓRIO NA UNIDADE; BUSCAR TRABALHAR DE FORMA INTEGRADA COM OUTROS SETORES (UNIDADES).
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.	TÉCNICAS DE ORATÓRIA PARA SERVIDORES	6	1	SERVIDORES	PRESENCIAL	COMUNICAR-SE DE MANEIRA OBJETIVA, INCLUSIVA E TRANSPARENTE; POSSUIR FACILIDADE DE COMUNICAÇÃO INTERPESSOAL.
	MEDIA TRAINING: DESENVOLVENDO A FALA E A REPRESENTAÇÃO INSTITUCIONAL	4	1	GESTORES	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 NA IMPLEMENTAÇÃO E ACOMPANHAMENTO DO PGD.	MUDANÇA ORGANIZACIONAL NO CONTEXTO DO PGD	3	1	TRILHAS	PRESENCIAL	OFERTAR FORMAÇÕES DE SUPORTE AO PROCESSO DE IMPLEMENTAÇÃO, PLANEJAMENTO E ACOMPANHAMENTO DO PGD; SABER GERENCIAR MUDANÇAS INSTITUCIONAIS.
	INTRODUÇÃO AOS CONCEITOS E DIRETRIZES PARA A IMPLEMENTAÇÃO DO PGD NA UFRN - GESTORES	20	2	GESTORES	AUTOINSTRUCIONAL	
	INTRODUÇÃO AOS CONCEITOS E DIRETRIZES PARA A IMPLEMENTAÇÃO DO PGD NA UFRN - SERVIDORES	20	2	TRILHAS	AUTOINSTRUCIONAL	
	POLARE COMO FERRAMENTA DE PLANEJAMENTO E ACOMPANHAMENTO	4	2	GESTORES	EVENTO	
	POLARE: ENTENDENDO O PLANO INDIVIDUAL DE TRABALHO DA UFRN	4	2	SERVIDORES	EVENTO	
ATUAÇÃO DE FORMA ÉTICA, RESPONSÁVEL, TRANSPARENTE, IMPESSOAL E DEMOCRÁTICA EM RELAÇÃO AO TRABALHO REALIZADO NO AMBIENTE ORGANIZACIONAL, COM ÊNFASE AO ENFRENTAMENTO ÀS VIOLÊNCIAS.	DIÁLOGOS SOBRE O ENFRENTAMENTO DAS VIOLÊNCIAS NO TRABALHO	3	2	TRILHAS	PRESENCIAL	CONHECER A POLÍTICA DE ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO E À DISCRIMINAÇÃO.
	ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO SEXUAL E OUTRAS VIOLÊNCIAS DE GÊNERO NA UFRN	4	3	SERVIDORES	EAD	
	DIÁLOGOS SOBRE O ENFRENTAMENTO DAS VIOLÊNCIAS NO TRABALHO: DISCRIMINAÇÃO	3	1	GESTORES	PRESENCIAL	
	DIÁLOGOS SOBRE O ENFRENTAMENTO DAS VIOLÊNCIAS NO TRABALHO: ASSÉDIO SEXUAL	3	1	GESTORES	PRESENCIAL	
	DIÁLOGOS SOBRE O ENFRENTAMENTO DAS VIOLÊNCIAS NO TRABALHO: ASSÉDIO MORAL	3	1	GESTORES	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 NAS TECNOLOGIAS EDUCACIONAIS.	FERRAMENTAS ON-LINE DE QUIZES INTERATIVOS PARA AULAS NA UFRN	4	1	DOCENTES	EAD	PROMOVER O USO DAS DIFERENTES METODOLOGIAS E DE INSTRUMENTOS INOVADORES DE AVALIAÇÃO.
	APRENDIZAGEM BASEADA EM JOGOS DIGITAIS	6	1	DOCENTES	EAD	
	PLATAFORMA CANVA PARA DOCENTES DA UFRN	4	1	DOCENTES	EAD	
	APRENDIZAGEM HÍBRIDA E MÓVEL	6	1	DOCENTES	EAD	
	APRENDIZAGEM COLABORATIVA	6	1	DOCENTES	EAD	
	STORYTELLING PARA EDUCADORES	6	1	DOCENTES	EAD	
CAPACIDADE DE FOMENTAR UMA CULTURA DEMOCRÁTICA, COM RESPEITO AO PLURALISMO, À DIVERSIDADE, À ACESSIBILIDADE E AOS DIREITOS HUMANOS, ATRAVÉS DE MECANISMOS POLÍTICOS, ACADÊMICOS, SOCIAIS E ASSISTENCIAIS, CONTRIBUINDO PARA O DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL DA REGIÃO.	CONHECENDO E APRENDENDO A LIDAR COM AS DIFERENÇAS: EM FOCO A PESSOA COM DEFICIÊNCIA	14	1	TRILHAS	HÍBRIDO	CAPACITAR SERVIDORES PARA LIDAR COM AS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO CONTEXTO ACADÊMICO E SOCIAL DA UFRN; CAPACITAR SERVIDORES PARA MOBILIDADE E ORIENTAÇÃO ESPACIAL DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA VISUAL.
	INCLUSÃO E ACESSIBILIDADE NA UFRN: POR UMA GESTÃO INCLUSIVA	4	1	GESTORES	EAD	
	LINGUAGEM INCLUSIVA	3	2	SERVIDORES	EAD	
	MOBILIDADE E ORIENTAÇÃO ESPACIAL PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA VISUAL	8	1	SERVIDORES	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 FORMAÇÃO DE GESTORES.	CURSO INICIAL PARA GESTORES DA UFRN - CIG	90	2	GESTORES	AUTOINSTRUCIONAL	POSSIBILITAR SERVIDORES CAPACITADOS E COM HABILIDADES NECESSÁRIAS PARA OCUPAR CARGOS DE GESTÃO; ATUAR NA RESOLUÇÃO DE PROBLEMAS COM BASE EM DADOS; SABER RECONHECER E MOTIVAR A EQUIPE; TER CAPACIDADE DE LIDERANÇA; CONHECER E APLICAR CONCEITOS SOBRE LIDERANÇA; TER CAPACIDADE DE ARTICULAÇÃO; TER CAPACIDADE DE GERIR AS EMOÇÕES NO AMBIENTE DE TRABALHO.
	BIG DATA PARA TOMADA DE DECISÕES NO CONTEXTO DA GESTÃO UNIVERSITÁRIA	6	1	GESTORES	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 INTEGRAÇÃO DE SERVIDORES DOCENTES.	ENTENDER PARA GERENCIAR: TIPOS DE ANSIEDADE E HABILIDADES SOCIAIS PARA A GESTÃO	6	1	GESTORES	HÍBRIDO	REFLETIR SOBRE AS CONDIÇÕES E OS RESULTADOS RELATIVOS AO CONTEXTO DO TRABALHO DOCENTE E ÀS RELAÇÕES ACADÊMICAS NA UFRN, CONSIDERANDO AS EXPERIÊNCIAS DE ENSINO E OS PERCURSOS DE FORMAÇÃO E DE SOCIALIZAÇÃO DE ESTUDANTES.
	SEMINÁRIO DE INTEGRAÇÃO AO SERVIÇO PÚBLICO - DOCENTE	10	2	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 INTEGRAÇÃO DOS SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS.	PAP - REFLEXÕES SOBRE O TRABALHO DOCENTE E AS RELAÇÕES ACADÊMICAS NA UFRN	40	2	DOCENTES	EAD	REFLETIR SOBRE AS CONDIÇÕES E OS RESULTADOS RELATIVOS AO CONTEXTO DO TRABALHO DOCENTE E ÀS RELAÇÕES ACADÊMICAS NA UFRN, CONSIDERANDO AS EXPERIÊNCIAS DE ENSINO E OS PERCURSOS DE FORMAÇÃO E DE SOCIALIZAÇÃO DE ESTUDANTES.
	SEMINÁRIO DE INTEGRAÇÃO AO SERVIÇO PÚBLICO PARA TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS	24	2	TRILHAS	HÍBRIDO	
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 INTEGRAÇÃO DOS SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS.	GOOGLE PLANILHAS	12	1	TRILHAS	PRESENCIAL	POSSIBILITAR INFORMAÇÕES INSTITUCIONAIS, A SOCIALIZAÇÃO DOS SERVIDORES, O PLANEJAMENTO DA CARREIRA E O DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS BÁSICAS E INICIAIS AOS OS SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS.
	PLANEJAMENTO DA VIDA PESSOAL E PROFISSIONAL	18	1	TRILHAS	PRESENCIAL	
	REDAÇÃO OFICIAL	20	2	TRILHAS	AUTOINSTRUCIONAL	
	ÉTICA NA UFRN	10	2	TRILHAS	AUTOINSTRUCIONAL	
	EXCELÊNCIA NO ATENDIMENTO AO PÚBLICO	6	1	TRILHAS	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 MELHORIA DO CLIMA ORGANIZACIONAL.	GESTÃO DAS EMOÇÕES NO AMBIENTE DE TRABALHO	10	1	TRILHAS	HÍBRIDO	POSSIBILITAR AÇÕES QUE COLABOREM PARA AS ESTRATÉGIAS DE ATUAÇÃO NO ÂMBITO DO CLIMA ORGANIZACIONAL.
	DIVERSIDADE E HUMANIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO	3	1	GESTORES	PRESENCIAL	
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 DOS DISCENTES.	AValiação BIOPsicossocial da PESSOA COM DEFICIÊNCIA	6	1	SERVIDORES	EAD	CAPACITAR SERVIDORES NO USO E UTILIZAÇÃO DE INSTRUMENTOS DE AVALIAÇÃO COM ENFOQUE BIOPsicossocial NA DEFICIÊNCIA
	SAÚDE MENTAL E DIFICULDADES DE APRENDIZAGEM NA UNIVERSIDADE: REALIDADE EM SALA DE AULA	6	1	DOCENTES	EAD	
EXPANDIR A ATUAÇÃO DA INSTITUIÇÃO, COM QUALIDADE, A PARTIR DE AÇÕES VOLTADAS À INTERNACIONALIZAÇÃO*.	CONVERSAÇÃO EM LÍNGUA ESPANHOLA	60	1	SERVIDORES	PRESENCIAL	COMUNICAR-SE EM LÍNGUA ESTRANGEIRA
	INGLÊS BÁSICO	60	1	SERVIDORES	PRESENCIAL	
	FRANCÊS BÁSICO	60	1	SERVIDORES	PRESENCIAL	
	ESPAÑHOL BÁSICO	60	1	SERVIDORES	PRESENCIAL	
	ALEMÃO BÁSICO	60	1	SERVIDORES	PRESENCIAL	
	CONVERSAÇÃO EM LÍNGUA INGLESA	60	1	SERVIDORES	PRESENCIAL	
	CONVERSAÇÃO EM LÍNGUA FRANCESA	60	1	SERVIDORES	PRESENCIAL	

*OFERTADO EM PARCERIA COM O ÁGORA

1.1 PRODUÇÃO DE MATERIAIS DIDÁTICOS

Inserir-se no conjunto de atividades de aprendizagem (capacitação ou treinamento) que terão custos com produção de material didático. As produções estão especificadas no quadro 2 a seguir.

QUADRO 2: PRODUÇÃO DE MATERIAIS DIDÁTICOS

NECESSIDADE DE DESENVOLVIMENTO	AÇÃO DE DESENVOLVIMENTO	TIPO DE AÇÃO	CARGA HORÁRIA
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 - CIG	Curso autoinstrucional	90h
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	LEGISLAÇÃO E PROCEDIMENTOS ADMINISTRATIVOS DE ESTÁGIOS NA UFRN	Curso autoinstrucional	10h
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	O USO DE RECURSO FINANCEIRO EM AÇÕES DE EXTENSÃO	Curso autoinstrucional	4h
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	POLÍTICA DE SEGURANÇA DA INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO – POSIC	Curso autoinstrucional	4h
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	MESA VIRTUAL	Curso autoinstrucional	10h
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	SISTEMAS INTEGRADOS DA UFRN	Curso autoinstrucional	20h
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	POLARE COMO FERRAMENTA DE PLANEJAMENTO E ACOMPANHAMENTO	Curso autoinstrucional	8h
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	POLARE: ENTENDENDO O PLANO INDIVIDUAL DE TRABALHO DA UFRN	Curso autoinstrucional	8h
Capacidade de buscar, processar e disseminar as informações, de forma clara e eficiente,	LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS	Curso	4h

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		autoinstrucional	
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 integração dos servidores técnico-administrativos	REDAÇÃO OFICIAL	Curso autoinstrucional	20h
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.	CAPACITAÇÃO INTERNA PARA FISCAIS DE CONTRATO DA UFRN	Curso autoinstrucional	5h
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.	DESENVOLVIMENTO SEGURO DE SOFTWARES E APLICAÇÕES	Curso autoinstrucional	12h
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 integração dos servidores técnico-administrativos.	ÉTICA NA UFRN	Curso autoinstrucional	10h

1.2 ATIVIDADES DE EDUCAÇÃO FORMAL

Inserir-se nas intenções de participação em cursos de Educação Formal (Graduação, Especialização, Mestrado e Doutorado). Essas indicações/intenções de cursos de Educação Formal cadastradas no LNC, em conjunto com as necessidades do PDP 2024, serão encaminhadas à Pró-Reitoria de Pós-Graduação (PPG) e, posteriormente, aos Programas de Pós-Graduação da UFRN.

Vale ressaltar que para a Educação Formal da instituição há políticas de estímulo à participação dos servidores efetivos do quadro em Programas de Pós-Graduação da UFRN. Nesse sentido, destinam-se, para os servidores da instituição, custos com qualificação (Programa de Qualificação Institucional - PQI), bem como vagas adicionais em processos seletivos de cursos de pós-graduação *Stricto Sensu* da UFRN e vagas complementares (mínimo de dez por cento) em processos seletivos de cursos de pós-graduação *Lato Sensu* (resolução 008/2022-CONSEPE).

Ademais, como forma de maximizar essas políticas, a DCEP/PROGESP realiza levantamento prévio anual da demanda de qualificação dos servidores (docentes/técnicos) da instituição. O LNC é a principal ferramenta de levantamento da demanda de qualificação da UFRN, registrando-se as intenções de participação dos servidores em cursos de Educação Formal.

A seguir, no quadro 3, especificar-se-ão as indicações de cursos de Educação Formal. As informações do quadro 3 também poderão auxiliar os processos alusivos à possível participação de servidores em cursos nos níveis de Graduação e Pós-Doutorado, especialmente nas licenças para capacitação e afastamentos.

QUADRO 3 - INDICAÇÕES DE CURSOS DE EDUCAÇÃO FORMAL

ÁREAS TEMÁTICAS INDICADAS NO LNC	Quantidade	TIPO DE EDUCAÇÃO FORMAL				
		GRADUAÇÃO	ESPECIALIZAÇÃO	MESTRADO	DOUTORADO	PÓS DOUTORADO
ACESSIBILIDADE	2	0	0	2	0	0
ADMINISTRAÇÃO	48	0	3	25	19	1
ADMINISTRAÇÃO DE PESSOAL	4	0	0	4	0	0
ADMINISTRAÇÃO DE RECURSOS HUMANOS	6	0	0	6	0	0
ADMINISTRAÇÃO DE SETORES ESPECÍFICOS	1	0	1	0	0	0
ADMINISTRAÇÃO FINANCEIRA	2	0	0	1	0	0
ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA	50	1	4	34	11	0
AGRONOMIA	1	0	0	1	0	0
ALERGIA E IMUNOLOGIA	1	0	0	1	0	1
ALIMENTOS E NUTRIÇÃO	1	0	0	0	0	1
ANÁLISE DE DADOS	6	0	4	1	0	1
ANÁLISE E CONTROLE DE MEDICAMENTOS	1	0	0	0	1	0
ANÁLISE NUTRICIONAL DE POPULAÇÃO	1	0	0	0	0	1
ANÁLISES CLÍNICAS	1	0	0	1	0	0
ANATOMIA PATOLÓGICA E PATOLOGIA CLÍNICA	1	0	1	0	0	0
ANTROPOLOGIA	5	0	0	2	1	1
APRENDIZAGEM E DESEMPENHO ACADÊMICOS	1	0	1	0	0	0
ARQUEOLOGIA	1	0	1	0	0	0
ARQUITETURA DE SISTEMAS DE COMPUTAÇÃO	1	0	0	1	0	0
ARQUITETURA E URBANISMO	3	0	1	1	0	0
ARTES	1	0	1	0	0	0

ARTES DO VÍDEO	1	0	0	1	0	0
ARTES VISUAIS	1	0	0	0	0	1
AUDIODESCRIÇÃO	1	0	1	0	0	0
AUDIOVISUAL	1	0	0	0	0	1
AUTOMAÇÃO ELETRÔNICA DE PROCESSOS ELÉTRICOS E INDUSTRIAIS	1	0	1	0	0	0
AVALIAÇÃO DA APRENDIZAGEM	1	1	0	0	0	0
AVALIAÇÃO DE IMÓVEIS	1	0	1	0	0	0
AVALIAÇÃO EM SAÚDE	1	0	0	0	0	1
BANCO DE DADOS	3	1	2	0	0	0
BIBLIOTECONOMIA	3	0	1	1	1	0
BIOCIÊNCIA ANIMAL	1	0	0	0	1	0
BIODONTOLOGIA	1	0	0	1	0	0
BIOÉTICA	1	0	0	0	0	1
BIOINFORMÁTICA	1	0	0	0	0	1
BIOLOGIA GERAL	2	0	0	0	2	0
BIOLOGIA MOLECULAR	4	0	1	0	2	1
BIOLOGIA PARASITÁRIA	1	0	0	0	1	0
BIOMATERIAIS E MATERIAIS BIOCOMPATÍVEIS	1	0	0	0	1	0
BIOQUÍMICA	2	0	0	0	1	1
CAPITAL HUMANO	1	0	0	1	0	0
CARDIOLOGIA	1	0	0	0	1	0
CIÊNCIA DA COMPUTAÇÃO	15	0	0	2	3	10
CIÊNCIA DA INFORMAÇÃO	48	2	2	17	20	7
CIÊNCIA DE DADOS	1	0	0	1	0	0
CIÊNCIA E ENGENHARIA DE PETRÓLEO	1	0	0	0	1	0

CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE ALIMENTOS	3	0	1	0	2	0
CIÊNCIA POLÍTICA	1	0	0	0	0	1
CIÊNCIAS AGRÁRIAS	1	0	0	0	1	0
CIÊNCIAS AMBIENTAIS	2	0	0	0	0	2
CIÊNCIAS CONTÁBEIS	3	0	1	0	2	0
CIÊNCIAS DA SAÚDE	3	0	0	1	2	0
CIÊNCIAS FARMACÊUTICAS	2	0	0	0	1	1
CIÊNCIAS HUMANAS	1	0	0	0	1	0
CIÊNCIAS SOCIAIS	4	0	0	2	2	0
CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS	1	0	0	0	0	1
CINEMA E EDUCAÇÃO	1	0	0	0	0	1
CIRURGIA	1	0	0	0	0	1
CIRURGIA GASTROENTEROLOGIA	1	0	0	0	0	1
COMPUTAÇÃO FORENSE	1	0	1	0	0	0
COMUNICAÇÃO	15	0	2	7	4	2
COMUNICAÇÃO VISUAL	3	1	0	2	0	0
CONSERVAÇÃO E RESTAURO	1	0	1	0	0	0
CONTABILIDADE E FINANÇAS PÚBLICAS	7	1	1	4	1	0
CONTABILIDADE NACIONAL	2	0	0	2	0	0
CONTROLE AMBIENTAL	1	0	0	2	0	0
CRONOBIOLOGIA	1	0	0	0	1	0
DANÇA	1	0	0	0	0	1
DATA SCIENCE	1	0	0	0	0	1
DEMOGRAFIA	5	0	0	0	3	2
DENTÍSTICA	1	0	1	0	0	0

DERMATOLOGIA	1	0	1	0	0	0
DESENHO INDUSTRIAL	2	0	0	2	0	0
DESENVOLVIMENTO E INOVAÇÃO TECNOLÓGICA EM BIOLOGIA	1	0	0	0	0	1
DESENVOLVIMENTO E MEIO AMBIENTE	1	0	0	0	1	0
DESIGN	1	0	0	0	1	0
DIREITO	19	3	4	6	3	3
DIREITO ADMINISTRATIVO	1	0	0	1	0	0
DIREITO CONSTITUCIONAL	4	0	0	1	3	0
DIREITO DO TRABALHO	1	0	0	0	0	1
DIREITO INTERNACIONAL PRIVADO	1	0	0	0	0	1
DIREITO PENAL	1	0	1	0	0	0
DIREITO PÚBLICO	2	0	0	1	1	0
DIREITOS ESPECIAIS	1	0	0	0	0	1
DIREITO TRIBUTÁRIO	1	0	0	1	0	0
DIVERSIDADE E EDUCAÇÃO	1	0	0	1	0	0
ECOLOGIA	2	0	0	0	0	2
ECONOMIA	4	1	0	1	1	1
ECONOMIA APLICADA	1	0	0	0	1	0
ECONOMIA INTERNACIONAL	1	0	0	0	0	1
EDUCAÇÃO	84	1	9	16	34	24
EDUCAÇÃO DE ADULTOS	1	0	1	0	0	0
EDUCAÇÃO EM PERIFERIAS URBANAS	1	0	1	0	0	0
EDUCAÇÃO E PSICOLOGIA	1	0	0	0	0	1
EDUCAÇÃO ESPECIAL	9	0	2	3	4	0
EDUCAÇÃO E TRABALHO NA SAÚDE	1	0	0	0	0	1

EDUCAÇÃO FÍSICA	8	1	0	1	0	6
EDUCAÇÃO MÉDICA	1	0	0	0	1	0
EDUCAÇÃO PERMANENTE	2	0	1	0	1	0
ENFERMAGEM	14	0	1	2	7	4
ENFERMAGEM DE SAÚDE PÚBLICA	8	0	1	4	2	1
ENFERMAGEM OBSTÉTRICA	2	0	2	0	0	0
ENFERMAGEM PEDIÁTRICA	1	0	1	0	0	0
ENGENHARIA CIVIL	7	1	0	1	5	2
ENGENHARIA DE MATERIAIS E METALÚRGICA	2	0	0	0	0	2
ENGENHARIA DE PRODUÇÃO	6	0	0	1	2	3
ENGENHARIA DE SOFTWARE	3	1	1	1	0	0
ENGENHARIA ELÉTRICA	9	0	2	1	4	2
ENGENHARIA QUÍMICA	7	0	0	0	6	1
ENGENHARIA SANITÁRIA	1	0	0	0	1	0
ENSINO-APRENDIZAGEM	4	0	1	1	1	1
ENSINO DE CIÊNCIAS	1	0	0	0	0	1
ENSINO E APRENDIZAGEM NA SALA DE AULA	2	0	0	1	0	1
ENSINO E TECNOLOGIA	1	0	0	0	0	1
ENSINO PROFISSIONALIZANTE	2	0	0	2	0	0
ESTATÍSTICA	1	0	1	0	0	0
ESTOMATERAPIA	1	0	1	0	0	0
ÉTICA	2	1	1	0	0	0
EVOLUÇÃO, SISTEMÁTICA E ECOLOGIA QUÍMICA	1	0	0	0	1	0
FARMÁCIA	7	1	0	0	4	2
FARMACOLOGIA	3	0	1	0	1	1

FILOSOFIA	9	2	0	1	4	2
FILOSOFIA DO DIREITO	1	0	0	0	1	0
FINANÇAS E ORÇAMENTO PÚBLICO	2	0	0	1	1	0
FÍSICA	1	0	0	0	0	1
FÍSICA DA MATÉRIA CONDENSADA	1	0	0	0	0	1
FÍSICO-QUÍMICA	1	0	0	1	0	0
FÍSICO-QUÍMICA ORGÂNICA	1	0	0	0	1	0
FISIOTERAPIA	2	0	0	0	1	1
FISIOTERAPIA E TERAPIA OCUPACIONAL	7	0	2	1	2	2
FITOTECNIA	1	0	0	0	1	0
FONOAUDIOLOGIA	3	0	0	2	0	1
FONTES ALTERNATIVAS DE ENERGIA	3	0	2	0	0	1
FOTOINTERPRETAÇÃO FLORESTAL	1	0	0	1	0	0
FUNDAMENTOS DE ARQUITETURA E URBANISMO	1	0	0	0	0	1
GENÉTICA E MELHORAMENTO DOS ANIMAIS DOMÉSTICOS	1	0	0	0	0	1
GENÉTICA HUMANA E MÉDICA	2	0	0	0	0	2
GEOCIÊNCIAS	4	0	1	0	1	2
GEODINÂMICA E GEOFÍSICA	1	0	0	0	1	0
GEOFÍSICA	1	0	0	0	0	1
GEOGRAFIA	3	1	0	0	0	2
GEOGRAFIA HUMANA	2	0	0	0	0	2
GEOGRAFIA URBANA	1	0	0	0	0	1
GEOLOGIA	1	0	0	0	0	1
GERAÇÃO DA ENERGIA ELÉTRICA	1	0	0	0	1	0
GERÊNCIA DO PROJETO E DO PRODUTO	1	0	0	0	1	0

GESTÃO	4	0	1	2	1	0
GESTÃO DA INFORMAÇÃO	6	0	0	3	3	0
GESTAO DE PESSOAS	4	0	3	1	0	0
GESTÃO E POLÍTICAS PÚBLICAS	1	0	0	1	0	0
GESTAO PÚBLICA	17	0	4	10	3	0
GESTÃO DA INOVAÇÃO (COM FOCO EM PROCESSOS INSTITUCIONAIS)	1	0	0	0	1	0
GESTÃO DE PROCESSOS	10	0	0	5	5	0
HIGIENE E SEGURANÇA DO TRABALHO	5	0	2	2	1	0
HISTÓRIA	8	0	0	3	4	1
HISTÓRIA DA AMÉRICA	1	0	0	0	0	1
HISTÓRIA DA ARTE	2	0	1	0	1	0
HISTÓRIA DO BRASIL	1	0	0	0	1	0
HUMANAS	1	0	0	0	1	0
INSTALAÇÕES INDUSTRIAIS DE PRODUÇÃO DE ALIMENTOS	1	0	0	1	0	0
INSTRUMENTAÇÃO ANALÍTICA	1	0	1	0	0	0
INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL	3	0	0	0	0	3
INTERDISCIPLINAR	2	0	0	0	1	1
IRRIGAÇÃO E DRENAGEM	1	0	1	0	0	0
JORNALISMO ESPECIALIZADO (COMUNITÁRIO, RURAL, EMPRESARIAL, CIENTÍFICO)	1	0	0	0	1	0
LASERTERAPIA PARA APLICAÇÃO EM FERIDAS	1	0	1	0	0	0
LEGISLAÇÃO AMBIENTAL	1	0	1	0	0	0
LETRAS	10	0	0	3	2	5
LIBRAS	2	0	0	2	0	0
LÍNGUA PORTUGUESA	1	0	1	0	0	0

LINGÜÍSTICA	1	0	0	0	0	1
LINGÜÍSTICA	1	0	0	0	0	1
LINGÜÍSTICA APLICADA	1	0	0	0	0	1
LITERATURA	1	0	0	0	0	1
LITERATURA COMPARADA	3	0	0	0	1	2
LITERATURAS ESTRANGEIRAS MODERNAS	1	0	0	0	0	2
MANUTENÇÃO ELÉTRICA	2	0	2	0	0	0
MATEMÁTICA	6	1	0	0	5	0
MEDIÇÃO, CONTROLE, CORREÇÃO E PROTEÇÃO DE SISTEMAS ELÉTRICOS DE POTÊNCIA	2	0	2	0	0	0
MEDICINA	6	2	0	1	2	1
MEDICINA PREVENTIVA	1	0	0	0	0	1
MEDICINA VETERINÁRIA	1	0	0	0	0	1
MEIO AMBIENTE	1	0	0	0	1	0
METODOLOGIA E TÉCNICAS DA COMPUTAÇÃO	1	0	0	0	0	1
METODOLOGIAS ATIVAS	3	0	3	0	0	0
MÉTODOS E TÉCNICAS DE ENSINO	2	1	0	1	0	0
MICROBIOLOGIA	1	0	0	0	0	1
MICROBIOLOGIA AGRÍCOLA	1	0	0	0	0	1
MULTIDISCIPLINAR	6	0	2	2	2	0
MÚSICA	1	0	0	0	1	0
MUTAGÊNESE	1	0	0	0	1	0
NANOTECNOLOGIA	1	0	0	0	0	1
NEFROLOGIA	1	0	1	0	0	0
NEGÓCIOS DE IMPACTO SOCIAL	1	0	1	0	0	0
NEUROLOGIA VETERINÁRIA	1	0	1	0	0	0

NEUROPSICOFARMACOLOGIA	1	0	0	0	1	0
NEUROPSICOLOGIA DO IDOSO	1	0	0	0	0	1
NUTRIÇÃO	11	0	2	0	6	3
ODONTOLOGIA	3	1	1	0	0	1
OFTALMOLOGIA	1	0	0	0	1	0
PEDIATRIA	1	0	0	1	0	0
PESQUISA OPERACIONAL	1	0	0	0	0	1
PLANEJAMENTO INSTITUCIONAL	6	0	0	4	2	0
PODOLOGIA/PODIATRIA	1	0	1	0	0	0
POLÍMEROS	1	0	1	0	0	0
POLÍTICAS PÚBLICAS	4	0	1	0	2	1
PROCESSOS DA COMUNICAÇÃO	3	0	0	2	1	0
PROCESSOS DE TRABALHO	10	0	0	7	3	0
PROCESSOS INDUSTRIAIS DE ENGENHARIA QUÍMICA	1	0	0	0	0	1
PROJETO DE ARQUITETURA E URBANISMO	3	0	1	0	1	1
PSICOBIOLOGIA	1	0	0	1	0	0
PSICOLOGIA	17	5	2	1	8	1
PSICOLOGIA DO DESENVOLVIMENTO HUMANO	2	0	1	0	1	0
PSICOLOGIA DO TRABALHO E ORGANIZACIONAL	2	0	0	0	1	1
PSICOLOGIA SOCIAL	2	0	0	0	1	1
PSIQUIATRIA	3	0	1	1	0	1
QUÍMICA	2	0	0	0	2	0
QUÍMICA ANALÍTICA	1	0	0	0	0	1
QUÍMICA INORGÂNICA	1	0	0	0	1	0
RELAÇÕES INTERPESSOAIS	1	0	0	0	0	1

SAÚDE	7	0	0	5	1	1
SAÚDE COLETIVA	30	0	1	8	15	6
SAÚDE DA FAMÍLIA, DA REDE NORDESTE DE FORMAÇÃO EM SAÚDE DA FAMÍLIA, VINCULADO AO CENTRO DE CIÊNCIAS DA SAÚDE – CCS	1	0	0	0	1	0
SAÚDE E CIDADANIA	1	0	0	1	0	0
SAÚDE MATERNO-INFANTIL	3	0	2	0	0	1
SAÚDE MENTAL	1	0	1	0	0	0
SAÚDE PÚBLICA	14	0	1	8	5	0
SEGURANÇA DO TRABALHO	1	0	0	1	0	0
SERVIÇO SOCIAL	13	0	0	3	10	0
SERVIÇO SOCIAL DA SAÚDE	1	0	0	1	0	0
SERVIÇO SOCIAL DO TRABALHO	1	0	0	0	0	1
SISTEMAS DE COMPUTAÇÃO	2	0	0	0	1	1
SISTEMAS DE INFORMAÇÃO	10	1	1	4	3	1
SISTEMAS ELÉTRICOS DE POTÊNCIA	2	0	2	0	0	0
SOCIOLOGIA	4	0	0	0	1	3
SOCIOLOGIA DA SAÚDE	1	0	0	0	1	0
SOCIOLOGIA DO CONHECIMENTO	1	0	0	0	1	0
SOFTWARE BIM	2	0	0	2	0	0
TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO	1	0	0	1	0	0
TECNOLOGIA DE ARQUITETURA E URBANISMO	2	0	1	0	0	1
TECNOLOGIA EDUCACIONAL	4	0	1	1	2	0
TECNOLOGIA E INOVAÇÃO	17	1	0	9	5	1
TECNOLOGIA EM SAÚDE	1	0	0	0	0	1
TELECOMUNICAÇÕES	3	0	3	0	0	0

TELEINFORMÁTICA	1	0	0	1	0	0
TEOLOGIA	1	0	0	1	0	0
TEORIA DA COMUNICAÇÃO	1	0	0	1	0	0
TEORIA GERAL DA INFORMAÇÃO	1	0	0	1	0	0
TI	2	0	1	1	0	0
TÓPICOS ESPECÍFICOS DE EDUCAÇÃO	2	0	1	0	0	1
TOXICOLOGIA	1	0	0	0	0	1
TURISMO	4	0	0	1	2	1
ZOOLOGIA	1	0	0	0	1	0

CONSIDERAÇÕES FINAIS

No PDP 2024, estão previstas **108** (cento e oito) **ações de desenvolvimento profissional**, distribuídas em 136 (cento e trinta e seis) turmas, e 13 (treze) produções de material didático para a oferta de ações no formato autoinstrucional.

Tais ações de desenvolvimento profissional foram estruturadas como uma estratégia de resposta às lacunas de competências identificadas no instrumento LNC. No total, o LNC apresentou **206 (duzentas e seis) lacunas de competências: 106** (cento e seis) **Conhecimentos e Habilidades** mapeados via SIGRH; **59** (cinquenta e nove) **Atitudes** mapeadas via SIGRH e **51** (cinquenta e uma) **lacunas de competências** (conhecimentos/habilidades/atitudes) mapeadas via planilha eletrônica. Do quantitativo total de lacunas de competências, construíram-se **37** (trinta e sete) **necessidades de desenvolvimento profissional**.

As especificações dos dados do PDP 2024 encontram-se no Relatório de Levantamento de Necessidades de Capacitação (LNC 2023) publicado no Portal da PROGESP (<https://progesp.ufrn.br/secao/capacitacao>> Levantamento de Necessidades de Capacitação> Relatórios de Levantamento de Necessidades de Capacitação > LNC 2023).