



Serviço Público Federal
Ministério da Educação
Fundação Universidade Federal de Mato Grosso do Sul



RESOLUÇÃO Nº 624-CD/UFMS, DE 27 DE AGOSTO DE 2025.

O CONSELHO DIRETOR da Fundação Universidade Federal de Mato Grosso do Sul, no uso de suas atribuições legais, e tendo em vista o disposto na Resolução nº 139, CD, de 8 de abril de 2021, e considerando o contido no Processo nº 23104.031289/2022-60, resolve:

Aprovar o Plano de Desenvolvimento de Pessoas da Fundação Universidade Federal de Mato Grosso do Sul, para o ano de 2026, na forma do Anexo a esta Resolução.

CAMILA CELESTE BRANDÃO FERREIRA ÍTAVO,
Presidente.

NOTA
MÁXIMA
NO MEC

UFMS
É 10!!!



Documento assinado eletronicamente por **Camila Celeste Brandao Ferreira Itavo, Presidente de Conselho**, em 01/09/2025, às 23:33, conforme horário oficial de Mato Grosso do Sul, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site https://sei.ufms.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **5847584** e o código CRC **F5507952**.

CONSELHO DIRETOR

Av Costa e Silva, s/nº - Cidade Universitária

Fone: (67) 3345-7041

CEP 79070-900 - Campo Grande - MS

Referência: Processo nº 23104.000025/2025-15

SEI nº 5847584



Plano de Desenvolvimento de Pessoas

PDP 2026



APROVADO PELA RESOLUÇÃO Nº 624-CD/UFMS, DE 27 DE AGOSTO DE 2025





UNIDADES DA ADMINISTRAÇÃO CENTRAL

Reitoria

Camila Celeste Brandão Ferreira Ítavo

Vice-Reitoria

Albert Schiaveto de Souza

Pró-Reitoria de Administração e Infraestrutura

Hércules da Costa Sandim

Pró-Reitoria de Assuntos Estudantis

Albert Schiaveto de Souza

Pró-Reitoria de Planejamento e Desenvolvimento Institucional

Dulce Maria Tristão

Pró-Reitoria de Extensão, Cultura e Esporte

Lia Raquel Toledo Brambilla Gasques

Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas

Gislene Walter da Silva

Pró-Reitoria de Graduação

Cristiano Costa Argemon Vieira

Pró-Reitoria de Pesquisa e Pós-Graduação

Fabrcício de Oliveira Frazilio

Pró-Reitoria de Cidadania e Sustentabilidade

Viviana Dias Sol Queiroz

Agência de Comunicação Social e Científica
Rose Mara Pinheiro

Agência de Educação Digital e a Distância

Daiani Damm Tonetto Riedner

Agência de Inovação

Saulo Gomes Moreira

Agência de Internacionalização

Gustavo Santiago Torrecilha Cancio

Agência de Tecnologia da Informação e Comunicação

Anderson Viçoso de Araújo

Diretoria de Avaliação Institucional

Heloísa Laura Queiroz Gonçalves da Costa

Diretoria de Gabinete da Reitoria

Vanessa Teodoro

Diretoria de Governança Institucional

Henrique Mongelli

UNIDADES DA ADMINISTRAÇÃO SETORIAL

Escola de Administração e Negócios

Claudio César da Silva

Faculdade de Artes, Letras e Comunicação

Gustavo Rodrigues Penha

Faculdade de Ciências Farmacêuticas, Alimentos e Nutrição

Luciana Miyahusku

Faculdade de Ciências Humanas

Cleverson Rodrigues da Silva

Faculdade de Computação

Liana Dessandre Duenha Garanhani

Faculdade de Direito

Fernando Lopes Nogueira

Faculdade de Educação

Milene Bartolomei Silva

Faculdade de Engenharias, Arquitetura e Urbanismo e Geografia

Fabio Verissimo Gonçalves

Faculdade de Medicina

Marcelo Luiz Brandão Vilela

Faculdade de Medicina Veterinária e Zootecnia

Carlos Alberto do Nascimento Ramos

Faculdade de Odontologia

Fábio Nakao Arashiro

Instituto de Biociências

Carla Cardozo Pinto de Arruda

Instituto de Física

Dorotéia de Fátima Bozano

Instituto Integrado de Saúde

Nathan Aratani

Instituto de Matemática

Bruno Dias Amaro

Instituto de Química

Carlos Eduardo Domingues Nazario

Câmpus de Aquidauana

Ana Grazielle Lourenço Toledo

Câmpus de Chapadão do Sul

Wallace da Silva de Almeida

Câmpus de Coxim

Silvana Aparecida da Silva Zanchett

Câmpus de Naviraí

Marco Antonio Costa da Silva

Câmpus de Nova Andradina

Paulo César Schotten

Câmpus de Paranaíba

Andréia Cristina Ribeiro

Câmpus de Ponta Porã

Leonardo Souza Silva

Câmpus do Pantanal

Andreliza Cristina de Souza

Câmpus de Três Lagoas

Larissa da Silva Barcelos

UNIDADE SUPLEMENTAR

Hospital Universitário Maria Aparecida

Pedrossian (Humap-UFMS/Ebserh)

Andréa de Siqueira Campos Lindenberg

1. SUMÁRIO

| | |
|---|-----------|
| 1. APRESENTAÇÃO | 4 |
| 2. OBJETIVO GERAL E OBJETIVOS ESPECÍFICOS | 4 |
| 3. DAS ATIVIDADES DE CAPACITAÇÃO | 4 |
| 3.1. Capacitação pela UFMS | 5 |
| 3.2. Capacitação Específica e Externa | 9 |
| 3.3. Certificação e Avaliação das Ações de Capacitação | 10 |
| 4. DAS ATIVIDADES DE QUALIFICAÇÃO | 10 |
| 4.1. Qualificação Interna | 10 |
| 4.2. Qualificação externa | 11 |
| 5. APOIO PARA REALIZAÇÃO DE CAPACITAÇÃO E QUALIFICAÇÃO | 11 |
| 5.1. Licença Capacitação | 11 |
| 5.2. Ação de Desenvolvimento em Serviço | 12 |
| 5.3. Horário Especial | 12 |
| 6. INDICADORES | 12 |
| 7. DA REVISÃO | 12 |

1. APRESENTAÇÃO

O Plano de Desenvolvimento de Pessoas da Fundação Universidade Federal de Mato Grosso do Sul (UFMS) de 2026 é uma das ações estratégicas de formação dos professores e técnicos, além de melhor cumprir a missão da UFMS e as metas definidas no Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI), integrado ao PPI da UFMS (2025-2030).

O PDP da UFMS adota seis linhas de desenvolvimento, sendo: iniciação ao serviço público, formação geral, educação formal, formação de gestores, inter-relação entre ambientes e específica, executadas em três níveis de competências: Competências fundamentais, as quais se referem ao conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias a todos os servidores da Instituição, independentemente de sua Unidade de lotação; Competências gerenciais, as quais se referem às competências que devem ser apresentadas pelos servidores que ocupam cargo de chefia e possuem uma ou mais equipes sob sua coordenação ou servidores que queiram desenvolver estas competências como pré-requisito para o exercício de funções gerenciais, e Competências específicas, as quais se referem às competências relacionadas diretamente a processos de trabalho de caráter técnico e/ou vinculada à especificidade de cada setor ou área da organização. A programação das atividades estará disponível na página da Progep (progep.ufms.br) e será amplamente divulgada na intranet (intranet.ufms.br) e no aplicativo “Sou UFMS” pela Agência de Comunicação Social e Científica da UFMS.

2. OBJETIVO GERAL E OBJETIVOS ESPECÍFICOS

O PDP 2026 tem como objetivo geral fundamentar as atividades de planejamento, organização e coordenação das ações de capacitação e de qualificação dos servidores efetivos da UFMS, o desenvolvimento e o aperfeiçoamento de competências individuais e profissionais, buscando a excelência na qualidade dos serviços prestados pela UFMS e o alcance das metas institucionais. Como objetivos específicos, o PDP 2026 busca estimular os servidores a desenvolverem seja como sujeitos ativos, reflexivos e conscientes, fortalecendo-os como protagonistas no processo de solução de problemas, simplificação de processos e de maximização da eficiência nos processos de gestão e de ensino, pesquisa, extensão, inovação, empreendedorismo e sustentabilidade, como uma visão orientada pelo resultado; fortalecer o comprometimento da qualidade e eficiência nos serviços prestados; e maximizar a eficiência do investimento em desenvolvimento pessoal e publicizar as ações de capacitação e qualificação desenvolvidas na UFMS.

3. DAS ATIVIDADES DE CAPACITAÇÃO

A capacitação pode ser realizada pela UFMS de maneira transversal a todos os servidores e/ou colaboradores, ou de maneira específica, via edital. A capacitação também pode ser realizada externamente por meio da realização de cursos pela Escola Nacional de Administração Pública e outras instituições parceiras. A capacitação dos servidores poderá ser utilizada para compensação do recesso de fim de ano de 2026. As ações de desenvolvi-

mento realizadas pela UFMS a cada ano são avaliadas para tomada de decisão no PDP do ano seguinte, visando melhorar as condições de oferta e atendimento às necessidades.

3.1. Capacitação pela UFMS

O PDP da UFMS 2026 prevê a oferta de 43 ações transversais, comuns a todos os servidores, elencadas a seguir. O PDP da UFMS 2026 também prevê a oferta de cursos para os colaboradores terceirizados, de modo a atender a missão institucional da UFMS. Os cursos serão oferecidos totalmente a distância ou de forma híbrida, com o apoio da Agência de Educação Digital e à Distância (Agead) e da Agência de Comunicação Social e Científica (Agecom). Os cursos promovidos pela UFMS serão realizados remotamente por meio do AVA UFMS e será emitido certificado pelo Sistema de Certificados, para os servidores e colaboradores terceirizados que concluírem os cursos.

O Levantamento de Necessidades de Capacitação para 2026 foi realizado pela Secretaria de Capacitação e Qualificação (Secap/Didep/Progep), que utilizou como base as ações ofertadas em 2025, o número de servidores e de colaboradores da UFMS e a necessidade de desenvolvimento de atividades gerenciais e de aperfeiçoamento das equipes de trabalho, alinhados ao PDI/PPI da UFMS 2025-2030. Os cursos poderão ser realizados em parceria com a Escola Nacional de Administração Pública (Enap) e Escola de Governo de Campo Grande (Egov), Sistema S e outras instituições públicas e federações, ou, ainda, por organizações de natureza privada, ou por meio de elaboração própria pela instituição. Para fins de capacitação e desenvolvimento dos servidores em exercício no Humap, serão aceitos os certificados de conclusão de cursos oferecidos pela Ebserh. Os instrutores poderão ser os gestores da área, dentro de sua competência e de seu cargo, ser servidores selecionados por meio de Edital específico, que passarão a constituir o Banco de Talentos, ou convidados com experiência na área. Os cursos são classificados pelo tipo de aprendizagem, relacionado a linha de desenvolvimento, e pelas competências associadas à necessidade de desenvolvimento. Ações de conscientização e de melhoria da qualidade de vida e do ambiente de trabalho serão realizadas por meio das campanhas institucionais.

Tipo de Aprendizagem: Iniciação ao serviço público

| Nome da ação / Especificação | Período previsto PDP | CH | Objetivos | Previsão de Participantes | Competência Associada |
|---|----------------------|-----|---|---------------------------|--|
| Formação Inicial para novos servidores e para colaboradores | 1º e 2º semestres | 20h | Capacitar os servidores recém empossados para conhecerem a UFMS, equipe de gestão, organograma, localização física e prédios, sistemas de informação, procedimentos e rotinas e ambientação ao local de trabalho específico na UFMS e o comportamento ético do servidor | Ilimitado | Orientação por Valores Éticos e Institucionais |

Tipo de Aprendizagem: Formação geral

| Nome da ação / Especificação | Período | CH | Objetivos | Previsão de Participantes | Competência Associada |
|--|-------------|-----|---|---------------------------|---|
| Empreendedorismo na graduação e pós-graduação | 1º semestre | 30h | Capacitar os docentes da UFMS a trabalharem nas disciplinas com os conceitos de empreendedorismo e inovação | Ilimitado | Inovação e Mudança |
| Pensamento Lean aplicado à UFMS | 2º semestre | 9h | Capacitar os servidores para compreender como o valor público é criado a partir de processos organizacionais, empregar métodos de enxugamento e otimização de processos, elaborar redesenho de processos tendo como referência indicadores de agilidade e eficiência, documentar revisões de processos | Ilimitado | Visão Sistêmica |
| Combate a Incêndio e Primeiros Socorros | 2º semestre | 20h | Capacitar servidores para identificar os riscos existentes nos ambientes de trabalho; identificar e utilizar os equipamentos de combate a incêndio; combater princípios de incêndio; agir diante de uma situação de risco ambiental, princípio de incêndio e pânico; e atuar como socorrista em emergências | Ilimitado | Prevenção de riscos, e Inovação e Mudança |
| Inglês como meio de Instrução | 1º semestre | 20h | Capacitar os docentes sobre as diferenças entre ensinar em português e ensinar em inglês. Discutir sobre o nível de inglês necessário para que alunos e professores consigam um aproveitamento satisfatório. Conhecer diferentes formas de avaliação tendo em vista a complexidade linguística e a dicotomia conteúdos disciplinares X inglês. Estudar e experimentar metodologias ativas | Ilimitado | Visão Sistêmica |
| Espanhol como meio de instrução | 1º semestre | 40h | Capacitar os docentes sobre as diferenças entre ensinar em português e ensinar em espanhol. Conhecer diferentes formas de avaliação tendo em vista a complexidade linguística e a dicotomia conteúdos disciplinares X espanhol. Estudar e experimentar metodologias ativas | Ilimitado | Visão Sistêmica |
| Espanhol Básico – Corporativo | 2º semestre | 60h | Aperfeiçoar os conhecimentos do servidor em língua espanhola para situações e linguagens do ambiente de trabalho da UFMS. | Ilimitado | Visão Sistêmica |
| Inglês Básico - Corporativo | 2º semestre | 60h | Aperfeiçoar os conhecimentos do servidor em língua inglesa para situações de trabalho da UFMS | Ilimitado | Visão Sistêmica |
| Libras Básico - Corporativo | 2º semestre | 60h | Aperfeiçoar os conhecimentos do servidor em Língua Brasileira de Sinais para situações do ambiente de trabalho da UFMS | Ilimitado | Visão Sistêmica |
| Ética no Serviço Público | 1º semestre | 20h | Possibilitar ao servidor reconhecer a dimensão ética como fundamento no serviço público | Ilimitado | Orientação para Valores Éticos |
| Formação inicial à docência na educação superior da UFMS | 1º semestre | 60h | Capacitar os servidores para a iniciação da docência na educação superior da UFMS | Ilimitado | Inovação e Mudança |

| Nome da ação / Especificação | Período | CH | Objetivos | Previsão de Participantes | Competência Associada |
|--|-------------------|-----|---|---------------------------|----------------------------------|
| Semana de Capacitação Pedagógica da UFMS | 1º semestre | 40h | Capacitar os servidores com minicursos/palestras e lives com temas atuais, de livre escolha, e impactantes da docência na educação superior | Ilimitado | Inovação e Mudança |
| Wordpress básico | 2º semestre | 40h | Capacitar os servidores para alterações e atualizações dos sites de suas unidades | Ilimitado | Inovação e Mudança |
| Práticas Pedagógicas Inovadoras e Avaliação em Metodologias Ativas | 1º e 2º semestres | 60h | Capacitar os servidores da UFMS para fomentar a modificação e inovação das práticas pedagógicas, permitindo um processo contínuo de aprendizagem, e para capacitar também na elaboração de uma boa avaliação em relação a conteúdos das disciplinas | Ilimitado | Inovação e Mudança |
| Qualidade no Atendimento e nas Relações Interpessoais | 1º semestre | 20h | Buscar excelência no atendimento com rapidez, flexibilidade, cordialidade e, sobretudo, qualidade no trato com o público | Ilimitado | Trabalho em Equipe |
| Redação Oficial | 2º semestre | 20h | Aprimorar a redação de atos oficiais emitidos pelos servidores | Ilimitado | Comunicação Estratégica |
| Sistemas UFMS | 2º semestre | 20h | Possibilitar aos servidores conhecimento e utilização dos principais sistemas computacionais da UFMS: Boletim Oficial; SiaTec, SisPadoc, RMO, SIAI, SIGEF, SIGProj, SEI, dentre outros | Ilimitado | Mentalidade Digital |
| Formação em EAD: Fundamentos e Práticas da educação à distância | 1º e 2º semestres | 60h | Conhecer, compreender e operacionalizar os conceitos, práticas, metodologias e tecnologias digitais que envolvem o ensino a distância | Ilimitado | Inovação e Mudança |
| Proteção e Tratamento de Dados Pessoais | 1º e 2º semestres | 20h | Capacitar para o conhecimento dos conceitos gerais da Lei 13.709/18, denominada Lei Geral de Proteção de Dados - LGPD, e sua aplicabilidade no tratamento e na proteção dos dados pessoais utilizados pela UFMS | Ilimitado | Visão Sistêmica |
| Acolhimento e qualidade de vida do autista na comunidade universitária | 1º semestre | 40h | Promover rotinas positivas para inclusão e desenvolvimento educacional e profissional para pessoas com TGD E TEA | ilimitado | Visão Sistêmica |
| Formação em TICs | 1º e 2º semestres | 60h | Apresentar estratégias e tecnologias digitais para o trabalho pedagógico na educação superior | Ilimitado | Inovação e Mudança |
| Construindo uma Cultura Antidiscriminatória | 2º semestre | 20h | Elucidar sobre diferentes formas de preconceito, como racismo, idadeísmo, e capacitismo, LGTbfobia para promover ambientes mais inclusivos | Ilimitado | Engajamento de pessoas e equipes |
| Estratégias de enfrentamento do Assédio Moral e Sexual | 1º semestre | 20h | Capacitar para o entendimento de estratégias de enfrentamento no ambiente educacional e institucional de Assédio Moral e Sexual | Ilimitado | Engajamento de pessoas e equipes |
| Lógica aplicada na Escrita Científica | 2º semestre | 30h | Capacitar para escrita de textos e artigos científicos | Ilimitado | Visão sistêmica |
| Programa de Gestão e Desempenho | 1º semestre | 10h | Capacitar para a compreensão do sistema de Gestão de Desempenho | Ilimitado | Inserir competência associada |

Tipo de Aprendizagem: Formação de Gestores

| Nome da ação / Especificação | Período | Ch | Objetivos | Previsão de Participantes | Competência Associada |
|---|-------------|-----|---|---------------------------|------------------------------------|
| Estágio Probatório, avaliação de desempenho e progressão funcional | 1º semestre | 20h | Capacitar para avaliação de desempenho em estágio probatório dos servidores. | Ilimitado | Engajamento de Pessoas e Equipes |
| Formação de Coordenadores de Curso de Graduação | 1º semestre | 30h | Capacitar o coordenador, ou aquele que almeja pretende assumir a gestão acadêmica de Curso, ou de Unidade, para o exercício desta função | Ilimitado | Gestão para Resultados |
| Formação de Coordenadores de Curso de Pós-Graduação | 1º semestre | 30h | Capacitar o coordenador, ou aquele que almeja assumir a gestão acadêmica de Curso, para o exercício desta função. | Ilimitado | Gestão para Resultados |
| Formação de Diretores de Unidades | 2º semestre | 20h | Capacitar o diretor da UAS e seu substituto para exercício desta função | Ilimitado | Gestão para resultados |
| Gestão Acadêmica | 1º semestre | 30h | Capacitar para desempenho dos trabalhos nas Coacs, Secacs e nas SAPs. | Ilimitado | Gestão para Resultados |
| Gestão Administrativa | 2º semestre | 30h | Capacitar para desempenho dos trabalhos nas Coacs e SADS | Ilimitado | Gestão para Resultados |
| Identificação e Estabelecimento de Parcerias para Transferência de Tecnologia | 2º semestre | 40h | Capacitar para estabelecimento de parcerias para transferência de tecnologia geradas na UFMS. | Ilimitado | Coordenação de Colaboração em Rede |
| Inovação em Processos de Gestão e Tecnologia | 2º semestre | 20h | Capacitar para inovação competitiva, de forma sistemática e recorrente, em um ambiente que simula um ecossistema de inovação, com teste de estratégias e elaboração completa de um plano de gestão da inovação | Ilimitado | Coordenação e Colaboração em Rede |
| Mediação e conciliação | 2º semestre | 30h | Capacitar para um olhar de mediação e conciliação frente aos conflitos apresentados no ambiente de trabalho. | Ilimitado | Orientação para Valores Éticos |
| Gestão de Projeto | 1º semestre | 20h | Proporcionar o entendimento da relação íntima existente entre a estratégia das organizações e os projetos. Além disso, o curso apresenta e relaciona os processos de planejamento, execução, monitoramento e controle de projetos | Ilimitado | Visão Gerencial |
| Liderança e Produtividade no PGD: Gestão de Equipes e Tempo | 2º semestre | 20h | Capacitar servidores para melhorar o desempenho individual e de equipes por meio da gestão estratégica de equipes e do tempo, alinhando práticas ao Programa de Gestão de Desempenho | Ilimitado | Engajamento de Pessoas e Equipes |

Tipo de Aprendizagem: Inter-relação entre ambientes

| Nome da ação / Especificação | Período | Ch | Objetivos | Nº Previsto de Servidores Participantes | Competência Associada à Necessidade de Desenvolvimento |
|---|-------------|-----|--|---|---|
| Biossegurança, Mapa de Riscos e manejo de resíduos e rejeitos laboratoriais | 1º semestre | 20h | Capacitar em biossegurança, elaboração de mapa de riscos, resíduos e riscos em Laboratórios e setores | Ilimitado | Geração de Valor para o Usuário |
| Reflexões sobre Aposentadoria: Acolhendo Mudanças e Planejando o Futuro | 2º semestre | 20h | Capacitar para compreensão do novo estágio de vida e novas possibilidades, nos procedimentos para aposentadoria, cuidados com a saúde, projeto de vida pós-trabalho e planejamento financeiro | Ilimitado | Visão de Futuro |
| Sustentabilidade e desenvolvimento sustentável | 1º semestre | 20h | Capacitar para transversalidade e interdisciplinaridade da sustentabilidade, desenvolvimento sustentável e dos Objetivos e Desenvolvimento Sustentável no ensino, pesquisa, extensão, empreendedorismo e inovação. | Ilimitado | Visão transversal e interdisciplinar da sustentabilidade e do desenvolvimento sustentável |

3.2. Capacitação Específica e Externa

Devido à grande diversidade de ambientes e de processos de trabalho na UFMS, existe a necessidade de capacitação específica, que compreende o conjunto de atividades e programas que visem à constante capacitação e aperfeiçoamento do servidor em áreas específicas, vinculadas ao seu meio ambiente de trabalho, cargo, setor e/ou projeto de atuação. A Capacitação Específica poderá ser requisitada por servidores ou dirigentes de Unidades por meio do Edital Capacita.

Em função de exigência legal, unidades como Ouvidoria, Corregedoria e Auditoria Interna terão suas necessidades de plano de capacitação atendidas pelo PDP da UFMS, em especial por meio de recursos específicos de sua matriz de funcionamento ou por meio de participação no Edital CAPACITA.

Para a Ouvidoria, os cursos de capacitação do PDP devem contemplar a Certificação em Ouvidoria, concedida pela Ouvidoria-Geral da União, bem como capacitações sobre atendimento ao público e privacidade e proteção de dados pessoais, de modo a proporcionar que a equipe tenha as seguintes competências desejáveis: ouvir e compreender; reconhecer os usuários como sujeitos de direitos; qualificar as demandas dos usuários de forma adequada; responder aos usuários; e demonstrar os resultados produzidos. Em razão de eventos específicos de capacitação no qual se reúnem auditores servidores das Auditorias Internas Governamentais das Instituições Federais de Ensino, destinado ao aperfeiçoamento dos conhecimentos e habilidades técnicas de auditoria, foi definida a participação dos auditores em Fórum Nacional de Auditorias Internas ligadas ao MEC

– FONAITEC, no Congresso Brasileiro de Auditoria e Controles Internos e programas de capacitação promovidos pela Controladoria Geral da União e Tribunal de Contas da União.

Além das ações desenvolvidas e ofertadas pela Progep, de forma direta ou por meio de editais de capacitação específica, é possível aos servidores da UFMS participar de ações externas em escolas de governo, como Escola Nacional de Administração Pública (Enap) e Escola de Governo de Campo Grande (Egov), Sistema S e outras instituições públicas e federações, ou, ainda, por organizações de natureza privada. A Enap, em articulação com as escolas de governo do Poder Executivo Federal, planeja a elaboração e a oferta de ações, a fim de atender, de forma prioritária, às necessidades mais relevantes de desenvolvimento de competências transversais contidas no Plano Consolidado de Ações de Desenvolvimento, e oferta as ações de desenvolvimento de âmbito nacional priorizadas no planejamento, de forma direta ou por meio de parcerias, ou contratações. Com isto, os servidores podem realizar os cursos oferecidos, bastando acessar a página <https://enap.gov.br/pt/cursos>.

3.3. Certificação e Avaliação das Ações de Capacitação

Os servidores participantes das ações oferecidas pela UFMS receberão certificado quando cumpridos 75% da carga horária total, com preenchimento do formulário de avaliação dos cursos. Aos que participem de ações externas, públicas ou privadas, terão os certificados aceitos para fins de progressão, desde que contenham: a) nome completo do servidor; b) nome do curso; c) período de realização, com dia, mês e ano; d) carga horária, com no mínimo 20 horas; e) conteúdo programático; f) assinatura da autoridade competente; e g) número de registro do certificado no órgão ou entidade que ofereceu o curso (nº do livro/nº folha; nº de registro on-line para consulta no site). Importante lembrar que a capacitação dos servidores poderá ser utilizada para compensação do recesso de fim de ano de 2026, conforme Portaria do Reitor.

4. DAS ATIVIDADES DE QUALIFICAÇÃO

A qualificação, atendida pela educação formal, é implementada de acordo com a legislação, com relação aos critérios para concessão de afastamento para pós-graduação, licença para capacitação, ação de desenvolvimento em serviço ou horário especial de estudante.

4.1. Qualificação Interna

A UFMS é a Instituição de Ensino de Mato Grosso do Sul com maior número de Cursos de Pós-graduação *Lato Sensu* e *Stricto Sensu*. São 106 cursos entre Mestrado, Doutorado, Especializações e Residências.

Assim, é possível cursar Mestrado Acadêmico, Mestrado Profissional, Doutorado e Especializações, oferecidos pela UFMS para promover uma vida acadêmica de excelência e preparar os indivíduos para plena execução de suas atividades profissionais. Para

melhor qualificar seu Corpo Docente e Técnico-Administrativo em Educação, a UFMS oferece o Programa Qualifica, destinado a preencher vagas remanescentes nos Cursos de Pós-Graduação, por servidores.

4.2. Qualificação externa

Além da opção de realizar a qualificação na própria UFMS, os servidores da UFMS podem optar por realizar sua qualificação em outras instituições nacionais ou estrangeiras.

5. APOIO PARA REALIZAÇÃO DE CAPACITAÇÃO E QUALIFICAÇÃO

A qualificação pode ser feita com manutenção do trabalho presencial, com o uso da licença de capacitação, ou pela ação de desenvolvimento em serviço, em que o servidor poderá usufruir com plano de trabalho com indicadores e metas e/ou jornada com horário especial no respectivo cargo para participação em Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu no qual tenha sido aprovado ou já esteja regularmente matriculado.

É importante ressaltar que a ação de desenvolvimento deve estar alinhada ao desenvolvimento do servidor nas competências relativas à sua Unidade de Lotação, à sua carreira ou cargo efetivo e deve conter manifestação quanto à oportunidade do afastamento; à real contribuição da qualificação coadunar-se com o interesse da Administração, bem como ao planejamento da Unidade, para que a ausência do servidor não cause prejuízo ao bom desenvolvimento das atividades administrativas e acadêmicas, sendo que professores podem ministrar disciplinas, participar de bancas e orientar estudantes remotamente, uma vez que não há previsão de substituição no período.

As Unidades poderão planejar o afastamento para os anos seguintes por meio de processo seletivo próprio, devendo ser observada a vedação de contratação de pessoal para substituir o servidor que se encontrar afastado para ação de desenvolvimento. Destaca-se que os tempos máximos para afastamento do Mestrado, é de até vinte e quatro meses; Doutorado, até quarenta e oito meses; e Pós-Doutorado, até doze meses.

5.1. Licença Capacitação

É a licença pela qual o servidor poderá afastar-se do exercício do seu cargo, com a respectiva remuneração, por até três meses, para fins de capacitação profissional, desde que tenha completado cinco anos ininterruptos de efetivo exercício no serviço público federal. Pode ser parcelada em, no máximo, seis períodos e o menor período não poderá ser inferior a quinze dias e é concedida somente quando a carga horária total, da ação de desenvolvimento ou do conjunto de ações, seja superior a trinta horas semanais (<https://progep.ufms.br/diretorias/didep/secap/licenca-para-capacitacao-2/>).

5.2. Ação de Desenvolvimento em Serviço

É a participação de servidores em programa de treinamento regularmente instituído, programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* no País e estudo no exterior de forma ciente ao exercício de suas atividades de trabalho e/ou jornada semanal de trabalho (<https://progep.ufms.br/diretorias/didep/secap/acao-de-desenvolvimento-em-servico/>).

5.3. Horário Especial

Destina-se ao aperfeiçoamento, desde que comprovada a incompatibilidade entre o horário escolar e o da Unidade em que desenvolve as atividades, com a possibilidade de compensar, na mesma semana, a carga horária de trabalho semanal.

A concessão de Horário Especial ocorrerá apenas quando o curso a ser frequentado for oferecido em horário coincidente ao de sua jornada de trabalho, resguardando-se o interesse público da UFMS (<https://progep.ufms.br/horario-especial-para-servidor/>).

6. INDICADORES

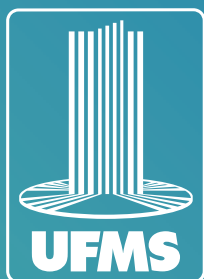
Os indicadores representam as ferramentas de medição dos resultados dos objetivos alcançados. Os indicadores abaixo serão acompanhados durante o processo de execução do Plano e mensurados ao final de sua vigência. O cálculo será feito com base na evolução desses indicadores visando assegurar o aperfeiçoamento da capacitação e da qualificação:

- a. número de servidores capacitados e/ou qualificados em 2026; por meio direto e por meio de multiplicadores/total de servidores;
- b. satisfação dos servidores nas ações de desenvolvimento realizadas; e
- c. recursos financeiros investidos nas ações de desenvolvimento/pessoa qualificada e/ou capacitada.

7. DA REVISÃO

O PDP da UFMS 2026 poderá ser revisto a qualquer momento pela Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas, com objetivo de fortalecimento da administração pública.

— ★ ★ ★ ★ ★ —
UFMS
É 10!
— ★ ★ ★ ★ ★ —
NOTA MÁXIMA NO MEC



www.ufms.br



[/ufmsbr](https://www.facebook.com/ufmsbr)



[@ufmsoficial](https://www.instagram.com/ufmsoficial)



Educativa UFMS



[/school/ufms](https://www.linkedin.com/school/ufms)



[/tvufms](https://www.youtube.com/tvufms)