



# Plano de Desenvolvimento de Pessoas

## PDP 2026



**Ficha Técnica**

Universidade de Brasília (UnB)

Decanato de Gestão de Pessoas (DGP)

Diretoria de Capacitação, Desenvolvimento e Educação (Dcade) Coordenadoria de Capacitação (Procap)

**Reitora**

Rozana Reigota Naves

**Vice-Reitor**

Márcio Muniz de Farias

**Decano de Gestão de Pessoas**

Peterson Goes Silva

**Diretor de Capacitação, Desenvolvimento e Educação**

Rogério Fagundes Marzola

**Coordenadora de Capacitação**

Rita Luciene da Silva Milanez

**Equipe**

Ana Lídia Gomes Gama

Angela da Silva Ferreira

Danilo Nogueira Prata

Edimilson Rodrigues Marinho

Magda Carneiro Ferreira

Márcio Luiz de Jesus Soares

Maria de Fatima da Costa Marques

Maria de Fátima Neris Rodrigues

Marina Pita Ferreira

Mônica Regiane Wanderley da Silva

Rose Paula Fernandino da Silva

Talita Carvalho Carlos

Verônica Moreno da Silva

**Contatos institucionais**

Prédio da Reitoria - 1º Andar

Campus Universitário Darcy Ribeiro | 70910-900 Brasília-DF Telefone: (61) 3107-0439

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

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

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

## Lista de Siglas e Abreviações

**AAMC** Assessoria de Acompanhamento e Mediação de Conduta

**ACE** Arquivo Central

**BCE** Biblioteca Central da UnB

**CEAD** Centro de Educação a Distância

**Ceri** Cerimonial da UnB

**CGESP** Coordenadoria de Gestão e Planejamento

**CIC** Departamento de Ciência da Computação

**DAC** Decanato de Assuntos Comunitários

**DACP** Diretoria de Análise e Conformidade Processual

**DAF** Decanato de Administração

**DASU** Diretoria de Atenção à Saúde da Comunidade Universitária

**DCA** Diretoria de Contratos Administrativos

**Dcade** Diretoria de Capacitação, Desenvolvimento e Educação

**DEG** Decanato de Ensino de Graduação

**DEX** Decanato de Extensão

**DGM** Diretoria de Gestão de Materiais

**DGP** Decanato de Gestão de Pessoas

**DPG** Decanato de Pós-Graduação

**DPI** Decanato de Pesquisa e Inovação

**DPL** Diretoria de Planejamento

**DPO** Decanato de Planejamento, Orçamento e Avaliação Institucional

**DPR** Diretoria de Processos Organizacionais

**EaD** Educação a Distância

**EGF** Escola de Governo Fiocruz

**Enagro** Escola Nacional de Gestão Agropecuária

**ENAP** Escola Nacional de Administração Pública

**ENCE** Escola Nacional de Ciências Estatísticas

**ENE** Departamento de Engenharia Elétrica

**Espen** Escola Nacional de Serviços Penais

**FACE** Faculdade de Administração, Contabilidade, Economia e Gestão Pública

**FE** Faculdade de Educação

**GRE** Gabinete da Reitoria

**LGPD** Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais

**Libras** Língua Brasileira de Sinais

**MGI** Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos

**OUV** Ouvidoria da UnB

**OSC** Organização da Sociedade Civil

**PDI** Plano de Desenvolvimento Institucional

**PDP** Plano de Desenvolvimento de Pessoas

**PGD** Programa de Gestão e Desempenho

**PNDP** Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas

**PRC** Prefeitura da UnB

**Procap** Coordenadoria de Capacitação

**SAA** Secretaria de Administração Acadêmica

**SDH** Secretaria de Direitos Humanos

**Secom** Secretaria de Comunicação

**SEI** Sistema Eletrônico de Informações

**SeMA** Secretaria de Meio Ambiente

**SIGAA** Sistema Integrado de Gestão de Atividades Acadêmicas

**SIG-UnB** Sistemas Integrados de Gestão da UnB

**SIPAC** Sistema Integrado de Gestão de Patrimônio, Administração e Contratos

**SIPEC** Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal

**STI** Secretaria de Tecnologia da Informação

**TED** Termo de Execução Descentralizada

**TIC** Tecnologias de Informação e Comunicação

# ÍNDICE

- 02.**  
Ficha Técnica
- 03.**  
Lista de Siglas e Abreviações
- 07.**  
Apresentação
- 08.**  
Plano de Desenvolvimento de  
Pessoas (PDP) 2026
- 14.**  
Gestão de Riscos
- 15.**  
Orçamento e Meta
- 15.**  
Linhas de Desenvolvimento
- 16.**  
Levantamento de necessidades  
de desenvolvimento
- 19.**  
PLANO DE AÇÃO para  
atendimento das necessidades  
de desenvolvimento
- 23.**  
Anexo 1 - Lista de  
Necessidades de  
Desenvolvimento 2026
- 23.**  
Anexo 2 - Cronograma Procap  
PDP 2026
- 23.**  
Anexo 3 - Ações das Escolas  
de Governo 2026

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 2026 da Universidade de Brasília (UnB).

O PDP UnB 2026 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.

# PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS (PDP) 2026

## O que é o Plano de Desenvolvimento de Pessoas – PDP?

A atualização da **Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas (PNDP)**, por meio da publicação do Decreto nº 9.991/2019 (atualizado pelo [Decreto nº 10.506/2020](#)), 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**.

O **Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP)**, instrumento integrante da PNDP, 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 nesta instituição e servidores cedidos em exercício na UnB, bem como profissionais contratados em caráter temporário, pela Lei n. 8.745/1993.

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

### **I - Órgão central do SIPEC**

\*Secretaria de Gestão de Pessoas, do Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos (SGP/MGI):

- 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.

### **II - Gabinete da Reitoria (GRE):**

\*Por subdelegação para o Decanato de Gestão de Pessoas

- Aprova anualmente o PDP da Universidade.

### **III - Unidades Acadêmicas e Administrativas:**

- Levantam e definem as necessidades de desenvolvimento conforme o(s) objetivo(s) institucional e setorial.

### **IV - 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.

#### **V - 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 das IN SGP-ENAP/SEDGG/ME n. 69/2021 e IN SGP-ENAP/SEDGG/ME n. 46/2021) – Regulamenta o Decreto n. 9.991/2019 e apresenta prazos, condições, critérios e procedimentos para a implementação da PNDP de que trata o Decreto n. 9.991, de 28 de agosto de 2019.
- **Instrução Normativa n. 11, de 27 de março de 2024** - Altera as Competências Transversais de um Setor Público de Alto Desempenho, do Anexo I da Instrução Normativa SGP-ENAP/SEDGG/ME nº 21, de 1º de fevereiro de 2021.

#### **VI - Guia para Elaboração do Plano de Desenvolvimento de Pessoas 2026:**

Apresenta as orientações e a metodologia sugerida para a elaboração do PDP relativo ao ano de 2026 (Processo comum de avaliação de necessidades de

desenvolvimento – ProcAND).

Além do atendimento dos normativos supracitados, que versam sobre toda a esfera federal, o PDP UnB 2026 dialoga ainda com outras legislações relacionadas à carreira dos servidores que trabalham em Instituições Federais de Ensino Superior (IFES). Assim, esse Plano também tem por objetivo atender e estabelecer articulação com:

- **Programa de Capacitação e Aperfeiçoamento** previsto no **Decreto n. 5.825, de 29 de junho de 2006** – Plano de Desenvolvimento dos Integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação;
- **Lei n. 11.091/2005, alterada pela Lei n. 15.141/2025, Portaria n. 09/2006/MEC**, Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação e Portarias que definem os cursos de capacitação que não sejam educação formal, que guardam relação direta com a área específica de atuação do servidor, integrada por atividades afins ou complementares;
- **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;
- **Normativos internos da UnB**, relacionados às temáticas de desenvolvimento e capacitação;
- **Objetivos estratégicos da UnB**, representados pelo Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) - **PDI UnB 2023-2028**.

Ademais, 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.

<b>Conceito</b>	<b>Normativo</b>	<b>Descrição</b>
Necessidade de desenvolvimento	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.
Ação de desenvolvimento, capacitação ou treinamento regularmente instituído	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 oportunidade de melhoria descritas na forma de necessidades de desenvolvimento, realizada em alinhamento aos objetivos organizacionais, por meio do desenvolvimento assertivo de competência.
Área Temática	Guia para Elaboração do Plano de Desenvolvimento de Pessoas - 2026	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.
Competências transversais de um setor público de alto desempenho	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.
Competências-	Instrução Normativa Conjunta SGP-ENAP/MGI nº 244, de 13 de junho de 2025	Conjunto de comportamentos decorrentes da combinação de conhecimentos, habilidades e atitudes das pessoas, necessários ao desempenho no trabalho, e associados às entregas individuais e resultados institucionais.
Competências estruturantes	Instrução Normativa Conjunta SGP-	Competências requeridas dos

ENAP/MGI nº 244,  
de 13 de junho de  
2025

servidores públicos que atuam nos  
macroprocessos de suporte às  
atividades finalísticas  
desempenhadas pelos órgãos e  
entidades da administração pública  
federal direta, autárquica e  
fundacional.

Competências  
estruturantes para  
gestão de pessoas

Instrução Normativa  
Conjunta SGP-  
ENAP/MGI nº 244,  
de 13 de junho de  
2025

Conjunto de conhecimentos,  
habilidades e atitudes  
indispensáveis aos servidores  
públicos que atuam na área de  
gestão de pessoas dos órgãos e  
das entidades da administração  
pública federal direta, autárquica e  
fundacional.

## Gestão de Riscos

A gestão de riscos, indicativa para o PDP, poderá ser observada a partir dos seguintes elementos: eventos de riscos, definição das respostas e medidas de controle, posteriormente avaliação do grau dos riscos.

**Evento 1:** Atualização dos normativos e políticas na temática capacitação e desenvolvimento; Definição das respostas e medidas de controle: Atualização das normas e políticas de capacitação da UnB para contemplar as alterações na PNDP, em especial, a criação do PDP (Decreto n. 9.991/2019 e alterações posteriores); avaliação do grau dos riscos.

**Evento 2:** Baixa adesão de inscritos em alguma atividade de capacitação; Definição das respostas e medidas de controle: maior divulgação das atividades e alinhamento com o público-alvo (Relatórios de evasão); avaliação do grau dos riscos.

**Evento 3:** Tempestividade da contratação e do pagamento de instrutoria; Definição das respostas e medidas de controle: esclarecer o prazo mínimo para análise da demanda (Plano Anual de Contratações - PAC); avaliação do grau dos riscos.

## Orçamento e Meta

O orçamento será destinado para capacitação, treinamento e desenvolvimento em educação formal dos/as seus/as servidores/as, sendo disponibilizado para ações de capacitação incluindo os cursos que serão custeados por meio de Gratificação por Encargo de Curso ou Concurso (GECC) e edital de capacitação informal e mestrados e doutorados profissionais - turmas específicas.

## 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 Instituição Federal de Ensino 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.

## 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 anualmente, após identificação, definição e dimensionamento das prioridades, tendo sempre em vista os princípios da eficiência e da eficácia.

A atual PNDP 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 Gestão e da Inovação em Serviços Públicos, por meio da Secretaria de Gestão de Pessoas (SGP/MGI).

Para a construção do PDP UnB 2026, foi realizado o levantamento de necessidades de desenvolvimento por meio de questionário eletrônico encaminhado a todas as unidades que compõem a Reitoria, órgãos complementares, órgãos auxiliares, centros, áreas acadêmicas e áreas administrativas da UnB no período de setembro de 2025.

Durante o período de 02 a 06/09/2025, todos os Decanatos e unidades da Universidade foram consultados com o objetivo de ratificar e/ou apresentar suas respectivas necessidades de desenvolvimento, alinhadas às suas áreas de atuação institucional.

Da coleta de dados, resultaram 89 necessidades de desenvolvimento. 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 68 necessidades descritas conforme os normativos que regulamentam a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas (PNDP).

Após esse trabalho de análise qualitativa, o PDP UnB 2026 foi apresentado à alta gestão para conhecimento do processo, dos resultados alcançados e posterior aprovação. Assim, em 29 de setembro, a 1ª versão do PDP UnB 2026 foi enviada para análise do órgão central do SIPEC.

As necessidades de desenvolvimento foram analisadas e consolidadas pelo Decanato de Gestão de Pessoas, resultando em 68 necessidades que contemplam as seguintes áreas temáticas:

- Práticas de ensino, pesquisa e extensão;
- Gestão da graduação, pós-graduação e extensão;
- Análise orçamentária, financeira e contábil;
- Atendimento ao público;
- Direitos Humanos;
- Coleta e tratamento de dados;
- Elaboração de material audiovisual;
- Gestão da informação e comunicação;
- Gestão de equipe;
- Gestão de processos e projetos;
- Gestão documental e do acervo;
- Gestão e desenvolvimento de TIC;
- Licitação, contratos e convênios;
- Planejamento e avaliação institucional;
- Promoção à saúde e segurança no trabalho;
- Sistemas e ferramentas institucionais.

Além dos dados coletados pelas unidades, o processo de consolidação considerou as experiências anteriores e os objetivos institucionais. Nesse contexto, a equipe responsável pela gestão do PDP incluiu necessidades de desenvolvimento voltadas à ampliação e ao aprimoramento das atividades de gestão dos cursos de graduação e pós-graduação, bem como das demandas relacionadas aos requerimentos de afastamento para participação em programas de pós-graduação stricto sensu no país e às licenças para capacitação de servidores técnico-administrativos em educação e docentes.

O órgão central do SIPEC e a Escola Nacional de Administração Pública (Enap) apresentaram os resultados da análise do PDP 2026 por meio de **Manifestação Técnica**. As necessidades transversais dos diversos órgãos e entidades identificadas no PDP 2026 serão atendidas, prioritariamente, via ações de capacitação e desenvolvimento ofertadas pela Enap. A análise das necessidades

transversais de desenvolvimento foi realizada pela Enap considerando o catálogo de cursos desta Escola de Governo e o conjunto de cursos apresentados pelas demais Escolas de Governo do Poder Executivo Federal.

## **PLANO DE AÇÃO para atendimento das necessidades de desenvolvimento**

As necessidades de desenvolvimento levantadas no PDP UnB 2026 poderão ser atendidas das seguintes formas:

- Necessidades atendidas por meio da Escola Virtual de Governo (EVG) e outras instituições públicas parceiras;
- Necessidades atendidas por meio de ações de capacitação propostas pela DGP/Dcade/Procap;
- Necessidades atendidas por meio da participação em eventos de capacitação com recursos do DGP/Dcade/Procap;
- Necessidades atendidas por meio da oferta de turmas de mestrado/doutorado profissional.

O catálogo de cursos da Escola Virtual de Governo (EVG) da Escola Nacional de Administração Pública (ENAP) está em constante atualização. A oferta atualizada da EVG pode ser acessada pela página: <https://www.escolavirtual.gov.br/catalogo>.

Além de incentivar a participação em ações ofertadas pelas Escolas de Governo, o DGP, por meio da Procap, divulga anualmente a relação de ações de desenvolvimento a serem executadas em parceria com as unidades demandantes.

As ações poderão ser ofertadas nas modalidades presencial, à distância e híbrida, por meio das plataformas Teams (cursos remotos) e Aprender 2 (cursos à distância) e, do site e-Capacita.

O Anexo 1 apresenta a relação de necessidades de desenvolvimento identificadas para o ano de 2026. Ressalta-se que essa lista está sujeita a alterações, em função da disponibilidade de pessoal e de recursos das unidades responsáveis, bem como das prioridades da administração.

As necessidades não atendidas pelas Escolas de Governo ou pelo DGP/Dcade/Procap poderão ser atendidas por meio de custeio de eventos externos de capacitação e cursos com recursos da Ação Orçamentária 4572 para Capacitação de Servidores Públicos Federais.

### **Afastamento de curta e/ou longa duração e Licença para capacitação**

Para a solicitação de afastamento de curta e/ou longa duração e de licença para 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 e de gestão relacionados ao ambiente organizacional.

---

Desenvolver ensino, pesquisa e extensão nas diversas áreas do conhecimento.

---

Para fins de **Aceleração da Progressão por Capacitação** dos Integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, poderão ser apresentados certificados em programa de capacitação, compatíveis com as ações de desenvolvimento e necessidades de desenvolvimento previstas neste PDP, com o cargo ocupado, respeitando o interstício de cinco anos de efetivo exercício e a carga horária mínima em ações de desenvolvimento, conforme previsto na Lei n. 11.091/2005, alterada pela Lei n. 15.141, de 2 de junho de 2025, Portaria n. 09/2006/MEC e demais dispositivos legais.

### Oferta de Mestrados e Doutorados profissionais

Estão em andamento os seguintes mestrados/doutorado profissionais para servidores em 2026:

Mestrado e Doutorado Profissional	PPG	Situação
Mestrado Profissional em Engenharia Elétrica	PPEE / FT – ENE	Em andamento - Início da turma em 1º/2024
Mestrado Profissional em Economia	PPGECO / FACE	Em andamento - Início da turma em 1º/2025
Mestrado Profissional em Governança e Inovação em Políticas Públicas	PPGGIPP / FACE	Em andamento - Início da turma em 1º/2025
Mestrado Profissional em Gestão Pública	PPGP / FUP	Em andamento - Início da turma em 1º/2024
Doutorado Profissional em Administração Pública	PPGAP / FACE - DAP	Em andamento – início em 2º/2024

**Tabela 1** - mestrados/doutorado profissionais para servidores em 2026

## Conclusão

O presente documento teve como objetivo apresentar à comunidade universitária o PDP 2026, bem como os atores envolvidos em sua elaboração durante as etapas de planejamento, elaboração e execução. Trata-se também de uma excelente oportunidade de aproximação com a comunidade universitária, pois a compreensão do processo favorece a participação ativa de todos os servidores na identificação das necessidades de desenvolvimento de sua unidade e da UnB.

O planejamento das ações de desenvolvimento é uma tarefa acessível e objetiva, que pode ser realizada por qualquer servidor da unidade. A participação de todos nesse processo é muito importante para a construção de uma cultura de planejamento das ações institucionais.

Nesse sentido, o DGP reafirma seu compromisso de disponibilizar os meios necessários e apoiar as unidades no atendimento das demandas identificadas na etapa de planejamento do PDP. Na fase de execução, as ações são desenvolvidas de forma dialogada com as unidades, de modo a assegurar o efetivo atendimento das demandas apresentadas.

Por fim, destaca-se que a participação de todos é fundamental para que o PDP se configure como um instrumento alinhado à realidade das unidades, desde o levantamento das necessidades de desenvolvimento até o engajamento de todos os servidores nas ações propostas. Como em todo processo, espera-se uma adaptação gradual às suas etapas, respeitando a autonomia universitária, o nível de maturidade organizacional da instituição e os recursos disponíveis para a implementação das ações de desenvolvimento.

**ANEXO 1** - [Lista de Necessidades de Desenvolvimento 2026](#)

**ANEXO 2** - [Cronograma Procap PDP 2026](#)

**ANEXO 3** - [Ações das Escolas de Governo 2026](#)

## Referências

BRASIL. **Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005**. Dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, com alterações posteriores. Brasília, DF: Presidência da República, 2005. 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: 1 mar. 2026.

BRASIL. **Lei nº 15.141, de junho de 2025**. Altera a Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005. Brasília, DF: Presidência da República, 2025. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2023-2026/2025/lei/l15141.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2025/lei/l15141.htm). Acesso em: 1 mar. 2026.

BRASIL. **Decreto 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. Brasília, DF: Presidência da República, 2006. 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: 1 jul. 2020.

BRASIL. **Lei nº 12.772, de 28 de dezembro de 2012**. Dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 2012. 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: 1 mar. 2026.

BRASIL. **Decreto nº 9.991, de 28 de agosto de 2019**. Dispõe sobre a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas da administração pública federal direta, autárquica e fundacional. Brasília, DF: Presidência da República, 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: 1 mar. 2026.

BRASIL. **Decreto nº 10.506, de 2 de outubro de 2020**. Altera o Decreto nº 9.991, de 28 de agosto de 2019. Brasília, DF: Presidência da República, 2020. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/decreto-n-10.506-de-2-de-outubro-de-2020-281071682>.

Acesso em: 1 mar. 2026.

BRASIL. Ministério da Economia. **Instrução Normativa nº 201, de 11 de setembro de 2019**. Dispõe sobre os critérios e procedimentos para a implementação da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas no âmbito do SIPEC. Brasília, DF: Ministério da Economia, 2019. Disponível em: <http://www.in.gov.br/en/web/dou/-/instrucao-normativa-n-201-de-11-de-setembro-de-2019-215812638>. Acesso em: 1 mar. 2026.

BRASIL. Ministério da Economia. Secretaria de Gestão e Desempenho de Pessoal. **Instrução Normativa nº 21, de 1º de fevereiro de 2021**. Estabelece orientações

para a implementação da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas (PNDP). Brasília, DF: Ministério da Economia, 2021. 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: 1 mar. 2026.

UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA. Decanato de Gestão de Pessoas. **Instrução Normativa CGP/DGP nº 01, de 26 de agosto de 2016**. Estabelece normas para a capacitação dos servidores públicos federais em exercício na Universidade de Brasília. Brasília, DF: UnB, 2016.