

**PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS 2026**

**- PDP -**

**UBERLÂNDIA, 22 DE JANEIRO DE 2026.**

**REITOR**

Carlos Henrique de Carvalho

**VICE- REITORA**

Catarina Machado Azeredo

**CHEFE DE GABINETE**

Christiane Pitanga Serafim da Silva

**PRÓ-REITOR DE GRADUAÇÃO**

Waldenor Barros Moraes Filho

**PRÓ-REITOR DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO**

Thiago Gonçalves Paluma Rocha

**PRÓ-REITOR DE PLANEJAMENTO E ADMINISTRAÇÃO**

Vinicius Vieira Favaro

**PRÓ-REITORA DE ASSISTÊNCIA ESTUDANTIL**

Luciana Saraiva da Silva

**PRÓ-REITOR DE EXTENSÃO E CULTURA**

Florisvaldo Paulo Ribeiro Júnior

**PRÓ- REITORIA DE GESTÃO DE PESSOAS**

Sebastião Elias da Silveira

**PREFEITO UNIVERSITÁRIO**

Juliana Cardoso Braga

## **REALIZAÇÃO**

### **PRÓ- REITORIA DE GESTÃO DE PESSOAS**

Sebastião Elias da Silveira

### **DIRETORIA DE PROVIMENTO, ACOMPANHAMENTO E ADMINISTRAÇÃO DE CARREIRAS- DIRPA**

Juliano Carlos Cecílio Batista Oliveira

### **DIVISÃO DE CAPACITAÇÃO DE PESSOAL- DICAP**

Camila Pires e Silva

### **DIVISÃO DE AFSTAMENTO- DIAFA**

Ricardo Francisco Nogueira Vilarinho

## **EQUIPE DE ELABORAÇÃO**

Camila Pires e Silva

Ricardo Francisco Nogueira Vilarinho

Rafaela David de Moraes

## **SIGLAS**

DIAFA- Divisão de Afastamento

DICAP- Divisão de Capacitação de Pessoas

EBTT- Ensino Básico, Técnico e Tecnológico

LNC- Levantamento de Necessidades de Capacitação

PDP- Plano de Desenvolvimento de Pessoas

PIDE- Plano Institucional de Desenvolvimento e Expansão

PNDP- Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas

PROGEP- Pró- Reitoria de Gestão de Pessoas

SIPEC- Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal

UF- Unidade Federativa

UFU- Universidade Federal de Uberlândia

# PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS

Em 2025, a Universidade Federal de Uberlândia (UFU) promoveu 45 ações de capacitação, beneficiando 1013 servidores com um total de 529 horas de treinamento e um investimento de R\$ 74.218,93. As atividades destacaram-se pela predominância de modalidades presenciais, que facilitaram a interação e o desenvolvimento de habilidades práticas. Para 2026, o Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP) da UFU identifica 14 necessidades de desenvolvimento, alinhadas com as diretrizes da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas (PNDP). Entre as prioridades, destacam-se a promoção de diversidade e inclusão, saúde e bem-estar, ética e integridade, além de fortalecimento da capacidade gerencial e da comunicação. O planejamento estratégico para 2026 visa otimizar a alocação de recursos e promover um ambiente de aprendizado contínuo, utilizando cursos gratuitos da Escola Nacional de Administração Pública (ENAP) e outros parceiros. O sucesso do plano depende do engajamento de toda a comunidade universitária e do compromisso com a melhoria contínua das práticas institucionais.

## 1. Contextualização do PDP 2026

O Plano de Desenvolvimento de Pessoas 2026 da UFU foi elaborado em conformidade com o Decreto nº 9.991/2019 e a Instrução Normativa SGP-ENAP nº 21/2021, tendo sido submetido ao órgão central do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal (SIPEC) dentro do prazo estabelecido (30/09/2025). Conforme a Manifestação Técnica emitida pelo SIPEC, foram encaminhados 200 Planos de Desenvolvimento de Pessoas no âmbito federal, representando 98,53% dos órgãos e entidades obrigados. No total, foram registradas 38.494 necessidades de desenvolvimento em nível nacional, das quais 22.524 foram classificadas como transversais.

## 2. Metodologia de Levantamento

O levantamento de necessidades seguiu o Processo Comum de Avaliação de Necessidades de Desenvolvimento (ProcAND), metodologia aplicada a todo o SIPEC. O processo envolveu:

1. Consulta às unidades administrativas e acadêmicas sobre lacunas de desempenho;
2. Identificação do perfil dos agentes públicos afetados;
3. Definição de problemas de desempenho ("O que NÃO SE SABE FAZER ou NÃO SER");
4. Classificação por tema geral e recorte específico;
5. Determinação do nível de aprendizagem requerido (Taxonomia de Bloom revisada);
6. Descrição da capacidade a ser desenvolvida;
7. Projeção do resultado organizacional esperado.

É importante ressaltar que o Levantamento das Necessidades de Desenvolvimento é realizado anualmente na Universidade Federal de Uberlândia, as unidades são consultadas entre agosto e setembro, enquanto os servidores são consultados nas avaliações de reação dos cursos que participam. Além disso, os servidores e as chefias podem utilizar a Avaliação de Desempenho para fornecer informações sobre as necessidades identificadas. Todos esses dados são compilados e analisados, gerando uma lista final de necessidades que é encaminhada para que Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas faça a priorização.

### **3. Necessidades Identificadas: Visão Consolidada**

#### **3.1 Indicadores Gerais**

A UFU identificou 14 necessidades de desenvolvimento para o PDP 2026, distribuídas conforme análise a seguir.

Indicador	Resultado
Total de necessidades identificadas	14
Unidade responsável	PROGEP
Perfil predominante	Docentes e técnicos administrativos
Necessidades recorrentes	100%
Validadas pela chefia imediata	100%
Aprovadas pela UGP	100%
Com devolutiva de ações (ENAP)	100%

### 3.2 Distribuição por Tema Geral

Tema Geral	Quantidade
Gestor Público	4
Gestão de Pessoas	2
Ética no Setor Público	1
Atendimento ao Público	1
Produtividade	1
Línguas Estrangeiras Modernas	1
Governo e Transformação Digital	1
Técnicas para Desenvolvimento de Pessoas	1
Comunicação Institucional	1
Educação e Docência	1
<b>Total</b>	<b>14</b>

A predominância do tema "Gestor Público" (28,6%) reflete a necessidade de fortalecimento das capacidades gerenciais e de compreensão do funcionamento da administração pública.

### 3.3 Distribuição por Nível de Aprendizagem

Seguindo a taxonomia de Bloom revisada, as necessidades foram classificadas em:

Nível de Aprendizagem	Quantidade	Percentual
APLICAR	10	71,4%
ENTENDER	2	14,3%
CRIAR	2	14,3%
<b>TOTAL</b>	<b>14</b>	<b>100%</b>

A predominância do nível "APLICAR" (71,4%) indica que as necessidades estão centradas na execução prática e implementação de conhecimentos no cotidiano de trabalho, alinhando-se com o padrão nacional onde 58,29% das necessidades estão neste nível.

#### 4. Análise Detalhada das Necessidades Prioritárias

##### 4.1 Tema: Gestor Público

Este tema concentra as necessidades relacionadas ao fortalecimento da capacidade de atuação gerencial e compreensão dos marcos institucionais.

##### I - Necessidade: Compreensão da Administração Pública e da UFU

**Problema:** Ampliar a compreensão sobre o funcionamento da administração pública e da própria UFU, incluindo regimentos, estatutos, normas legais e sistemas.

**Recorte:** Regimentos, estatutos, normas legais, sistemas institucionais.

**Nível:** APLICAR - executar ou implementar na prática.

**Resultado esperado:** "Maior coerência e alinhamento das ações das unidades com os planos estratégicos da Universidade, fortalecendo a governança, melhorando a gestão acadêmica e administrativa e atendendo às metas de eficiência, inovação e qualidade".

**Ações sugeridas:** Recomenda-se buscar junto às escolas de governo capacitações sobre estrutura organizacional do setor público e sistemas de gestão universitária.

##### II - Necessidade: Educação Formal - QUALI-UFU

**Problema:** Ampliar o conhecimento técnico através da elevação de nível de educação formal.

**Recorte:** Educação Formal - Programa QUALI-UFU (doutorado).

**Nível:** CRIAR - generalizar, planejar ou produzir conhecimento.

**Resultado esperado:** "Melhoria do nível de educação formal dos servidores com conseqüente desenvolvimento de melhores práticas no serviço público".

**Impacto:** 50 servidores estimados.

### **III - Necessidade: Legislação Administrativa e Acadêmica**

**Problema:** Ampliar o conhecimento sobre as legislações que regem as atividades administrativas e acadêmicas.

**Recorte:** Licitação, Compras, Gestão e fiscalização de contratos, Direitos e Deveres do Servidor, Legislações fundamentais.

**Nível:** APLICAR.

**Resultado esperado:** "Mitigação dos erros relacionados ao desconhecimento de procedimentos, economia para a Administração Pública, processos mais ágeis".

#### **Ações sugeridas pela ENAP:**

- ✓ [Elaboração Legislativa no Executivo: Legística, Governança e Avaliação](#)
- ✓ [Gestão e Fiscalização de Contratos Administrativos \(Lei nº 14.133/21\)](#)

### **IV - Necessidade: Ferramentas para Análise de Dados**

**Problema:** Aprimorar os conhecimentos em instrumentos e ferramentas voltadas para análise de dados.

**Recorte:** Estatística aplicada, Excel avançado, Power BI, Power Query e Inteligência Artificial.

**Nível:** APLICAR.

**Resultado esperado:** "Maior capacidade de tomada de decisão baseada em evidências, reduzindo erros, otimizando recursos e fortalecendo a transparência".

#### **Ações sugeridas pela ENAP:**

- ✓ [Análise de dados: uma leitura crítica das informações](#)
- ✓ [Programa: Resolução de problemas com base em dados](#)
- ✓ [Programa: Engenharia de Dados e IA Aplicada para Gestores de TIC](#)

**Importância estratégica:** Esta necessidade é classificada como emergente e de resultado estratégico, indicando urgência e impacto organizacional amplo.

## 4.2 Tema: Gestão de Pessoas

### I - Necessidade: Gestão de Equipes e Conflitos

**Problema:** Gerir situações conflituosas, oferecer feedbacks, gerir equipes. **Recorte:** Gestão de equipes.

**Nível:** APLICAR.

**Resultado esperado:** "Maior integração e colaboração entre equipes, reduzindo conflitos e fortalecendo o clima organizacional".

**Solução:** Desenvolver novos saberes, processos ou ferramentas relacionadas ao trabalho.

**Alinhamento:** Esta necessidade conecta-se diretamente com as Competências de Liderança definidas na IN SGP-ENAP nº 21/2021, especialmente nas dimensões de "Visão Sistêmica e Gestão" e "Liderança e Desenvolvimento de Pessoas".

### II - Necessidade: Gestão de Afastamentos e Internacionalização

**Problema:** Viabilizar procedimentos de afastamento para estudo ou missão no exterior, gestão de licença para capacitação (Art. 25 do Decreto 9.991/19), gestão de processos de pós-graduação stricto sensu.

**Recorte:** Gestão de Pessoas com foco em desenvolvimento e internacionalização.

**Nível:** APLICAR.

**Resultado esperado:** "Otimizar a gestão dos processos de cooperação internacional para fortalecer o ensino, a pesquisa e a extensão".

**Solução:** Especializar em um saber, atividade ou ferramenta de trabalho.

**Importância:** Relaciona-se diretamente com os arts. 18-22 do Decreto nº 9.991/2019, que regulamentam afastamentos para ações de desenvolvimento.

#### **4.3 Tema: Ética no Setor Público**

##### **Necessidade: Ética, Prevenção ao Assédio e PAD**

**Problema:** Aprofundar os conhecimentos sobre ética no serviço público, prevenção ao assédio e processo administrativo disciplinar.

**Recorte:** Assédio Moral, Ética no serviço público, Processo Administrativo Disciplinar.

**Nível:** ENTENDER - interpretar, classificar, resumir, inferir, comparar ou explicar.

**Resultado esperado:** "Diminuição de relatos e denúncias de assédio, bem como de processos administrativos; atuação coerente com os princípios éticos do servidor público".

**Solução:** Aprender o básico.

##### **Ações sugeridas pela ENAP:**

- ✓ [Prevenção e Enfrentamento do Assédio Sexual e Moral](#)
- ✓ [Programa: Ética e integridade pública](#)
- ✓ [Introdução à Gestão e Apuração da Ética Pública](#)

**Relevância nacional:** Ética no Setor Público foi identificada como uma das temáticas prioritárias no consolidado nacional da PNDP 2026.

#### **4.4 Tema: Atendimento ao Público**

##### **Necessidade: Diversidade e Inclusão**

**Problema:** Ampliar os conhecimentos sobre diversidade e inclusão.

**Recorte:** Diversidades Humanas, Inclusão, Educação Étnico racial.

**Nível:** ENTENDER.

**Resultado esperado:** "Melhoria nos processos de inclusão às diversidades presentes no ambiente acadêmico".

##### **Ações sugeridas pela ENAP:**

- ✓ [Programa: Diversidade e Inclusão - Eixo 1: Reconhecendo e valorizando a diversidade](#)
- ✓ [Programa: Diversidade e Inclusão - Eixo 2: Criando ambientes de trabalho inclusivos](#)

- ✓ [Equidade, Diversidade, Inclusão e Pertencimento](#)

**Continuidade:** Esta necessidade conecta-se diretamente com as ações já realizadas em 2025, que foram as de maior alcance (213 participantes).

#### 4.5 Tema: Línguas Estrangeiras Modernas

##### **Necessidade: Idiomas para Internacionalização**

**Problema:** Desenvolver habilidades em línguas estrangeiras para leituras técnicas e atendimento aos usuários.

**Recorte:** Idiomas como Inglês e Espanhol.

**Nível:** APLICAR.

**Resultado esperado:** "Fortalecer o processo de internacionalização da UFU, favorecendo sua inserção no rol de universidades reconhecidas mundialmente".

##### **Ações sugeridas pela ENAP:**

- ✓ [Formação de Mediadores de Leitura.](#)

**Continuidade:** Em 2025, o Curso Online de Inglês Instrumental alcançou 25 participantes, demonstrando demanda consolidada.

#### 4.6 Tema: Governo e Transformação Digital

##### **Necessidade: Transformação Digital e IA**

**Problema:** Ampliar os conhecimentos em transformação digital, ferramentas colaborativas e no uso ético da Inteligência Artificial.

**Recorte:** Ferramentas colaborativas como Canva, Teams e semelhantes.

**Nível:** APLICAR.

**Resultado esperado:** "Modernização dos processos de trabalho, com maior agilidade, inovação e produtividade. O uso adequado de IA promove eficiência com responsabilidade".

**Relevância contextual:** Tecnologia da Informação foi a 5ª temática mais demandada nacionalmente no PDP 2026, com 1.945 ocorrências.

#### 4.7 Tema: Técnicas para Desenvolvimento de Pessoas

##### **Necessidade: Saúde Mental e Qualidade de Vida**

**Problema:** Desenvolver o autocontrole, autoconhecimento e autodesenvolvimento, manter o equilíbrio emocional, cuidar da saúde mental e qualidade de vida.

**Recorte:** Saúde Mental, Inteligência emocional, Gestão de estresse e qualidade do trabalho.

**Nível:** APLICAR.

**Resultado esperado:** "Valorização dos servidores, humanização de suas condições e relações de trabalho e promoção de seu desenvolvimento integral".

#### **4.8 Tema: Comunicação Institucional**

##### **Necessidade: Comunicação Administrativa e Estratégica**

**Problema:** Aprimorar a comunicação em diferentes contextos, tanto habilidades escritas quanto orais.

**Recorte:** Comunicação administrativa, estratégica, interpessoal e oratória.

**Nível:** APLICAR.

**Resultado esperado:** "Processos comunicacionais mais claros e eficientes, diminuindo ruídos e retrabalhos. A comunicação efetiva fortalece a cultura organizacional".

**Relevância nacional:** Comunicação Institucional foi a 3ª temática mais demandada nacionalmente no PDP 2026, com 2.111 ocorrências e impacto de 84.204 participações previstas.

#### **4.9 Tema: Educação e Docência**

##### **Necessidade: Inovação Pedagógica**

**Problema:** Desenvolver a capacidade de elaborar projetos pedagógicos mais atualizados e inovadores e aperfeiçoar a metodologia de ensino.

**Recorte:** Projetos Pedagógicos no Ensino Superior, Currículos inovadores, Didática e Inovação Pedagógica.

**Nível:** APLICAR.

**Resultado esperado:** "Melhoria na qualidade das aulas, com mais dinamismo e produtividade, buscando um aprendizado mais efetivo dos estudantes".

#### **4.10 Tema: Produtividade**

##### **Necessidade: Técnicas e Sistemas Setoriais**

**Problema:** Aprender novas técnicas, abordagens e/ou sistemas relacionados às atividades de setores específicos de acordo com a área de atuação de cada um deles.

**Recorte:** Técnicas, abordagens e/ou sistemas relacionados às atividades de setores específicos.

**Nível:** APLICAR.

**Resultado esperado:** "Atividades mais organizadas, planejamento estratégico alinhado com os objetivos institucionais, melhorias de processos de trabalho, atualização e modernização das atividades".

**Característica:** Necessidade transversal que pode ser desdobrada em ações específicas conforme as áreas de atuação.

#### **5. Alinhamento Estratégico do PDP 2026**

##### **5.1 Alinhamento com Diretrizes da PNPD**

O PDP 2026 da UFU demonstra forte alinhamento com as diretrizes estabelecidas no art. 3º do Decreto nº 9.991/2019:

##### **Inciso I - Desenvolvimento de competências necessárias à consecução da excelência**

As 14 necessidades identificadas visam lacunas específicas de desempenho com impacto direto nos resultados organizacionais. Por exemplo, a necessidade Análise de Dados busca "maior capacidade de tomada de decisão baseada em evidências, reduzindo erros, otimizando recursos e fortalecendo a transparência".

##### **Inciso II - Racionalização e efetividade dos processos de desenvolvimento**

O levantamento utilizou metodologia estruturada, garantindo que cada necessidade esteja fundamentada em lacuna real de desempenho e conectada a resultado organizacional mensurável.

##### **Inciso III - Compatibilização com competências transversais**

As necessidades identificadas conectam-se diretamente com as Competências Transversais definidas na IN SGP-ENAP nº 21/2021,

especialmente Comunicação, Análise de problemas, Trabalho em equipe e Visão sistêmica.

#### **Inciso VI - Promoção de ambiente favorável ao desenvolvimento**

A diversidade temática (10 temas gerais diferentes) e a classificação de 100% das necessidades como "contínuas" demonstram compromisso com cultura de aprendizagem permanente.

#### **Inciso VII - Racionalização e economicidade**

Todas as 14 necessidades foram validadas como transversais e receberam devolutiva de ações de escolas de governo (ENAP e EVG), priorizando recursos públicos já disponíveis antes de considerar contratações externas.

### **5.2 Alinhamento com Objetivos Institucionais da UFU**

O PDP 2026 contribui diretamente para os objetivos estratégicos da UFU:

**Excelência acadêmica:** Inovação Pedagógica e Idiomas para Internacionalização;

**Gestão eficiente:** Compreensão da Administração Pública, Legislação Administrativa e Análise de Dados;

**Inclusão e diversidade:** Diversidade e Inclusão;

**Valorização de pessoas:** Saúde Mental e Qualidade de Vida e Gestão de Equipes;

**Inovação e transformação digital:** Transformação Digital e IA.

### **5.3 Análise Comparativa com Panorama Nacional**

Segundo a Manifestação Técnica PDP 2026 do SIPEC, as temáticas mais demandadas nacionalmente foram:

1. Gestão de Pessoas: 4.598 ocorrências;
2. Estratégia, Projetos e Processos: 3.084 ocorrências;
3. Comunicação Institucional: 2.111 ocorrências;
4. Logística e Compras Públicas: 2.036 ocorrências;
5. Tecnologia da Informação: 1.945 ocorrências.

O PDP 2026 da UFU reflete parcialmente essas prioridades nacionais, com destaque para:

- ✓ Gestão de Pessoas (2 necessidades na UFU vs. 1º lugar nacional);

- ✓ Comunicação Institucional (1 necessidade na UFU vs. 3º lugar nacional);
- ✓ Tecnologia da Informação (2 necessidades relacionadas na UFU vs. 5º lugar nacional).

A especificidade das necessidades da UFU (com 4 necessidades no tema "Gestor Público") reflete o contexto de instituição universitária federal, onde o entendimento dos marcos regulatórios e da estrutura organizacional é fundamental.

## **6. Estratégias de Implementação do PDP 2026**

### **6.1 Priorização de Ações**

Considerando os recursos disponíveis e os impactos esperados, sugere-se a seguinte priorização:

#### **Prioridade 1 - Necessidades Estratégicas e Emergentes:**

- ✓ **Análise de Dados**- Classificada como emergente e de resultado estratégico;
- ✓ **Transformação Digital e IA**- Alinhada com modernização dos processos;
- ✓ **Legislação Administrativa**- Alto impacto em mitigação de erros e economicidade.

#### **Prioridade 2 - Necessidades com Continuidade das Ações 2025:**

- ✓ **Diversidade e Inclusão** - Maior alcance em 2025 (213 participantes);
- ✓ **Saúde Mental** - Alto engajamento em 2025 (84 participantes);
- ✓ **Ética e Prevenção ao Assédio** - 7 ações em 2025 demonstram demanda consolidada.

#### **Prioridade 3 - Necessidades Estruturantes:**

- ✓ **Compreensão da Administração Pública**- Fundamental para atuação gerencial;
- ✓ **Gestão de Equipes**- Competência de liderança transversal;
- ✓ **Comunicação**- 3ª temática mais demandada nacionalmente.

#### **Prioridade 4 - Necessidades de Longo Prazo:**

- ✓ QUALI-UFU- Programa de incentivo para educação formal;
- ✓ Gestão de Afastamentos- Aprimoramento de processos específicos da Universidade.

#### **6.2 Cronograma Proposto para 2026**

<b>Período</b>	<b>Ações Planejadas</b>
Janeiro- Março	Ações de Prioridade 1: Análise de Dados, Transformação Digital, Legislação <sup>4</sup>
Abril- Junho	Ações de Prioridade 2: Diversidade, Saúde Mental, Ética
Julho- Setembro	Ações de Prioridade 3: Gestão Pública, Gestão de Equipes, Comunicação
Outubro	Semana do Servidor (ações diversificadas de curta duração)
Ano todo	Idiomas, Inovação Pedagógica, QUALI-UFU (continuidade)