



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO  
UNIVERSIDADE DA INTEGRAÇÃO INTERNACIONAL DA LUSOFONIA AFRO-BRASILEIRA  
REITORIA

**PORTARIA REITORIA Nº 425, DE 14 DE OUTUBRO DE 2019**

Dispõe sobre a aprovação do Plano de Desenvolvimento de Pessoal (PDP) da Universidade da Integração Internacional da Lusofonia Afro-Brasileira para o ano de 2020.

**O REITOR *PRO TEMPORE*, DA UNIVERSIDADE DA INTEGRAÇÃO INTERNACIONAL DA LUSOFONIA AFRO-BRASILEIRA**, no uso de suas atribuições legais e de acordo com a Lei nº 12.289, de 20 de julho de 2010, publicada no DOU de 21 de julho de 2010, a Portaria nº 831, de 23 de agosto de 2018, publicada no DOU de 24 de agosto de 2018, do Ministério da Educação;

Considerando o Decreto nº 9.991, de 28 de agosto de 2019 e a Instrução Normativa nº 201, de 11 de setembro de 2019, do Ministério da Economia;

Considerando o constante dos autos do processo nº 23282.507128/2019-02, resolve:

Art. 1º Aprovar o Plano de Desenvolvimento de Pessoal (PDP) da Universidade da Integração Internacional da Lusofonia Afro-Brasileira, para o ano de 2020, na forma do anexo, parte integrante desta Portaria.

Art. 2º Esta Portaria entra em vigor na data de sua assinatura.

**Prof. Alexandre Cunha Costa**  
Reitor

---

Documento assinado eletronicamente por **ALEXANDRE CUNHA COSTA, REITOR(A)**, em 14/10/2019, às 13:23, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site [https://sei.unilab.edu.br/sei/controlador\\_externo.php?acao=documento\\_conferir&id\\_orgao\\_acesso\\_externo=0](https://sei.unilab.edu.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0), informando o código verificador **0056589** e o código CRC **B6A159B4**.

---

Referência: Processo nº 23282.507128/2019-02

SEI nº 0056589

**PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE  
PESSOAL  
2020**



**Universidade da Integração Internacional da Lusofonia Afro-Brasileira**  
**Superintendência de Gestão de Pessoas**  
**Divisão de Desenvolvimento de Pessoal**

**Reitor**

**ALEXANDRE CUNHA COSTA**

**Vice-Reitora**

**ANDREA GOMES LINARD**

**Superintendente de Gestão de Pessoas**

**ANTONIO ADRIANO SEMIÃO NASCIMENTO**

**Chefe da Divisão de Desenvolvimento de Pessoal**

**NATÁLIA SILVA ATHAYDE**

**Chefe da Seção de Capacitação e Desenvolvimento**

**CÍNTIA FERNANDES DA SILVA FREIRE**

**Chefe do Serviço de Acompanhamento de Desempenho e Carreira**

**ANTÔNIA CLEDEVÂNIA PINHEIRO**

## Sumário

1. INTRODUÇÃO	3
2. OBJETIVOS E METODOLOGIA	4
3. RESULTADOS LND-2020	5

### 1. INTRODUÇÃO

Este documento apresenta a consolidação do Levantamento de Necessidades de Desenvolvimento de Pessoal - LND, realizado no período de 30 de setembro a 06 de outubro de 2019, conforme orientações presentes no Decreto 9.991/19, que dispõe sobre a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, e a Instrução Normativa nº 201/2019, que 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, pelos órgãos integrantes do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal – SIPEC.

A realização do LND 2019, considerou as orientações disponíveis no Guia para Elaboração do Plano de Desenvolvimento de Pessoal, utilizando a metodologia *Baseada no Catálogo de Objetos Temáticos*, composto por quatro áreas de atuação.

Neste documento, o servidor encontrará a previsão das necessidades de desenvolvimento de pessoal para o ano de 2020, que serão utilizadas como referência para realização de ações de capacitação e desenvolvimento no âmbito da Unilab, bem como para a participação de servidores programas e ações externas ao longo do ano de 2020.

A superintendência agradece a participação de todos os servidores e gestores que realizaram o preenchimento do LND e espera contribuir para o aprimoramento

profissional e institucional, por meio da participação de servidores em ações de desenvolvimento.

## 2. OBJETIVOS E METODOLOGIA

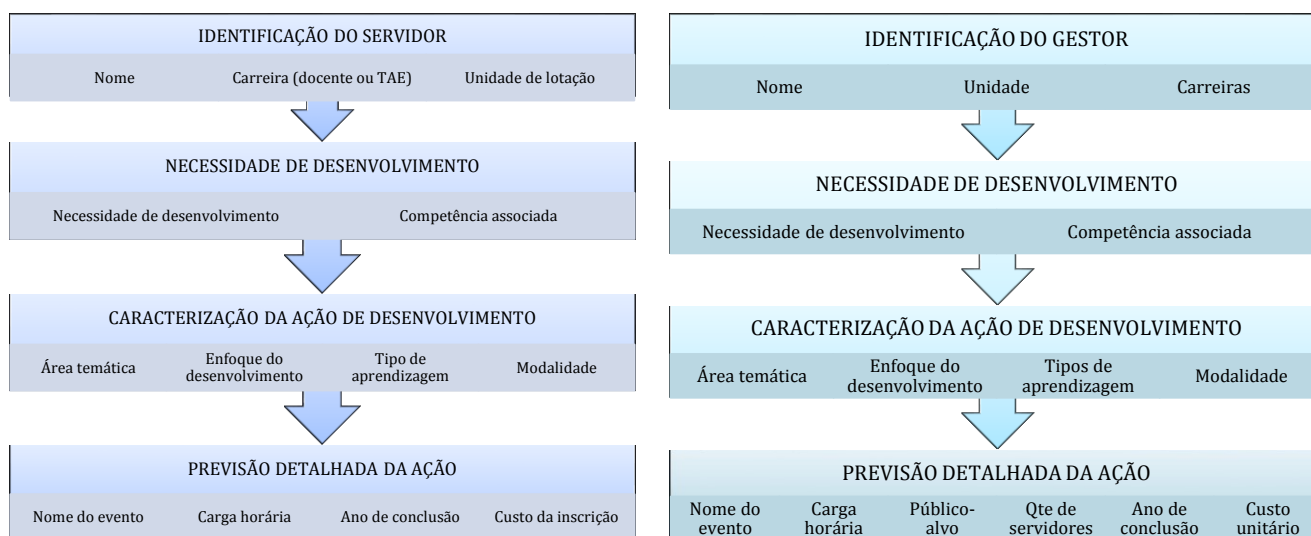
O Plano de Desenvolvimento de Pessoal é o documento que ampara todos os afastamentos e participações de servidores para fins de participação em ações de desenvolvimento, a partir das necessidades identificadas pelo LND-2020.

A metodologia utilizada para o LND 2020, foi *Baseada no Catálogo de Objetos Temáticos*, e considerou principalmente os objetos temáticos do *Sistema Estruturante*, que continha os seguintes itens:

Gestão	Gestão de pessoas
Organização e Inovação Institucional	Tecnologia da Informação e comunicação
Planejamento e Orçamento	Controle Interno
Serviços gerais (logística)	Ouvidoria
Documentação e Arquivo	Transparência e controle social
Custos	Correição
Administração financeira	Comunicação
Contabilidade	Ética
Outra - o tema do desenvolvimento não é atualmente coberto por sistema estruturante da administração.	

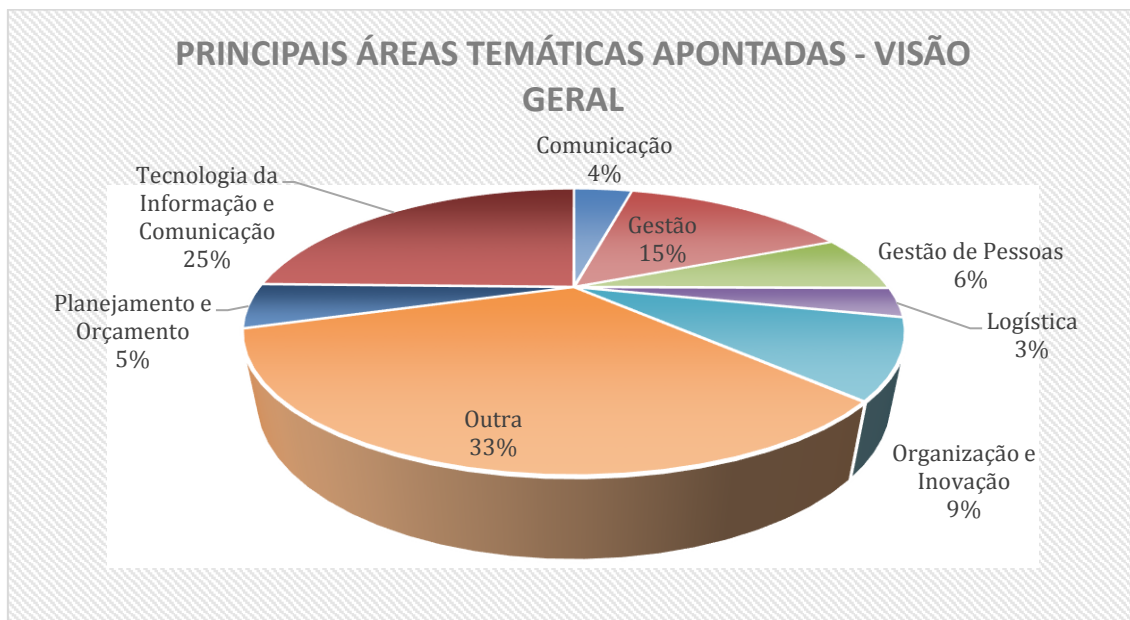
A coleta das informações foi realizada mediante formulário específico a todos os servidores e para os gestores das macrounidades, que poderiam preencher o formulário mais de uma vez, cadastrando uma nova necessidade ou tipo de aprendizagem a cada preenchimento.

O formulário utilizado para a coleta de necessidades de desenvolvimento identificada pelos servidores teve a seguinte estrutura:

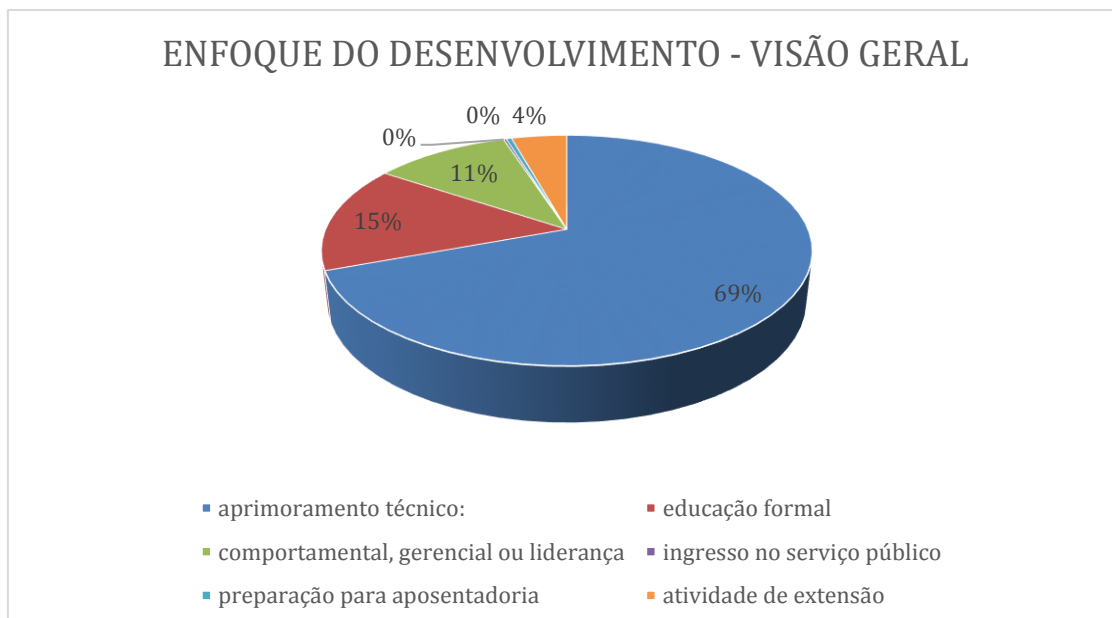


### 3. RESULTADOS LND-2020

No total, considerando as respostas encaminhadas pelos servidores e pelos gestores da Unilab, foram coletadas 460 respostas. As necessidades foram indicadas com campo aberto, com respostas subjetivas distribuídas entre as áreas temáticas da seguinte forma:

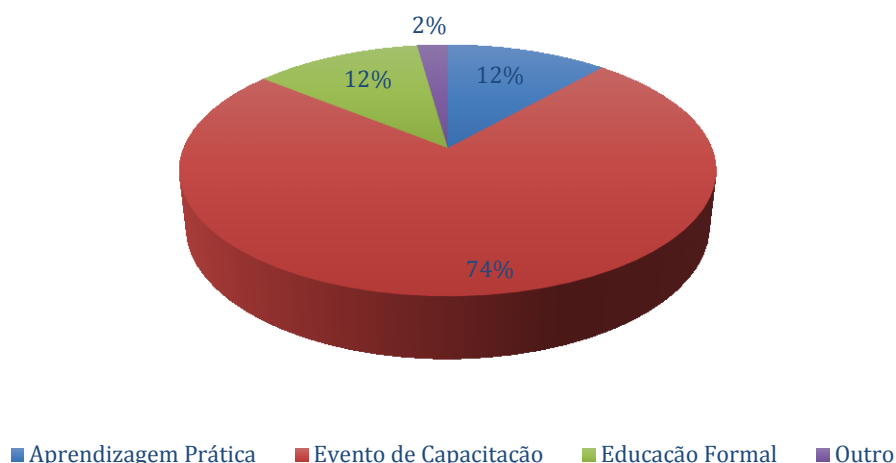


Quanto ao Enfoque do Desenvolvimento, as repostas coletadas apontaram para a seguinte distribuição das necessidades:



Por sua vez, considerando os tipos de aprendizagem, os resultados coletados foram os seguintes:

### TIPO DE APRENDIZAGEM - VISÃO GERAL

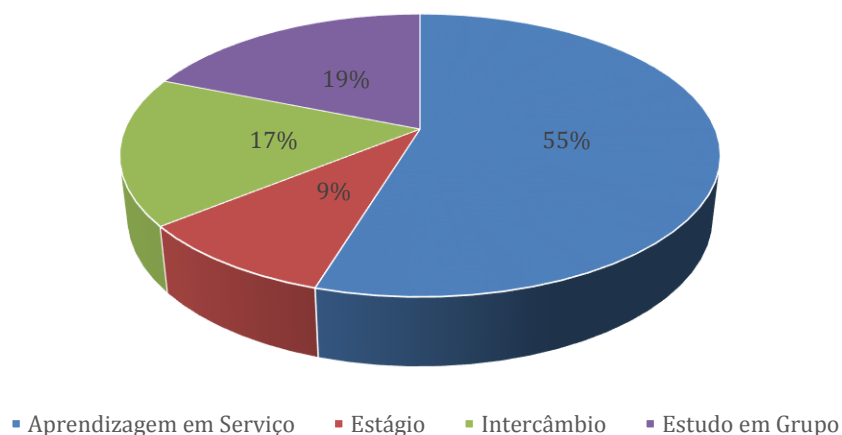


Promover ações de capacitação para o desenvolvimento e aprimoramento contínuo dos servidores, que possibilitem a melhoria do desempenho individual e institucional de forma a contribuir para a execução da política de desenvolvimento e gestão de pessoas na UNILAB.

Considerando os eventos de capacitação, após analisar as 352 respostas recebidas, identificamos que as modalidades mais apontadas por servidores e gestores foram: *Curso* (76%), *Congresso* (12%), as demais indicações somaram 12%. Não foram apontadas nem por servidores e nem por gestores as seguintes modalidades: *Convenção* e *Colóquio*. No formulário disponibilizado para os gestores, não foram apontadas as seguintes modalidades: *Palestra*, *Simpósio*, *Workshop* e *Jornada*.

Considerando a *Aprendizagem Prática*, foram coletadas um total de 53 respostas, distribuídas da seguinte maneira:

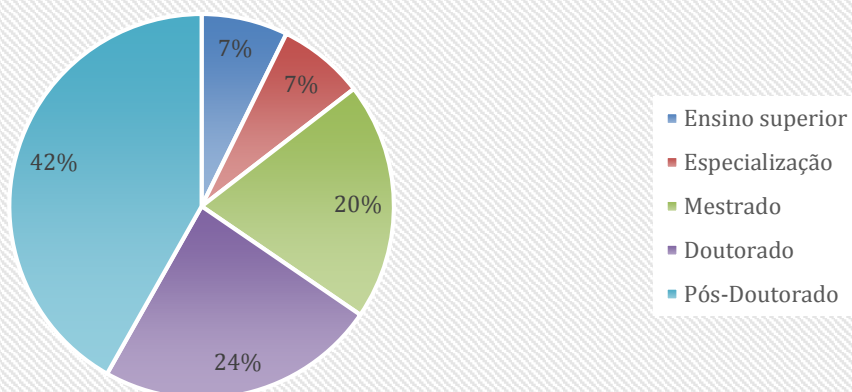
### APRENDIZAGEM PRÁTICA - VISÃO GERAL



Dos respondentes que apontaram a educação formal como tipo de aprendizagem prática (55 respostas), todas as modalidades foram indicadas, conforme verifica-se no gráfico abaixo:

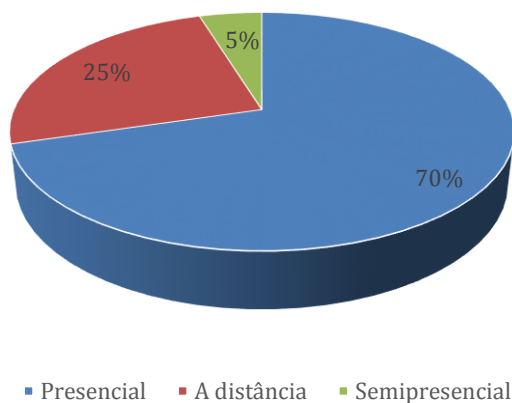


### TIPO DE APRENDIZAGEM - EDUCAÇÃO FORMAL



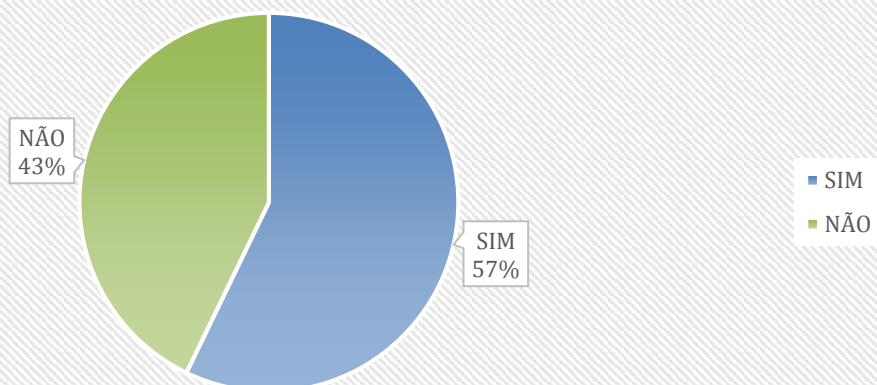
Quanto à modalidade, foi indicada de forma predominante o ensino presencial, seguido do ensino a distância:

### MODALIDADE



Quanto à gratuidade das inscrições para participação nas ações de desenvolvimento, 57% apontou para participação em ações gratuitas:

### GRATUIDADE DA AÇÃO



Para ter acesso às informações coletadas de forma completa, encaminhamos o link para compartilhamento: [Planilha - LND 2020](#).