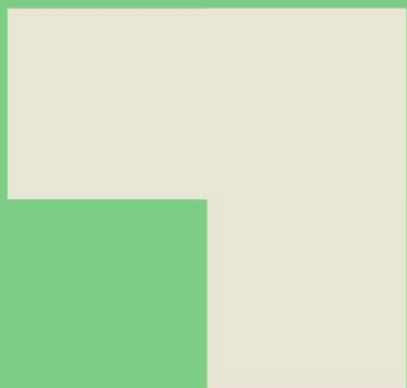




RELATÓRIO DE ATIVIDADES 2024



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

Diretora de Capacitação, Desenvolvimento e Educação

Rogério Fagundes Marzola

Coordenadora de Capacitação

Talita Carvalho Carlos

Equipe

Ana Lídia Alves de Carvalho
Ana Lídia Gomes Gama
Angela da Silva Ferreira
Beatriz Silva Pereira (estagiária)
Bruna Emily Pontes Feitosa
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
Rita Luciene da Silva Milanez
Rose Paula Fernandino da Silva
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
Site: www.capacitacao.unb.br
Página do Instagram: www.instagram.com/procapunb

Lista de Siglas e Abreviações

ACE Arquivo Central

BCE Biblioteca Central da UnB

CEAD Centro de Educação a Distância

Ceri Cerimonial da UnB

CPAD Coordenação de Processo Administrativo Disciplinar

DAF Decanato de Administração

Dcade Diretoria de Capacitação, Desenvolvimento e Educação

DEG Decanato de Ensino de Graduação

DEX Decanato de Extensão

DGP Decanato de Gestão de Pessoas

DPG Decanato de Pós-Graduação

DPI Decanato de Pesquisa e Inovação

DPO Decanato de Planejamento, Orçamento e Avaliação Institucional

EaD Educação a Distância

ENAP Escola Nacional de Administração Pública

FACE Faculdade de Economia, Administração, Contabilidade e Gestão de Políticas Públicas

GECC Gratificação por Encargo de Curso ou Concurso

MGI Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos

PAC Plano Anual de Capacitação

PDP Plano de Desenvolvimento de Pessoas

PGAP Programa de Pós-Graduação Profissional em Administração Pública

PNDP Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas

PRC Prefeitura da UnB

Procap Coordenadoria de Capacitação

SDH Secretaria de Direitos Humanos

Secom Secretaria de Comunicação

SeMA Secretaria de Meio Ambiente

SIGAA Sistema Integrado de Gestão de Atividades Acadêmicas

SIPEC Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal

STI Secretaria de Tecnologia da Informação

TD&E Treinamento, Desenvolvimento e Educação

TIC Tecnologias da Informação e Comunicação

UnB Universidade de Brasília

UnB-TV Canal Universitário de Brasília

Sumário

APRESENTAÇÃO	6
LISTA DE TABELAS	7
LISTA DE GRÁFICOS	7
1. VISÃO GERAL - AMBIENTE INTERNO E EXTERNO	8
2. AÇÕES DE DESENVOLVIMENTO REALIZADAS	8
2.1. CARACTERÍSTICAS DO PÚBLICO-ALVO DAS AÇÕES DE DESENVOLVIMENTO ..	11
2.2. QUALIDADE DAS AÇÕES DE DESENVOLVIMENTO	12
2.2.1. AVALIAÇÃO DE REAÇÃO	12
2.2.2. INVESTIMENTO POR CURSO E MÉDIA POR CURSISTA	16
2.3. DADOS COMPARATIVOS DOS CURSOS OFERTADOS NAS MODALIDADES EaD E PRESENCIAIS	16
2.3.1. AÇÕES EaD ASSÍNCRONAS	16
2.3.2. AÇÕES EaD SÍNCRONAS	17
2.3.3. AÇÕES PRESENCIAIS	18
3. MESTRADO E DOUTORADO PROFISSIONAL	19
4. PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS 2024	19
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS	21

APRESENTAÇÃO

A Coordenadoria de Capacitação (Procap), vinculada à Diretoria de Capacitação, Desenvolvimento e Educação (Dcade) do Decanato de Gestão de Pessoas (DGP) da Universidade de Brasília (UnB), tem por propósito oferecer, aos servidores técnico-administrativos em educação e professores, ações de capacitação – nas modalidades presencial, a distância síncrona e a distância assíncrona – por meio de cursos, oficinas, palestras, mestrados e doutorado profissional, e eventos externos. Objetiva, então, proporcionar o desenvolvimento de competências e o aprimoramento de conhecimentos, habilidades e atitudes.

São finalidades da política institucional da Procap:

- Planejar e viabilizar ações de capacitação para suprir lacunas de competências fundamentais, gerenciais e específicas autorizadas por meio do Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP) e do atendimento de outras demandas estratégicas, observada a disponibilidade de recursos financeiros;
- Suprir necessidades de capacitação e lacunas de competências indicadas nos levantamentos de necessidades e nos processos de gestão de desempenho, visando subsidiar o PDP;
- Orientar as unidades quanto à identificação de necessidades de capacitação visando ao desenvolvimento de competências específicas;
- Coordenar e executar recursos orçamentários e financeiros de capacitação, atestando a execução dos serviços e observando o cumprimento dos prazos de prestação de contas;
- Estabelecer e aplicar critérios relativos à concessão de apoio à participação de servidores em eventos externos de capacitação;
- Fomentar a formação continuada.

De modo a possibilitar melhor entendimento das atividades da Procap, apresenta-se, abaixo, resumo das modalidades de ações de capacitação promovidas por esta Coordenadoria:

- Presencial: ensino e aprendizado acontecem em local físico (sala de aula, auditório, laboratório de informática) com a presença simultânea de cursistas e professores (instrutores ou tutores).
- A Distância Síncrona: ensino e aprendizado acontecem remotamente e em tempo real, com interação simultânea de cursistas e professores (por meio do aplicativo *Teams*).
- A Distância Assíncrona: ensino e aprendizado acontecem remotamente e não em tempo real, com flexibilidade de horário para os cursistas completarem as atividades. O ensino autoinstrucional se encaixa nesta modalidade, pois é caracterizado pela autonomia do cursista e a ausência de interações em tempo real (site e-Capacita). Nesta modalidade se encaixam também os cursos à distância - colaborativos com tutoria ou autoinstrucionais sem tutoria, realizados através da plataforma *Moodle* (via Ambiente Virtual de Aprendizagem Aprender 2).

Assim, o presente relatório destina-se a promover a publicidade e a transparência das principais ações e políticas desenvolvidas pela Procap em 2024 para os servidores da UnB frente aos objetivos institucionais estabelecidos no planejamento estratégico.

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Descrição quantitativa das oportunidades de desenvolvimento internas.....	10
Tabela 2 - Quantitativo de ocupantes de função gerencial que participaram de ações de desenvolvimento	11
Tabela 3 - Número de aprovados por modalidade e categoria funcional.....	12
Tabela 4 - Investimento por tipo de ação de desenvolvimento e média por cursista	16
Tabela 5 - Mestrados e doutorado profissionais custeados com recursos da ação de desenvolvimento.....	19

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Número mensal de aprovados.....	10
Gráfico 2 - Médias da avaliação de reação das ações presenciais.....	14
Gráfico 3 - Médias da avaliação de reação das ações EaD íncronas.....	14
Gráfico 4 - Médias da avaliação de reação das ações EaD assíncronas com tutoria.....	15
Gráfico 5 - Médias da avaliação de reação das ações EaD assíncronas sem tutoria.....	15
Gráfico 6 - Dados dos cursos EaD assíncronos.....	17
Gráfico 7 - Dados dos cursos EaD síncronos.....	18
Gráfico 8 - Dados dos cursos presenciais.....	18

1. VISÃO GERAL - AMBIENTE INTERNO E EXTERNO

Em 2024, a Procap manteve equipe dedicada ao desenvolvimento de pessoas e ao alcance das metas de desenvolvimento, capacitação ou treinamento dos servidores da Universidade, assegurando também a participação de parte da equipe em afastamento para participação em programa de pós-graduação *stricto sensu* no país, mesmo com adesão à greve por parte de seus servidores. Nesse contexto, houve reorganização das atividades internas, o que impactou temporariamente a capacidade de entrega da equipe.

Ao longo do ano foram desenvolvidas diversas ações, entre as quais se incluem: a coordenação das ações de desenvolvimento; o levantamento de necessidades para o Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP); a elaboração e execução do cronograma das ações de desenvolvimento; e a condução de atividades administrativas relacionadas tanto às capacitações quanto a outras demandas institucionais. Nesse contexto, também foram realizadas atividades como a gestão de eventos externos, a gestão da comunicação, a elaboração de convites, a atualização da página institucional, a gestão documental e financeira, a emissão de certificados, a gestão do pagamento de colaboradores, o apoio administrativo às parcerias relacionadas aos mestrados, a gestão da avaliação das ações de desenvolvimento e o desenvolvimento de *site* específico para o repositório dos cursos autoinstrucionais.

No que se refere ao ambiente externo e organizacional, destaca-se que a Universidade enfrentou um período prolongado de greve, deflagrada pelos técnicos-administrativos em educação (11/03 a 20/06/2024) e pelos professores (15/04 a 20/06/2024), o que reduziu o período efetivamente disponível para a execução das ações de desenvolvimento previamente planejadas para o ano.

Ainda assim, merecem destaque algumas iniciativas desenvolvidas no período, como a criação do curso Maria da Penha vai à Universidade, na modalidade de ensino a distância (EaD) assíncrona, com ampla repercussão na comunidade universitária; a atualização da identidade visual da Procap e atualização da logomarca institucional para a Coordenadoria e, criação de uma logomarca institucional para o e-Capacita; a criação de novas peças para atendimento integral do ambiente de aprendizagem em sites de intranet, consolidando o ambiente e-Capacita; e o planejamento e início da primeira turma de doutorado profissional no âmbito da UnB.

Ressalta-se, ainda, que 2024 correspondeu ao quinto ano de execução do PDP, instrumento executivo e normativo da [Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas \(PNDP\)](#), implementado pelo órgão central do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal (SIPEC), em substituição ao antigo Plano Anual de Capacitação (PAC).

2. AÇÕES DE DESENVOLVIMENTO REALIZADAS

O PDP constitui-se no documento norteador das ações de desenvolvimento, capacitação ou treinamento regularmente instituído desenvolvidas pelo DGP, em consonância com os objetivos estratégicos e as metas institucionais da UnB. Este instrumento foi elaborado com base nas lacunas de competências identificadas junto aos decanatos e demais unidades selecionadas, bem como nos resultados dos relatórios de avaliação de reação das ações de desenvolvimento realizadas em 2023.

Para a elaboração do PDP 2024 foram consultadas as seguintes unidades: Arquivo Central (ACE), Biblioteca Central da UnB (BCE), Canal Universitário de Brasília (UnB-TV), Coordenação de Processo Administrativo Disciplinar (CPAD), Cerimonial (CERI), Centro de Educação a Distância (Cead), Decanato de Assuntos Comunitários (DAC), Decanato de Administração (DAF), Decanato de Ensino de Graduação (DEG), Decanato de Extensão (DEX), Decanato de Gestão de Pessoas (DGP), Decanato de Pós-Graduação (DPG), Decanato de Pesquisa e Inovação (DPI), Decanato de Planejamento, Orçamento e Avaliação Institucional (DPO), Prefeitura da UnB (PRC), Secretaria de Comunicação (Secom), Secretaria de Tecnologia da Informação (STI), Secretaria de Direitos Humanos (SDH) e Secretaria do Meio Ambiente (SeMA), conforme processo eletrônico 23106.110670/2023-55.

Em decorrência dos efeitos da pandemia e da mudança no perfil do público-alvo, os processos de oferta das ações de desenvolvimento alteraram-se de modo que, atualmente, a maior parte foi ofertada nas modalidades a distância, autoinstrucional, remota/híbrida e presencial. Conforme nomenclatura adotada pelo SIPEC, subdividimos as ações em modalidade à distância (autoinstrucional e remota) e presencial. Para fins de gestão interna, subdividimos as ações consideradas à distância entre síncrona (instrutor e cursistas estão presentes na plataforma ao mesmo tempo para desenvolver as atividades educacionais) e assíncrona (tutores e cursistas não estão presentes, necessariamente, no mesmo horário, por exemplo, os cursos autoinstrucionais, implementados em 2022). O Office 365 e o Aprender/Moodle versão 3.9, este em parceria com o Cead da UnB, foram os ambientes virtuais que possibilitaram a oferta das ações à distância.

No que diz respeito ao custeio de ações externas, houve o lançamento do Edital DGP nº 0001/2024, conforme processo 23106.066531/2024-68 destinado ao apoio financeiro à participação de servidores do quadro da UnB em ações externas de desenvolvimento, capacitação ou treinamento regularmente instituído no Brasil. No âmbito do referido edital e, também, fora do edital, foram capacitados 157 servidores.

Nesse sentido, a Tabela 1 apresenta a quantidade de ações de desenvolvimento ofertadas e que foram viabilizadas a partir do PDP durante o ano de 2024. Foram ofertadas 22 ações de desenvolvimento internas (cursos elaborados e executados pela Procap, desconsideradas as ofertas de turmas adicionais de um mesmo curso) nas modalidades EaD e presencial. O total de servidores aprovados em ações de desenvolvimento internas e de curta duração foi de 801. Adicionando-se a este número o quantitativo de 157 servidores capacitados em ações externas e 85 em turmas de mestrado, obtém-se o total de 1.043 capacitados no ano de 2024.

Tabela 1 - Descrição quantitativa das oportunidades de desenvolvimento interna

	Modalidade	Horas-Aula Ministradas ¹	Nº de Vagas	Nº de Concluintes ²
2024	EaD Síncrona	201h	826	414
	EaD Assíncrona	1.408h	2.072	281
	Presencial	80h	201	106
	Total	1.689h	3.099	801

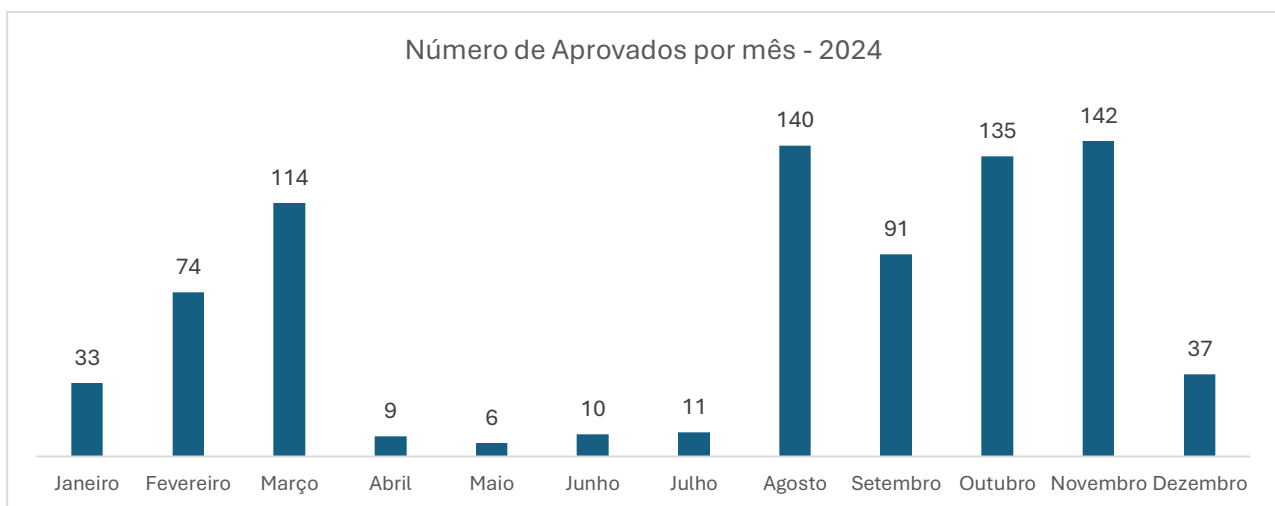
1 Horas de duração de cada ação de desenvolvimento.

2 Considerou-se concluintes apenas os aprovados.

Quanto à meta física compactuada, cabe ressaltar que, inicialmente, era de 1.320 servidores capacitados, e atingiu-se aproximadamente 79% da meta.

É importante notar a distribuição do número de ações de desenvolvimento durante o ano (Gráfico 1), para se compreender a dinâmica de oferta de cursos, que leva em conta a demanda, o aproveitamento das ofertas pelos servidores e o cronograma SIPEC.

Gráfico 1 - Número mensal de aprovados



Observa-se que, em 2024, a distribuição do número de aprovados concentrou-se no primeiro, terceiro e quarto trimestres, correspondendo a 97% do total. A baixa procura registrada entre abril e julho decorreu do período de greve enfrentado pela Universidade. Ressalta-se que, nesse período, não houve oferta de ações de capacitação, mantendo-se apenas os cursos autoinstrucionais, por se tratar de oferta contínua.

2.1. CARACTERÍSTICAS DO PÚBLICO-ALVO DAS AÇÕES DE DESENVOLVIMENTO

Esta seção descreve as principais características dos usuários das ações de desenvolvimento referentes às ações internas (EaD - síncrona e assíncrona - e presencial). A Tabela 2 apresenta o quantitativo de inscritos e de egressos nas ações de desenvolvimento que possuem, ou não, função gerencial.

Tabela 2 - Quantitativo de ocupantes de função gerencial que participaram de ações de desenvolvimento

	Ocupante de Função Gerencial	Homologados	Capacitados
2024	Com função	484	339
	Sem função	641	462
	Total	1.125	801

Em 2024, do total de homologados, 43% são ocupantes de função e 57% não ocupam função. Observa-se que a demanda por ações de desenvolvimento distribuiu-se mais significativamente por aqueles que não ocupam função do que aqueles que ocupam. Entre os ocupantes de função mais de 70% foram aprovados, e entre os que não ocupam função quase 72% conseguiram concluir com sucesso a capacitação. Observa-se que ambos os grupos apresentaram elevadas taxas de aprovação, o que sugere que, independentemente do exercício de função, os servidores demonstraram bom aproveitamento nas ações de desenvolvimento ofertadas.

Os cursos com menor presença de ocupantes de função foram: Sistema de Comunicação Institucional, Pagamento de GECC (Gratificação por Encargo de Curso ou Concurso), Pagamento de Bolsas e Auxílios, Avaliação Institucional e Planejamento Institucional.

Por oportuno, esclarece-se que, no momento da inscrição, há um processo de homologação em que se confere se o servidor está em licença, férias e/ou afastamentos ou, ainda, se todas as vagas foram preenchidas. Nesses casos, a inscrição é indeferida. Após a matrícula homologada, o servidor realiza o curso e pode ser aprovado, reprovado ou evadir-se.

Em seguida, a Tabela 3 apresenta quantos técnicos-administrativos em educação e quantos professores concluíram as ações de desenvolvimento, separadas por modalidades. A tabela indica que, em 2024, a participação em ações de desenvolvimento foi maior entre os técnicos-administrativos do que entre os professores. Em ambas as categorias, observa-se predominância das ações na modalidade EaD síncrona, que concentrou o maior número de participantes (143 professores e 271 técnicos). O maior número de professores na modalidade EaD síncrona se deve, em grande parte, por conta da oferta da ação “Oficina de SIGAA para Docentes”, que contou com turmas destinadas exclusivamente para este público.

Tabela 3 - Número de aprovados por modalidade e categoria funcional

	Modalidade	Professores	Técnicos-Administrativos
2024	EaD Síncrona	143	271
	EaD Assíncrona	82	199
	Presencial	55	51
	Total	280	521

A modalidade presencial apresentou os menores quantitativos de aprovados, indicando menor adesão em comparação às modalidades a distância. Esse resultado sugere preferência dos servidores pelas ações em EaD, possivelmente em razão da maior flexibilidade e facilidade de participação.

Nesse contexto, a experiência acumulada pela Procap ao longo dos anos também indica que as ações em EaD tendem a apresentar melhor retorno e maior custo-benefício, mantendo-se a oferta de capacitação presencial principalmente para ações mais específicas. Observa-se, assim, uma redução significativa no número de professores e técnicos aprovados em cursos presenciais, fenômeno associado tanto ao formato de oferta das capacitações quanto à mudança nas preferências do público-alvo.

2.2. QUALIDADE DAS AÇÕES DE DESENVOLVIMENTO

A avaliação das ações de desenvolvimento objetiva averiguar a satisfação do egresso das ações, o suporte recebido e o impacto das ações de desenvolvimento, capacitação ou treinamento regularmente instituído no trabalho. Visa, também, aprimorar o sistema de Treinamento, Desenvolvimento e Educação (TD&E) da Procap de modo que as ações estejam alinhadas aos objetivos institucionais e que sejam efetuadas as melhorias necessárias.

Cabe ressaltar que a avaliação das ações de desenvolvimento é efetuada apenas em ações internas. Portanto, não há registro de avaliação das ações externas.

2.2.1. AVALIAÇÃO DE REAÇÃO

Essa avaliação tem por objetivo captar o nível de satisfação dos participantes em relação a diversos aspectos das ações de desenvolvimento ofertadas. Durante o ano de 2021, o questionário de reação utilizava uma escala do tipo *likert*, variando de 0 a 5, sendo compreendidas as médias de 0 a 2 como “Ruim”; 2,01 a 3 como “Regular”; 3,01 a 4 como “Bom” e 4,01 a 5 como “Muito bom”. Já a partir de 2022 a escala foi mantida, porém os critérios para as pontuações médias passaram a ser: de 0 a 1,99 “Péssimo”; de 2,00 a 2,99 “Ruim”; de 3,00 a 3,80 “Regular”; de 3,81 a 4,50 “Bom”; e de 4,51 a 5,00 “Ótimo”.

De caráter qualitativo e quantitativo, a avaliação de reação é aplicada ao final da ação de desenvolvimento via *link* de questionário on-line para as modalidades presencial e EaD síncrona, e via *Moodle* nas ações EaD assíncronas, exceto os cursos autoinstrucionais, ofertados por meio do aplicativo *Teams*.

A avaliação de reação das ações presenciais é composta, em sua parte quantitativa, por itens referentes à Infraestrutura e Logística, Programação do Curso, Aplicabilidade e Utilidade da Capacitação, Suporte Organizacional e Desempenho Didático do(s) Instrutor(es).

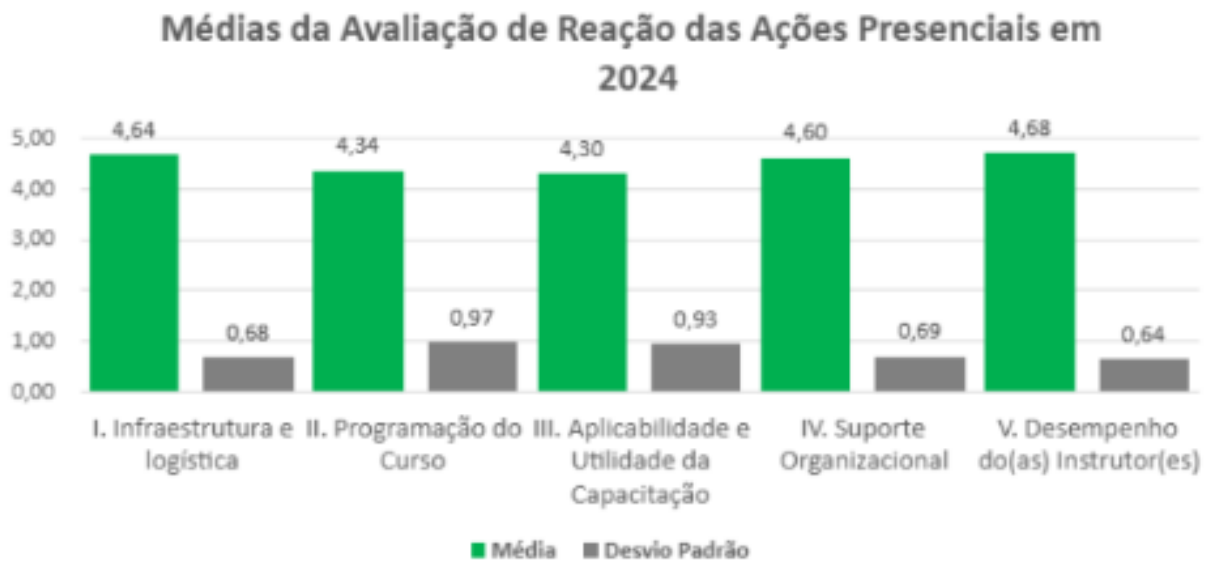
A avaliação de reação das ações EaD síncronas é composta, em sua parte quantitativa, por itens referentes à Infraestrutura e Logística, Programação do Curso, Apoio ao Desenvolvimento, Aplicabilidade e Utilidade da Capacitação, Suporte Organizacional, Desempenho Didático do(s) Instrutor(es), Domínio do Conteúdo e Entrosamento com os cursistas.

Já a avaliação de reação das ações EaD assíncronas, em sua parte quantitativa, avalia fatores como Avaliação do Evento, Autoavaliação dos Egressos, Organização da Página do Curso, Recursos Didático-Pedagógicos, Aplicabilidade e Utilidade da Capacitação, Suporte Organizacional e Desempenho Didático do(s) Instrutor(es).

Todos os modelos de avaliação de reação são compostos, em sua parte qualitativa, de duas perguntas abertas, sendo elas: “Faça aqui os comentários acerca do desempenho da instrutoria/tutoria.” e “Faça aqui sugestões de melhoria para o treinamento como um todo.” Dessa forma, os dados são analisados conjuntamente e de acordo com a especificidade de cada curso avaliado.

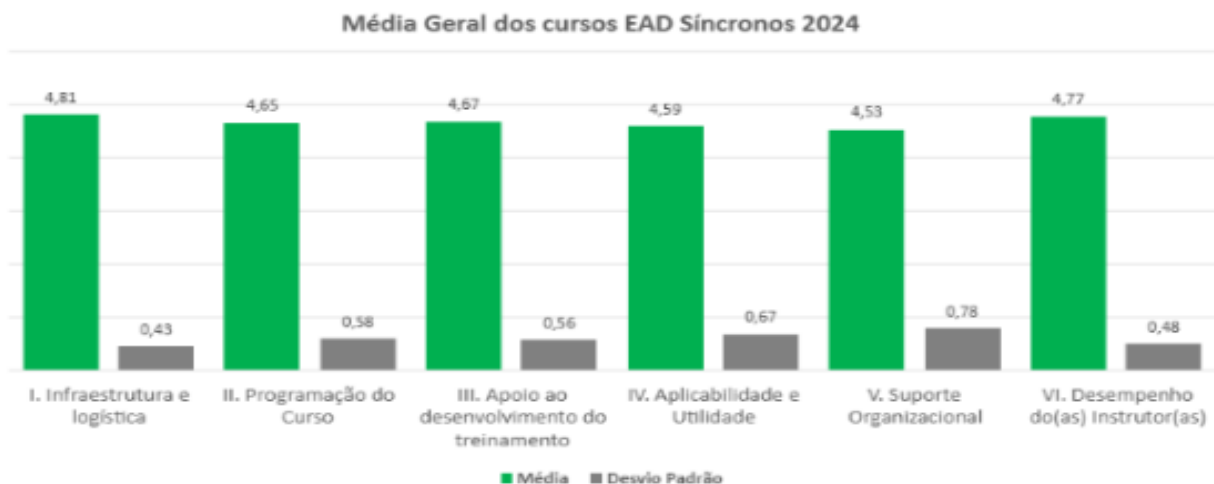
Como se pode observar, no Gráfico 2 a seguir, a maior parte dos indicadores de qualidade dos cursos presenciais estão com conceito “Ótimo”, com nota superior a 4,51, com exceção do indicador II (Programação do Curso) e do indicador III (Aplicabilidade e Utilidade), que tiveram média 4,34 e 4,30, respectivamente. Em geral, as ações de desenvolvimento presenciais continuam apresentando bons índices de qualidade. O desvio-padrão de todos os itens está abaixo de 1, denotando que não houve alta variabilidade de respostas.

Gráfico 2 - Médias da avaliação de reação das ações de desenvolvimento presenciais



No Gráfico 3 abaixo estão as médias dos indicadores de qualidade referentes às ações de desenvolvimento realizadas na modalidade EaD síncrona. Observa-se que todas as médias permaneceram acima de 4,51, denotando conceito “Ótimo” em todos os fatores.

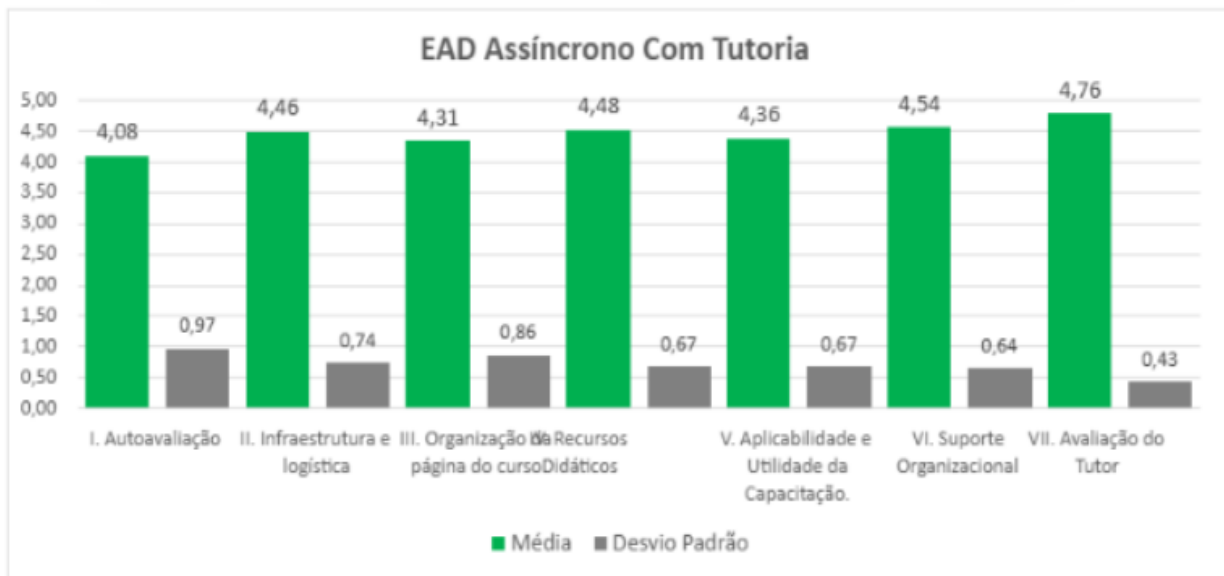
Gráfico 3 - Médias da avaliação de reação das ações EaD síncronas



Aplicabilidade e Utilidade da Capacitação para situações laborais constitui a dimensão de indicadores de qualidade mais importante. Como se pode notar no gráfico, esta dimensão alcança escores em torno do conceito “Ótimo”, o que denota qualidade das capacitações acima do nível satisfatório. Este resultado também ratifica a adequação do levantamento de necessidades de desenvolvimento e a seleção das competências que compuseram o PDP 2024.

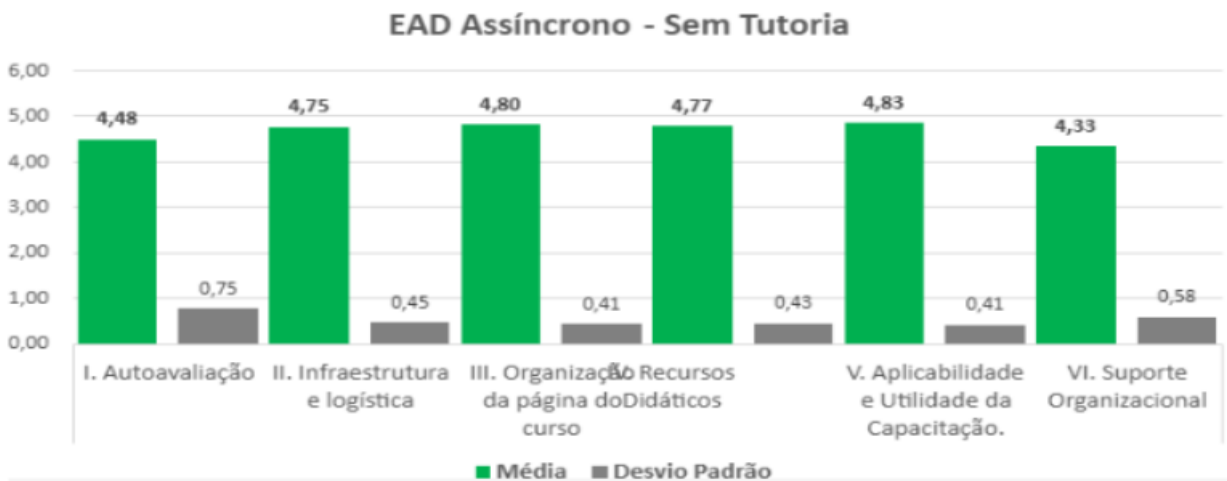
Nos Gráficos 4 e 5 abaixo, apresentam-se as médias da avaliação de reação das ações de desenvolvimento ofertadas na modalidade EaD assíncronas com e sem tutoria.

Gráfico 4 - Médias da avaliação de reação das ações EaD assíncronas com tutoria



Observa-se que nas ações EaD assíncronas com tutoria os indicadores VI (Suporte Organizacional) e VII (Avaliação do Tutor) tiveram conceito ‘Ótimo’.

Gráfico 5 - Médias da avaliação de reação das ações EaD assíncronas sem tutoria



No Gráfico 5, todas as dimensões avaliadas apresentam médias equivalentes ao conceito “Ótimo”, com exceção das dimensões “Autoavaliação” e “Suporte Organizacional”, consideradas “Boa”. Possivelmente essas médias se devem à dificuldade de adaptação e gestão do tempo, fundamentais para um bom aproveitamento dos cursos realizados de forma assíncrona sem tutoria.

2.2.2. INVESTIMENTO POR CURSO E MÉDIA POR CURSISTA

A seguir tem-se o investimento médio por servidor capacitado em ações internas, externas e mestrados/doutorado profissionais, em 2024.

Tabela 4 - Investimento por tipo de ação de desenvolvimento e média por cursista

	Tipo de Ação	Investimento	Nº Capacitados	Valor <i>per capita</i>
2024	Ações Internas	R\$ 293.049,94	801	R\$ 365,86
	Ações Externas	R\$ 708.768,12	157	R\$ 4.514,45
	Mestrados/Doutorado	R\$ 952.900,02	85	R\$ 11.210,59
	Total	R\$ 1.954.718,08	1.043	R\$ 1.874,13

Percebe-se na Tabela 4 que o investimento em ações internas apresenta o maior número de servidores capacitados e o menor custo *per capita*, indicando elevada capacidade de alcance e maior eficiência na disseminação de capacitação entre os servidores. As ações externas possuem custo *per capita* significativamente superior e alcançam menos participantes, isso indica que esse tipo de ação tende a envolver custos adicionais, como inscrições, passagens e diárias, sendo mais direcionado a demandas específicas. O investimento em mestrados/doutorado representa o maior custo *per capita* e o maior volume individual de investimento, ainda que atendam um público menor. Esse dado evidencia que a UnB destina parcela relevante de recursos para qualificação profissional de longo prazo, com potencial de impacto estrutural na formação do quadro de servidores.

As ações externas e os mestrados/doutorado apresentam investimentos mais altos e procuram atender a demandas específicas não contempladas nas ações internas e nem nas Escolas de Governo, como a Enap (Escola Nacional de Administração Pública).

Destaca-se que todas as ações são voltadas para o preenchimento de lacunas de desempenho identificadas no levantamento de necessidades de desenvolvimento, considerando-se as metas e os objetivos institucionais.

2.3. DADOS COMPARATIVOS DOS CURSOS OFERTADOS NAS MODALIDADES EaD E PRESENCIAIS

2.3.1. AÇÕES EaD ASSÍNCRONAS

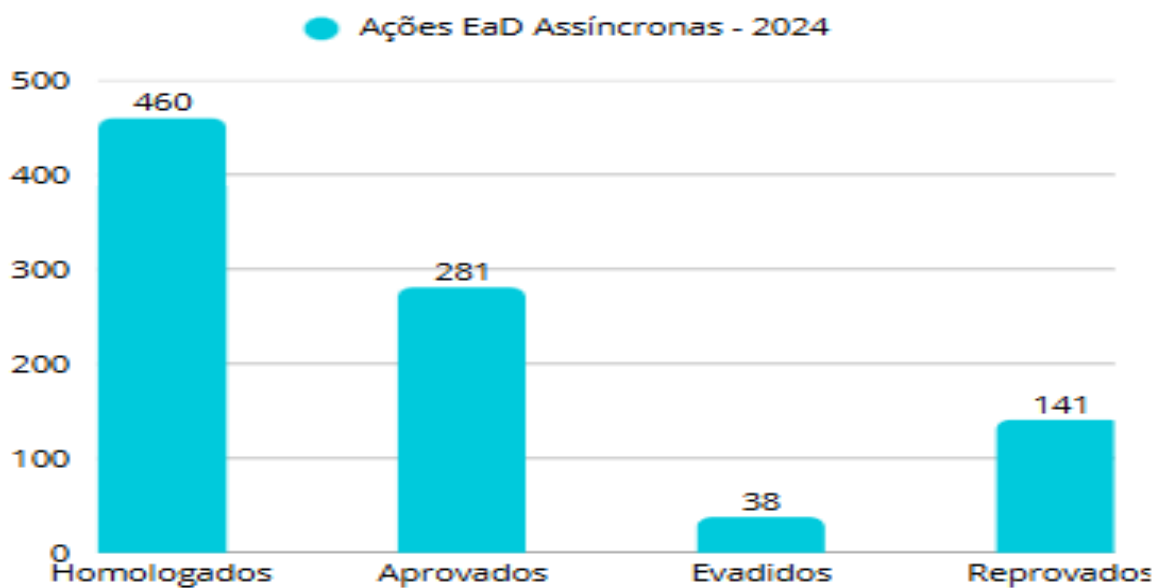
Desde 2017 a Procap oferta os cursos EaD assíncronos no *Moodle/Aprender* por meio de parceria com o Cead. Em 2021 migrou-se a oferta dos cursos para o Aprender2. Em 2023 houve o

aprimoramento dos cursos EaD assíncronos sem tutoria autoinstrucionais, ofertados por meio da plataforma Office 365.

Em 2024, com a consolidação do ambiente autoinstrucional e-Capacita, iniciado em 2023, o ambiente virtual dos cursos EaD assíncronos tornou-se mais dinâmico e, aliado à atualização da identidade visual, passou a contar com maior visibilidade junto aos servidores.

A seguir apresenta-se os números de homologados, que foram aprovados, evadidos ou reprovados em 2024, de forma global, isto é, considerando-se a totalidade das ações de desenvolvimento ofertadas no referido ano.

Gráfico 6 - Dados dos cursos EaD assíncronos



Observa-se que cerca de 61,09% daqueles que tiveram suas inscrições homologadas, lograram aprovação nos cursos EaD assíncronos. Evadidos, que são aqueles com inscrição não homologada e/ou desistiram antes da conclusão da ação por motivo de licenças/afastamentos, representam aproximadamente 8,26% dos participantes. Por fim, destaca-se que cerca de 30,65% dos participantes reprovaram por nota e/ou por frequência.

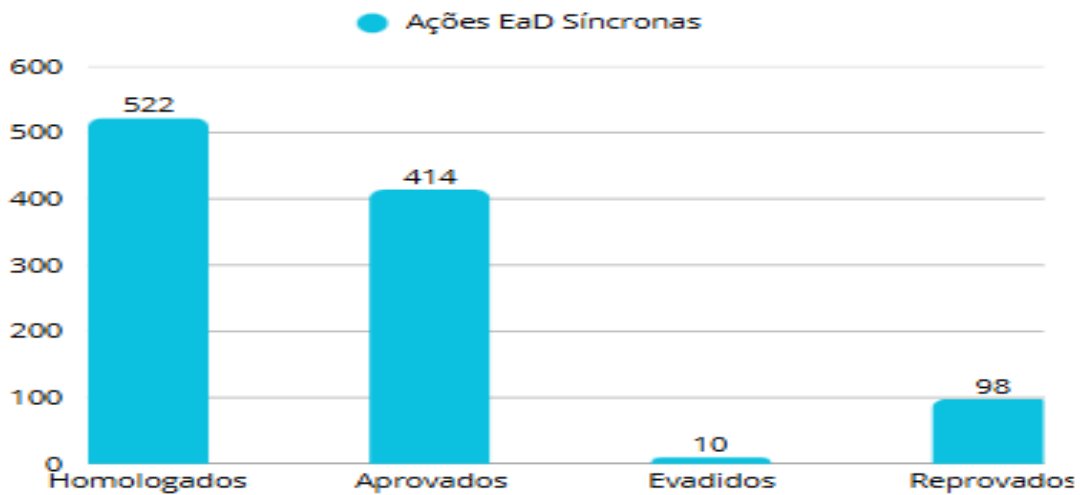
2.3.2. AÇÕES EaD SÍNCRONAS

A UnB conta com os serviços da Microsoft, como o Office 365 e o *Teams*, além do *Moodle/Aprender*. No ano de 2024, as ações EaD síncronas foram ofertadas por meio da plataforma *Teams*.

A seguir o Gráfico 7 apresenta os dados dos cursos EaD síncronos. Em comparação com as ações EaD assíncronas, observa-se que os cursos EaD síncronos tem percentual de aprovação maior, estando em 79,31%. Esse resultado possivelmente está relacionado ao formato dessas ações, em geral *workshops* e oficinas com carga horária inferior a 4 horas, além de abordarem atividades diretamente vinculadas ao trabalho dos servidores. Destaca-se, ainda, a ação “Webinar - Vem aí o Doutorado

Profissional em Administração Pública (PGAP/UnB)”, que registrou ampla participação de servidores interessados na realização do doutorado profissional.

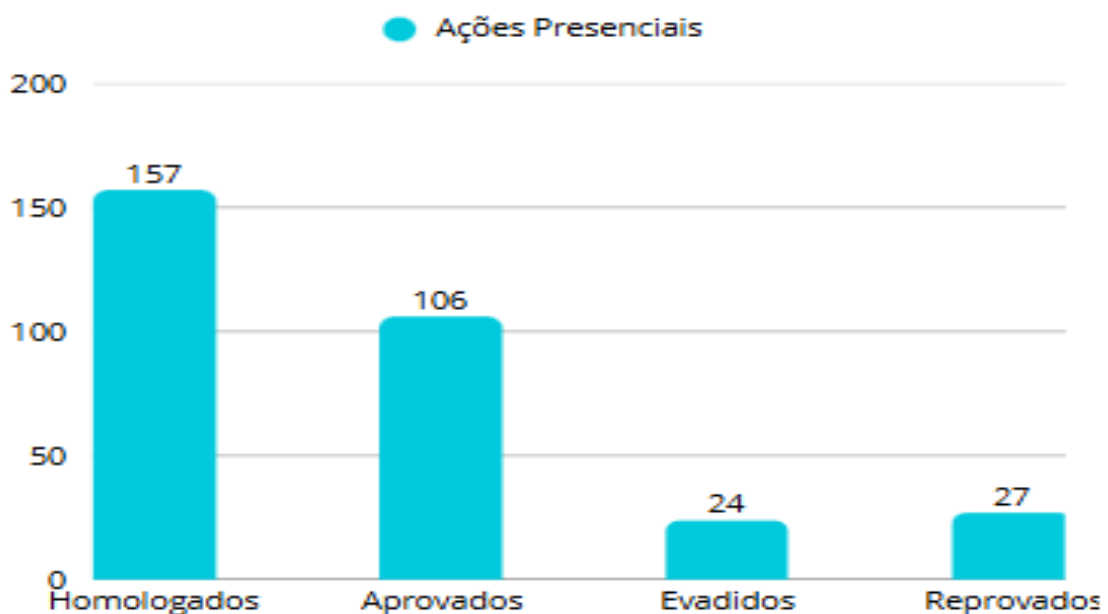
Gráfico 7 - Dados dos cursos EaD síncronos



2.3.3. AÇÕES PRESENCIAIS

A seguir apresenta-se o Gráfico 8, em que se demonstram os dados das ações de desenvolvimento ofertadas na modalidade presencial, em 2024. Como pode ser percebido, a porcentagem de aprovação é por volta de 67,52%. Este percentual sugere que as ações presenciais apresentam bom nível de conclusão, mas são mais sensíveis a fatores logísticos e de disponibilidade de tempo.

Gráfico 8 - Dados das ações presenciais



3. MESTRADO E DOUTORADO PROFISSIONAL

A UnB iniciou a oferta de mestrado profissional para seus servidores, com recursos da ação de desenvolvimento, a partir de 2013.

Destacamos que, a partir de 2021, a Procap passou a disponibilizar em seu site o *link* para as dissertações dos mestrados profissionais custeados, separados por área: gestão pública, economia e educação.

Em 2024 foi lançado o Programa de Doutorado Profissional em Administração Pública, realizado em parceria com o Programa de Pós-Graduação Profissional em Administração Pública (PGAP), da Faculdade de Economia, Administração, Contabilidade e Gestão de Políticas Públicas (FACE).

Tabela 5 - Mestrados e doutorado profissionais custeados com recursos da ação de desenvolvimento

Programa de Pós-Graduação	Servidores Ativos	Investimento
Engenharia Elétrica	8	R\$ 44.109,20
Educação	5	R\$ 81.191,68
Economia	27	R\$ 169.495,90
Governança e Inovação em Políticas Públicas	30	R\$ 248.715,24
Computação Aplicada	5	R\$ 23.467,85
Doutorado Profissional em Administração Pública	10	R\$ 283.290,15
Total	85	R\$ 850.270,02

4. PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS 2024

O PDP é um instrumento da PNDP, estabelecida pelo [Decreto nº 9.991, de 28 de agosto de 2019](#). É elaborado anualmente pelos órgãos e entidades integrantes do SIPEC. Desde o ano 2020 as ações de desenvolvimento ofertadas pela UnB são promovidas tendo por base aquele instrumento, que substituiu o antigo PAC. O levantamento de necessidades de desenvolvimento, do qual se constitui o PDP, é realizado no ano anterior ao de execução.

O PDP 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.

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 (MGI), por meio da Secretaria de Gestão de Pessoas.

No PDP são estabelecidas as necessidades de desenvolvimento que deverão ser atendidas ao longo do ano por meio de ações de desenvolvimento, capacitação ou treinamento regularmente instituído. Além disso, a previsão da necessidade de desenvolvimento no PDP é requisito essencial para as autorizações de licença para capacitação, afastamento para participação em programa de pós-graduação e demais afastamentos para ações de desenvolvimento.

O PDP UnB 2024, elaborado em 2023, seguiu a mesma metodologia adotada em 2022. Foi realizada consulta com 19 unidades estratégicas, com o objetivo de ratificar e/ou propor necessidades de desenvolvimento aderentes às respectivas áreas de atuação na Universidade (processo nº 23106.110670/2023-55).

O resultado consolidado gerou 69 necessidades de desenvolvimento, sumarizadas no documento [Listagem completa das Necessidades de Desenvolvimento - PDP|2024](#), e abordou 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 (Tecnologias da Informação e Comunicação);
- Licitação, contratos e convênios;
- Planejamento e avaliação institucional;
- Promoção à saúde e segurança no trabalho;
- Sistemas e ferramentas institucionais.

Cabe ressaltar que uma necessidade de desenvolvimento pode ensejar várias soluções de capacitação, desde capacitações de curta duração, a mestrados e doutorados. Também é possível que a lacuna de competência apontada não seja passível de ação de capacitação, sendo necessário lançar mão de outras estratégias de desenvolvimento de pessoas, como aprendizagem em serviço, orientação à chefia quanto ao desenvolvimento de equipe, desenho e aprimoramento dos processos e fluxos, entre outras.

O órgão central do SIPEC e a Enap apresentaram os resultados da análise do PDP 2024 por meio de Manifestação Técnica. As necessidades transversais dos diversos órgãos e entidades identificadas são atendidas, prioritariamente, pelas Escolas de Governo. A análise das necessidades transversais de desenvolvimento foi realizada pela Enap considerando o catálogo de cursos dessas Escolas e o conjunto de cursos apresentados pelas Escolas de Governo do Poder Executivo Federal. Assim, teve início o planejamento das ações a serem ofertadas em 2024 pela Procap.

Por fim, cabe informar que fatores externos e internos impossibilitaram a execução de todas as ações previstas no PDP. Essas ações não contempladas foram previstas nos PDPs anteriores e serão executadas à medida que forem recorrentes ou apontadas como estratégicas pelas áreas demandantes. Também são considerados outros fatores, como riscos, dimensionamento da equipe, alocação de recursos, calendário financeiro, cronograma, entre outros.

A execução anual das necessidades de desenvolvimento do PDP UnB 2024 foi enviada, excepcionalmente, via planilha Excel para o MGI conforme documentado em processo eletrônico e Ofício enviado ao órgão central (Processo n.23106.019733/2025-00).

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O ano de 2024 foi um período de intenso trabalho e significativas realizações para a Procap, que manteve seu compromisso com o desenvolvimento contínuo das competências dos servidores da UnB, mesmo diante dos desafios impostos pelas mudanças no ambiente interno e externo. A Procap se destacou na execução do PDP, garantindo uma oferta diversificada de ações de desenvolvimento. Essas ações, oferecidas em modalidades presenciais, EaD síncrona e EaD assíncrona, permitiram atender às necessidades emergentes e estratégicas da Universidade.

A crescente demanda por cursos na modalidade EaD destacou-se como ponto crucial para a evolução das ações de desenvolvimento. A migração de boa parte dos cursos para as plataformas digitais, como o Office 365, o Moodle e o site e-Capacita, evidenciou a flexibilidade e a capacidade de resposta da Procap frente às mudanças de cenário. Essa transição foi fundamental para garantir a continuidade e a qualidade das capacitações, além de promover uma maior inclusão e acessibilidade aos servidores.

O alcance de 79% da meta física de capacitação em 2024, com um total de 1.043 servidores capacitados, deve ser analisado à luz do contexto institucional do período, marcado pela greve dos servidores da Universidade. Tal cenário impactou a oferta e a participação em ações de desenvolvimento, especialmente em determinadas modalidades. Ainda assim, o resultado evidencia a capacidade da Procap de manter a execução de parcela significativa das ações planejadas, demonstrando capacidade de adaptação.

Além disso, as mudanças no fluxo interno da Procap para o planejamento e a execução das ações de capacitação passaram a estabelecer maior articulação com as áreas de referência. Ressalta-se que os cursos suspensos, descontinuados ou que ainda aguardam posicionamento formal das áreas responsáveis para prosseguimento de sua elaboração serão considerados para inclusão nos planos de ação dos anos subsequentes.

A avaliação de reação, ferramenta essencial para medir a satisfação e o impacto das ações de capacitação, mostrou resultados positivos em todas as modalidades, com destaque para o fator

Aplicabilidade e Utilidade das Capacitações no ambiente de trabalho. A análise detalhada dessas avaliações permite identificar áreas de melhoria e fortalecer o processo de aprimoramento contínuo das ações ofertadas.

O investimento em capacitação, tanto interna quanto externa, demonstrou um bom custo-benefício, especialmente nas ações internas voltadas para o preenchimento de lacunas de desempenho identificadas no Levantamento de Necessidades de Capacitação. O lançamento do Edital DGP nº 0001/2024 para apoio financeiro à participação de servidores em ações externas de capacitação mostrou-se uma medida eficaz para atender a demandas específicas e não alcançadas pelas ações internas. A oferta de programas de mestrado profissional continua a ser um diferencial da Procap, contribuindo significativamente para o desenvolvimento acadêmico e profissional dos servidores da UnB, ampliando para uma turma de doutorado profissional.

Em síntese, o ano de 2024 foi marcado pela continuidade das ações institucionais de desenvolvimento de pessoas e por avanços importantes no alcance das metas estabelecidas, mesmo diante de desafios institucionais relevantes, bem como de enfrentar desafios de forma proativa e eficiente. A Procap reafirma seu compromisso com o desenvolvimento contínuo de competências e com a promoção de uma cultura de aprendizado permanente entre os servidores da UnB. A busca por inovações, a flexibilidade diante das mudanças e a dedicação em atender às necessidades estratégicas da Universidade continuarão a nortear as ações nos anos subsequentes.

A Procap continuará a desenvolver e melhorar suas ações de capacitação, focando na taxa de conclusão dos cursos e na qualidade da experiência de aprendizagem, adotando novas tecnologias educacionais e metodologias pedagógicas que engajem mais os cursistas. Persistirá também no aprimoramento da metodologia do levantamento das necessidades de desenvolvimento para o fortalecimento da cultura do desenvolvimento de pessoas por meio do PDP.

Decanato de Gestão de Pessoas – DGP
Diretoria de Capacitação, Desenvolvimento e Educação – Dcade
Coordenadoria de Capacitação - Procap

Contatos: procap@unb.br
(61)3107-0439

www.capacitacao.unb.br

Prédio da Reitoria, 1º andar, Campus Darcy Ribeiro

