



# Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP)

## 2022



*Atuante como sempre,  
necessária como nunca*

**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: [capacitacao@unb.br](mailto:capacitacao@unb.br)

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



# APRESENTAÇÃO

O Decanato de Gestão de Pessoas (DGP), por meio da Diretoria de Capacitação, Desenvolvimento e Educação (Dcade), representada pela Coordenadoria de Capacitação (Procap), apresenta a versão final do **Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP) para o ano de 2022 da Universidade de Brasília**.

O **PDP UnB 2022** reforça o compromisso da Universidade de Brasília 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.

## 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**.

## **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 PNDP;
- 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.

### **Normativos importantes relacionados à PNDP e ao PDP**

As diretrizes e orientações relativas à execução da PNDP – 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](#) (atualizado por meio do Decreto n. 10.506/2020) – Atualiza a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas.



- [Instrução Normativa n. 21, de 1º de fevereiro de 2021 \(atualizada por meio da IN SGP/SEDGG/ME n. 69/2021\)](#) – 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).

Além do atendimento dos normativos supracitados, que versam sobre toda a esfera federal, o PDP UnB 2022 dialoga ainda com outras legislações relacionadas à carreira dos servidores que trabalham em IFES. Assim, esse Plano também tem por objetivo atender e estabelecer articulação com:

- **o Programa de Capacitação e Aperfeiçoamento previsto no Decreto n. 5.825, de 29 de junho de 2006** – Plano de Desenvolvimento dos Integrandos do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação;
- **a Lei n. 11.091, de 12 de janeiro de 2005** – Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação;
- **a Lei n. 12.772, de 28 de dezembro de 2012** – Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal, incluindo Magistério Superior e Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico;
- **os normativos internos da UnB, relacionados às temáticas de desenvolvimento e capacitação;**
- **os objetivos estratégicos da UnB, representados pelo Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) - PDI UnB 2018-2022.**



## Linhas de Desenvolvimento

O Programa de Capacitação e Aperfeiçoamento, previsto no Decreto n. 5.825/2006, deverá ser implementado nas seguintes linhas de desenvolvimento:

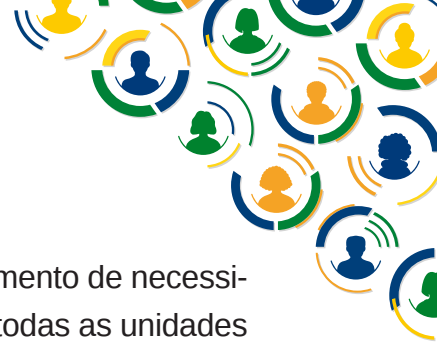
- I. iniciação ao serviço público: visa ao conhecimento da função do Estado, das especificidades do serviço público, da missão da IFE e da conduta do servidor público e sua integração no ambiente institucional;
- II. formação geral: visa à oferta de conjunto de informações ao servidor sobre a importância dos aspectos profissionais vinculados à formulação, ao planejamento, à execução e ao controle das metas institucionais;
- III. educação formal: visa à implementação de ações que contemplem os diversos níveis de educação formal;
- IV. gestão: visa à preparação do servidor para o desenvolvimento da atividade de gestão, que deverá se constituir em pré-requisito para o exercício de funções de chefia, coordenação, assessoramento e direção;
- V. inter-relação entre ambientes: visa à capacitação do servidor para o desenvolvimento de atividades relacionadas e desenvolvidas em mais de um ambiente organizacional; e
- VI. específica: visa à capacitação do servidor para o desempenho de atividades vinculadas ao ambiente organizacional em que atua e ao cargo que ocupa.

## 2 LEVANTAMENTO DE NECESSIDADES DE DESENVOLVIMENTO

Anualmente, a Procap realiza o levantamento das necessidades de desenvolvimento dos servidores da UnB, por meio de diversos instrumentos. O registro dessas necessidades é realizado no PDP, após identificação, definição e dimensionamento das prioridades, tendo sempre em vista os princípios da eficiência e da eficácia.

A atual PNPD está em constante aprimoramento. Portanto, a cada ano, a Procap busca atualizar sua metodologia e instrumentos de acordo com as orientações que são repassadas pelo Ministério da Economia, por meio da Secretaria de Gestão e Desempenho de Pessoal.





Para a **construção do PDP UnB 2022**, foi realizado o levantamento de necessidades de desenvolvimento por meio de questionário encaminhado a todas as unidades acadêmicas e administrativas da UnB no período de agosto e setembro de 2021.

Da coleta de dados, resultaram **976 necessidades de desenvolvimento** indicadas por 62 unidades. Essas necessidades foram individualmente analisadas, categorizadas (de acordo com os parâmetros apresentados pela Administração Pública Federal) e aglutinadas (em termos de semelhança e conteúdo demandado), resultando **250 necessidades** descritas conforme os normativos que regulamentam a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas (PNDP). Após esse trabalho de análise qualitativa, o PDP UnB 2022 foi apresentado à alta gestão para conhecimento do processo, dos resultados alcançados e posterior aprovação. Assim, em 30 de setembro, a 1ª versão do PDP UnB 2022 foi enviada para análise do órgão central do SIPEC.



Saiba mais sobre o Levantamento de Necessidades de Desenvolvimento realizado em 2021 acessando os documentos na nossa página:

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

O órgão central do SIPEC e a Escola Nacional de Administração Pública (Enap) apresentaram os resultados da análise do PDP 2022 por meio de Manifestação Técnica. As necessidades transversais dos diversos órgãos e entidades identificadas nos PDPs 2022 serão atendidas, prioritariamente, pela Enap. A análise das necessidades transversais de desenvolvimento foi realizada pela Enap considerando o catálogo de cursos dessa Escola e o conjunto de cursos apresentados pelas Escolas de Governo do Poder Executivo federal. Entretanto, foram constatadas algumas inconsistências na planilha do órgão central pela equipe técnica da Procap. Portanto, optou-se pela análise qualitativa das necessidades de desenvolvimento levantadas na UnB, comparando-as com a atual relação de cursos ofertados pela Enap.

Todas as 250 necessidades de desenvolvimento levantadas no PDP UnB 2022 estão disponíveis na página da Procap:



<https://www.capacitacao.unb.br/images/Planilha PDP 2022 - 1a versao.pdf>



### 3 PLANO DE AÇÃO PARA ATENDIMENTO DAS NECESSIDADES DE DESENVOLVIMENTO

As necessidades de desenvolvimento levantadas no PDP UnB 2022 poderão ser atendidas das seguintes formas:





As necessidades de desenvolvimento constantes do PDP UnB 2022 a serem atendidas pela Enap, por outras instituições públicas ou mesmo que possam ser atendidas por meio de parcerias entre unidades da UnB estão indicadas no **Anexo 1**.

O DGP, por meio da Procap, apresenta o **cronograma de ações** a serem ofertadas em 2022, que totaliza cerca de 40 ações de capacitação, que atenderão a 44 necessidades de desenvolvimento. As ações poderão ser ofertadas nas modalidades presencial, a distância e híbrida, por meio das plataformas Teams (cursos remotos) e Aprender2 (cursos a distância). O **Anexo 2** inclui o cronograma de oferta das ações de capacitação previstas para 2022 pela Procap, com carga horária, modalidade e mês provável de realização.

As necessidades restantes (não atendidas pelas escolas de governo ou pelo DGP/Dcade/Procap) poderão ser atendidas por meio de eventos externos de capacitação, visitas técnicas ou contratação de cursos *In Company* com recursos da Ação Orçamentária 4572 para Capacitação de Servidores Públicos Federais. As orientações e critérios para a solicitação desses recursos para atendimento dessas necessidades serão encaminhadas posteriormente.

## 4 AFASTAMENTO DE CURTA E/OU LONGA DURAÇÃO E LICENÇA CAPACITAÇÃO

Para a solicitação de afastamento de curta e/ou longa duração e de licença capacitação, é necessário que a necessidade de desenvolvimento seja especificada no processo. Portanto, foram construídas as seguintes necessidades de desenvolvimento que deverão subsidiar as solicitações conforme área de conhecimento objeto do afastamento ou licença:

---

Desenvolver conhecimentos técnico, administrativo, de gestão, ensino, pesquisa e extensão relacionados à área de conhecimento de "Ciências Agrárias".

---

Desenvolver conhecimentos técnico, administrativo, de gestão, ensino, pesquisa e extensão relacionados à área de conhecimento de "Ciências Biológicas".

---

Desenvolver conhecimentos técnico, administrativo, de gestão, ensino, pesquisa e extensão relacionados à área de conhecimento de "Ciências da Saúde".

---



---

Desenvolver conhecimentos técnico, administrativo, de gestão, ensino, pesquisa e extensão relacionados à área de conhecimento de "Ciências Exatas e da Terra".

---

Desenvolver conhecimentos técnico, administrativo, de gestão, ensino, pesquisa e extensão relacionados à área de conhecimento de "Ciências Humanas".

---

Desenvolver conhecimentos técnico, administrativo, de gestão, ensino, pesquisa e extensão relacionados à área de conhecimento de "Ciências Sociais Aplicadas".

---

Desenvolver conhecimentos técnico, administrativo, de gestão, ensino, pesquisa e extensão relacionados à área de conhecimento de "Engenharias".

---

Desenvolver conhecimentos técnico, administrativo, de gestão, ensino, pesquisa e extensão relacionados à área de conhecimento de "Letras, Comunicação e Artes".

---

## 5 PROGRESSÃO POR CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL

Para fins de Progressão por Capacitação Profissional dos Integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, poderão ser apresentados certificados em ação de desenvolvimento desde que compatíveis com as necessidades de desenvolvimento previstas neste PDP, com o cargo ou função ocupadas, o ambiente organizacional e a carga horária mínima exigida, conforme previsto na Lei n. 11.091/2006, Portaria n. 09/2006/MEC, Portaria n. 39/2011/MEC e demais dispositivos legais que tratam sobre o assunto.

## 6 OFERTA DE MESTRADOS E DOUTORADOS PROFISSIONAIS

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



## **Quadro 2:** Solicitações de turmas de mestrado ou doutorado.

<b>ÁREAS TEMÁTICAS</b>
Mestrado em Gestão Pública
Mestrado e Doutorado em Educação
Mestrado em Comunicação
Mestrado em Ciência da Computação
Mestrado em Gestão Universitária
Mestrado em Redes
Mestrado em Gestão de Documentos
Especialização e Mestrado em Gestão de Projetos

A viabilidade da oferta de turmas para servidores da UnB de mestrado ou doutorado profissional será avaliada pelo DGP/DCADE/PROCAP em conjunto com as unidades acadêmicas responsáveis ao longo do ano de 2022.

## CONCLUSÃO

Apresentados os principais atores na elaboração do PDP, bem como as etapas de planejamento, elaboração e execução, reafirmamos o nosso compromisso institucional de auxiliar cada membro da comunidade a compreender os detalhes que permeiam este processo e incentivar a participação ativa de todos os servidores na identificação de necessidades de desenvolvimento que dialoguem com objetivos estratégicos de sua unidade e da UnB.

Sabemos que o primeiro passo na construção de uma efetiva cultura de planejamento das ações de desenvolvimento é mostrar que esta tarefa pode ser acessível, objetiva e passível de ser realizada e conferida por qualquer servidor.

Reforçamos ainda que, como todo processo, se espera uma adaptação gradual às suas etapas, respeitando sempre a autonomia universitária, o grau de maturidade organizacional da nossa instituição e os recursos disponíveis para implementação das ações de desenvolvimento.

**Contamos com a sua participação!**



## REFERÊNCIAS

BRASIL. Lei Federal nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005. Dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2004-2006/2005/lei/l11091.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/l11091.htm)>. Acesso em: 01 jul. 2020.

\_\_\_\_\_. Decreto nº 5.622, de 19 de dezembro de 2005. Regulamento o Art. 80 da Lei 9.394, de 20 de dezembro de 1996, que estabelece as Diretrizes e Bases da Educação Nacional. Disponível em: <[http://portal.mec.gov.br/seed/arquivos/pdf/dec\\_5622.pdf](http://portal.mec.gov.br/seed/arquivos/pdf/dec_5622.pdf)>. Acesso em: 01 jul. 2020.

\_\_\_\_\_. Decreto 5.707, de 23 de fevereiro de 2006. Institui a Política e as Diretrizes para o Desenvolvimento de Pessoal da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, e regulamenta dispositivos da Lei no 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Brasília: 2006. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2004-2006/2006/decreto/d5707.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/decreto/d5707.htm)>. Acesso em: 01 jul. 2020.

\_\_\_\_\_. Lei Federal nº 5.825, de 29 de junho de 2006. Estabelece as diretrizes para elaboração do Plano de Desenvolvimento dos Integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2004-2006/2006/decreto/d5825.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/decreto/d5825.htm)>. Acesso em: 01 jul. 2020.

\_\_\_\_\_. Lei nº 12.772, de 28 de dezembro de 2012. Dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal; sobre a Carreira do Magistério Superior, de que trata a Lei no 7.596, de 10 de abril de 1987; sobre o Plano de Carreira e Cargos de Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico e sobre o Plano de Carreiras de Magistério do Ensino Básico Federal, de que trata a Lei no 11.784, de 22 de setembro de 2008; sobre a contratação de professores substitutos, visitantes e estrangeiros, de que trata a Lei nº 8.745 de 9 de dezembro de 1993; sobre a remuneração das Carreiras e Planos Especiais do Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira e do Fundo Nacional de Desenvolvimento da Educação, de que trata a Lei nº 11.357, de 19 de outubro de 2006; altera remuneração do Plano de Cargos Técnico-Administrativos em Educação; altera as Leis nºs 8.745, de 9 de dezembro de 1993, 11.784, de 22 de setembro de 2008, 11.091, de 12 de janeiro de 2005, 11.892, de 29 de dezembro de 2008, 11.357, de 19 de outubro de 2006, 11.344, de 8 de setembro de 2006, 12.702, de 7 de agosto de 2012, e 8.168, de 16 de janeiro de 1991; revoga o art. 4º da Lei no 12.677, de 25 de junho de 2012; e dá outras providências. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2012/lei/l12772.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/l12772.htm)>. Acesso em: 01 jul. 2020.



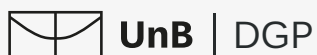
\_\_\_\_\_. Decreto 9.991, de 28 de agosto de 2019a. Dispõe sobre a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, e regulamenta dispositivos da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, quanto a licenças e afastamentos para ações de desenvolvimento. Brasília: 2019. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2019-2022/2019/Decreto/D9991.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2019/Decreto/D9991.htm)>. Acesso em: 01 jul. 2020.

\_\_\_\_\_. Decreto 10.506, de 02 de outubro de 2020. Altera o Decreto nº 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 nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, quanto a licenças e afastamentos para ações de desenvolvimento. Brasília: 2019. Disponível em: <<https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/decreto-n-10.506-de-2-de-outubro-de-2020-281071682>>. Acesso em: 23 mar. 2021.

\_\_\_\_\_. Instrução Normativa 201, de 11 de setembro de 2019b. Dispõe sobre os 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. Brasília: 2019. Disponível em: <<http://www.in.gov.br/en/web/dou/-/instrucao-normativa-n-201-de-11-de-setembro-de-2019-215812638>>. Acesso em: 01 jul. 2020.

\_\_\_\_\_. Instrução Normativa 21, de 1º de fevereiro de 2021. 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. Brasília: 2019. Disponível em: <<https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/instrucao-normativa-sgp-enap/sedgg/me-n-21-de-1-de-fevereiro-de-2021-302021570>>. Acesso em: 23 mar. 2021.

Instrução Normativa CGP/DGP nº 01, de 26 de agosto de 2016 – Estabelece as normas para a Capacitação dos Servidores Públicos Federais em exercício na Universidade de Brasília.



**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

[procap@unb.br](mailto:procap@unb.br)

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

[www.facebook.com/ProcapUnB](https://www.facebook.com/ProcapUnB)

