



PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS

PDP UFAL / 2025

Maceió – AL



Reitor

JOSEALDO TONHOLO

Vice-Reitora

ELIANE CAVALCANTI

Pró-Reitor de Gestão de Pessoas e do Trabalho

WELLINGTON DA SILVA PEREIRA

Coordenadora de Desenvolvimento de Pessoas

VIVIANE REGINA COSTA SÁ

Gerente de Capacitação

LEANDRO DOS SANTOS GONÇALVES

Equipe de elaboração

ADRIANA DA SILVA VIEIRA

ÉDINA FERREIRA DE SÁ

IOLANDA DOS SANTOS SILVA

IRIS CRISTINA MELO NASCIMENTO

LEANDRO DOS SANTOS GONÇALVES

MARIA CRISTINA GALINDO SOBRAL

MELINDA TORRES BARROS FERREIRA

Equipe de colaboração

ALEX DE OMENA ALBUQUERQUE

ELMA FABIANE DA SILVA SANTOS

MARIANA MELO GOMES DA SILVA

Assessoria de Comunicação

JANAINA ALVES - REVISÃO DANIEL

AUBERT - DIAGRAMAÇÃO

SUMÁRIO

1. APRESENTAÇÃO	4
1.1 Universidade Federal de Alagoas - Ufal	5
2. OBJETIVO	7
3. PÚBLICO-ALVO	7
4. AÇÕES DE DESENVOLVIMENTO/CAPACITAÇÃO	7
4.1 Fluxo de Elaboração do PDP	8
4.2 Conceitos	8
4.3 Unidades respondentes	9
4.4 Acompanhamento dos resultados	9
4.5. Previsão Orçamentária	10
5. AFASTAMENTOS	10
6. DISPOSIÇÕES GERAIS	11
7. REFERÊNCIAS	12
ANEXOS	14
ANEXO I - PROGRAMAÇÃO DAS AÇÕES DE DESENVOLVIMENTO – PDP 2025	14

1. APRESENTAÇÃO

O Plano de Desenvolvimento de Pessoas - PDP é o principal instrumento da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas (PNDP), o qual é elaborado anualmente por meio de sistema informatizado (Portal SIPEC – módulo PDP), onde é realizado o registro do levantamento, planejamento e priorização das necessidades de desenvolvimento dos servidores públicos que deverão ser sanadas no ano seguinte por meio de soluções de aprendizagem.

Cabe reforçar que o PDP surgiu da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal - PNDP que é responsável pelo aperfeiçoamento e desenvolvimento profissional dos servidores públicos federais e é instrumentalizada pelo Decreto nº 9.991, de 28 de agosto de 2019 e pela Instrução Normativa SGPENAP/SEDGG nº 21 de 1º de fevereiro de 2021.

De acordo com o parágrafo terceiro do artigo quinto do Decreto 9.991/2019, alterado pelo Decreto 10.506/2020, a unidade de gestão de pessoas do órgão ou entidade é a responsável pelo PDP perante o órgão central do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal -SIPEC. Com isso, para o ano de 2025, a Progep elaborou o PDP da Ufal, por meio da construção coletiva com os setores e unidades acadêmicas e administrativas e pró-reitorias da Universidade, relacionando as ações de capacitação que visam contribuir com o desenvolvimento integral dos servidores Técnicos, Docentes e que ocupam cargos de Gestão.

Importante ressaltar que a Unidade de Gestão de Pessoas do seu órgão/entidade é a responsável pelas contratações e estabelecimento de parcerias para a promoção de ações de desenvolvimento na sua organização. Por isso, antes de tomar qualquer iniciativa, consulte a Unidade de Gestão de Pessoas de sua instituição.

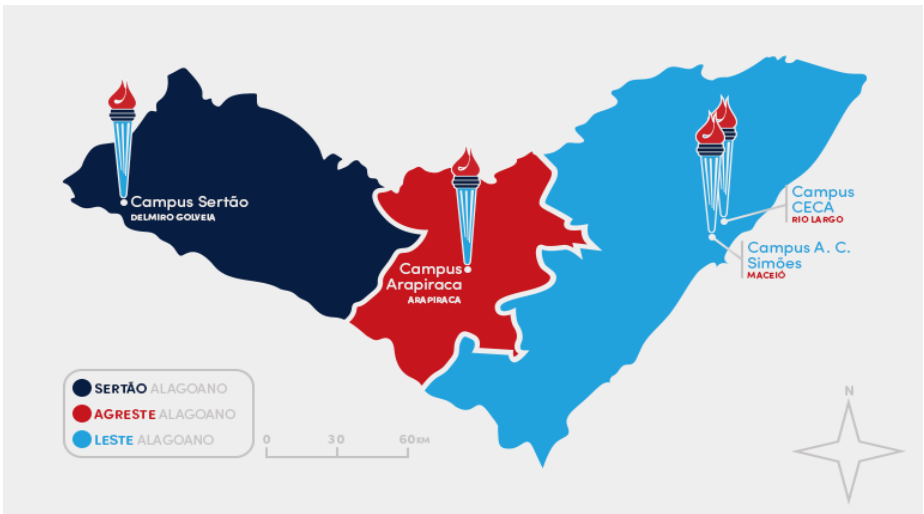
1.1 Universidade Federal de Alagoas - Ufal

A Universidade Federal de Alagoas (Ufal) é uma instituição federal de ensino superior, com instalações nos campi A.C. Simões, em Maceió e Ceca, em Rio Largo; além de mais dois campi no interior do estado, na cidade Arapiraca (com unidades em Viçosa, Penedo e Palmeira dos Índios); e na cidade de Delmiro Gouveia e unidade em Santana do Ipanema.

A Ufal tem por missão produzir, multiplicar e recriar o saber coletivo em todas as áreas do conhecimento de forma comprometida com a ética, a justiça social, o desenvolvimento humano e o bem comum. Seu objetivo é tornar-se referência nacional nas atividades de ensino, pesquisa e extensão, firmando-se como suporte de excelência para as demandas da sociedade.

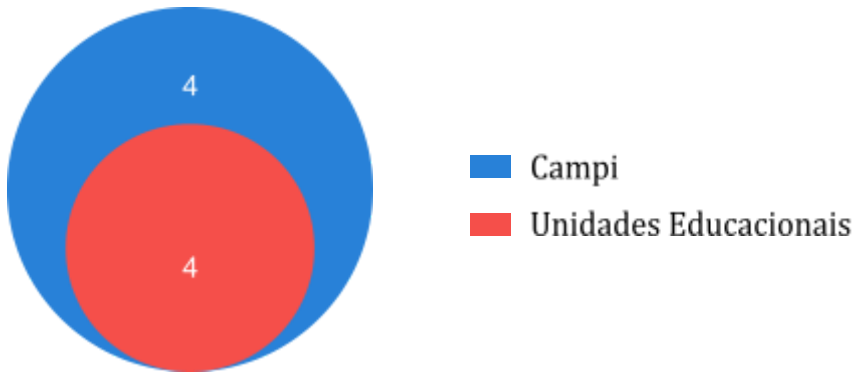
A Universidade Federal de Alagoas possui no seu quadro um total de 3.540 servidores efetivos distribuídos entre os quatro campi, sendo 1.792 técnicos e 1.748 docentes. A seguir são dispostos alguns dados da UFAL:

Os Campi



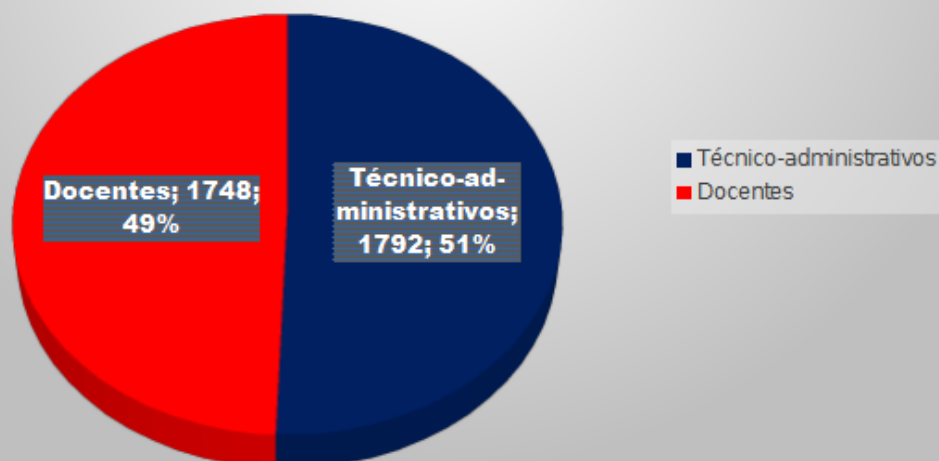
Referência: Site da Ufal (Fevereiro, 2025).

Estrutura Organizacional



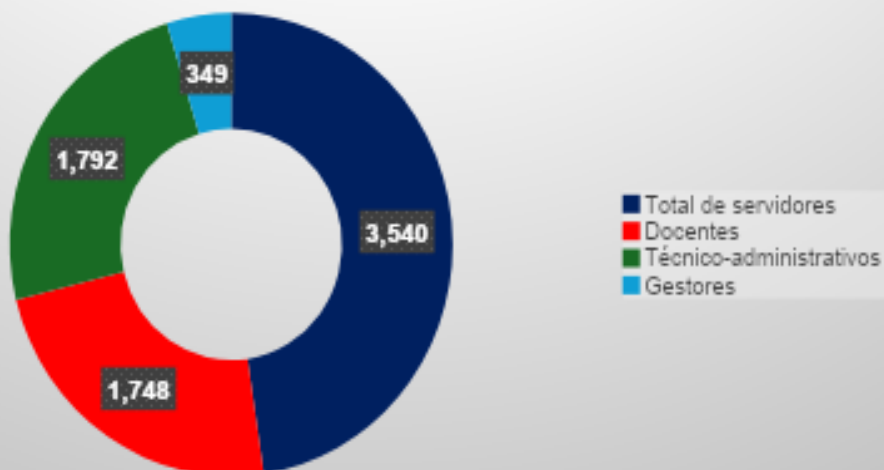
Referência: Site da Ufal (Fevereiro, 2025).

Quantitativo de Servidores

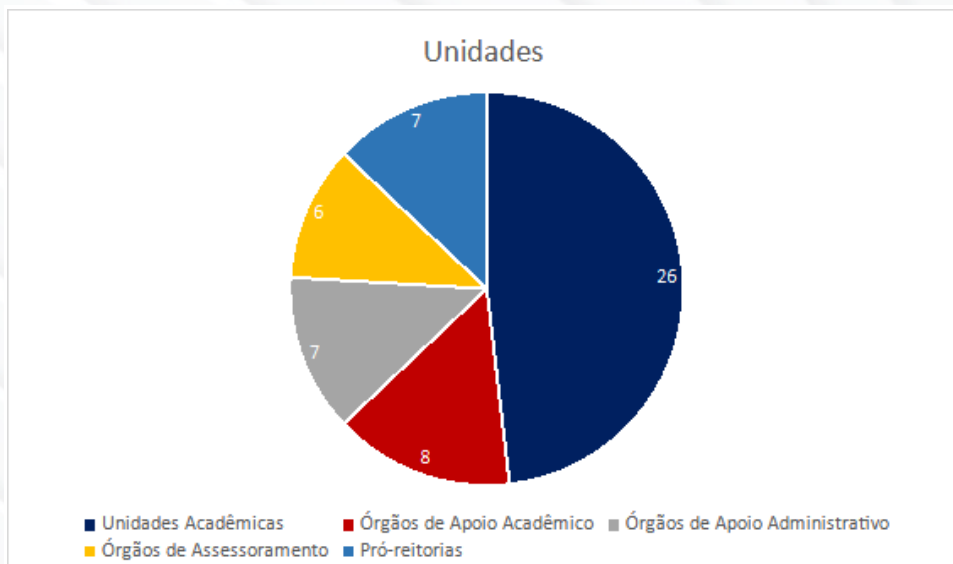


Referência: Informações PROGEP (Setembro, 2024).

Quantitativo de servidores



Referência: Informações PROGEP (Setembro, 2024).



Referência: Site da Ufal (Fevereiro, 2025).

2. OBJETIVO

Promover ações de capacitação para os servidores técnico-administrativos, docentes e para os servidores que ocupam cargos de gestão na Ufal, possibilitando o desenvolvimento de competências individuais e setoriais necessárias para o alcance dos objetivos institucionais, de acordo com os Decreto nº 9.991/2019, Decreto 10.506/2020 , a Instrução Normativa nº 201/2019 e demais instrumentos legais.

3. PÚBLICO-ALVO

Servidores públicos federais, técnico-administrativos e docentes, em efetivo exercício na Ufal.

4. AÇÕES DE DESENVOLVIMENTO

O PDP foi estruturado para oferecer ações de desenvolvimento internas e externas, nas modalidades presencial, semipresencial e a distância. Vale ressaltar que o PDP foi organizado com base em dois programas institucionais: Programa de Capacitação e Aperfeiçoamento(Progep) e Programa de Formação Continuada em Docência do Ensino Superior - Proford (Prograd).

O Programa de Capacitação e Aperfeiçoamento regulamenta as ações de desenvolvimento voltadas para os servidores técnico-administrativos, docentes e servidores que exercem cargos de gestão, enquanto o Proford é voltado para a proposição de uma política de formação profissional docente.

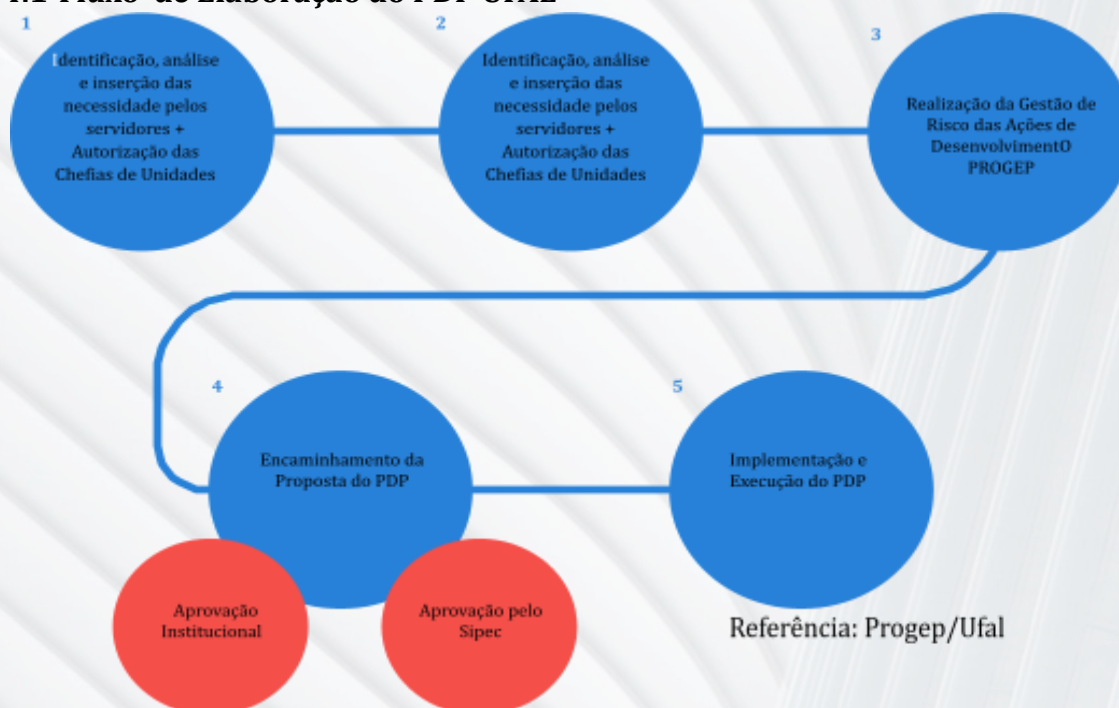
Além das ofertas de cursos internos e externos, há a possibilidade de participação

em cursos em parceria com a ENAP, intitulado Enap em rede, podendo ser acessado através do link:

<https://ufal.br/servidor/capitacao/plano-de-desenvolvimento-de-pessoas-pdp/enap-em-rede>

No anexo I encontra-se a relação das necessidades de desenvolvimento aprovadas para este PDP pelo órgão Sipec do Governo Federal.

4.1 Fluxo de Elaboração do PDP UFAL



4.2 Conceitos:

Os conceitos que regem este plano são:

I – **ação de desenvolvimento ou capacitação:** toda e qualquer ação voltada para o desenvolvimento de competências, organizada de maneira formal, realizada de modo individual ou coletivo, presencial ou a distância, com supervisão, orientação ou tutoria; e

II – **competências transversais:** competências comuns a servidores em exercício em diferentes órgãos ou entidades no âmbito do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal – Sipec.

III – **ações transversais:** ações de desenvolvimento de competências comuns a servidores em exercício em diferentes órgãos ou entidades no âmbito do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal – SIPEC.

IV – **ações não transversais:** ações de desenvolvimento de competências específicas a servidores em exercício em diferentes órgãos ou entidades no âmbito do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal – SIPEC.

V – **eventos internos:** ações de desenvolvimento promovidas pela Ufal, ainda que não realizados nas dependências dos campi;

VI – **eventos externos:** ações de desenvolvimento não promovidas pela Ufal ou, ainda, as que demandem diárias e passagens e, quando necessário, inscrições.

VII – **eventos *In Company*:** ações de desenvolvimento demandados pela UFAL e promovidos por empresa ou instituição externa, ainda que realizados nas dependências dos *Campi*.

4.3 Unidades respondentes

CAMPUS A. C. SIMÕES
1. PRÓ-REITORIA DE GESTÃO DE PESSOAS E DO TRABALHO;
2. PRÓ-REITORIA DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO – PROPEP;
3. DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO DE PESSOAL DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE ALAGOAS;
4. ASSESSORIA DE COMUNICAÇÃO;
5. AUDITORIA GERAL;
6. CORREGEDORIA;
7. OUVIDORIA;
8. FACULDADE DE ARQUITETURA E URBANISMO – FAU;
9. FACULDADE DE LETRAS;
10. FACULDADE DE NUTRIÇÃO;
11. FACULDADE DE SERVIÇO SOCIAL;
12. INSTITUTO DE CIÊNCIAS HUMANAS, COMUNICAÇÃO E ARTE;
13. INSTITUTO DE GEOGRAFIA, DESENVOLVIMENTO E MEIO AMBIENTE;
14. INSTITUTO DE PSICOLOGIA;
15. MUSEU DE HISTÓRIA NATURAL;
16. MUSEU THÉO BRANDÃO DE ANTROPOLOGIA E FOLCLORE;
CAMPUS ARAPIRACA
17. UNIDADE EDUCACIONAL VIÇOSA
CAMPUS DO SERTÃO
18. SEDE SERTÃO

4.4 Acompanhamento dos Resultados

Tendo como objetivo a verificação da eficácia e a evolução da qualidade na oferta, o Setor de Capacitação realizará a avaliação das ações de desenvolvimento ocorridas no ano corrente, através dos instrumentos descritos abaixo:

Avaliação de Reação: será entregue pelo instrutor um formulário físico, ao final do

curso, com o objetivo de verificar os seguintes aspectos: participação do cursista, domínio do conteúdo ministrado pelo instrutor e sua interação com a turma, ambiente de realização do curso e papel do coordenador.

Avaliação da Aprendizagem: será aplicada pelo instrutor, no início do curso, uma avaliação diagnóstica, para verificação do que a turma já conhece do conteúdo a ser ministrado e, ao final, uma avaliação somativa, para verificar se houve mudança na aprendizagem.

Avaliação de Desistência: explicitar os motivos que ocasionaram o abandono ou reprovação por frequência dos cursistas através da análise das respostas do Formulário de Desistência.

4.5 Previsão Orçamentária

A previsão orçamentária destinada para as ações de capacitação para o ano de 2025 é de R\$ 600.000,00.

5. AFASTAMENTOS

De acordo com o artigo 18 do Decreto Nº 9.991/2019, atualizado pelo Decreto 10.506, de 02 de outubro de 2020, entende-se por afastamento para participação em ações de desenvolvimento:

I - licença para capacitação, nos termos do disposto no art. 87 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990;

II - participação em programa de treinamento regularmente instituído, conforme o disposto no inciso IV do caput do art. 102 da Lei nº 8.112, de 1990;

III - participação em programa de pós-graduação *stricto sensu* no País, conforme o disposto no art. 96-A da Lei nº 8.112, de 1990; e

IV - realização de estudo no exterior, conforme o disposto no art. 95 da Lei nº 8.112, de 1990.

Os afastamentos descritos no decreto acima citado poderão ser concedidos quando a ação de desenvolvimento:

I - estiver prevista no PDP;

II - estiver alinhada ao desenvolvimento das competências do servidor; e

III - o horário/local da ação inviabilizar o cumprimento da jornada semanal de trabalho.

Ademais, estabelece o Decreto nº 9.991/2019, em seu artigo 22, que as autorizações para participação em programas de pós-graduação *stricto sensu* serão precedidas de processo seletivo, com critérios de elegibilidade isonômicos e transparentes. Bem como, as

unidades de gestão de pessoas dos órgãos e das entidades poderão utilizar avaliações oficialmente reconhecidas de qualidade dos programas de pós-graduação *stricto sensu* efetuadas por instituições da área de educação para fins de classificação do servidor no processo seletivo.

Ressalta-se que também foi editada a Instrução Normativa nº 201 de 11 de setembro de 2019 pelo Ministério da Economia que trata dos critérios e procedimentos específicos para a implementação da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas, de que trata o Decreto nº 9.991, de 28 de agosto de 2019, pelos órgãos integrantes do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - Sipec.

Deste modo, a partir da entrada em vigor destes normativos, passou a ser obrigatória a realização de processo seletivo para autorização de afastamentos para programa de pós-graduação *stricto sensu*. Neste sentido, a Ufal editou a Instrução Normativa nº 01/2019 que dispõe sobre a regulamentação transitória do processo seletivo para afastamentos para participação em programas de pós-graduação *stricto sensu* internos.

Por essa razão, ressaltamos que o procedimento para solicitação de qualquer afastamento para pós-graduação *stricto sensu* passa pelo preenchimento) do formulário específico para afastamento (disponível em <https://ufal.br/servidor/documentos/formularios/afastamento/25-afastamento-superior-a-30-dias>) e do anexo I da IN nº 01/2019/GR (disponível em <https://ufal.br/servidor/documentos/legislacao/orientacoes-normativas/instrucao-normativa-01-2019-afastamento-para-qualificacao.pdf/view>).

6. DISPOSIÇÕES GERAIS

Faz-se imprescindível o investimento no desenvolvimento de pessoas, pois através dele a instituição terá agilidade na gestão de processos, de serviços e no atendimento das demandas que venham a surgir.

A Progep divulgará amplamente as ações de desenvolvimento a que se refere este plano, objetivando que as vagas ofertadas sejam preenchidas de acordo com o público-alvo, as demandas específicas e a ordem de inscrição e, quando necessário, através da publicação de edital.

Os eventos de capacitação internos foram planejados para serem executados tanto na modalidade on-line quanto presencial e híbrida, tendo como foco, em especial, as capacitações em plataformas digitais de ensino.

Em relação às solicitações de eventos fora da sede, estas serão realizadas através de preenchimento de formulário específico disponível no portal do servidor e encaminhadas ao Setor de Capacitação/CDP/PROGEP.

No caso da necessidade de revisão do PDP, por motivos de inclusão, alteração ou exclusão de conteúdo, ressalta-se que conforme o Decreto Nº 9.991, de 28 de Agosto de 2019, atualizado pelo Decreto 10.506, de 02 de outubro de 2020, o Plano deverá ser

aprovado novamente pela autoridade máxima do órgão ou da entidade, sendo as demandas formais analisadas quanto à sua conveniência, necessidade, viabilidade financeira e conformidade com as metas institucionais.

Outrossim, o PDP 2025/UFAL busca cumprir com seu papel através da oportunidade de aperfeiçoamento das competências dos servidores desta instituição e, conseqüentemente, o alcance das metas descritas no Plano de Desenvolvimento Institucional – PDI.

O PDP 2025/UFAL está disponível em:

<https://ufal.br/servidor/capacitacao/plano-de-desenvolvimento-de-pessoas-pdp>

7. REFERÊNCIAS

BRASIL. Decreto n.º 10.506 DE 02 DE OUTUBRO DE 2020, de 02 de Outubro de 2020. Altera o Decreto n.º 9.991, de 28 de agosto de 2019, que dispõe sobre a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, e regulamenta dispositivos da Lei n.º 8.112, de 11 de dezembro de 1990, quanto a licenças e afastamentos para ações de desenvolvimento. Disponível em: <https://legislacao.presidencia.gov.br/atos/?tipo=DEC&numero=10506&ano=2020&ato=c7dMTTU1UMZpWTa79#:~:text=Alterar%20o%20Decreto%20n%C2%BA%209.991,afastamentos%20para%20a%C3%A7%C3%B5es%20de%20desenvolvimento>. Acesso em 27 de mar. 2023;

BRASIL. Decreto n.º N.º 11.069, DE 10 DE MAIO DE 2022. Regulamenta a concessão da Gratificação por Encargo de Curso ou Concurso de que trata o art. 76-A da Lei n.º 8.112, de 11 de dezembro de 1990, e altera o Decreto n.º 9.739, de 28 de março de 2019, que estabelece medidas de eficiência organizacional para o aprimoramento da administração pública federal direta, autárquica e fundacional. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/decreto-n-11.069-de-10-de-maio-de-2022-398971288>. Acesso em 27 de mar. 2023;

BRASIL. Instrução Normativa n.º 201, de 11 de setembro de 2011. Dispõe sobre os critérios e procedimentos específicos para a implementação da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas, de que trata o Decreto n.º 9.991, de 28 de agosto de 2019, pelos órgãos integrantes do Sistema de Pessoal Civil da, Administração Federal - SIPEC. Disponível em: <https://legis.sigepe.planejamento.gov.br/legis/detalhar/18887>. Acesso em 27 de mar. 2023;

BRASIL. Lei n.º 11.091, de 12 de janeiro de 2005. Dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnicos-Administrativos em Educação, no âmbito das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação, e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, 2005. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/l11091.htm. Acesso em 30 de jan. 2020;

BRASIL. Lei 12.772, de 28 de dezembro de 2012. Dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal. Diário Oficial da União, Brasília, 2012. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/l12772.htm. Acesso em 30 de jan. 2020;

BRASIL. Decreto n.º 9.991, de 28 de agosto de 2019. Dispõe sobre a Política Nacional de

Desenvolvimento de Pessoas da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, e regulamenta dispositivos da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, quanto a licenças e afastamentos para ações de desenvolvimento. Diário Oficial da União, Brasília, 2012. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/decreto/D9991.htm. Acesso em 30 de jan. 2020;

UNIVERSIDADE FEDERAL DE ALAGOAS. Plano de Desenvolvimento Institucional 2019-2023. Alagoas, 2019. Disponível em: <https://pdi.ufal.br/documentos/pdi-2019-2023>. Acesso em 30 de jan. 2020.

ANEXOS

ANEXO I

PROGRAMAÇÃO DAS AÇÕES DE DESENVOLVIMENTO – PDP 2025

Acesso ao link:

https://drive.google.com/drive/folders/1utysznNvSbUfGUoWbGKSnbUPBgovizqS?usp=drive_link



UFAL

www.ufal.br