

PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS

PDP UFMG 2025



Foto: Foca Lisboa/UFMG

Universidade Federal
de Minas Gerais
(UFMG)

Reitora
Sandra Regina Goulart
Almeida

Vice-Reitor
Alessandro Fernandes
Moreira

Pró-reitoria de
Recursos Humanos
(PRORH)

Pró-Reitora
Maria Márcia Magela
Machado

Pró-Reitora Adjunta
Leonor Gonçalves

Departamento de
Desenvolvimento de
Recursos Humanos
(DRH)

Diretor
Kildrei Alcantara Neri

Vice-Diretora
Byanka Karolyne Dias
da Silva

Divisão de Desenvolvimento de Pessoal
(DDP)

Filipe Amaral Rocha de Menezes (Diretor)

Andreia Tonini
Angela Cristina Lana
Angela Maria Silva Apolinário
Claudia Regina de Castro
Denise Batista dos Santos de Oliveira
Laís Silva Cisalpino
Raquel Serafim
Romário Francisco de Oliveira Teixeira
Sabrina Fernandes Pereira Lopes



Foto: Lucas Braga/UFGM

Sumário

Apresentação	4
O PDP UFGM 2025	5
Base legal	6
Objetivos	7
Metas e resultados esperados	8
Ações de desenvolvimento	9
Acompanhamento, avaliação e certificação das ações de desenvolvimento	12
Outras ações de desenvolvimento realizadas pela PRORH	13
Ações de desenvolvimento realizadas por outras instituições	14
Afastamentos	15
Ação de Desenvolvimento em Serviço	16
Informações finais	17

APRESENTAÇÃO

O Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP) foi instituído pela Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas (PNDP) como um instrumento chave para planejar o desenvolvimento de servidores da administração pública federal.

Sua elaboração é feita anualmente, por meio de um sistema informatizado (Portal SIPEC, módulo PDP), e tem como propósito informar as demandas dos servidores (necessidades de desenvolvimento) e instigar a oferta de ações de desenvolvimento (quando couber).

Para o ano de 2025, sua elaboração contou novamente com a participação direta de servidores e chefias das unidades e órgãos da UFMG, em que os servidores identificaram e registraram as necessidades de desenvolvimento no Portal SIPEC e as chefias ratificaram aquelas que julgaram pertinentes, encaminhando-as para análise da unidade de gestão de pessoas (papel atribuído à Divisão de Desenvolvimento de Pessoal – DDP).

Após análise, a DDP consolidou e priorizou as necessidades que entrariam no

PDP UFMG no ano de 2025, detalhando possíveis soluções para as mesmas.

Essa proposta foi encaminhada para aprovação da autoridade responsável (papel atribuído à Pró-reitoria de Recursos Humanos – PRORH) que, ao fazê-la, tramitou o PDP para o Órgão Central do SIPEC para análise e manifestação técnica.

A manifestação técnica do Órgão Central do SIPEC foi apreciada pela DDP em conjunto com a PRORH, resultando no **PDP UFMG 2025**.

Destacamos que este é o quinto Plano elaborado pela Universidade e o segundo em que os servidores participaram diretamente na sua construção. Com isso, esperamos que essa abordagem contribua efetivamente para o desenvolvimento de todos, bem como para a melhoria dos serviços prestados à sociedade.



Para saber mais sobre a PNPD,
[clique aqui.](#)

O PDP UFMG 2025

Seguindo as recomendações observadas no Guia para Elaboração do Plano de Desenvolvimento de Pessoas, o **PDP UFMG 2025** prevê possíveis soluções às necessidades de desenvolvimento apresentadas pelos servidores, sempre alinhadas com os objetivos estratégicos institucionais.

O Plano foi consolidado e será **operacionalizado** pela DDP, equipe que compõe o Departamento de Desenvolvimento de Recursos Humanos (DRH) da PRORH.

Seu **público-alvo** são os servidores docentes e TAE pertencentes ao quadro ativo e permanente da UFMG, e em exercício na Universidade. Entretanto, algumas ações poderão ser abertas à participação de funcionários terceirizados e demais grupos que integram a comunidade universitária.

Sua **vigência** se aplica ao ano de 2025, podendo se estender até a divulgação do PDP UFMG 2026.

Destacamos que o PDP UFMG 2025 foi elaborado para ofertar ações de desenvolvimento às necessidades apresentadas pelos servidores da UFMG no Levantamento de Necessidades de Desenvolvimento (LND), assim como:

- ✓ Auxiliar/orientar unidades e órgãos da Universidade em suas demandas específicas;
- ✓ Apoiar o servidor no desenvolvimento de sua carreira; e
- ✓ Apoiar a educação formal (por meio de programas já instituídos na Universidade) e os afastamentos regulamentados pelo Decreto nº 9.991/2019 (alterado pelo Decreto nº 10.506/2020 e regulamentado pela Instrução Normativa SGP-ENAP/SEDGG/ME nº 21/2021).

Base legal

O **PDP UFMG 2025** foi concebido para atender as diretrizes da PNDP, instituída pelo Decreto nº 9.991/2019 (alterado pelo Decreto nº 10.506/2020 e regulamentado pela Instrução Normativa SGP-ENAP/SEDGG/ME nº 21/2021).

Ele também dialoga com outras normativas, tais como:

- ✓ as Leis nº 12.772/2012 e nº 12.863/2013, que tratam do Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal;
- ✓ a Lei nº 11.091/2005 que dispõe sobre a carreira dos servidores TAE; e
- ✓ os procedimentos vinculados à progressão na carreira dos servidores TAE, instituídos pelos Decretos nº 5.824/2006 e nº 5.825/2006.

Quanto aos documentos institucionais que serviram como referência para a construção do Plano, citamos:

- ✓ A Resolução Complementar UFMG nº 1/2023;
- ✓ Os Eixos da Gestão 2022-2026; e
- ✓ O Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) da UFMG (2024-2029).

Para consultar as referências citadas, basta clicar nos links abaixo:

[Decreto nº 9.991/2019](#)

[IN nº 21/2021](#)

[Lei nº 12.772/2012](#)

[Lei nº 12.863/2013](#)

[Lei nº 11.091/2005](#)

[Decreto nº 5.824/2006](#)

[Decreto nº 5.825/2006](#)

[Resolução Complementar nº 1/2023](#)

[PDI UFMG \(2024-2029\)](#)

[Eixos da Gestão 2022-2026](#)

Objetivos

Como **objetivo geral**, o PDP UFMG 2025 propõe:

Desenvolver competências individuais e profissionais nos servidores, por meio de **ações de desenvolvimento vinculadas ao planejamento institucional**, possibilitando o aperfeiçoamento e o compartilhamento dos saberes individuais e coletivos para a construção de valor institucional e social.

Para ajudar nesse caminho, os seguintes **objetivos específicos** foram estabelecidos:

- ✓ Propor ações de desenvolvimento a partir das necessidades apresentadas pelos servidores (desde que estas atendam aos objetivos estratégicos institucionais);
- ✓ Ofertar ações de desenvolvimento de maneira equânime aos servidores;
- ✓ Desenvolver conhecimentos, habilidades e atitudes dos servidores, a fim de aprimorar seu desempenho no cumprimento dos objetivos institucionais;
- ✓ Preparar os servidores para o exercício de suas atividades de forma alinhada com a função social das Instituições Federais de Ensino (IFES) e com os três pilares da produção do conhecimento universitário (ensino, pesquisa e extensão);
- ✓ Capacitar os servidores para o aprimoramento dos processos de trabalho, transformando-os em conhecimento coletivo e de domínio público;
- ✓ Desenvolver a capacidade de apropriação do processo de trabalho pelos servidores, inserindo-os como sujeitos no planejamento institucional;
- ✓ Capacitar o servidor para atuar como gestor, no contexto universitário e da administração pública;
- ✓ Apoiar e orientar as Referências em Recursos Humanos da UFMG, assim como as chefias/diretores de unidades e órgãos, no levantamento de necessidades de desenvolvimento (LND) e em suas demandas específicas.

Metas e resultados esperados

As **metas** propostas para o PDP UFMG 2025 são:

- ✓ Ofertar palestra introdutória e curso de recepção para os servidores Docentes e TAE recém-admitidos.
- ✓ Realizar ações de desenvolvimento voltadas para servidores que ocupam cargos de chefia (Docentes e TAE).
- ✓ Realizar ações de desenvolvimento em formatos diversos (como cursos, oficinas, trilhas de aprendizagem e palestras), voltadas para um público previamente selecionado ou para ampla participação.
- ✓ Colaborar na realização da Semana do Servidor e da Semana do Conhecimento (esta, por meio da Jornada de Apresentação do Conhecimento produzido pelos Servidores TAE).
- ✓ Apoiar o aprimoramento intelectual e o desenvolvimento de competências individuais e profissionais, por meio de afastamentos para realização de ações de desenvolvimento.
- ✓ Incentivar os servidores TAE na conclusão de cursos de educação formal, realizados em instituições particulares.
- ✓ Auxiliar/orientar as unidades e órgãos da UFMG em suas demandas específicas.
- ✓ Realizar acordos e parcerias com setores da UFMG que possuem expertise como NAI, DIARQ, BU, e Unidades Acadêmicas.

A partir das metas propostas, espera-se que a execução do PDP UFMG 2025 permita:

- ✓ Desenvolver competências, habilidades e atitudes individuais e profissionais, contribuindo para o desenvolvimento da Universidade e para a melhoria dos serviços prestados à sociedade;
- ✓ Qualificar os servidores para atuarem em consonância com os princípios constitucionais pertinentes e os valores que regem a atuação universitária;
- ✓ Qualificar os servidores para o alcance dos objetivos institucionais definidos no PDI e para atuarem de acordo com a missão da UFMG;
- ✓ Estimular a adoção de atitudes motivadas para o trabalho e conscientes dos princípios éticos e socialmente responsáveis;
- ✓ Otimizar os processos de trabalho, a resolução de problemas e a adoção do princípio da melhoria contínua;
- ✓ Melhorar o clima organizacional e as relações de trabalho;
- ✓ Promover a inserção acadêmico-científica dos servidores, por meio do incentivo e divulgação da produção do conhecimento;
- ✓ Disseminar o conhecimento necessário para a execução dos processos de trabalho e compartilhamento de boas práticas no trabalho.

AÇÕES DE DESENVOLVIMENTO

As ações de desenvolvimento propostas para o PDP UFMG 2025 contemplarão as necessidades registradas pelos servidores no Portal SIPEC. Assim, para facilitar a gestão e a operacionalização dessas ações, as necessidades foram agrupadas em grandes áreas temáticas, detalhadas na página 10.



No ano de 2025, foram registradas cerca de 350 necessidades que abordam uma vastidão de temas que serão abordados nas ações de desenvolvimento organizadas pela DDP e pelas escolas de governo, como a ENAP.

Além disso, o PDP UFMG 2025 prevê a possibilidade de realizar ações para atender demandas que, por sua natureza intempestiva, surjam ao longo de sua vigência. Destacamos que essas demandas, se aprovadas, serão incluídas nas revisões do PDP*.

* As revisões são realizadas no próprio Portal SIPEC, ao longo do ano, conforme calendário divulgado pelo órgão central do SIPEC.

Destacamos ainda que:

- ✓ A execução do PDP UFMG 2025 dependerá de uma série de fatores, como orçamento, disponibilidade de instrutor e adesão dos servidores (uma vez que a participação não é obrigatória).
- ✓ Detalhes sobre as ações – como objetivo, público alvo, abrangência, data, modalidade (presencial ou à distância), inscrição, vagas, local de realização e outras – serão divulgadas oportunamente no site da PRORH e por e-mail a ser enviado para as Seções de Pessoal e Referências em Recursos Humanos das unidades e órgãos da UFMG.
- ✓ As demandas que surgirem ao longo da vigência deste PDP – e que não foram apresentadas no LND – serão analisadas individualmente pela DDP. Caso sejam aprovadas, a divulgação será feita conforme a especificidade de cada ação.
- ✓ A DDP poderá, a qualquer tempo, alterar esse planejamento.

Temáticas do PDP 2025

(necessidades de desenvolvimento)

Análise e Ciência de Dados
Aposentadoria e Previdência
Arquivologia
Atendimento ao Público
Biblioteconomia
Biologia Geral
Ciência de Alimentos
Ciências Contábeis
Comunicação Institucional
Educação e Docência
Ensino-Aprendizagem
Ética no Setor Público
Fotografia
Gestão da Informação e do Conhecimento
Gestão de Pessoas

Gestão de resíduos
Gestão Pública / Administração
Inclusão e acessibilidade
Inovação
Língua Portuguesa
Línguas Estrangeiras Modernas
Logística e Compras Públicas
Orçamento e Finanças
Ouvidoria e Lei de Acesso à Informação
Projeto de Arquitetura e Urbanismo
Saúde coletiva / Saúde Pública
Segurança no trabalho
Sistemas de Computação / Software

Detalhes sobre as ações de desenvolvimento (oriundas dessas necessidades) serão divulgadas oportunamente no CONECTA DRH, no site da PRORH, e por meio das Seções de Pessoal e das Referências em Recursos Humanos.

Ações de desenvolvimento previstas para 2025

Acolhimento a pessoas surdas I e II
Contenção de Urgências e Emergências Psiquiátricas
Direitos Humanos (pessoal portaria)
Elaboração de projetos de pesquisa
Escrita de artigos científicos
Excel
Extensão acadêmica
Gestão básica de documentos arquivísticos
Gestão de Finanças Pessoais
Inclusão com atitude
Libras
Mindfulness – Atenção Plena
Noções de prevenção a incêndios
Noções de primeiros socorros

Pesquisa de Clima Organizacional
Práticas Pedagógicas
Novos Servidores – Recepção TAE / Recepção Docente
Redação de Documentos Oficiais
Rigor e Relevância – metodologias ágeis
Word
Workshop Compras Diretas

Detalhes sobre outras ações de desenvolvimento (ainda em fase de design) serão divulgadas oportunamente no CONECTA DRH, no site da PRORH e por meio das Seções de Pessoal e das Referências em Recursos Humanos.

Acompanhamento, avaliação e certificação das ações de desenvolvimento

Tanto o acompanhamento quanto a avaliação das ações de desenvolvimento previstas no PDP UFMG 2025 serão realizados pela DDP. As ações de desenvolvimento serão acompanhadas e avaliadas de maneira contínua e sistemática, tendo como direcionamento os objetivos deste Plano e o projeto de cada ação.

Avaliação

Ações no formato CURSO → os participantes receberão ao final de cada curso um questionário com perguntas sobre a pertinência do tema e sua aplicabilidade no contexto de trabalho, o conhecimento demonstrado pelo instrutor, a metodologia utilizada, a infraestrutura disponibilizada, entre outros aspectos.

Ações em OUTROS FORMATOS → os instrumentos avaliativos serão desenvolvidos conforme a especificidade e os objetivos da ação.

A partir da análise das avaliações, as ações poderão ser reestruturadas (tanto em seu formato quanto em seu conteúdo), visando a atualização e melhoria contínua do PDP da UFMG.

Para as ações no formato CURSO → serão certificados somente os servidores que obtiverem, no mínimo, 80% de aproveitamento (frequência).

Nos casos em que houver avaliação do grau de aprendizagem do conteúdo, a DDP certificará os servidores que, além da frequência mínima, obtiverem nota igual ou superior ao mínimo estabelecido pelo instrutor ou coordenador de curso.

Para as ações em OUTROS FORMATOS → os critérios para a certificação serão informados na divulgação de cada evento.

A partir de 2025, os certificados das ações de desenvolvimento realizadas pela DDP serão gerados no próprio Moodle, de onde o próprio servidor poderá acessá-lo.

Certificação



DRH
DEPARTAMENTO DE
DESENVOLVIMENTO DE
RECURSOS HUMANOS

PRORH
PRÓ-REITORIA DE
RECURSOS HUMANOS

UFMG

Outras ações de desenvolvimento realizadas pela PRORH



Foto: Lucas Braga/UFMG

Como estímulo ao desenvolvimento dos servidores docentes e TAE na carreira, a PRORH tornará público, por meio de edital específico, as normas para solicitação, concessão e utilização de auxílio financeiro para participação em cursos e eventos externos à UFMG, concedidos pelo **Programa de Desenvolvimento Institucional para os Servidores (PRODIS)**.

Também em edital específico, serão divulgadas orientações sobre o **Incentivo à Educação Formal em nível de Graduação e Pós-Graduação da PRORH (PROINEF)**, que estimula a participação dos servidores TAE em cursos de graduação, especialização, mestrado e doutorado em instituições particulares por meio de auxílio financeiro.

→ Informações sobre as ações relacionadas ao curso de **Elaboração de Projetos de Mestrado e Doutorado** serão divulgadas oportunamente pela PRORH.



Conheça outros programas realizados pela PRORH [clikando aqui](#).

PROGRAMAS PRORH

Programa de Desenvolvimento Institucional para os Servidores da UFMG – PRODIS

Os recursos orçamentários e financeiros necessários para viabilizar o presente Programa são oriundos da Resolução 13/22 da UFMG. Cobre:

- Taxas de inscrição para participação em cursos e eventos de caráter técnico, científico, acadêmico ou cultural;
- Passagens aéreas ou terrestres de ida e volta.

Podem ser concedidos apoios a ações individuais ou coletivas.

O valor destinado a este tipo de solicitação será definido por análise de mérito de cada ação, pelo Departamento de Recursos Humanos e aprovado pela PRORH.

<https://www.ufmg.br/prorh/programas-prorh/>

Programa de Incentivo à Educação Formal – PROINEF

Objetivo de contribuir com o desenvolvimento dos servidores TAE da UFMG, oferecendo auxílio para a realização de **curso formal de graduação e pós-graduação**.

- Prazos: Edital anual – condicionado à disponibilidade de recursos
- Valores: O auxílio financeiro, destinado ao pagamento de mensalidade, está limitado ao valor máximo de R\$ 1.000,00 (mil reais), para cursos em nível de graduação e especialização, e ao valor máximo de R\$ 1.500,00 (mil e quinhentos reais), para cursos em nível de mestrado e doutorado.

Ações de desenvolvimento realizadas por outras instituições

O PDP UFMG 2025 também reconhece o desenvolvimento dos servidores a partir da sua própria iniciativa, envolvendo:

- ✓ Cursos de educação formal;
- ✓ Cursos de educação não formal; e
- ✓ Eventos ofertados pela UFMG ou outras instituições (como palestras, seminários, congressos e eventos afins), incluindo instituições fora do país.

Enap e outras escolas de governo

Ainda como estímulo ao desenvolvimento na carreira e para atender as necessidades de desenvolvimento apresentadas pelos servidores, a DDP acompanha a oferta de cursos de educação não formal realizados por escolas de governo, principalmente pela **Escola Nacional de Administração Pública (ENAP)**.

Esses cursos são elencados pela Divisão e enviados mensalmente, por meio dos **CONECTA DRH**, para as Seções de Pessoal e as Referências de Recursos Humanos para ampla divulgação.

Os servidores também podem consultar os cursos disponíveis na ENAP, [clikando aqui](#).

A partir do Decreto nº 9.991/2019 (alterado pelo Decreto nº 10.506/2020), as ações de desenvolvimento realizadas pelos servidores passaram a ser registradas no Portal SIPEC como método de **acompanhamento do PDP**.

Assim, ao final do ano de 2025, a DDP irá solicitar aos servidores que informem sua participação em eventos por meio de formulário específico para esse fim.

O formulário, bem como orientações sobre seu preenchimento, serão encaminhados para as Seções de Pessoas e para as Referências em Recursos Humanos das unidades e dos órgãos da UFMG para ampla divulgação.

CONECTA RH

Canal de comunicação do DRH, o CONECTA DRH tem edição mensal, quando é enviado para as Unidades (Diretores, Referências de RH e Seções de Pessoal) e veicula informações sobre as ações de desenvolvimento, eventos externos, sugestão de leituras, etc.

Também está disponível na página da PRORH.

Sugestões de matérias sobre boas práticas em gestão de pessoas, cursos, etc.

Devem ser enviadas para:

assessoria@drh.ufmg.br



AFASTAMENTOS

Seguindo as orientações do Decreto nº 9.991/2019 (alterado pelo Decreto nº 10.506/2020, regulamentado pela Instrução Normativa SGP-ENAP/SEDGG/ME nº 21/2021) e pela Resolução Complementar UFMG nº 1/2023, o PDP UFMG 2025 possibilita aos servidores os seguintes afastamentos:

- ✓ Licença para capacitação;
- ✓ Participação em programas de treinamento regularmente instituído;
- ✓ Participação em programas de pós-graduação *stricto sensu*; e
- ✓ Realização de estudo no exterior.

Esses afastamentos poderão ser concedidos, dentre outros critérios, quando:

- ✓ A ação de desenvolvimento estiver prevista no PDP do órgão ou da entidade do servidor;
- ✓ A ação de desenvolvimento estiver alinhada ao desenvolvimento das competências individuais e profissionais do servidor; e
- ✓ O horário/local da ação inviabilizar o cumprimento da jornada semanal de trabalho.

Servidores que planejam solicitar licença para capacitação ou afastamento para participação em programas de pós-graduação *stricto sensu*, orientamos a leitura da seguinte legislação:

- Lei nº 8.112/1990;
- Decreto nº 9.991/2019 (alterado pelo Decreto nº 10.506/2020);
- Instrução Normativa SGP-ENAP/SEDGG/ME nº 21/2021.



Para subsidiar as solicitações de afastamento em relação a este item (que estabelece que a ação de desenvolvimento deve estar prevista no PDP), listamos abaixo 02 exemplos de necessidade de desenvolvimento/ trecho do PDP que podem ser relacionados a cada tipo de afastamento:

- Qualificar o servidor nas competências relacionadas a sua atuação profissional, a partir de pesquisas acadêmicas em (citar área do conhecimento); ou
- Desenvolver/atualizar/ampliar/aprofundar conhecimentos e habilidades em (citar área do conhecimento), relacionada com a atuação profissional do servidor.



AÇÃO DE DESENVOLVIMENTO EM SERVIÇO (ADS)

Benefício instituído pela Resolução Complementar nº 01/2023 (Art. 7º).

Consiste na ação voltada para o desenvolvimento de conhecimentos, habilidades e capacidades realizada pelo servidor, no interesse da Instituição, concomitantemente com o exercício de suas atividades e computada como parte de carga horária semanal de trabalho (Art. 10).

A autorização para realização de ADS poderá ser concedida ao servidor estável e em efetivo exercício na Instituição, quando sua participação não puder ocorrer mediante compensação de horário (Art. 11).

Os requisitos para autorização de ADS também estão no Art. 11.

Outras informações sobre esse benefício podem ser encontradas na Base de Conhecimento do SEI → Ação de Desenvolvimento em Serviço (ADS).



Para acessar a Resolução Complementar nº 01/2023, [clique aqui](#).



Informações finais

Com o PDP UFMG 2025, a PRORH segue dando continuidade às ações voltadas ao desenvolvimento dos servidores da UFMG, consolidando práticas já existentes e oferecendo novas perspectivas de investimento no quadro de pessoal da Universidade. Em relação aos servidores TAE, essas ações de desenvolvimento podem ser aproveitadas na carreira por meio dos benefícios do incentivo à qualificação (ICQ) e da progressão por capacitação profissional (PCP).

Maiores informações sobre esses benefícios (ICQ e PCP), assim como sobre os afastamentos e as ações de desenvolvimento previstas neste PDP, podem ser encontradas na página da PRORH.

Para acessar a página da PROH,
[clique aqui](#).



Este documento foi elaborado pela

Divisão de Desenvolvimento
de Pessoal do Departamento
de Desenvolvimento de
Recursos Humanos
DDP/DRH/PRORH/UFMG

E-mail: ddp@drh.ufmg.br

Telefones: 3409-4488/4489/3247

DRH
DEPARTAMENTO DE
DESENVOLVIMENTO DE
RECURSOS HUMANOS

PRORH
PRÓ-REITORIA DE
RECURSOS HUMANOS

UFMG

