



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

PORTRARIA 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?](https://sei.unilab.edu.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0)

[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

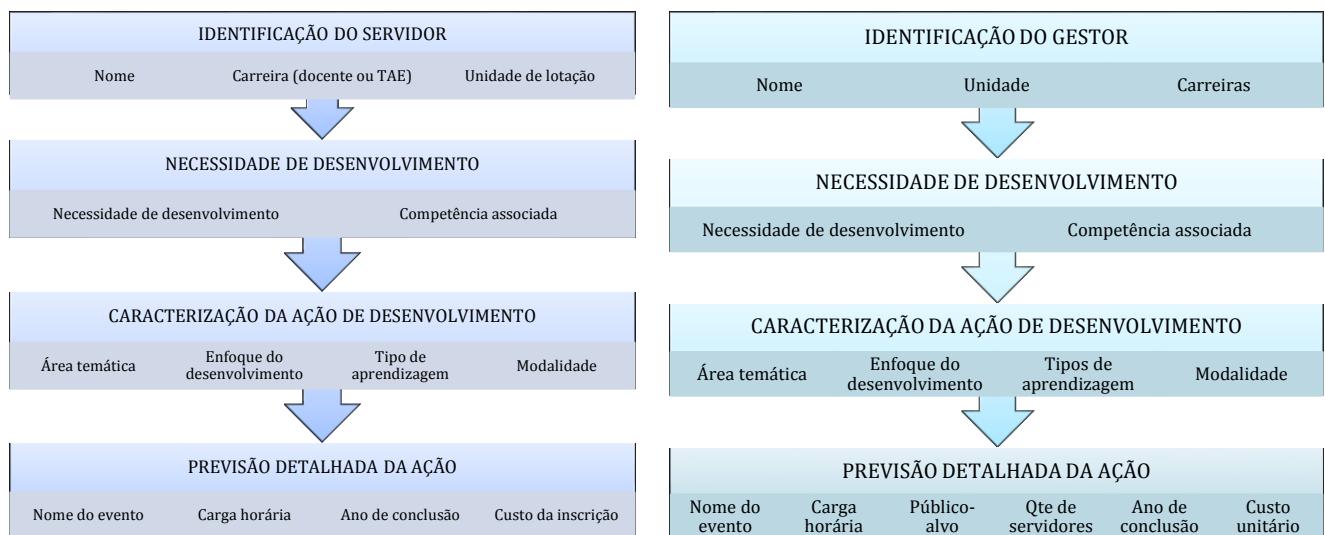
O Plano de Desenvolvimento de Pessoal é o documento que ampara todos os afastamentos e participações de servidores para fins de participação em ações de desenvolvimento, a partir das necessidades identificadas pelo LND-2020.

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.	

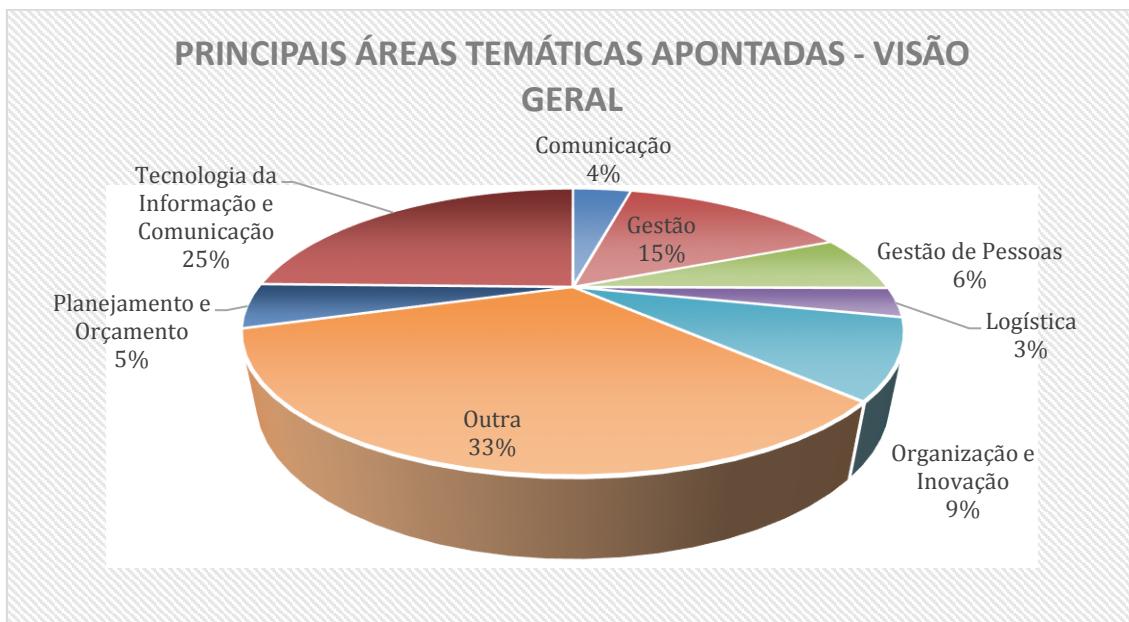
A coleta das informações foi realizada mediante formulário específico a todos os servidores e para os gestores das macrournidades, que poderiam preencher o formulário mais de uma vez, cadastrando uma nova necessidade ou tipo de aprendizagem a cada preenchimento.

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

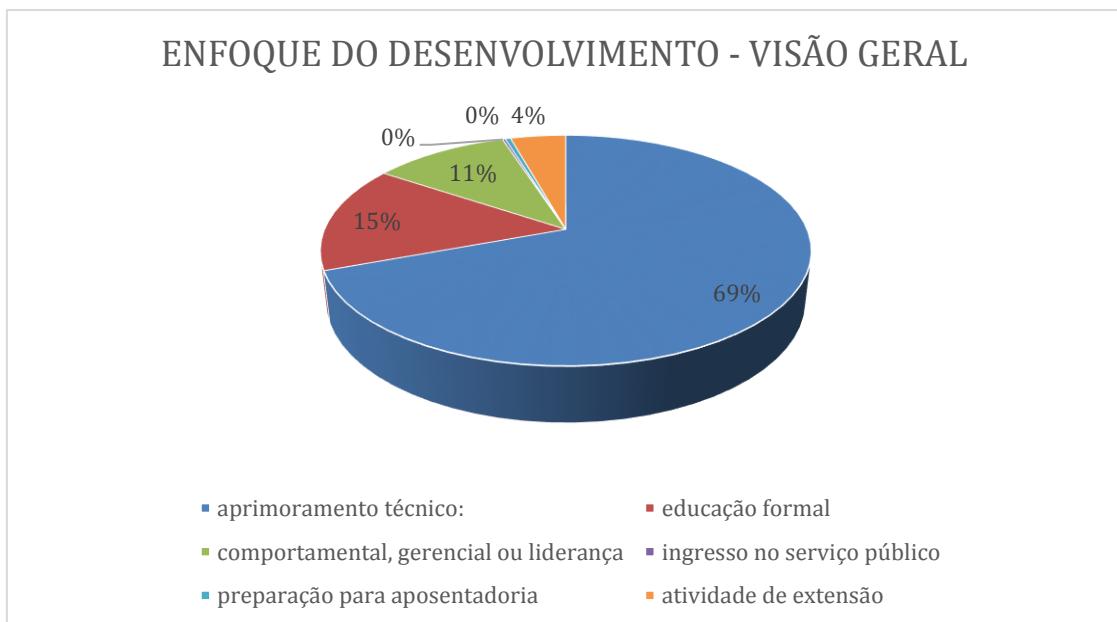


3. RESULTADOS LND-2020

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:

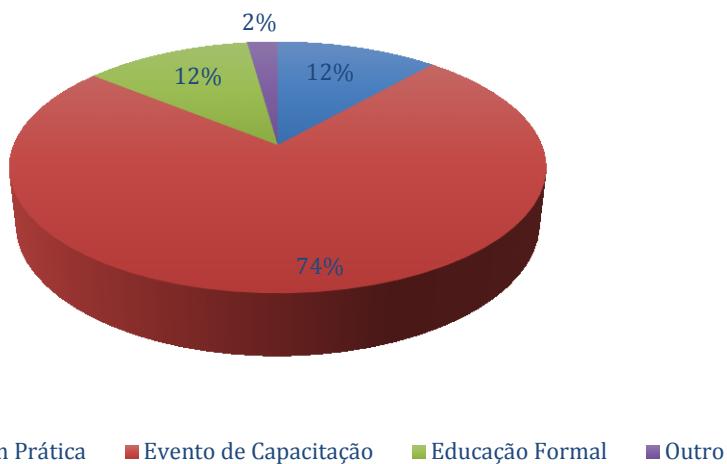


Quanto ao Enfoque do Desenvolvimento, as respostas coletadas apontaram para a seguinte distribuição das necessidades:



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

TIPO DE APRENDIZAGEM - VISÃO GERAL

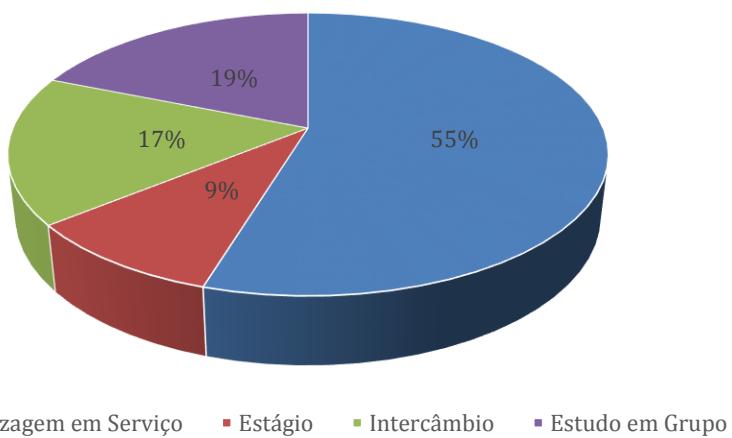


Promover ações de capacitação para o desenvolvimento e aprimoramento contínuo dos servidores, que possibilitem a melhoria do desempenho individual e institucional de forma a contribuir para a execução da política de desenvolvimento e gestão de pessoas na UNILAB.

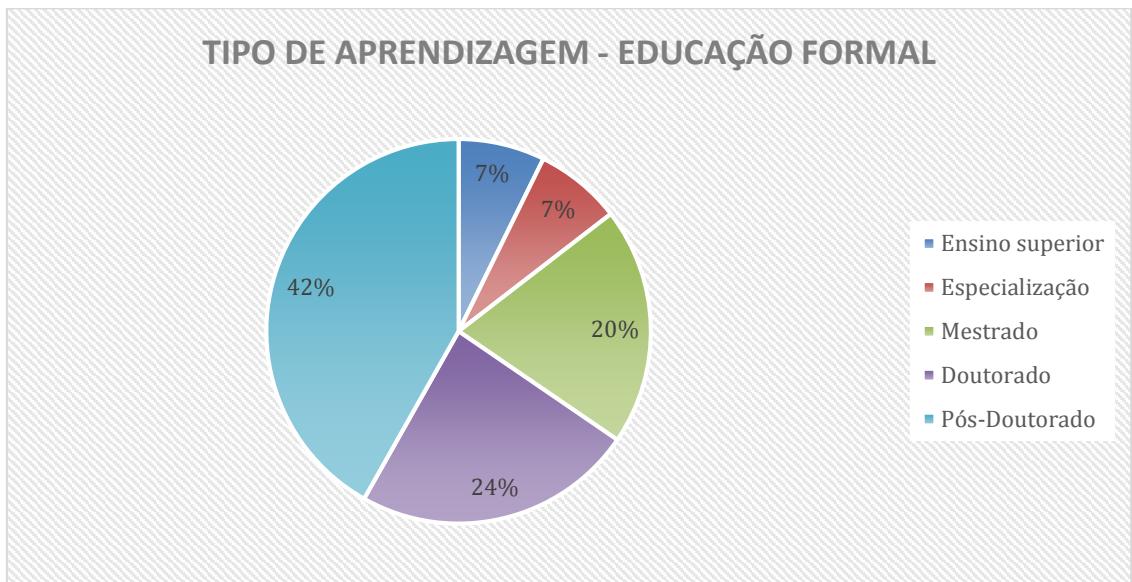
Considerando os eventos de capacitação, após analisar as 352 respostas recebidas, identificamos que as modalidades mais apontadas por servidores e gestores foram: *Curso* (76%), *Congresso* (12%), as demais indicações somaram 12%. Não foram apontadas nem por servidores e nem por gestores as seguintes 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:

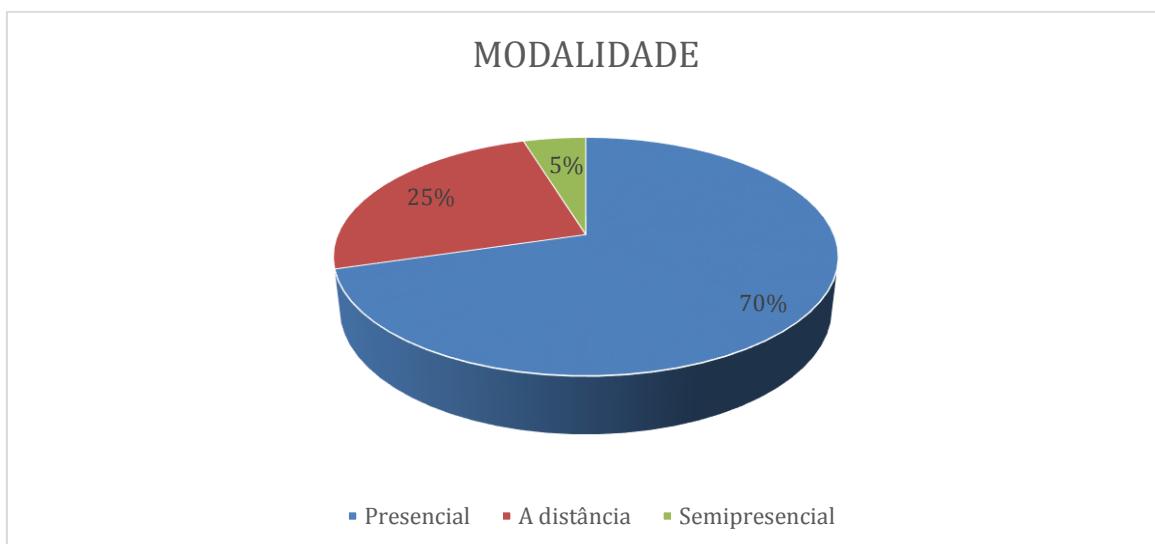
APRENDIZAGEM PRÁTICA - VISÃO GERAL



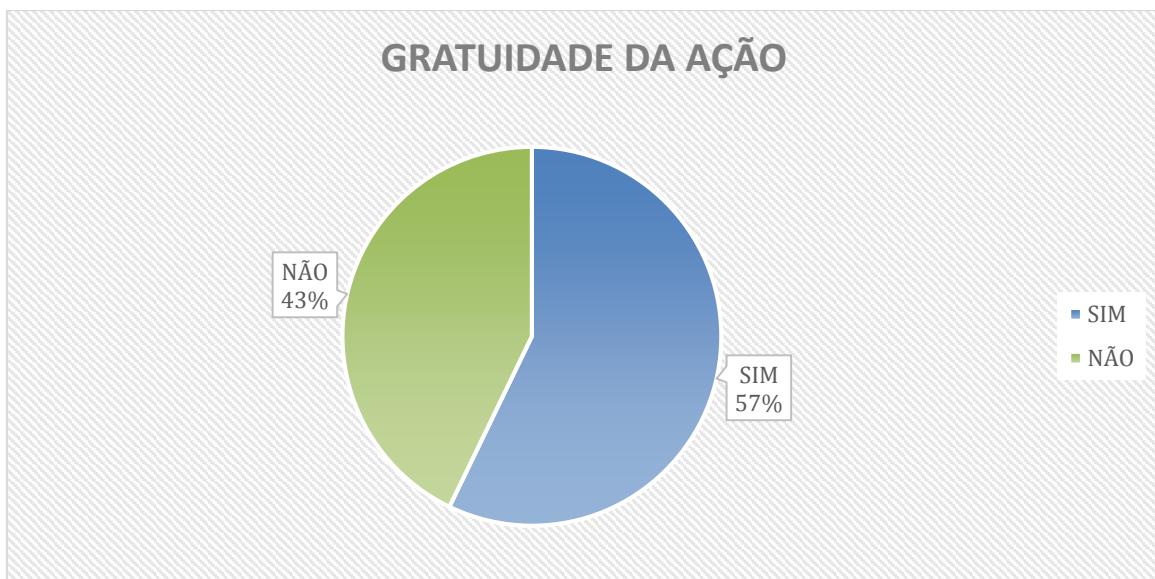
Dos respondentes que apontaram a educação formal como tipo de aprendizagem prática (55 respostas), todas as modalidades foram indicadas, conforme verifica-se no gráfico abaixo:



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



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



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