



**MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DE ALFENAS
PRÓ-REITORIA DE GESTÃO DE PESSOAS**

PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS 2026

UNIVERSIDADE FEDERAL DE ALFENAS

UNIFAL/MG

Alfenas, dezembro/2025



**MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DE ALFENAS
PRÓ-REITORIA DE GESTÃO DE PESSOAS**

REITOR

SANDRO AMADEU CERVEIRA

VICE-REITOR

ALESSANDRO ANTÔNIO COSTA PEREIRA

PRÓ-REITORA DE GESTÃO DE PESSOAS

JULIANA GUEDES

PRÓ-REITORA ADJUNTA DE GESTÃO DE PESSOAS

KATILANE CATERINE DE SOUZA SANTOS

COORDENADORIA DE CAPACITAÇÃO E AVALIAÇÃO - CCA-PROGEPE

MARCO AURÉLIO SANCHES

LAÍS APARECIDA BERNARDES

SUMÁRIO

1. APRESENTAÇÃO	5
1.1. – Fundamentação para o Plano de Desenvolvimento de Pessoas	5
1.2. – Estruturação	6
1.3. – Justificativa do Plano de Desenvolvimento de Pessoas	8
2. OBJETIVOS	9
3. RESULTADOS ESPERADOS	9
4. METODOLOGIA	10
5. EVENTOS DE CAPACITAÇÃO E APOIO À CAPACITAÇÃO	11
6. PAGAMENTOS	11
7. METAS	12
8. INVESTIMENTO TOTAL PREVISTO EM CAPACITAÇÃO E QUALIFICAÇÃO	14
8.1 – INVESTIMENTOS DESTINADOS ÀS CAPACITAÇÕES NÃO FORMAIS INTERNAS	14
8.2 – INVESTIMENTO DESTINADO A MATERIAIS DE CONSUMO	15

8.3 – INVESTIMENTOS DESTINADOS AS CAPACITAÇÕES NÃO FORMAIS EXTERNAS	15
8.4 – INVESTIMENTOS DESTINADOS AS QUALIFICAÇÕES FORMAIS EXTERNAS	15
9. LEVANTAMENTO DE NECESSIDADES DE CAPACITAÇÃO – LNC – AFASTAMENTOS E LICENÇAS	16
10. ANÁLISE DE RISCOS	17
ANEXOS	18

1. APRESENTAÇÃO

1.1 – Fundamentação para o Plano de Desenvolvimento de Pessoas - PDP

O Plano de Desenvolvimento de Pessoas - PDP de 2026 da UNIFAL-MG é fundamentado nas seguintes legislações:

- Lei nº 8.112, DE 11 DE DEZEMBRO DE 1990 - Artigo 87. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais - Da Licença para Capacitação
- Lei 11.091/2005, que trata da estruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativo em Educação, no âmbito das IFES vinculadas ao Ministério da Educação;
- Decreto 5.824/2006, que estabelece os procedimentos para concessão do Incentivo à Qualificação;
- Decreto 5.825/2006, que estabelece as diretrizes para a elaboração do Plano de Desenvolvimento dos Integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, instituído pela Lei 11.091/2005 de 12 de janeiro de 2005.
- Decreto 9.991/2019, que dispõe sobre a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas da Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional e regulamenta dispositivos da Lei 8.112/1990;
- Instrução Normativa SGP-ENAP/SEDGG/ME Nº 21, DE 1º DE FEVEREIRO DE 2021, que estabelece orientações aos órgãos do Sistema de Pessoal Civil da Administração Pública Federal - SIPEC, quanto aos prazos, condições, critérios e procedimentos para a implementação da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas - PNDP de que trata o Decreto nº 9.991, de 28 de agosto de 2019;

**MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DE ALFENAS
PRÓ-REITORIA DE GESTÃO DE PESSOAS**

- Portaria N° 9 de 29/06/2006 MEC, que descreve a relação dos cursos de capacitação que não sejam de educação formal por Ambiente Organizacional para fins de Progressão por Capacitação profissional.
- Resolução Nº 020/2020, DE 21 DE JULHO DE 2020 alterada pela Resolução Nº 060/2022, DE 01 DE JUNHO DE 2022 – CONSUNI, que regulamenta o Programa de Apoio e Qualificação dos Servidores Técnico-administrativos em Educação (PROQUALITAE).
- Resolução nº 112/2015 DE 30 DE DEZEMBRO DE 2015 - CONSUNI e suas alterações. Fixa os critérios para pagamento de Gratificação por Encargo de Curso ou Concurso no âmbito da UNIFAL-MG.
- Resolução nº 20, DE 20 DE ABRIL DE 2018 - CONSUNI. Aprova o Regimento Interno da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas da UNIFAL-MG e dá outras providências.
- Resolução nº 029/2015, DE 23 DE NOVEMBRO DE 2015 DO CONSELHO DE ENSINO, PESQUISA E EXTENSÃO (CEPE). Dispõe sobre o Programa Permanente de Desenvolvimento Profissional e Formação Pedagógica de Docentes da Universidade Federal de Alfenas.
- Resolução CONSUNI nº 10, de 24 de março de 2021, que Normatiza os procedimentos para concessão da Licença para Capacitação dos Servidores do quadro efetivo da Universidade Federal de Alfenas (UNIFAL-MG).

1.2 – Estruturação

A estruturação do PDP fundamenta-se nas diretrizes estabelecidas no Programa de Capacitação e Qualificação Profissional dos servidores da UNIFAL-MG, devidamente aprovado pelo Conselho Universitário e no Decreto 9.991/2019.

O Plano de Desenvolvimento de Pessoas será dividido em quatro grupos de ações de desenvolvimento:

- **As capacitações internas:** as realizadas dentro dos *campi* da UNIFAL-MG e das Unidades Acadêmicas, com instrutores internos ou externos caso seja necessário;
- **Capacitações externas:** as realizadas em escolas de governo e outras instituições públicas ou privadas, encontros/congressos/seminários/oficinas, por meio da inscrição do servidor em capacitações oferecidas por estes órgãos, desde que o curso não seja ofertado nas capacitações internas e seja devidamente fundamentada a importância do curso para a atuação profissional do servidor pelo seu chefe imediato.
- **Intenções para usufruto da Licença Capacitação;**
- **Intenções para usufruto de afastamentos no país ou fora dele:** para mestrado, doutorado e pós-doutorado

O Plano de Desenvolvimento de Pessoas de 2026 contemplará as seguintes linhas de desenvolvimento previstas pela UNIFAL-MG:

- **Iniciação ao serviço público:** → visa ao conhecimento da função de Estado, das especificidades do serviço público, da missão da Universidade e da conduta do servidor público e sua integração no ambiente institucional; informa os principais deveres e responsabilidades do servidor público e da importância da ética profissional na sua vida funcional.
- **Formação Geral:** → visa à oferta de conjunto de informações ao servidor sobre a importância dos aspectos profissionais vinculados à formação, ao planejamento, à execução e ao controle das metas institucionais.

- **Gestão:** → visa à preparação do servidor para o desempenho de atividades de gestão, contribuindo para a otimização do exercício de funções de chefia, coordenação, assessoramento e direção.
- **Específica:** → visa à capacitação do servidor para o desempenho de atividades vinculadas ao ambiente organizacional em que atua e ao cargo que ocupa.
- **Comportamental:** → é uma linha de desenvolvimento transversal às demais. Caracteriza-se, por sua metodologia própria, preparando o servidor para o seu autoconhecimento e para as relações no trabalho. Inclui atividades voltadas para o aprender a ouvir, a comunicar as ideias e ser um membro eficaz na equipe. Vai contribuir para o equilíbrio relacional dos servidores na sua prática profissional, proporcionando uma ambiência saudável e melhores condições de convivência (aprender a ser e a conviver).
- **Atividades Inter-ambientes:** → Ações integradas de capacitação envolvendo diferentes unidades e ambientes num processo de aprendizagem organizacional.

1. 3 – Justificativa do Plano de Desenvolvimento de Pessoas

Promover o desenvolvimento de competências profissionais e humanas nos servidores da UNIFAL-MG, contribuindo desta forma na melhoria do desempenho institucional e desenvolver uma política sucessória de cargos internos à instituição.

O Plano de Desenvolvimento de Pessoas UNIFAL-MG de 2026 é um norteador das ações de capacitação e qualificação definindo temas, critérios e metodologias a serem utilizadas para o desenvolvimento profissional dos servidores permitindo-lhes desempenhar com eficácia as competências institucionais em consonância com os princípios da UNIFAL-MG.

Compete à Coordenadoria de Capacitação e Avaliação da Pró Reitoria de Gestão de Pessoas coordenar, executar e supervisionar as

atividades relativas às ações de capacitação, qualificação e avaliação de desempenho funcional de pessoal.

2. OBJETIVOS

O Plano de Desenvolvimento de Pessoas tem como objetivo:

- contribuir para o desenvolvimento do servidor, como profissional e como cidadão;
- capacitar e qualificar o servidor para o exercício das suas atividades, de forma articulada com os objetivos institucionais;
- capacitar e qualificar o servidor com vistas à eficiência, à eficácia e à qualidade dos serviços prestados pela Instituição.

3. RESULTADOS ESPERADOS

- Melhoria da qualidade dos serviços prestados à comunidade Universitária;
- Melhoria nos procedimentos administrativos da UNIFAL-MG;
- Potencialização dos conhecimentos, habilidades, atitudes, valores e eficiência dos servidores da UNIFAL-MG.

4. METODOLOGIA

A programação será composta de palestras, eventos e cursos (integrais ou modulares, presenciais, semipresenciais ou ensino a distância), utilizando-se a plataforma Moodle ou pela plataforma da ENAP para as atividades a distância. Os cursos ministrados no Campus Sede serão disponibilizados para os outros campi por web conferência, quando manifestado interesse pelos dirigentes.

O catálogo de cursos do PDP 2026 será aquele demandado pelas unidades e pelos próprios servidores, feito através de amplo levantamento, e aqueles em que houver a necessidade observada pela Progepe através da avaliação de desempenho realizada entre os servidores TAEs e Docentes gestores realizada anualmente.

As inscrições dos servidores serão analisadas e deliberadas pela Coordenadoria de Capacitação e Avaliação, observados os conhecimentos, habilidades e atitudes individuais de cada servidor em relação ao ambiente organizacional de cada unidade ou órgão, conforme estipulado pelo Plano de Desenvolvimento Institucional – PDI da UNIFAL-MG. Fica, também condicionada ao número de vagas de cada turma, ofertada na programação geral e ao preenchimento dos pré-requisitos de cada curso.

Os instrutores e tutores serão selecionados, preferencialmente, dentro do próprio quadro de servidores da UNIFAL-MG.

Visando a qualidade e o não comprometimento do plano, será exigida do instrutor a qualificação mínima necessária para cada curso, conforme cada conteúdo a ser ministrado.

5. EVENTOS DE CAPACITAÇÃO E APOIO À CAPACITAÇÃO

Entende-se que o PDP é uma ferramenta administrativa fundamental para o gerenciamento das ações de desenvolvimento de qualquer instituição e ainda, que este deve ser entendido como um instrumento dinâmico, suscetível a mudanças no decorrer de sua implementação.

Os cursos de capacitação serão oferecidos, preferencialmente, pela UNIFAL-MG no intuito de redução de custos e para a capacitação do maior número de servidores possível, ou nos moldes do Programa de Multiplicadores do Ministério da Gestão e Inovação, onde por meio de parceria e custos divididos, várias Instituições Federais de Ensino se unem e capacitam os servidores.

As demandas por ações de capacitação também são muito dinâmicas e surgem, principalmente, a partir das mudanças a que os servidores estão submetidos no dia-a-dia do trabalho, como a alteração de legislação, das rotinas de trabalho, a aquisição de um novo equipamento, a alteração da equipe de trabalho, entre outras.

Sendo assim, as propostas de ações de capacitação apresentadas neste Plano não se encerram neste documento. As demandas não planejadas/não detectadas neste momento poderão ser contempladas, desde que estejam de acordo com este Plano de Desenvolvimento e que haja disponibilidade orçamentária.

6. PAGAMENTOS

Os recursos da capacitação são voltados para suprir as lacunas de competência dos servidores da instituição visando o impacto direto e efetivo na melhoria do seu desempenho nas atividades executadas no dia a dia.



**MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DE ALFENAS
PRÓ-REITORIA DE GESTÃO DE PESSOAS**

Além da melhoria da qualidade da gestão na Administração Pública Federal, o programa traz um benefício direto para o servidor que atua como multiplicador, pois, ao ministrar curso de formação em um órgão federal, ele terá direito a receber remuneração extra, a Gratificação por Encargo de Curso ou Concurso, conforme determina a Lei 8.112/90.

As taxas de inscrição, diárias ou passagens dos TAE's e/ou docentes ocupantes de cargos de chefia, para eventos inerentes às suas atividades administrativas, poderão ser pagas com o orçamento da Capacitação e devem ser solicitadas a Progepe por meio de ofício da chefia imediata justificando, pontualmente a necessidade e o interesse institucional da participação do servidor.

Cursos no país ou fora dele, feitos por solicitação através de Licença Capacitação, também poderão ser pagos (inscrição e passagens) após análise da Progepe, com o Orçamento da Capacitação, desde que todo o período de licença seja usufruído em um único período de 90 dias.

Todas as despesas com ações de desenvolvimento de pessoas seguirão as orientações contidas no Decreto 9.991/2019 e na Instrução Normativa SGP-ENAP/SEDGG/ME Nº 21/2021.

7. METAS

A UNIFAL-MG possui em seu quadro único de pessoal **912** servidores ativos efetivos, sendo **585** Professores de Magistério superior e **327** Técnico-Administrativos, contabilizando as Unidades Acadêmicas, a sede, a unidade educacional II e os *campi* Avançados.

Dentre os **912** servidores ativos, **167** possuem Função Gratificada, Função Comissionada de Coordenação ou Cargo de Direção, distribuídos

**MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DE ALFENAS
PRÓ-REITORIA DE GESTÃO DE PESSOAS**

entre técnicos e docentes. Seguem abaixo os quantitativos por cargo:

Técnico-Administrativo com FG/CD	Servidores Docentes com FG/FCC/CD
94	73
Totalizando = 167	

Tomando como base os números acima citados, será estabelecida a meta de capacitar 20% de servidores, por intermédio de ações de desenvolvimento profissionais **INTERNAL ou EXTERNAL**, dos servidores para o ano de 2026, para os não ocupantes e os ocupantes de FG ou CD.

Servidores sem FG/CD	Previsão de servidores sem FG/CD capacitados
745	149
Servidores com FG/CD	Servidores com FG/CD capacitados em 2024
167	33
Total de Servidores	Total de Capacitados
912	182

8. INVESTIMENTO TOTAL PREVISTO EM CAPACITAÇÃO E QUALIFICAÇÃO*

Ações de desenvolvimento	Qualificação
193.668,80	15.000,00
<i>TOTAL: R\$ 208.668,00</i>	

Processo SEI nº 23087.009669/2024-35

8.1 – INVESTIMENTOS DESTINADOS ÀS CAPACITAÇÕES NÃO FORMAIS INTERNAS

Valor de Pagamento de Gratificação	Atividade	Valor Total
98,21 h/a	Instrutor / PRODOC	19.642,00

8.2 – INVESTIMENTO DESTINADO A MATERIAIS DE CONSUMO

Descrição	Total de Investimento
Pastas, bolsas, canetas, livros e outros materiais para eventos de Capacitação (cursos, palestras e outros eventos)	1.000,00

8.3 – INVESTIMENTOS DESTINADOS AS CAPACITAÇÕES NÃO FORMAIS EXTERNAS

Pagamento de Inscrição	Diárias	Passagens	Total
45.000,00	75.000,00	53.026,00	173.026,00
TOTAL= 173.026,00			

8.4 – INVESTIMENTOS DESTINADOS AS QUALIFICAÇÕES FORMAIS EXTERNAS

Programa PROQUALITAE	Investimento em qualificação do servidor TAE	15.000,00
-----------------------------	--	-----------

*Todos os investimentos nas ações descritas podem variar de acordo com o reprogramado/disponibilizado pelo Ministério da Fazenda.



**MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DE ALFENAS
PRÓ-REITORIA DE GESTÃO DE PESSOAS**

9. LEVANTAMENTO DE NECESSIDADES DE DESENVOLVIMENTO – LND - AFASTAMENTOS E LICENÇAS.

Os cursos previstos no Plano de Desenvolvimento de Pessoas – 2026 foram elaborados com base no Levantamento de Necessidades de Desenvolvimento - LND, por meio de preenchimento no sistema SIPEC disponibilizado às Unidades Acadêmicas e Administrativas. O sistema foi disponibilizado no período de 12/07/2025 à 29/08/2025 e as chefias e os servidores de todas as Unidades responderam quais cursos/ações desejariam que fossem realizados e indicaram outros cursos para serem inseridos no PDP.

Entende-se por capacitação externa, os eventos de capacitação viabilizados financeiramente ou não pela UNIFAL-MG em outra Instituição ou cursos na modalidade *in company*; já capacitação interna, as promovidas pela Progepe, com pagamento de instrutoria e agente de capacitação.

10. ANÁLISE DE RISCOS

No que diz respeito ao alcance das metas traçadas no Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP) 2026, elencamos os instrumentos necessários para o gerenciamento de riscos das ações de capacitação e qualificação (cursos internos, capacitações externas, licenças e afastamentos, pós-graduação stricto sensu), com vistas a se minimizar possíveis incidentes e maximizar o controle na realização dos eventos. Nesse sentido, a identificação, análise e decisão sobre melhores ações para tratamento dos riscos são os pilares de nossa política de gestão de riscos, cujo modelo segue abaixo:

Ação	Identificação do (s) risco (s)	Tratamento
Cursos de capacitação interna	Servidores não capacitados e/ou não qualificados à execução de suas funções Risco: médio Impacto: alto	Existência de orçamento para que se possa executar as ações de capacitação previstas no PDP (pagamento de GECC, aquisição de material para cursos) bem como as solicitações de capacitação externa; disponibilidade de ações gratuitas;

**MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DE ALFENAS
PRÓ-REITORIA DE GESTÃO DE PESSOAS**

Capacitações externas	Ausência de orçamento para promoção das capacitações externas Risco: médio Impacto: médio	investimento em infraestrutura necessário para o bom funcionamento das instalações onde serão realizadas as ações de capacitação.
Licença para capacitação	Impossibilidade de afastamento do servidor Risco: médio Impacto: baixo	Disponibilidade do servidor em adequar os períodos solicitados/atendimento ao edital.
Afastamentos	Impossibilidade de afastamento do servidor Risco: médio Impacto: baixo	Colaboração da chefia imediata em promover a liberação do solicitante.
PROQUALITAE	Ausência de orçamento para custeio da ações de qualificação Risco: alto Impacto: médio	Existência de orçamento para que se possa executar as ações (reembolso).

ANEXOS

PLANILHA EXTRAÍDA DO SISTEMA DE PESSOAL CIVIL DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA FEDERAL - SIPEC.