

**PDP UnB 2022**  
**Relatório Executivo I**

**Resultados Preliminares da coleta de dados**

**Universidade de Brasília – UnB**  
**Decanato de Gestão de Pessoas – DGP**

Diretoria de Capacitação, Desenvolvimento e Educação – Dcade  
Coordenadoria de Capacitação – Procap

Prédio da Reitoria - 1º Andar Campus Universitário Darcy Ribeiro 70910-900 Brasília-DF  
Telefones: (61) 3107-0439 / 3107-0443

E-mail: [procap@unb.br](mailto:procap@unb.br)

Site: [www.capacitacao.unb.br](http://www.capacitacao.unb.br)

Página do Facebook: [www.facebook.com/ProcapUnB](http://www.facebook.com/ProcapUnB)

Página do Instagram: [www.instagram.com/procapunb](http://www.instagram.com/procapunb)

**Reitora**

Márcia Abrahão Moura

**Vice-Reitor**

Enrique Huelva Unternbäumen

**Decana de Gestão de Pessoas**

Maria do Socorro Mendes Gomes

**Diretor de Capacitação, Desenvolvimento e Educação**

Peterson Góes Silva

**Coordenadora de Capacitação**

Bruna Emily Pontes Feitosa

**Equipe**

Ana Daniela Rezende Pereira Neves

Ana Lídia Alves de Carvalho

Ana Lidia Gomes Gama

Angela da Silva Ferreira

Edimilson Rodrigues Marinho

Lucio Carvalho de Freitas Junior

Magda Carneiro Ferreira

Márcio Luiz de Jesus Soares

Maria de Fátima Neris Rodrigues

Marília Mesquita Resende

Marina Pita Ferreira

Mônica Regiane Wanderley da Silva

Rose Paula Fernandino da Silva

Verônica Moreno da Silva

## SUMÁRIO

<b>Apresentação</b>	<b>04</b>
<b>1. Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP) 2022</b>	<b>05</b>
<b>2. Metodologia aplicada &amp; Soluções desenvolvidas</b>	<b>09</b>
<b>3. Resultados Preliminares da Coleta de Dados</b>	<b>12</b>
<b>4. Análise técnica da equipe da Procap</b>	<b>14</b>
<b>5. Estratégias para a implementação do PDP UnB 2022</b>	<b>17</b>
<b>6. Etapas subsequentes</b>	<b>19</b>
<b>7. Considerações finais</b>	<b>21</b>
<b>ANEXOS</b>	<b>22</b>

## Apresentação

O Decanato de Gestão de Pessoas (DGP), por meio da Diretoria de Capacitação, Desenvolvimento e Educação (Dcade) e da Coordenadoria de Capacitação (Procap), apresenta o **Relatório Executivo I do Plano de Desenvolvimento de Pessoas para o ano de 2022 da Universidade de Brasília (PDP UnB 2022)**.

O presente documento tem como objetivo geral detalhar as etapas de trabalho empregadas até a presente data pela equipe da Procap e os resultados preliminares alcançados para elaboração do PDP UnB 2022. Além disso, almeja-se facilitar a compreensão desse instrumento, no âmbito da UnB, e sua importância para o aprimoramento das políticas e práticas de desenvolvimento de pessoas.

Dessa forma, o Relatório está dividido em 06 (seis) capítulos:

- Capítulo 1 – Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP) 2022;
- Capítulo 2 – Metodologia aplicada & Soluções desenvolvidas;
- Capítulo 3 – Resultados Preliminares da Coleta de Dados;
- Capítulo 4 – Análise técnica da equipe da Procap;
- Capítulo 5 – Estratégias para a implementação do PDP UnB 2022;
- Capítulo 6 – Etapas subsequentes.

Espera-se que a leitura desse documento seja capaz de:

- **Informar** à Comunidade Universitária sobre as recentes mudanças na PNDP e consequentes impactos no Plano de Desenvolvimento de Pessoas;
- **Uniformizar** a compreensão pela Comunidade Universitária sobre as etapas que compõem o processo de elaboração do PDP; e
- **Incentivar** a adoção pela Comunidade Universitária de novas práticas relacionadas a ações de capacitação e desenvolvimento profissional.

## 1. Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP) 2022

### *O que é o Plano de Desenvolvimento de Pessoas – PDP 2022*

A atualização da **Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas (PNDP)**, por meio da publicação do [Decreto nº 9.991/2019](#), apresentou uma série de alterações nas etapas de planejamento, execução, avaliação e monitoramento das ações de capacitação, desenvolvimento e educação ofertadas aos servidores públicos federais de modo a torná-las mais **modernas, dinâmicas e alinhadas aos princípios de governança pública**.

Dentre as principais mudanças, destaca-se a nomenclatura do **instrumento** que operacionaliza anualmente estas ações. O antigo “*Plano Anual de Capacitação (PAC)*” passou a denominar-se **Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP)**.

Como um instrumento integrante da PNDP, o PDP é elaborado anualmente por todos os órgãos e entidades integrantes do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal (SIPEC) e busca estabelecer uma **cultura de planejamento** das ações de capacitação e desenvolvimento na Administração Pública federal.

Ele apresenta as **necessidades de desenvolvimento** que deverão ser objeto de execução ao longo do ano por meio de ações de capacitação. Sua elaboração deve levar em consideração as especificidades da UnB na busca pelo cumprimento de seus objetivos institucionais e as particularidades do processo de qualificação e aperfeiçoamento dos professores e técnicos-administrativos em educação.

Assim, o planejamento e a execução de atividades de capacitação, desenvolvimento e educação anuais deverão ser objeto de **ampla discussão e análise** de cada Unidade da Universidade, com a **participação de todos** os servidores envolvidos **sob orientação e supervisão da Procap**.

Dessa forma, a elaboração do **PDP UnB 2022** reforça o compromisso da UnB em ampliar as oportunidades de qualificação e de desenvolvimento profissional para todos os servidores da Universidade de modo a:

- Aprimorar os processos de gestão e de desenvolvimento de pessoas na UnB;
- Incentivar o aprendizado contínuo dos servidores da UnB;
- Otimizar o uso adequado dos recursos públicos;
- Preparar os servidores da UnB para as mudanças de cenários internos e externos à Universidade;
- Tornar os processos de capacitação e desenvolvimento mais dinâmicos, equânimes, modernos e transparentes.

### *Público-alvo do PDP UnB*

Servidores públicos federais pertencentes ao quadro da UnB e em exercício nessa instituição e servidores cedidos em exercício na UnB, bem como profissionais contratados em caráter temporário, pela Lei n. 8.745/1993.

### *Atores governamentais e institucionais do PDP*

O PDP envolve uma série de atores governamentais e institucionais em seu processo, desde o planejamento até a sua execução anual, com diferentes responsabilidades:

#### **Órgão central do SIPEC**

\*Secretaria de Gestão e Desempenho de Pessoal, do Ministério da Economia-SGP/ME

- Estabelece prazos, condições, critérios, procedimentos e orientações para a implementação da PNPD;
- Orienta e acompanha anualmente os órgãos e entidades do SIPEC na execução do PDP;
- Elabora Relatório Consolidado de Execução dos PDPs, com base nos relatórios anuais de execução recebidos dos órgãos e entidades.

#### **Gabinete da Reitoria (GRE)**

- Aprova anualmente o PDP da Universidade.

#### **Decanato de Gestão de Pessoas**

\*Por meio da Coordenadoria de Capacitação (Procap/Dcade/DGP)

- Planeja, elabora, executa, monitora e avalia anualmente o PDP da UnB;
- Define e divulga internamente a metodologia utilizada para realização do levantamento das necessidades de desenvolvimento dos servidores da UnB;
- Apoia e orienta as Unidades quanto à identificação e ao levantamento das necessidades de desenvolvimento existentes na UnB;
- Divulga as ações de desenvolvimento ofertadas anualmente na UnB;
- Elabora e envia ao órgão central do SIPEC o Relatório Anual de Execução do PDP da UnB.

### *Conceitos importantes relacionados à PNPD e ao PDP*

As diretrizes e orientações relativas à execução da PNPD – por meio do PDP – são apresentadas pelo órgão central do SIPEC por meio de uma série de normativos (Decretos, Instruções Normativas, Guias e Manuais). Entre os principais documentos orientadores, destacam-se:

- **Decreto n. 9.991, de 28 de agosto de 2019** – Atualiza a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas.

- **Instrução Normativa n. 21, de 1º de fevereiro de 2021** – Regulamenta o Decreto n. 9.991/2019 e apresenta prazos, condições, critérios e procedimentos para a implementação da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas – PNPD de que trata o Decreto n. 9.991, de 28 de agosto de 2019.
- **Guia para Elaboração do Plano de Desenvolvimento de Pessoas-2022** – Apresenta as orientações e a metodologia sugerida para a elaboração do PDP relativo ao ano de 2022 (Processo comum de avaliação de necessidades de desenvolvimento – ProcAND).

Dessa forma, a compreensão das estratégias empregadas na elaboração anual do PDP demanda uma prévia identificação dos principais conceitos amplamente empregados nas diversas atividades pertinentes a todo o processo de construção do PDP, conforme **Quadro 1**:

**Quadro 1:** Principais conceitos relacionados à elaboração do PDP.

CONCEITO	NORMATIVO	DESCRIÇÃO
<b>Ação de desenvolvimento, capacitação ou treinamento regularmente instituído</b>	Instrução Normativa n. 21, de 1º de fevereiro de 2021	Atividade de aprendizagem estruturada para impulsionar o desempenho competente da atribuição pública em resposta a lacunas de performance ou a oportunidades de melhoria descritas na forma de necessidades de desenvolvimento, realizada em alinhamento aos objetivos organizacionais, por meio do desenvolvimento assertivo de competências.
<b>Área Temática</b>	Guia para Elaboração do Plano de Desenvolvimento de Pessoas – 2022	As áreas temáticas disponíveis no sistema para seleção representam as áreas do conhecimento trabalhadas pelo Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico – CNPq e Eixos temáticos trabalhados atualmente pela Enap (de modo a abranger inclusive aquelas áreas temáticas que não são consideradas transversais). Ao todo, são apresentadas 75 temáticas e 382 subtemáticas.
<b>Competência</b>	Competências transversais de um setor público de alto desempenho, ENAP, 2020.	Capacidade de articular e mobilizar condições intelectuais e emocionais em termos de conhecimentos, habilidades, atitudes e práticas, necessários para o desempenho de uma determinada função ou atividade, de maneira eficiente, eficaz e criativa, conforme a natureza do trabalho.
<b>Competências transversais de um setor público de alto desempenho</b>	Instrução Normativa n. 21, de 1º de fevereiro de 2021	Conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes indispensáveis ao exercício da função pública, que contribuem para a efetividade dos processos de trabalho em diferentes contextos organizacionais.
<b>Necessidade de desenvolvimento</b>	Instrução Normativa n. 21, de 1º de fevereiro de 2021	Lacuna identificada entre o desempenho esperado e o desempenho atual, derivada da diferença entre o que o servidor deveria saber fazer/ser e o que ele sabe fazer/ser, com efeito sobre os resultados organizacionais.
<b>Sistemas Estruturadores do Poder Executivo Federal</b>	Guia para Elaboração do Plano de Desenvolvimento de Pessoas – 2022	Apresentados no artigo 30 do Decreto-Lei n. 200, de 25 de fevereiro de 1967: Gestão, organização e inovação institucional; Planejamento e orçamento; Serviços gerais (logística); Documentação e Arquivo; Custos; Administração financeira; Contabilidade; Gestão de pessoas; Tecnologia da Informação e comunicação; Controle Interno; Ouvidoria; Transparência e controle social; Correição; Comunicação; Ética; Outra (caso o tema do desenvolvimento não seja atualmente coberto por sistema estruturante da administração).

Cumpram ressaltar que esses conceitos norteiam não apenas o processo de elaboração do PDP como também balizam os resultados oriundos do levantamento das necessidades de desenvolvimento identificadas por meio da coleta de dados realizada com as diversas Unidades da UnB. A classificação em áreas temáticas, por exemplo, é fundamental para que a Enap e demais escolas de governo possam promover ações ainda mais aderentes às necessidades de desenvolvimento, já que nem todas as necessidades são descritas de uma mesma forma pelos diversos órgãos e entidades na ocasião de elaboração dos PDPs.

Apesar de ser conferida autonomia à área de gestão de pessoas para empregar a metodologia que melhor se adeque à realidade organizacional da Universidade, não há possibilidade de abdicar do emprego desses conceitos. Portanto, eles orientam as decisões adotadas no planejamento, elaboração e execução anual do PDP.

Isso posto, é importante analisar a atual definição apresentada pelo órgão central, a IN SGP/ME n. 21/2021, das denominadas **competências transversais de um setor público de alto desempenho** (Anexo 1) e **competências de liderança** (Anexo 2), haja vista a mesma classificação ser utilizada quando da inserção das necessidades levantadas pelos órgãos da Administração Pública Federal no portal do SIPEC.

## 2. Metodologia empregada & Soluções desenvolvidas

Dada a necessidade de realizar a atividade de elaboração do PDP anual concomitante ao calendário executivo de ações da Procap/Dcade, para o ano de 2021, optou-se pela formação de um Grupo de Trabalho (GT) composto por cinco profissionais da equipe<sup>1</sup>:

- **02 Psicólogas/Área;**
- **02 Técnicos em Assuntos Educacionais;**
- **01 Assistente em Administração.**

Este GT recebeu o apoio técnico de um Administrador do DGP e o apoio administrativo de uma Assistente em Administração da Procap<sup>2</sup>.

A partir dessa designação, o GT optou como metodologia para a elaboração do PDP UnB 2022 o emprego da orientação apresentada pela SGP/ME denominada Processo comum de avaliação de necessidades de desenvolvimento – ProcAND.

A fim de adaptar a metodologia sugerida ao contexto organizacional e acadêmico da UnB, foram definidas como unidades para consulta, as **66 (sessenta e seis) Unidades Acadêmicas e Administrativas, Centros e Órgãos Complementares** que compõem a estrutura da UnB, listadas no Anexo 3.

Definidas as Unidades a serem consultadas, a equipe da Procap optou pela adoção de quatro etapas a serem empregadas na elaboração do PDP UnB 2022:

- I. Orientação:** Contato inicial realizado pela Procap/Dcade/DGP com as Unidades, informando sobre: o processo de elaboração do PDP 2022 na UnB, o papel das Unidades e os procedimentos para o levantamento de necessidades de desenvolvimento. Esta etapa contou com a produção de documentos oficiais (Circulares para sensibilização e compartilhamento de informações), de Guia Informativo, FAQ institucional e realização de *lives* explicativas (para solucionar dúvidas) entre os dias 30/07 e 09/08.
- II. Coleta de Dados:** Etapa em que as Unidades da UnB realizaram internamente o levantamento das necessidades de desenvolvimento (entre 09 a 30/08) de acordo com as orientações previamente transmitidas e informaram alguns aspectos das ações de desenvolvimento que consideraram adequados.
- III. Consolidação e Detalhamento:** Etapa destinada à reunião, pela Procap/Dcade/DGP, dos dados enviados, de modo a sintetizar e padronizar as necessidades de desenvolvimento da UnB, resultando na elaboração da primeira versão do PDP 2022, com a estimativa dos custos e demais detalhamentos necessários. A consolidação foi efetuada do dia 31/08 a 15/09.

---

<sup>1</sup> O GT é composto pelos servidores: Ana Daniela Neves, Angela da Silva Ferreira, Edimilson Marinho, Marília Resende e Maria de Fátima Rodrigues.

<sup>2</sup> Pedro Marino (administrador) e Ana Lúcia Carvalho (assistente em administração).

- IV. Aprovação e Submissão:** Após ser devidamente consolidado, passa-se à etapa final, que é a submissão e aprovação da gestão superior da Universidade (dia 28/09). Posteriormente, o PDP foi encaminhado ao órgão central do SIPEC (dia 30/09), que emitirá manifestação técnica sobre o documento, com eventual pedido de revisão.

De modo a atender ao prazo final de envio das necessidades levantadas pela UnB, via Portal do SIPEC, estipulado pela SGP/ME – **dia 30/09/2021** – o GT apresentou à Universidade um Cronograma Executivo personalizado, a fim de garantir que todas as etapas fossem empregadas de maneira adequada para a elaboração do PDP UnB 2022.

Buscando incentivar a efetiva participação de todos os servidores da Universidade na elaboração do PDP, o GT designou papéis e responsabilidades distintas aos diferentes atores participantes do processo.

#### Gestores

- Difundir a importância do PDP, estimulando a participação de todos os servidores da sua Unidade;
- Orientar e acompanhar o Levantamento de necessidades;
- Consolidar, validar e enviar o documento final à Procap/Dcade/DGP.

#### Representantes das Unidades

- Realizar a interlocução da Unidade com a Procap/Dcade/DGP;
- Repassar orientações e estratégias encaminhadas pela Procap/Dcade/DGP aos servidores da Unidade para o levantamento de necessidades de desempenho;
- Apoiar a chefia no processo de orientação e levantamento das necessidades de desempenho da Unidade, posterior registro e consolidação, bem como acompanhamento dos prazos.

#### Servidores

- Participar ativamente do processo de levantamento das necessidades de desempenho de sua Unidade e apoiar o representante e a chefia.

De modo a sensibilizar a comunidade universitária sobre a importância do processo de elaboração coletiva do PDP UnB 2022, optou-se pelo envio inicial da **Circular n. 12/2021/DCADE/DGP**, no dia 22 de julho de 2021 (Processo SEI n. 23106.082572/2021-59), a todas as Unidades da UnB.

Posteriormente, foi encaminhada nova Circular (n. 13/2021/DCADE/DGP), no dia 27 de julho de 2021, novamente via SEI (Processo n. 23106.084402/2021-17), às 66 Unidades, Centros e Órgãos Complementares selecionados para a etapa de coleta de dados, com a solicitação formal de designação de um Representante Técnico, para atuar como interlocutor de compartilhamento

de orientações, formulários e demais informações entre a respectiva Unidade e o GT da Procap/Dcade/DGP.

Sugeriu-se que o Representante apresentasse o seguinte perfil: conhecimento teórico e prático das tarefas e respectivas atividades da Unidade, conhecimento das demandas relacionadas à capacitação, bem como do planejamento estratégico-institucional (quando houvesse); bom relacionamento interpessoal com os colegas e com a chefia imediata; disponibilidade de tempo para participar no período de realização dessa ação (conforme cronograma executivo informado).

De modo a melhor orientar as Unidades sobre as etapas subsequentes a serem empregadas para a realização do levantamento de necessidades de desenvolvimento, o GT elaborou o **Guia para a realização do levantamento de necessidades de desenvolvimento pelas Unidades**, encaminhando-o, via e-mail, a todos os representantes técnicos das Unidades acadêmicas e administrativas designados e respectivos gestores.

Conscientes das múltiplas realidades presentes na UnB, o Guia trouxe sugestões de metodologias, técnicas e ferramentas que poderiam ser utilizadas para o debate e a reflexão sobre o Levantamento de Necessidades de Desenvolvimento (LND) das Unidades.

Além da disponibilização do Guia, a equipe do GT comunicou o agendamento de **02 lives** orientadoras sobre o LND nos dias **05/08/2021** (às 14h30) e **06/08/2021** (às 10h), de modo a detalhar a metodologia a ser adotada na elaboração do PDP UnB 2022, apresentar as expectativas com relação às tarefas a serem executadas por todos os envolvidos e sanar as dúvidas que ainda persistissem, em especial dos representantes técnicos e gestores das Unidades.

Após a realização das *lives*, foi encaminhado para as Unidades selecionadas o **Formulário Eletrônico do Levantamento de Necessidades do PDP UnB 2022**, elaborado pelo DGP, com base nas informações solicitadas pelo órgão central do SIPEC. O formulário era composto por 12 questões, que deveriam ser respondidas pelas respectivas Unidades, após um processo de discussão e deliberação interna, para cada necessidade de desenvolvimento identificada.

Cientes de que, em muitas situações, a responsabilidade pelo desempenho de um processo é compartilhada entre várias Unidades, de forma adicional, solicitou-se aos Órgãos da Reitoria, Órgãos Complementares e Auxiliares que identificassem e relatassem, além das suas próprias necessidades de desenvolvimento, aquelas consideradas transversais à instituição, desde que diretamente relacionadas ao cumprimento de suas metas e objetivos institucionais.

Já com a etapa de coleta de dados em curso, novamente optou-se pelo envio da Circular n. 16/2021/DCADE/DGP, no dia 13 de agosto de 2021, pelo SEI (23106.084402/2021-17) de modo a reforçar a necessidade e a importância do debate coletivo no LND das 66 Unidades selecionadas.

Por fim, diversas outras soluções foram adotadas de modo a sensibilizar essas Unidades, bem como parte da comunidade universitária (professores e técnicos) sobre o processo e oferecer informações complementares às orientações formalmente transmitidas. Todos os materiais elaborados e publicados pela equipe do GT são apresentados no Anexo 4.

### 3. Resultados Preliminares da Coleta de Dados

Conforme informado no capítulo anterior, o GT do PDP foi responsável pela definição e aplicação da metodologia de levantamento adotada, bem como pela análise e apresentação dos resultados preliminares da coleta de dados realizada pelas Unidades, após submissão e aprovação da gestão superior (Decanato de Gestão de Pessoas). Cabe destacar que a metodologia empregada foi pré-definida pelo órgão central do SIPEC, cabendo ao GT ajustar o que fosse cabível à realidade da UnB.

Das 66 unidades convidadas a participar do processo, **62 unidades (93,9%)** encaminharam os formulários preenchidos, totalizando, inicialmente, **976 (novecentos e setenta e seis) necessidades de desenvolvimento**.

Para análise dos dados coletados, os membros do GT Procap/Dcade/DGP empregaram, durante 11 dias de trabalho, 05 etapas de trabalho:

- I. **Leitura inicial e análise individual** das **976** necessidades;
- II. **Categorização** das necessidades em temáticas;
- III. **Filtro** das necessidades que **não se adequavam ao PDP**;
- IV. **Aglutinação** das necessidades com **conteúdo semelhante**;
- V. **Elaboração das necessidades de desenvolvimento e resposta** das **questões do SIPEC, em planilha**, requeridas pelo órgão central.

O extenso e complexo trabalho de análise qualitativa empregado resultou em **250 (duzentos e cinquenta) necessidades de desenvolvimento finais consolidadas**. A seguir, apresentam-se os principais resultados encontrados.

#### *Sobre as competências levantadas*

Conforme informado no Capítulo 1, as competências levantadas foram categorizadas, conforme definição constante da IN n. 21/2021, em competências transversais do serviço público e de liderança. Dentre os primeiros resultados, observa-se que:

- 129 necessidades são transversais à UnB (45,7%);
- 192 necessidades envolvem recursos da UnB ou da Procap (67,3 %).

Algumas necessidades apontadas pelas Unidades não foram passíveis de classificação nestas categorias, devido à especificidade dos temas abarcados. Dessa forma, tais competências foram categorizadas como “outros temas”, dos quais destacam-se:

- Educação e tópicos específicos;
- Qualidade de Vida no Trabalho;
- Saúde e Segurança do Trabalho;
- Saúde Mental no Trabalho.

### *Sobre as dificuldades observadas*

Apesar do contínuo e sistemático processo de sensibilização e orientação adotado, incluindo tipos diversos de mídias informativas, a análise dos dados coletados demonstrou que parte das necessidades levantadas pelas Unidades não eram decorrentes de **lacunas de aprendizagem** – informação reforçada no Guia do PDP UnB 2022, páginas 09, 17 e 22 e na Circular n. 16/2021/Procap/Dcade/DGP.

Tais necessidades não seriam passíveis de serem atendidas com uma ação de capacitação (cursos, palestras, congressos, aprendizagem em serviço ou similares) e, portanto, fogem do escopo do PDP. Contudo, demandam o emprego de outros tipos de ações, como desenho e aprimoramento de fluxos internos, aquisição de licença de *software*, aprimoramento de apoio/suporte institucional, estratégias de motivação, entre outras.

Dessa forma, foram categorizadas como **“Necessidade que não se aplica ao PDP”** e apresentaram, de modo global, os seguintes temas:

- Aspectos motivacionais;
- Dimensionamento de pessoal;
- Suporte organizacional;
- Valorização profissional;
- Solicitações de atendimentos em saúde (por exemplo: atendimento psicológico).

Houve ainda um conjunto de necessidades que foi apresentado com sua formulação incorreta, incompleta ou mesmo incompreensível:

- Dificuldades na formulação da demanda;
- Inconsistências na formulação da demanda;
- Incoerência no preenchimento das questões.

Por fim, algumas necessidades foram apontadas pela própria Unidade como não prioritárias ou pouco prioritárias. Dessa forma, também foram excluídas do conjunto de necessidades destinadas à consolidação final. Ao todo, das 976 necessidades inicialmente levantadas, 70 (setenta) foram retiradas da consolidação final, sem implicar prejuízo nas análises e validação das necessidades restantes.

## 4. Análise técnica da equipe da Procap

São apresentados neste Capítulo os aspectos técnicos em Treinamento, Desenvolvimento e Educação (TD&E) e gestão, realizado pelo GT, das necessidades de desenvolvimento consolidadas. As análises estão divididas em 3 aspectos.

### Aspecto I – Recursos disponíveis

Quanto aos recursos disponíveis em termos de estrutura, orçamento e pessoal, será necessária a realização de nova análise das 250 necessidades consolidadas a partir do retorno da manifestação técnica do PDP UnB 2022, realizada pelo órgão central do SIPEC, com devolutiva prevista para 30/11/2021.

Esta nova análise deverá considerar **as possíveis limitações desses recursos – presentes e previstas para o ano de 2022 – durante a execução das ações de capacitação.**

### Aspecto II – Ofertas de Mestrados e Doutorados profissionais

Foram apresentadas pelas Unidades diversas solicitações de mestrado e doutorado para **servidores técnico-administrativos em educação** em diversas áreas, conforme detalhamento no **Quadro 2.**

**Quadro 2:** Solicitações de Mestrados e Doutorados por tema de interesse e Unidade

Temas de Interesse	Unidades solicitantes
Mestrado em Gestão Pública	• DEX, DGP, FCE, FGA, FT, SAA, DPI
Mestrado e Doutorado em Educação	• CPAB, FE, FGA, FUP
Mestrado em Comunicação	• DEX, UnBTV
Mestrado em Ciência da Computação	• FT
Mestrado em Gestão Universitária	• FT
Mestrado em Redes	• FT
Mestrado em Gestão de Documentos	• ACE
Especialização e Mestrado em Gestão de Projetos	• DGP, FS

Contudo, não foi possível contabilizar o quantitativo provável de servidores que tem interesse na formação em nível de pós-graduação, porque a maior parte das Unidades não apresentou esse detalhamento.

Assim, sugere-se que seja realizada pela Universidade uma **consulta pública interna** a fim de verificar quais as **áreas de maior interesse** e o **quantitativo de servidores interessados** em realizar mestrado e doutorado profissional com oferta prevista para o ano de 2022 e seguintes.

Ainda sobre o aspecto de ações de capacitação e desenvolvimento com foco na educação formal, a análise dos dados coletados identificou que algumas Unidades apresentaram pedidos incompletos ou mesmo não apresentaram formalmente (conforme exaustivamente orientado) solicitações de Licença Capacitação e Afastamento para Participação em Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* no País e/ou no Exterior.

De modo a contemplar todas as possíveis necessidades de capacitação nesta temática, a equipe da Procap/Dcade/DGP sugeriu a inclusão no PDP 2022 de **08 macro necessidades de desenvolvimento** em educação formal que fomentem os temas globais solicitados anualmente no âmbito da Universidade:

**Quadro 3:** Necessidade de capacitação e desenvolvimento em educação formal

<b>08 macros necessidades de desenvolvimento em educação formal</b>
Desenvolver conhecimentos técnico, administrativo, de gestão, ensino, pesquisa e extensão relacionados à área de conhecimento de <b>Ciências Agrárias</b> .
Desenvolver conhecimentos técnico, administrativo, de gestão, ensino, pesquisa e extensão relacionados à área de conhecimento de <b>Ciências Biológicas</b> .
Desenvolver conhecimentos técnico, administrativo, de gestão, ensino, pesquisa e extensão relacionados à área de conhecimento de <b>Ciências da Saúde</b> .
Desenvolver conhecimentos técnico, administrativo, de gestão, ensino, pesquisa e extensão relacionados à área de conhecimento de <b>Ciências Exatas e da Terra</b> .
Desenvolver conhecimentos técnico, administrativo, de gestão, ensino, pesquisa e extensão relacionados à área de conhecimento de <b>Ciências Humanas</b> .
Desenvolver conhecimentos técnico, administrativo, de gestão, ensino, pesquisa e extensão relacionados à área de conhecimento de <b>Ciências Sociais Aplicadas</b> .
Desenvolver conhecimentos técnico, administrativo, de gestão, ensino, pesquisa e extensão relacionados à área de conhecimento de <b>Engenharias</b> .
Desenvolver conhecimentos técnico, administrativo, de gestão, ensino, pesquisa e extensão relacionados à área de conhecimento de <b>Letras, Comunicação e Artes</b> .

Cabe ressaltar que as solicitações de licenças e afastamento não significam, necessariamente, que serão efetivados esses pedidos em todas as áreas elencadas, pois o preenchimento da necessidade de desenvolvimento é apenas um dos requisitos que compõe o processo de afastamento ou de licença. Todos os outros critérios precisam ser atendidos (tempo para aquisição, parecer favorável da chefia, inserção da documentação exigida etc.) para que haja deferimento e o afastamento seja autorizado.

### *Aspecto III – Necessidades específicas das Unidades*

Parte das necessidades identificadas mostraram-se bastante específicas e estratégicas para as Unidades. No que tange aos recursos a serem empregados, algumas apontaram o recurso da própria Unidade, enquanto outras apresentaram a expectativa de serem atendidas com recursos oriundos da Procap.

Haja vista tais necessidades atenderem a um número bastante reduzido de servidores (comparado ao universo organizacional da UnB), a oferta de ações de desenvolvimento nestas temáticas pela Procap torna-se inviável. Portanto, as soluções consideradas mais adequadas tecnicamente pela equipe da Procap/Dcade, nestes casos, incluem:

- Fomento à **realização de Cursos externos** (Equipe desenvolverá estratégia adequada para selecionar as necessidades de desenvolvimento de maior urgência e relevância); e
- Incentivo a servidores previamente capacitados atuarem como facilitadores em ações de **aprendizagem em serviço**.

Ressalte-se, por oportuno, que algumas dessas necessidades também podem ser atendidas por meio de ações de capacitação e desenvolvimento (incluindo as ações em nível de educação formal) que ensejem Licença Capacitação e Afastamento para Participação em Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* no País e/ou no Exterior.

Quanto às necessidades de capacitação e desenvolvimento a serem executadas pelas próprias Unidades, tendo em vista a complexidade da sistemática a ser formalmente empregada para monitoramento, avaliação e prestação de contas, conforme orientações apresentadas pelo órgão central do SIPEC, apresentou-se como solução a manutenção no PDP UnB 2022 apenas das seguintes necessidades:

- **Transversais:** as gratuitas (de modo a reforçar a necessidade de oferta ou desenvolvimento pela Enap) e as previstas com execução por meio de recursos da Procap/Dcade/DGP;
- **Específicas:** incluindo apenas aquelas com expectativa de execução por meio de recurso da Procap/Dcade/DGP.

## 5. Estratégias para a implementação do PDP UnB 2022

Além das questões elencadas nos capítulos anteriores, a execução das necessidades de capacitação e desenvolvimento levantadas pelas Unidades, além daquelas anualmente ofertadas pela Procap/Dcade/DGP, demandará **estabelecimento e/ou fortalecimento de parcerias internas e externas à UnB**, de modo a tornar possível sua execução.

No que tange às parcerias internas à Universidade, considera-se o **Centro de Educação à Distância (Cead)** um parceiro fundamental para a oferta de ações de capacitação, em especial aquelas definidas para execução pela modalidade Educação a Distância (EaD). Hoje, todos os cursos ofertados pela Procap/Dcade/DGP na modalidade EaD (autoinstrucionais ou com tutoria) são ofertados por meio da plataforma Aprender 2, do Moodle, gerida pela equipe do Cead.

Dessa forma, é imprescindível a manutenção dessa parceria, bem como o aprimoramento do diálogo já existente para que, estrategicamente, o DGP possa estabelecer agenda interna de planejamento e ampliação de cursos nesta modalidade, bem como outras modalidades passíveis de serem integradas a esta parceria.

Algumas **Unidades acadêmicas e administrativas também podem ser acionadas para atuar como parceiros internos** na execução de ações de capacitação e desenvolvimento. Por meio da análise preliminar das temáticas pertinentes às 250 necessidades finais consolidadas no PDP UnB 2022, verifica-se que muitas delas podem ser atendidas internamente.

Além disso, as parcerias sempre são necessárias no momento de desenho das ações de capacitação, para melhor compreensão da demanda apresentada, haja vista a expertise das diversas Unidades nos temas específicos de atuação tanto na área acadêmica como na área administrativa.

Uma questão complementar que se adiciona, relativa às solicitações de ações de capacitação e desenvolvimento em formato de educação formal (mestrado e doutorado profissionais), diz respeito à possibilidade, no âmbito da Universidade, de estudo para verificar a viabilidade e pertinência de criação de vagas exclusivas em programas acadêmicos para ampla concorrência entre servidores técnicos administrativos em educação.

No que tange às **parcerias externas**, uma possibilidade apontada pelo DGP como passível de análise e planejamento seria **ampliar o diálogo com outras Instituições Federais de Ensino Superior (IFEs) para a realização de ações de capacitação e de desenvolvimento em rede**, seja por meio do compartilhamento de soluções de aprendizagem, como, também, por meio do intercâmbio de servidores (técnicos e professores) para atuarem como instrutores.

Outro parceiro estratégico é a **Escola Nacional de Administração Pública (Enap)**, que atualmente é a entidade responsável pela oferta de cursos transversais ao serviço público. A parceria seria no sentido de aprimoramento dos cursos, de forma a atender mais efetivamente a lacuna de desempenho diagnosticada pelas Unidades. Nesse sentido, verificar qual o nível e os conteúdos que devem ser abordados nas soluções educacionais.

Aqui, cabe salientar que o funcionamento das IFEs em rede possibilitaria o atendimento dessas necessidades, que muitas vezes são semelhantes no âmbito do ensino superior no Brasil.

## 6. Etapas subsequentes

Apresentadas as etapas, as análises e as soluções técnicas empregadas até o presente momento para elaboração do PDP UnB 2022, detalham-se, neste capítulo, as etapas subsequentes para finalização do processo de elaboração do PDP, início da sua divulgação junto à comunidade universitária (professores(as) e técnicos-administrativos em educação) e posterior execução.

Na última semana do mês de setembro, foram cumpridas três tarefas no âmbito da Universidade:

- **Submissão do Relatório Executivo I e Produtos – PDP UnB 2022 à alta gestão (DGP e GRE):** prazo – **28/09/2021**;
- **Inserção das 250 necessidades levantadas no portal do SIPEC, conforme orientações da SGP/ME:** prazo – **23/09 a 28/09/2021**;
- **Aprovação e envio do PDP UnB 2022, via portal do SIPEC** (realizado pela autoridade máxima da UnB ou servidor para o qual foi delegada a atividade): prazo final **30/09/2021**.

Realizado o envio do PDP UnB 2022 ao órgão central do SIPEC via Sistema, caberá à UnB aguardar o envio da Manifestação Técnica pela SGP/ME, com as indicações das competências que serão absorvidas por ações de capacitação e desenvolvimento na Enap (e indicação de catálogo de cursos previsto para oferta em 2022). Com essa informação, poderemos definir aquelas a serem ofertadas pela própria UnB.

Tendo em vista o prazo final para essa manifestação do SIPEC ser dia 30/11/2021, a equipe da Procap/Dcade/DGP dispenderá parte dos meses de dezembro de 2021 e janeiro de 2022 para realizar o planejamento estratégico interno a fim de definir o calendário de ações do PDP UnB 2022 a serem ofertadas.

A Procap/Dcade/DGP buscará atender o máximo possível de necessidades de desenvolvimento que dependam de recursos financeiros da Procap, em diálogo com as áreas demandantes, para analisar os riscos e a priorização.

Dessa forma, prevê-se que a **divulgação do Calendário de Ações do PDP UnB 2022** em seu formato final seja realizada apenas em **meados de janeiro/fevereiro de 2022**. Assim, cumpre ressaltar que o PDP não reflete o calendário de ações de capacitações a serem ofertadas pela Procap/Dcade/DGP em 2022, mas o resultado da consolidação do processo de LND.

Neste mesmo período, a equipe da Procap/Dcade/DGP enviará às Unidades um *feedback* acerca da análise técnica realizada a partir das necessidades de desenvolvimento apresentadas.

Diante da quantidade e diversidade de temas alheios ao PDP, ou seja, que não constituem lacunas de competência e, portanto, não são passíveis de serem transformadas em ações de capacitação e desenvolvimento, será necessário o estabelecimento de diálogo com as possíveis unidades acadêmicas e administrativas que atuem diretamente nas temáticas apresentadas.

A título de exemplo, apresentam-se algumas sugestões no quadro a seguir:

**Quadro 4:** Outros temas apresentados no LND.

Temas relativos à SAÚDE	Temas relativos a CONDUTAS NO TRABALHO	Outros temas relativos a SUPORTE ORGANIZACIONAL
<ul style="list-style-type: none"><li>• DASU/DAC</li><li>• DIV/DAC</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• CPAD</li><li>• DIV/DAC</li><li>• OUV</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• DPAM/DGP</li><li>• DCO/DAF</li><li>• DPO</li></ul>

---

## 7. Considerações finais

Conforme consta deste relatório, o Ministério da Economia (ME), a partir de 2019, por meio do [Decreto n. 9.991/2019](#), implementou mudanças no processo de gestão de pessoas que impactaram as atividades dessa área em toda Administração Pública federal.

Nesse sentido, para elaboração do PDP UnB 2022, seguiu-se a metodologia apresentada pelo órgão central, o qual orientou a discussão entre as Unidades e o envio de formulários a fim de realizar o LND de forma descentralizada.

Assim, mesmo diante das dificuldades identificadas, acredita-se que este foi um momento enriquecedor para a Universidade, no qual as Unidades previamente selecionadas refletiram sobre os objetivos institucionais, as metas, os indicadores, as necessidades de aprimoramento. Também ampliou a percepção das ações de capacitação como um meio estratégico para alcançar esses objetivos, oportunizando o debate e a reflexão coletiva acerca das lacunas de desempenho, com vistas a uma atuação de excelência.

Assim, o PDP 2022 da UnB considerou a participação de diferentes atores (gestores, representantes e servidores), almejando-se a representatividade e a contemplação de realidades diversas.

Ademais, o LND contribuirá para a construção de um PDP de forma mais sistematizada pelos direcionamentos estratégicos e políticas institucionais internas e nacionais de desenvolvimento de pessoas. Para tanto, o canal de diálogo com as áreas, seus representantes e gestores, permanecerá aberto a fim de definir estratégias de atendimento das demandas específicas apresentadas.

Destaca-se, ainda, a importância do desenvolvimento de estratégias com os parceiros elencados, a fim de que se busque alternativas mais efetivas e eficientes para atender da melhor forma possível as necessidades de desenvolvimento apresentadas.

Por fim, ressalta-se, uma vez mais, que o presente PDP 2022 não reflete, necessariamente, o conjunto de ações a serem desenvolvidas pela Procap/Dcade/DGP, haja vista que esta análise será realizada em etapa posterior, quando do retorno da manifestação técnica a ser apresentada pelo órgão central, seguindo a metodologia apresentada neste relatório executivo preliminar.

**ANEXOS**

**ANEXO 1**  
**Competências Transversais (IN SGP/ME n. 21/2021)**

<b>COMPETÊNCIAS TRANSVERSAIS DE UM SETOR PÚBLICO DE ALTO DESEMPENHO</b>	<b>Conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes indispensáveis ao exercício da função pública, que contribuem para a efetividade dos processos de trabalho em diferentes contextos organizacionais</b>
<b>Comunicação</b>	Escutar, indagar e expressar conceitos e ideias nos momentos apropriados e de forma efetiva, garantindo-se a dinâmica produtiva das interações internas e externas.
<b>Foco nos Resultados para os Cidadãos</b>	Capacidade para superar o desempenho padrão e apresentar soluções alinhadas ao cumprimento de metas e ao alcance dos objetivos estratégicos das organizações públicas, garantindo atendimento das necessidades dos usuários e dos cidadãos.
<b>Mentalidade Digital</b>	Capacidade de integrar as tecnologias digitais com os modelos de gestão, processos de tomada de decisão, com a geração de produtos e serviços, com os meios de comunicação interna, externa e de relacionamento com usuários.
<b>Orientação por Valores Éticos</b>	Capacidade para agir de acordo com princípios e valores morais que norteiam o exercício da função pública tais como responsabilidade, integridade, retidão, transparência e equidade na gestão da res pública.
<b>Resolução de Problemas com Base em Dados</b>	Capacidade para idear soluções inovadoras e efetivas para problemas de baixa, média ou elevada complexidade mediante a utilização de dados numéricos e não numéricos, bem como de evidências que permitam a precisão e viabilidade das soluções.
<b>Trabalho em Equipe</b>	Capacidade de colaborar e cooperar em atividades desenvolvidas coletivamente, em busca do alcance de metas compartilhadas e compreendendo a repercussão das próprias ações, para o êxito ou alcance dos objetivos estabelecidos pelo grupo.
<b>Visão Sistêmica</b>	Capacidade para identificar os principais marcos institucionais e as tendências sociais, políticas e econômicas nos cenários local, regional, nacional e internacional, que podem impactar os processos decisórios e a gestão de programas e projetos no âmbito do setor público.

## ANEXO 2

### Competências de Liderança (IN SGP/ME n. 21/2021)

COMPETÊNCIAS DE LIDERANÇA	Conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes requeridos dos agentes públicos para o exercício de funções de liderança na administração pública
<b>PESSOAS</b>	
<b>Autoconhecimento e desenvolvimento pessoal</b>	Capacidade de empregar o autoconhecimento e a inteligência emocional na construção de sua identidade de líder, de reconhecer intimamente suas forças e fraquezas de ordem comportamental, de administrar suas emoções de modo a construir uma cultura organizacional fundada em valores humanos. Capacidade de identificar suas capacidades e limitações, e de assumir o compromisso pelo próprio desenvolvimento, mediante a adoção de uma postura de abertura à aprendizagem contínua.
<b>Engajamento de pessoas e equipes</b>	Capacidade de conduzir as pessoas ao encontro da visão, missão e objetivos organizacionais, de atuar como líder agregador, engajador, incentivador e empoderador, que construa um ambiente inclusivo, favorável à cooperação e ao trabalho em equipe. Capacidade de promover uma liderança que associe o alto desempenho da equipe ao bem-estar dos indivíduos em sua rotina de trabalho. Capacidade de valorizar o capital humano da organização, propiciando à equipe oportunidades de formação e compartilhamento do conhecimento no espaço organizacional, e promovendo uma cultura institucional propícia à aprendizagem contínua e ao desenvolvimento de pessoas orientado para os resultados.
<b>Coordenação e colaboração em rede</b>	Capacidade de transitar com desenvoltura por uma linha de construção de entendimentos que vai desde a coordenação de interesses à gestão de conflitos, favorecendo a governabilidade por meio da construção de coalizões e consensos em torno de agendas de interesse comum. Capacidade de construir, mobilizar e manter redes confiáveis e abertas com stakeholders que são, ou podem vir a se tornar, atores importantes para o alcance dos objetivos estratégicos da organização. Capacidade de atuar em um ambiente de governança em rede, construindo parcerias e fortalecendo as relações institucionais.
<b>RESULTADO</b>	
<b>Geração de valor para o usuário</b>	Capacidade e sensibilidade para compreender as necessidades e expectativas dos usuários em relação aos serviços do Estado, de orientar a atividade da organização para o resultado, e de buscar o envolvimento da sociedade no processo de formulação e implementação da política e dos serviços públicos.
<b>Gestão para resultados</b>	Domínio dos conhecimentos sobre gestão, inerentes à capacidade de tomar decisões e gerenciar de forma competente e estratégica os atos da organização. Capacidade de atuar com base em desempenho, metas, resultados e impactos, construídos de forma aderente ao contexto organizacional e social existente.
<b>Gestão de Crises</b>	Capacidade de antecipar, identificar e administrar a ocorrência de situações de risco, de construir soluções criativas, estratégicas e tempestivas adequadas ao contexto. Capacidade de ação em face de situações de imprevisibilidade e escassez, e de reação sob pressão.

## ESTRATÉGIA

- Visão de futuro** Capacidade para imaginar e prospectar futuros, de traçar diretrizes estratégicas para a organização e para a sociedade, tendo por base as características históricas, o contexto e as tendências em âmbito local, regional, nacional e internacional, aliada à capacidade para imaginar e prospectar cenários para além do futuro imediato.
- Inovação e mudança** Capacidade de questionar abordagens convencionais na solução de problemas, de adotar novos insights à sua ação, de criar um ambiente propício à experimentação e à melhoria contínua, de suscitar e encorajar ideias de vanguarda e novas formas de se trabalhar, adotando medidas incrementais ou disruptivas que conduzam a organização a responder de forma adequada ao contexto e se preparar face a cenários futuros.
- Comunicação estratégica** Capacidade de desenvolver conceitos e ideias com clareza, de comunicar propósitos, planos e estratégias e inspirar confiança, de estabelecer uma comunicação empática, persuasiva e influente, de construir narrativas que representem e legitimem a atuação da organização.
-

### ANEXO 3

#### 66 unidades Unidades Acadêmicas e Administrativas, Centros e Órgãos Complementares da UnB selecionados

SIGLA	DENOMINAÇÃO
ACE	Arquivo Central
AUD-GAB	Auditoria
BCE	Biblioteca Central
CDS	Centro de Desenvolvimento Sustentável
CEAD	Centro de Educação a Distância
CEAM	Centro de Estudos Avançados Multidisciplinares
CET	Centro de Excelência em Turismo
CPAB	Centro de Pesquisa e Aplicação de Bambu e Fibras Naturais
GRE/CCOM	Centro de Políticas, Direito, Economia e Tecnologias das Comunicações
CRAD	Centro de Referência em Conservação da Natureza e Recuperação de Áreas Degradadas
CIBH	Centro Internacional de Bioética e Humanidades.
GRE/CIFMC	Centro Internacional de Física da Matéria Condensada
CERI	Cerimonial
DAF	Decanato de Administração
DAC	Decanato de Assuntos Comunitários
DEX	Decanato de Extensão
DGP	Decanato de Gestão de Pessoas
DPI	Decanato de Pesquisa e Inovação
DPO	Decanato de Planejamento, Orçamento e Avaliação Institucional
DPG	Decanato de Pós-Graduação
DEG	Decanato Ensino de Graduação
EDU	Editora Universidade de Brasília
FAV	Faculdade de Agronomia e Medicina Veterinária
FAU	Faculdade de Arquitetura e Urbanismo
FCE	Faculdade de Ceilândia
FCI	Faculdade de Ciência da Informação
FS	Faculdade de Ciências da Saúde
FAC	Faculdade de Comunicação
FD/FDD	Faculdade de Direito
FACE	Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade

SIGLA	DENOMINAÇÃO
FE/DIR	Faculdade de Educação
FEF/Direção	Faculdade de Educação Física
FM/DIR	Faculdade de Medicina
FUP	Faculdade de Planaltina
FT/DIREÇÃO	Faculdade de Tecnologia
FGA	Faculdade do Gama
FAL	Fazenda Água Limpa
REITORIA/GRE	Gabinete da Reitoria
UnB/HUB	Hospital Universitário
IDA	Instituto de Artes
IPOL	Instituto de Ciência Política
IB	Instituto de Ciências Biológicas
IE	Instituto de Ciências Exatas
ICH	Instituto de Ciências Humanas
ICS	Instituto de Ciências Sociais
IG	Instituto de Geociências
IL	Instituto de Letras
IP	Instituto de Psicologia
IQ	Instituto de Química
IREL	Instituto de Relações Internacionais
OUV	Ouvidoria
PCTec/UnB	Parque Científico e Tecnológico da Universidade de Brasília
PRC	Prefeitura da UnB
PF / UnB	Procuradoria Jurídica
UnBTV	Rádio e Televisão Universitárias
SAA	Secretaria de Assuntos Acadêmicos
INT	Secretaria de Assuntos Internacionais
SECOM	Secretaria de Comunicação
INFRA	Secretaria de Infraestrutura
SeMA	Secretaria de Meio Ambiente

<b>SIGLA</b>	<b>DENOMINAÇÃO</b>
<b>SPI</b>	<b>Secretaria de Patrimônio Imobiliário</b>
<b>STI</b>	<b>Secretaria de Tecnologia da Informação</b>
<b>GRE / SOC</b>	<b>Subsecretaria de Órgãos Colegiados (Serviço de Apoio aos Colegiados Superiores)</b>
<b>CER</b>	<b>UnB Cerrado</b>
<b>VRT</b>	<b>Vice-Reitoria</b>

## ANEXO 4

### Soluções elaboradas para comunicação do PDP UnB 2022

#### GUIA

#### Guia para a realização do levantamento de necessidades de desenvolvimento pelas Unidades

Publicado em agosto de 2021

Disponível em:  
<https://www.capacitacao.unb.br/pdp/2021-2022>

**Universidade de Brasília**  
Decanato de Gestão de Pessoas – DGP  
Diretoria de Capacitação, Desenvolvimento e Educação – DCADE  
Coordenação de Capacitação – PISCAP

**Plano de Desenvolvimento de Pessoas 2022**

Guia para a realização do levantamento de necessidades de desenvolvimento pelas Unidades



#### LIVES

#### Procap/Dcade/DGP

Realizadas em 05 e 06 de agosto de 2021

Disponível em: Watch '2ª Live sobre o Levantamento de Necessidades na UnB - PDP 2022' | Microsoft Stream



#### PORTAL & FAQ

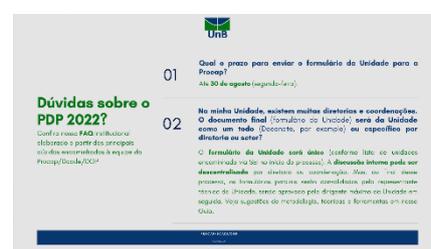
Atualizado em agosto de 2021

Endereço:

<https://www.capacitacao.unb.br/pdp/2021-2022>



#### Procap/Dcade/DGP



INFOGRÁFICO I

Tema: Atores envolvidos e Cronograma Executivo

Encaminhados em  
27/07/2021, pelo SEI e  
por e-mail

INFOGRÁFICO II

Tema: Dicas e Orientações – Chefias das Unidades

Data da Publicação:  
09/2021

Publicado nas redes  
sociais institucionais:

Facebook: @ProcapUnB  
Instagram: @procapunb

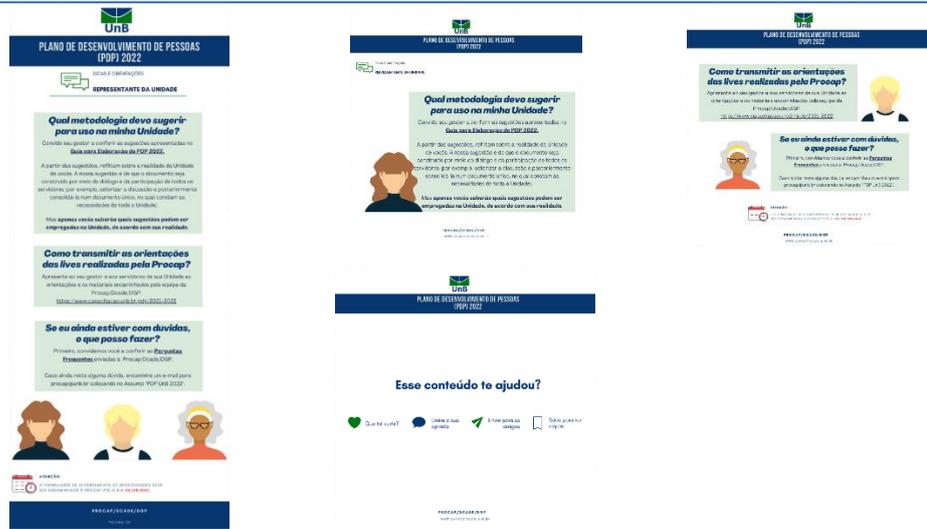
INFOGRÁFICO II

Tema: Dicas e Orientações – Representantes das Unidades

Data da Publicação:  
**09/2021**

Publicado nas redes  
sociais institucionais:

Facebook:  
@ProcapUnB  
Instagram:  
@procapunb



INFOGRÁFICO II

Tema: Dicas e Orientações – Servidores das Unidades

Data da Publicação:  
**09/2021**

Publicado nas redes  
sociais institucionais:

Facebook:  
@ProcapUnB  
Instagram:  
@procapunb



INFOGRÁFICO III

Tema: Lembrete sobre os prazos finais

Data da Publicação:

**09/2021**

Publicado nas  
redes sociais  
institucionais:

Facebook:  
@ProcapUnB  
Instagram:  
@procapunb

