



PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS 2026

Universidade Federal do Triângulo Mineiro - UFTM
Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas
Departamento de Desenvolvimento de Pessoal
Setor de Capacitação de Pessoal



Uberaba - MG

Reitora

Profa. Marinalva Vieira Barbosa

Vice-Reitora

Profa. Meire Soares de Ataíde

Pró-Reitora de Gestão de Pessoas

Stela Mariana de Moraes

Diretor do Departamento de Desenvolvimento de Pessoal

Ricardo Almeida

Chefe do Setor de Capacitação de Pessoal

Lucas de Aquino Amorim Queiroz

Setor de Capacitação de Pessoal

Jéssica Alves dos Santos

Mirian Lane Damasceno Amorim

Thiago Henrique Oliveira da Costa

Thiara Cristina Moraes

SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO	5
1. A UFTM	6
1.1. Missão, Visão e Valores	6
1.2. Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas - PROGEPE	7
1.3. Departamento de Desenvolvimento de Pessoal - DDP	8
1.4. Setor de Capacitação de Pessoal - SCAP	8
1.5. Quadro de servidores UFTM	10
1.6. Indicadores do Plano de Desenvolvimento Institucional - PDI	11
2. AÇÕES DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAL UFTM	13
I - Ações de Capacitação e Desenvolvimento:	13
II - Ações de Capacitação e Desenvolvimento Apoiadas pela UFTM:	13
III - Ações de Capacitação e Desenvolvimento Promovidas pela UFTM:	13
IV - Ações de Desenvolvimento em Serviço:	13
V - Ação de Desenvolvimento em Serviço para Pós-Graduação Stricto Sensu:	13
VI - Ação de Desenvolvimento em Serviço para Treinamento em Serviço:	14
VII - Afastamento para Ações de Capacitação e Desenvolvimento:	14
VIII - Estudo no Exterior:	14
IX - Licença para Capacitação:	14
X - Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu:	14
XI - Treinamento Regularmente Instituído:	14
2.1 Processos de gestão que subsidiam o desenvolvimento dos servidores da UFTM	15
I Estágio Probatório	15
II Dimensionamento da Força de Trabalho (DFT)	16
III Plano de Atividades Docente (PLAD) e Relatório de Atividades Docente (RAD)	17
3. DIRETRIZES GERAIS PDP	18
3.1. Base Legal	18
3.2. Competência	19
3.3. Abrangência	20
3.4. Vigência	20
4. COORDENAÇÃO DO PDP	21
4.1. Plataforma: Trilhas de Aprendizagem UFTM	21

4.2. Gratificação	22
4.3. Certificação	23
5. ELABORAÇÃO DO PDP-2026	24
5.1. Estrutura	24
5.2. Levantamento de Necessidades de Desenvolvimento (LND)	24
5.3. Síntese dos Resultados do LND	26
5.4. Principais Necessidades de Desenvolvimento identificadas UFTM	26
5.5. Mapa de Desenvolvimento de Pessoal UFTM	27
6. Estratégias para execução e monitoramento das ações de capacitação e desenvolvimento de pessoal	28
6.1. Trilhas de Aprendizagem	28
6.2. Ações Apoiadas pela UFTM	35
6.3. Temas estratégicos	35
Tema 1 - Programa PermaneSer: combate à evasão e fortalecimento da permanência estudantil	35
Tema 2: Diversidade, Inclusão e Acessibilidade	36
Tema 3: Gestão de Pessoas - competências estruturantes	36
Tema 4: Gestão de contratos e monitoramento de obras públicas	37
Tema 5: Projeto MultiLab	38
Tema 6: Ações internas para desenvolvimento de competências dos servidores da UFTM	38
7. CONSIDERAÇÕES FINAIS	40
REFERÊNCIAS	41
ANEXO 1 - Relação agrupada de temas e recortes de conteúdo	44
ANEXO 2 - Mapa de Desenvolvimento - necessidades de capacitação e desenvolvimento identificadas por grande área	50
CEFORES - Centro de Educação Profissional	50
ICAEBI - Instituto de Ciências Agrárias, Exatas e Biológicas de Iturama	52
ICBN - Instituto de Ciências Biológicas e Naturais	53
ICENE - Instituto de Ciências Exatas, Naturais e da Educação	54
ICS - Instituto de Ciências da Saúde	55
ICTE - Instituto de Ciências Tecnológicas e Exatas	57
IELACHS - Instituto de Educação, Letras, Artes, Ciências Humanas e Sociais	58
ADMINISTRAÇÃO Campus Universitário de Iturama	59

PREUNI - Prefeitura Universitária	59
PROACE - Pró-Reitoria de Assuntos Comunitários e Estudantis	60
PROAD - Pró-Reitoria de Administração	61
PROENS - Pró-Reitoria de Ensino	62
PROEXT - Pró-Reitoria de Extensão Universitária	63
PROPLAN - Pró-Reitoria de Planejamento	64
PROTIC - Pró-Reitoria de Tecnologia da Informação e Comunicação	64
PROPPG - Pró-Reitoria de Pesquisa e Pós-Graduação	65
PROGEPE - Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas	66
REITORIA - Universidade Federal do Triângulo Mineiro	67



APRESENTAÇÃO

A Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEPE), por meio do Departamento de Desenvolvimento de Pessoal (DDP) e de seu Setor de Capacitação de Pessoal (SCAP), apresenta à comunidade UFTM o Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP), como um instrumento da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas (PNDP).

O PDP da Universidade Federal do Triângulo Mineiro – UFTM, referente ao exercício de 2026, é fruto de um processo contínuo de planejamento, diálogo e aprimoramento das ações voltadas à valorização e ao desenvolvimento dos servidores públicos que integram a Instituição.

Pautado na indissociabilidade entre os conceitos de capacitação e desenvolvimento, o PDP-2026 foi elaborado em conformidade com o Decreto nº 9.991/2019, suas atualizações e demais normativas correlatas, de modo que este Plano reafirma o compromisso da UFTM com a gestão estratégica de pessoas, orientada pelos princípios de eficiência, transparência, equidade e aprendizado permanente.

Neste sentido, o PDP-2026 da UFTM reflete o esforço coletivo dos servidores da Universidade em identificar necessidades de capacitação, contribuir com o planejamento das ações de desenvolvimento e, principalmente, alinhar essas iniciativas aos objetivos institucionais e às metas do Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI). Assim, o objetivo central do PDP-2026 consiste em promover o desenvolvimento pessoal e profissional dos servidores da UFTM e o fortalecimento das competências essenciais para o alcance dos resultados organizacionais e para a oferta de serviços públicos cada vez mais qualificados à sociedade.

A partir dessa concepção, o Plano projeta ações de desenvolvimento a partir de um levantamento de necessidades realizado no segundo semestre de 2025 junto às grandes áreas da UFTM. Assim, mais que um instrumento de gestão, o PDP-2026 consolida-se como uma ferramenta estratégica de valorização do servidor, de incentivo à formação continuada e de melhoria da qualidade institucional.

Portanto, este documento apresenta as principais diretrizes e temas que nortearão as políticas de desenvolvimento de pessoal e de gestão do conhecimento ao longo de 2026, reforçando a convicção de que o investimento nas pessoas é o caminho mais sólido para o crescimento sustentável da nossa Instituição.

1. A UFTM

Anteriormente denominada Faculdade de Medicina do Triângulo Mineiro – FMTM, transformada no ano de 2005 em Universidade Federal do Triângulo Mineiro, pela Lei nº 11.152, de 29 de julho de 2005, a UFTM é uma Instituição Federal de Ensino Superior constituída sob a forma de Autarquia, vinculada ao Ministério da Educação.

Com sede na cidade de Uberaba-MG e com um campus no município de Iturama-MG, a UFTM oferta cursos de diversas áreas do conhecimento, atualmente contando com um alunado de, aproximadamente 8.000 alunos, nos cursos de graduação, pós-graduação e da educação profissionalizante.

A Universidade tem forte atuação na área da assistência à saúde com seu Hospital de Clínicas em Uberaba de renome e qualidade nacionalmente comprovados. Também conta com o Complexo Cultural e Científico de Peirópolis, onde situa-se o Museu dos Dinossauros e sítios de escavações paleontológicas que impulsionam a pesquisa nessa área.

Em pleno processo de desenvolvimento, a UFTM busca formar pessoas que contribuirão para o desenvolvimento da ciência e a transformação da sociedade.

1.1. Missão, Visão e Valores

Missão: A Universidade escolheu como vocação e razão de ser de sua existência a missão enunciada abaixo:

“Atuar na geração, difusão, promoção de conhecimentos e na formação de profissionais conscientes e comprometidos com o desenvolvimento socioeconômico, cultural e tecnológico, proporcionando a melhoria da qualidade de vida da população”.

Visão: “Tornar-se um centro de excelência em educação, pesquisa científica e tecnológica, com reconhecimento nacional e internacional, orientado à universalização de conhecimentos, de formação e de aplicações úteis à sociedade.”

Valores: Constituem crenças fundamentais da Universidade, orientadoras e inspiradoras da conduta, do sentimento e dos relacionamentos atinentes à comunidade universitária, caracterizando, por fim, seu caráter coletivo, os seguintes valores:

- I – pioneirismo;
- II – inclusão social;
- III – cidadania e respeito às diferenças;
- IV – tratamento justo e respeitoso ao ser humano e à vida;
- V – liberdade de expressão e participação democrática;

- VI – profissionalismo e competência técnica;
- VII – ética e transparência;
- VIII – qualidade e desenvolvimento sustentável;
- IX – inovação tecnológica;
- X – preservação e incentivo aos valores culturais;
- XI – prioridade ao interesse público.

1.2. Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas - PROGEPE

Em 2025, com aprovação do Conselho Superior da UFTM, a Pró-Reitoria de Recursos Humanos (PRORH) teve sua nomenclatura alterada para **Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEPE)**, uma unidade administrativa vinculada à Reitoria da UFTM, cuja finalidade é atuar nas políticas de gestão de pessoas, pela interação sistêmica e estratégica dos agentes públicos vinculados à Instituição, para atender às demandas institucionais em matéria de pessoal, em consonância com as diretrizes governamentais. É composta por uma Secretaria e estruturada por três Departamentos principais: Departamento de Administração de Pessoal, Departamento de Desenvolvimento de Pessoal e Departamento de Atenção à Saúde do Servidor.

Principais Competências: I - Planejar e executar a Política de Recursos Humanos na Universidade; II - Analisar e resolver demandas de Recursos Humanos; III - Aplicar o dimensionamento de pessoal, visando à racionalização da distribuição e aplicação da força de trabalho; IV - Promover o desenvolvimento dos servidores públicos da UFTM; V - Acompanhar ações e programas nas áreas de atenção à saúde, vigilância e promoção, e perícia oficial, segundo as determinações do Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor – SIASS; VI - Buscar inovações e avaliação de tendências na gestão de pessoas; VII - Atender às demandas de clientes internos e externos referentes às informações e expedição de documentos diversos, relativos aos recursos humanos da UFTM; VIII - Definir e propor políticas e estratégias de gestão das atividades e desenvolvimento institucional, na área de sua abrangência; IX - Articular e manter parcerias estratégicas com unidades públicas e privadas, voltadas para a gestão e desenvolvimento dos recursos humanos da UFTM; X - Supervisionar atividades de provisão de pessoal, desenvolvimento humano, administração de pessoal e atenção à saúde dos servidores; XI - Viabilizar o cumprimento das políticas e determinações legais provenientes do governo federal, relativas à área de gestão de pessoas; XII - Avaliar indicadores de desempenho de recursos humanos visando ao alcance dos objetivos e metas institucionais; XIII - Elaborar relatórios gerenciais na área de gestão de pessoas; XIV - Planejar, implementar e avaliar as ações de marketing e endomarketing da PRORH; XV - Assessorar a elaboração do Relatório de Gestão Anual da PROGEPE; XVI - Gerenciar o processo de aquisição de materiais no âmbito da PROGEPE; XVII -

Elaborar e publicar o Boletim de Atos de Pessoal; XVIII - Promover a atualização do Assentamento Funcional Digital (AFD).

1.3. Departamento de Desenvolvimento de Pessoal - DDP

O Departamento de Desenvolvimento de Pessoal tem por finalidade o planejamento, coordenação, supervisão, execução e avaliação das atividades relacionadas com o desenvolvimento das pessoas, promovendo e potencializando o capital humano, de forma a colaborar para que a Instituição avance nos seus objetivos e metas. O DDP é estruturado pela Divisão de Seleção e Movimentação de Pessoal, Seção de Avaliação e Desenvolvimento de Carreiras, Setor de Capacitação de Pessoal, Ambiente Psicologia Organizacional e Ambiente Dimensionamento de Pessoal, e sua atuação abrange a coordenação dos processos de seleção, alocação e movimentação de pessoal; de capacitação e desenvolvimento de servidores; de avaliação e progressão nas carreiras do Magistério Superior, do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico e Técnico-Administrativa em Educação e de acompanhamento funcional e dimensionamento da força de trabalho.

Principais Competências: I - Gerenciar os processos de recrutamento e seleção, alocação e movimentação de pessoal; II - Propor, orientar, supervisionar e avaliar a execução de atividades relacionadas com o processo de acompanhamento funcional de servidores; III - Coordenar, orientar e acompanhar as ações de capacitação e de avaliação de desempenho de servidores; IV - Planejar e controlar a força de trabalho de servidores efetivos junto ao Banco de Oportunidades e Dimensionamento de Pessoal; V - Coordenar, planejar e avaliar os processos de trabalho, atividades e ações de caráter socioeducativo e de integração desenvolvidos sob a responsabilidade da área de desenvolvimento de pessoas; VI - Coordenar equipes para planejamento e aplicação de ações de desenvolvimento profissional e humano, bem como para revisão e aprimoramento dos processos de trabalho e normas relativas ao desenvolvimento de pessoas; VII - Orientar, examinar e aprovar, em nível de gestão, as manifestações técnicas emitidas pelas unidades sob sua coordenação.

1.4. Setor de Capacitação de Pessoal - SCAP

O Setor de Capacitação de Pessoal - SCAP, vinculado diretamente ao Departamento de Desenvolvimento de Pessoal - DDP, tem por finalidade o planejamento, organização, execução, monitoramento e avaliação de ações de desenvolvimento e capacitação dos servidores da UFTM.

Principais competências: I - Acompanhar, orientar e adequar os processos de treinamento e capacitação, buscando atendimento dos objetivos institucionais e resultados esperados no ambiente de trabalho; II - Realizar monitoramento e direcionamento institucional para realização do PDP; III - Realizar levantamento de necessidades de capacitação junto às unidades organizacionais e servidores para nortear o planejamento de ações de capacitação; IV - Analisar as demandas de capacitação, mediante estudos e pesquisas sobre modelos e metodologias de treinamento; V - Realizar o registro formal do Plano de Desenvolvimento de Pessoas da UFTM no Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal – SIPEC, com acompanhamento das atualizações e revisões até sua aprovação final; VI - Providenciar divulgação interna do cronograma de ações de desenvolvimento da UFTM; VII - Promover treinamentos para atendimento de demandas da UFTM, buscando a racionalização dos recursos disponíveis, mediante cursos promovidos por Escolas de Governos e cursos promovidos por multiplicadores (instrutores) da própria Instituição; VIII - Promover e buscar parcerias intersetoriais e interinstitucionais para desenvolvimento das práticas de capacitação de servidores na UFTM; IX - Acompanhar a execução da verba de capacitação da UFTM; X - Formalizar processo para pagamento de Gratificação por Encargo de Curso ou Concurso, em conformidade com a legislação vigente e os limites orçamentários permitidos; XI - Realizar o monitoramento técnico e a operacionalização dos pedidos de afastamento para capacitação externa e interna; XII - Analisar e tramitar os processos de capacitação e treinamento que utilizam a verba da ação de capacitação para subsidiar o pagamento de diárias, passagens e inscrições em eventos e cursos; XIII - Realizar análise processual dos processos de afastamento e solicitação de recursos para que estejam em consonância com a legislação vigente e normatização interna; XIV - Acompanhar e avaliar a eficácia das ações de treinamento, em termos de mudanças de comportamento e resultados alcançados nos ambientes de trabalho; XV - Apoiar e participar em eventos, programas, projetos e campanhas relacionados ao desenvolvimento de pessoal e organizacional da UFTM; XVI - Planejar e organizar as atividades de integração dos servidores recém-empossados; XVII - Gerir dados do desenvolvimento dos servidores e preenchimento dos relatórios institucionais.

1.5. Quadro de servidores UFTM

SERVIDORES CARREIRA TÉCNICO-ADMINISTRATIVO UFTM	
Classe A	4
Classe B	11
Classe C	181
Classe D	552
Classe E	550
TOTAL	1298

Fonte: Dimensionamento de Pessoal (2025)

SERVIDORES MAGISTÉRIO FEDERAL UFTM	
GRANDE ÁREA	QUANTIDADE
CEFORES - Centro de Formação Profissional	29
ICAEBI - Instituto de Ciências Agrárias, Exatas e Biológicas de Iturama	42
ICBN - Instituto de Ciências Biológicas e Naturais	54
ICENE - Instituto de Ciências Exatas, Naturais e Educação	71
ICS - Instituto de Ciências da Saúde	209
ICTE - Instituto de Ciências Tecnológicas e Exatas	129
IELACHS - Instituto de Educação, Letras, Artes, Ciências Humanas e Sociais	99
T O T A L	633

Fonte: Dimensionamento de Pessoal (2025)

1.6. Indicadores do Plano de Desenvolvimento Institucional - PDI

A seguir são apresentados os principais objetivos e indicadores das ações previstas para a área de Gestão de Pessoas, em conformidade com o PDI 2025-2029 da UFTM.

EIXO GOVERNANÇA E GESTÃO							
OBJETIVO 5 - Otimizar processos visando à eficiência e à desburocratização							
META	INDICADOR / SIGLA	FONTE DOS DADOS	2025	2026	2027	2028	2029
META 5.2: Aprimorar os processos de serviços prestados	Número de processos aprimorados no ano/NPA	PROGEPE	5	4	4	3	4
OBJETIVO 6 - Elevar a qualidade de vida e aprimorar o desenvolvimento dos servidores							
META	INDICADOR / SIGLA	FONTE DOS DADOS	2025	2026	2027	2028	2029
META 6.1: Envolver servidores em ações de promoção da saúde	Quantidade de servidores envolvidos em ações de promoção da saúde no ano / QSPS	PROGEPE	1500	1750	2000	2000	2000
META 6.2: Ampliar ações de qualidade de vida no trabalho	Quantidade de ações de qualidade de vida no trabalho realizadas no ano/ QAQVT	PROGEPE	15	16	17	18	19
META 6.3: Capacitar servidores para o desenvolvimento de competências transversais, gerenciais e específicas	Quantidade de participantes nas ações de capacitação realizadas no ano / QPAC	PROGEPE	700	750	800	850	900
META 6.4: Efetivar o dimensionamento de pessoal	Quantidade de ambientes dimensionados no ano / QAD	PROGEPE	50	75	100	125	150

META 6.5: Desenvolver ações de retenção de servidores	Quantidade de ações voltadas à retenção da força de trabalho realizadas no ano / QARFT	PROGEPE	2	2	3	3	4
OBJETIVO 7- Promover desenvolvimento sustentável observando os pilares ambiental, social e financeiro							
META	INDICADOR / SIGLA	FONTE DOS DADOS	2025	2026	2027	2028	2029
META 7.9: Promover ações de equidade, diversidade, acessibilidade, inclusão, sustentabilidade social e combate aos assédios sexuais e morais	Quantidade de ações de equidade, diversidade, acessibilidade, inclusão, sustentabilidade social e combate aos assédios sexuais e morais promovidas no ano / QAEDAISSA	PROGEPE	4	4	4	5	5

Fonte: Pró-Reitoria de Planejamento (2025)

2. AÇÕES DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAL UFTM

As ações de desenvolvimento envolvem a participação de servidores em cursos, seminários, simpósios, jornadas, congressos, encontros, oficinas, palestras, workshops, entre outros. Além disso, contemplam ações oferecidas pelos sistemas formais de ensino, por meio de instituições públicas ou privadas, nos diferentes níveis da educação brasileira, entendidos como educação básica e educação superior, enquadrando-se nestes os cursos de pós-graduação em nível de Especialização, Mestrado, Doutorado e o Estágio de Pós-Doutorado.

A seguir, as principais ações de capacitação aplicadas na UFTM:

I - Ações de Capacitação e Desenvolvimento:

atividades de aprendizagem estruturadas 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, realizadas em alinhamento aos objetivos organizacionais, por meio do desenvolvimento assertivo de competências.

II - Ações de Capacitação e Desenvolvimento Apoiadas pela UFTM:

consistem em ações de capacitação e desenvolvimento, promovidas por outras instituições que contribuam para o aperfeiçoamento das competências institucionais, nas quais a participação do servidor ocorrer na condição de ouvinte/aluno, com ou sem ônus para a UFTM (cursos nas modalidades presencial, à distância ou híbrida; em módulo; ações de desenvolvimento em serviço; grupos formais de estudos; intercâmbios; seminários; congressos; simpósios; encontros; fóruns; mesas-redondas; palestras; oficinas; eventos educacionais ou científicos).

III - Ações de Capacitação e Desenvolvimento Promovidas pela UFTM:

consistem em ações de capacitação e desenvolvimento promovidas pelo DDP e SCAP, mediante parcerias com outras unidades organizacionais da UFTM, com outras instituições ou por contratações formais.

IV - Ações de Desenvolvimento em Serviço:

consistem em eventos que atendam a definição de Ações de Capacitação e Desenvolvimento promovidas ou apoiadas pela UFTM, não contempladas nas condições de afastamento estabelecidas no Decreto nº 9.991, de 2019, cuja participação do servidor não inviabilize integralmente o cumprimento de sua jornada semanal de trabalho, e mediante autorização pela PROGEPE da UFTM.

V - Ação de Desenvolvimento em Serviço para Pós-Graduação Stricto Sensu:

consistem em Ações de Desenvolvimento em Serviço, no interesse da Administração, com a participação de servidores da UFTM na condição de aluno em

programas de mestrado, doutorado e pós-doutorado no país, exceto disciplinas isoladas de cursos de educação formal, conforme critérios definidos na NP 50.05.004, com carga horária semanal de até 50% (cinquenta por cento) da jornada semanal de trabalho do servidor.

VI - Ação de Desenvolvimento em Serviço para Treinamento em Serviço:

consiste em Ação de Desenvolvimento em Serviço, promovida ou apoiada pelo Setor de Capacitação de Pessoal da UFTM, organizada de maneira formal, com a finalidade de aprimorar ou promover o desenvolvimento de competências dos servidores da UFTM, realizada em horário de trabalho do servidor, cuja participação no interesse da Administração ocorra na condição de ouvinte/aluno, com carga horária não superior a 50% (cinquenta por cento) da jornada semanal do servidor e que não necessitem de afastamento da localidade de exercício.

VII - Afastamento para Ações de Capacitação e Desenvolvimento:

é o afastamento integral do servidor de suas atividades por prazo definido, no exercício do cargo efetivo, no interesse da Administração, para participação em Licença para Capacitação, Treinamento Regularmente Instituído, Programa de Pós-graduação stricto sensu ou para Estudo no Exterior, desde que a participação na respectiva ação não possa ocorrer simultaneamente com o exercício do cargo, ou mediante a compensação de horário, inviabilizando o cumprimento da jornada semanal de trabalho do servidor.

VIII - Estudo no Exterior:

consiste em ação de capacitação e desenvolvimento com a participação do servidor da UFTM na condição de ouvinte/aluno em estudo no exterior ou em programas de mestrado, doutorado e pós-doutorado no exterior.

IX - Licença para Capacitação:

licença com a qual o servidor poderá, após cada quinquênio de efetivo exercício, no interesse da Administração, afastar-se do exercício do cargo efetivo, com a respectiva remuneração, por até 90 (noventa) dias para participar de ações definidas em instrução normativa interna.

X - Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu:

consiste em ação de capacitação e desenvolvimento com a participação de servidor da UFTM no interesse da Administração, regularmente matriculado, em programas de mestrado, doutorado e pós-doutorado no país.

XI - Treinamento Regularmente Instituído:

consiste em toda e qualquer ação de capacitação e desenvolvimento, organizada de maneira formal, com duração máxima de 30 (trinta) dias consecutivos, com a participação de servidor da UFTM no interesse da Administração, na condição de ouvinte/aluno, em ações de capacitação e desenvolvimento com carga horária

superior a 50% (cinquenta por cento) da jornada semanal do servidor ou que necessitem de afastamento da localidade de exercício.

2.1. Processos de gestão que subsidiam o desenvolvimento dos servidores da UFTM

Além das ações de desenvolvimento elencadas acima, é importante destacar neste PDP alguns processos que integram as competências da PROGEPE e também contribuem para subsidiar o desenvolvimento dos servidores da Instituição. Trata-se de processos fundamentais para o fortalecimento da gestão estratégica de pessoas, promovendo a eficiência administrativa e o aprimoramento do desempenho institucional, alinhado às políticas públicas e às necessidades da UFTM. São eles:

I - Estágio Probatório

O estágio probatório representa um momento decisivo para o desenvolvimento do servidor recém-ingresso, pois permite identificar competências a serem fortalecidas, orientar práticas profissionais e consolidar uma cultura de excelência desde o início da trajetória na UFTM. Ao incluir no PDP, a instituição assegura que novos servidores recebam acompanhamento, capacitações específicas e suporte adequado para o exercício de suas atribuições, contribuindo para padrões de qualidade e integridade na prestação dos serviços.

Ao entrar em exercício, o servidor nomeado para cargo de provimento efetivo ficará sujeito a estágio probatório por período de 36 (trinta e seis) meses, durante o qual a sua aptidão e capacidade serão objeto de avaliação para o desempenho do cargo, observados os seguintes fatores: assiduidade, disciplina, capacidade de iniciativa, produtividade e responsabilidade. Durante esse período de estágio, é essencial que o servidor recém-ingressado compreenda as funções do cargo, os valores institucionais e as expectativas de desempenho, com apoio contínuo da chefia imediata e da equipe de gestão de pessoas da instituição.

Para tanto, há normativas que regulamentam e disciplinam todo o processo. Em 2025, foram publicados o Decreto nº 12.374, de 6 de fevereiro de 2025, e a Instrução Normativa SGP/MGI nº 122, de 21 de março de 2025, que estabelecem critérios e procedimentos a serem observados pelos órgãos e entidades integrantes do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - Sipec, para avaliação de desempenho de servidores ocupantes de cargo público efetivo durante o estágio probatório.

Entre as novidades, os servidores que entraram em exercício a partir de 07 de fevereiro de 2025, além das avaliações regulares, deverão participar de um Programa de Desenvolvimento Inicial (PDI) e concluir as ações de desenvolvimento previstas no programa até o encerramento do segundo ciclo avaliativo do estágio

probatório. A iniciativa busca potencializar as habilidades e competências desses servidores e a participação no programa é obrigatória.

Em atenção ao Decreto nº 12.374/2025, o programa de desenvolvimento inicial faz parte deste PDP e integram as trilhas de aprendizagem, sendo a Enap responsável por disponibilizar os conteúdos do programa, cujas ações de desenvolvimento poderão ser realizadas durante a jornada de trabalho do servidor e consideradas como serviço, mediante pactuação com a chefia imediata, respeitadas as necessidades do ambiente de trabalho.

II - Dimensionamento da Força de Trabalho (DFT)

O dimensionamento de pessoal é elemento estruturante da gestão, pois possibilita avaliar a força de trabalho, identificar lacunas, redistribuir esforços e planejar adequadamente o desenvolvimento das equipes. Sua inserção no PDP permite que as ações de capacitação e desenvolvimento estejam alinhadas às necessidades reais das unidades, otimizando recursos, fortalecendo as competências críticas e favorecendo uma alocação eficiente dos servidores. Assim, o DFT torna-se base para decisões assertivas relativas à qualificação e desempenho institucional.

O dimensionamento da força de trabalho (DFT) é uma ferramenta de planejamento que deve ser incorporada às rotinas de gestão de pessoas como prática organizacional contínua, para assegurar que as pessoas certas estejam disponíveis nos lugares e nos momentos em que são necessárias para executar as atividades com qualidade e eficiência. O DFT tem como objetivo central possibilitar que os órgãos e entidades da Administração Pública Federal possam embasar suas decisões estratégicas na área de Gestão de Pessoas.

Na UFTM, a implementação do DFT conta com um Comitê Técnico (CTDFT), composto por servidores da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas, para realizar o acompanhamento do dimensionamento, as principais interpretações dos dados levantados e, por meio de análises técnicas e diálogo com gestores e colaboradores, identificar as ações prioritárias de enfrentamento aos desafios, entre elas a capacitação dos servidores.

Portanto, em consonância com as diretrizes nacionais e com as demandas da Universidade, o PDP integra o conjunto de ferramentas de gestão de pessoas, ampliando as condições de atuação do DFT, de forma estratégica e alinhada às metas organizacionais. Assim, o conceito de desenvolvimento presente no PDP-2026 transcende a capacitação tradicional, incorporando aprendizagem contínua, atualização técnica, qualificação gerencial, incentivo à inovação e estímulo ao protagonismo dos servidores.

III - Plano de Atividades Docente (PLAD) e Relatório de Atividades Docente (RAD)

O PLAD é um documento de planejamento das atividades de ensino, pesquisa, extensão, gestão, representação e demais atividades a serem desenvolvidas pelo docente. O RAD consiste no documento de comprovação das atividades desenvolvidas. Portanto, trata-se de um processo relevante que subsidia a transparência institucional e o desenvolvimento dos servidores da carreira docente.

A implementação do PLAD/RAD na Instituição teve início em janeiro de 2026 e atende a exigências de transparência, conforme determinação dos órgãos de controle. Para além do cumprimento das obrigações legais, o processo representa um marco na modernização da Administração Pública, garantindo maior eficiência na gestão das atividades docentes e facilidade no acompanhamento do desenvolvimento dos docentes na UFTM.

De acordo com as normativas internas que regulamentam o PLAD e o RAD, são consideradas atividades de capacitação os processos formativos, por meio dos quais os docentes transmitem, adquirem ou atualizam competências inerentes à sua atuação, tais como: participação como ouvinte em evento científico, em ações de capacitação e desenvolvimento voltadas para a formação docente e em cursos de pós-graduação *lato sensu* e *stricto sensu*.

Portanto, o PLAD/RAD refletem a multiplicidade de papéis desempenhados pelos docentes. Integrá-los ao PDP-2026 assegura que o desenvolvimento de competências docentes esteja alinhado às demandas pedagógicas, às inovações educacionais e aos desafios contemporâneos da universidade pública. Além disso, favorece a atualização continuada, o aprimoramento didático e o fortalecimento da qualidade dos processos formativos oferecidos aos estudantes.

3. DIRETRIZES GERAIS PDP

3.1. Base Legal

O PDP-2026 foi construído em conformidade com as exigências da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas (PNDP), do Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) da UFTM, bem como de decretos federais, portarias internas e externas e demais atos normativos da instituição e do governo federal, conforme segue:

LEGISLAÇÃO	DISPOSIÇÕES
Lei nº 8.112 , de 11 de novembro de 1990.	Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis da União, Autarquias e das Fundações Públicas Federais.
Decreto nº 9.991 , de 28 de agosto de 2019.	Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas da Administração Pública Direta, Autárquica e Fundacional. Regulamenta, também, dispositivos da Lei nº 8.112, de 11/12/1990.
Decreto nº 10.506 , de 2 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.
Instrução Normativa SGP-ENAP/SEDGG/ME nº 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.
Instrução Normativa Conjunta SGP-ENAP/MGI nº 244 , de 13 de junho de 2025.	Altera a Instrução Normativa SGP-ENAP/SEDGG/ME nº 21, de 1º de fevereiro de 2021, que 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.

Instrução Normativa nº 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.
Instrução Normativa nº 69 , de 13 de julho de 2021	Altera a Instrução Normativa SGP-ENAP/SEDGG/ME nº 21, de 1º de fevereiro de 2021, que 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.
Instrução Normativa nº 46 , de 09 de junho de 2022.	Altera a Instrução Normativa SGP-ENAP/SEDGG/ME nº 21, de 1º de fevereiro de 2021, que 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
Instrução Normativa Reitoria n. 18 , de 28 de agosto de 2024.	Estabelece os procedimentos para participação de servidores em ações de capacitação e desenvolvimento, no âmbito da Universidade Federal do Triângulo Mineiro.
Portaria n. 91 , de 02 de setembro de 2021.	Regulamenta o pagamento da Gratificação por Encargo de Cursos ou Concurso no âmbito da Universidade Federal do Triângulo Mineiro.

3.2. Competência

Em consonância com o preconizado nos Decretos nº 9.991/2019, 10.506/2020 e 5.825/2006 e Portaria nº 9/MEC/2006, este Plano de Desenvolvimento de Pessoas tem como objetivo atender às seguintes necessidades:

- i. Exercer a competência em matéria de normas, procedimentos, políticas e diretrizes que regulam as ações de desenvolvimento, garantindo a coerência entre o diagnóstico da realidade, a definição de objetivos e metas, e os resultados esperados com a operacionalização do Plano.
- ii. Ser instrumento de consulta e de amparo legal para as ações de desenvolvimento promovidas pela PROGEPE para os servidores docentes e técnico-administrativos em educação da UFTM.

3.3. Abrangência

Este Plano abrange toda a área de sua competência, compreendendo, prioritariamente, a oferta das ações de desenvolvimento aos servidores da UFTM.

3.4. Vigência

Este Plano de Desenvolvimento de Pessoas tem vigência para o exercício de 2026.

4. COORDENAÇÃO DO PDP

As ações de desenvolvimento de pessoal são coordenadas pelo Departamento de Desenvolvimento de Pessoal (DDP), em conjunto com o Setor de Capacitação de Pessoal (SCAP). O trabalho é realizado de maneira articulada com os objetivos e metas da PNPD, do Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI-UFTM) e deste PDP, por meio de um processo contínuo de fluxo e inter-relação das ações de capacitação.

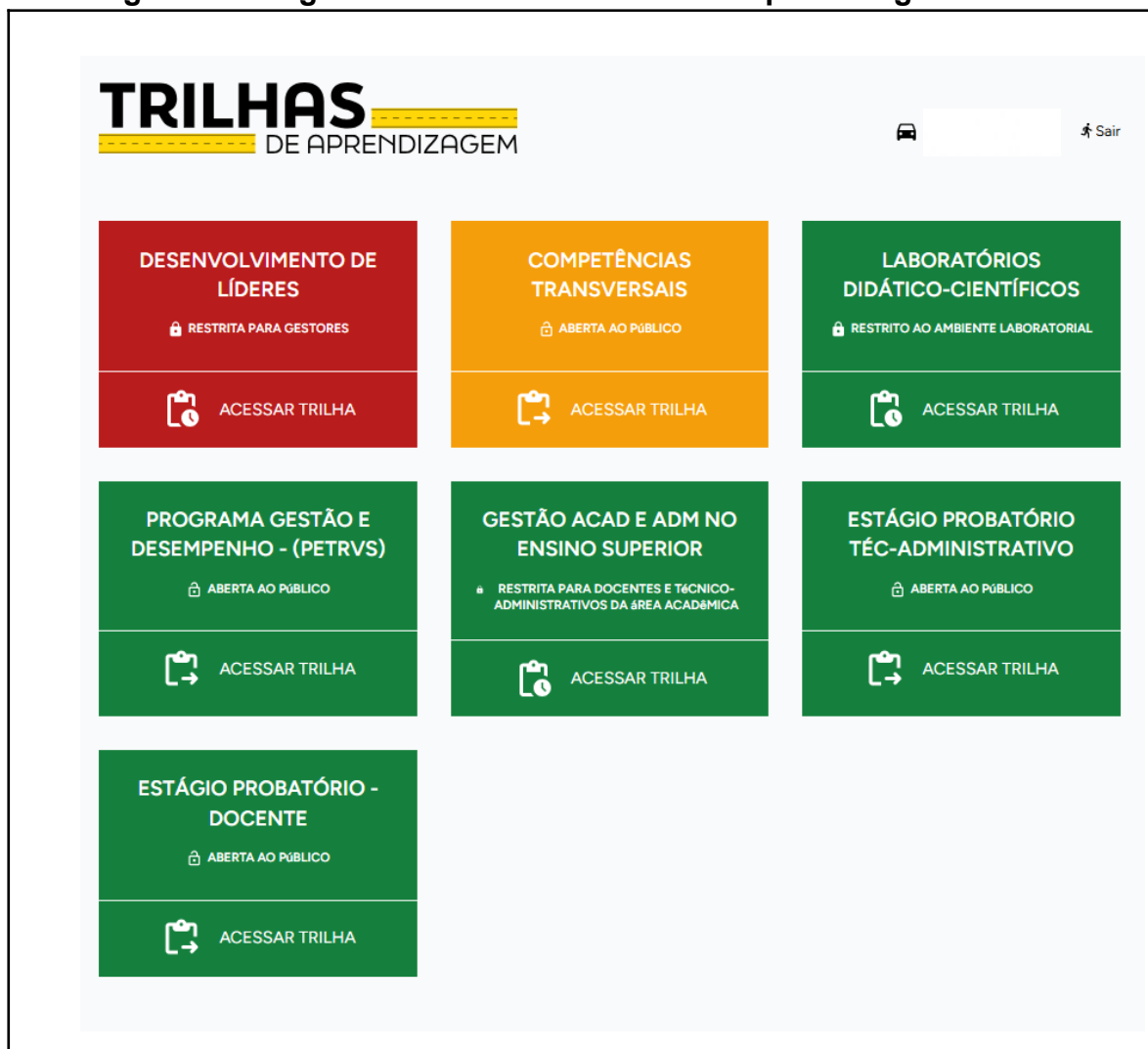
A equipe do Setor de Capacitação é responsável pela orientação e condução dos planos de treinamento junto aos facilitadores, divulgação das propostas aprovadas, monitoramento da execução e avaliação das ações de capacitação. Ademais, todos os membros da equipe atuam nas etapas de orientação, formalização e acompanhamento dos processos de capacitação dos servidores da UFTM.

4.1. Plataforma: Trilhas de Aprendizagem UFTM

Trilhas de Aprendizagem são um modelo de desenvolvimento profissional que organiza sequências lógicas de atividades, como cursos, encontros, tutoriais, artigos, vídeos, entre outros, para desenvolver competências transversais e específicas de forma integrada. Elas visam atender às necessidades da organização e dos profissionais, permitindo que os usuários personalizem seu percurso e avancem de acordo com seus próprios objetivos e ritmo, combinando autonomia e aprendizado.

Em 2024, a PRORH, atualmente PROGEPE, lançou as Trilhas de Aprendizagem na UFTM, que consiste em uma plataforma adaptada às novas tecnologias para facilitar o acesso dos servidores da UFTM às ações de capacitação. Por meio de uma navegação intuitiva, as Trilhas apresentam informações e disponibilizam links que permitem acesso a cursos e programas da Escola Nacional da Administração Pública - ENAP e da UFTM, bem como ações como: encontros, leituras, vídeos etc, sobre diversos temas de desenvolvimento e capacitação.

Figura 1 - Imagem da Plataforma Trilhas de Aprendizagem UFTM



Fonte: PROGEPE UFTM (2025)

4.2. Gratificação

A Gratificação por Encargo de Curso ou Concurso (GECC) é um benefício financeiro pago a servidores públicos federais civis que exercem atividades esporádicas como ministrar cursos de capacitação, participar de bancas examinadoras, ou atuar na organização e execução de concursos e vestibulares (Lei nº 8.112/1990 e Decreto nº 11.069/2022).

Os servidores atuantes em ações de capacitação e desenvolvimento, promovidas pela UFTM, farão jus à GECC, a partir de seu desempenho eventual em atividades de Instrutoria em curso regularmente instituído, seja de formação, de desenvolvimento ou de treinamento, cujo público alvo seja de servidores, no âmbito da administração pública federal.

A Gratificação não será devida pela realização de treinamentos em serviço ou por

eventos de disseminação de conteúdos relativos às competências das unidades organizacionais.

4.3. Certificação

Os certificados de capacitação, em observância a este PDP, podem ser obtidos pelo participante de acordo com a modalidade de evento em que ele frequentou, podendo ser utilizados para progressão na carreira, desde que atendam às normativas vigentes.

Nas Trilhas de Aprendizagem da UFTM, os cursos da ENAP disponíveis são certificados pela própria ENAP, conforme as regras estabelecidas em seus Programas. Já os cursos e demais ações de capacitação e desenvolvimento elaboradas e ofertadas pela PROGEPE, são certificados por evento individual ou por agrupamento de eventos concluídos dentro de uma determinada trilha, cuja solicitação de emissão do certificado fica a critério do próprio servidor.

Nesse sentido, e em consonância com as políticas de progressão funcional, as Trilhas de Aprendizagem firmam-se como processo facilitador da autogestão de carreira dos servidores da UFTM, dialogando com os procedimentos administrativos que envolvem o novo instituto da Aceleração da Progressão por Capacitação implementado em 2025.

Para as ações de capacitação e desenvolvimento apoiadas pela UFTM, os certificados devem ser emitidos pela instituição promotora do evento, devendo compor o respectivo processo de afastamento do servidor, comprovando sua participação.

5. ELABORAÇÃO DO PDP-2026

5.1. Estrutura

Com base na Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas, a finalidade deste Plano constitui-se na formulação de meios para implementar as diretrizes de desenvolvimento dos servidores, considerando as estratégias da Instituição e as ações necessárias para atingir as metas e os objetivos pretendidos.

O PDP-2026 da UFTM foi estruturado a partir do levantamento de necessidades de desenvolvimento junto a todas as unidades organizacionais da Instituição, com início na última semana de julho e conclusão na primeira semana de setembro de 2025, conforme descrito nas próximas seções.

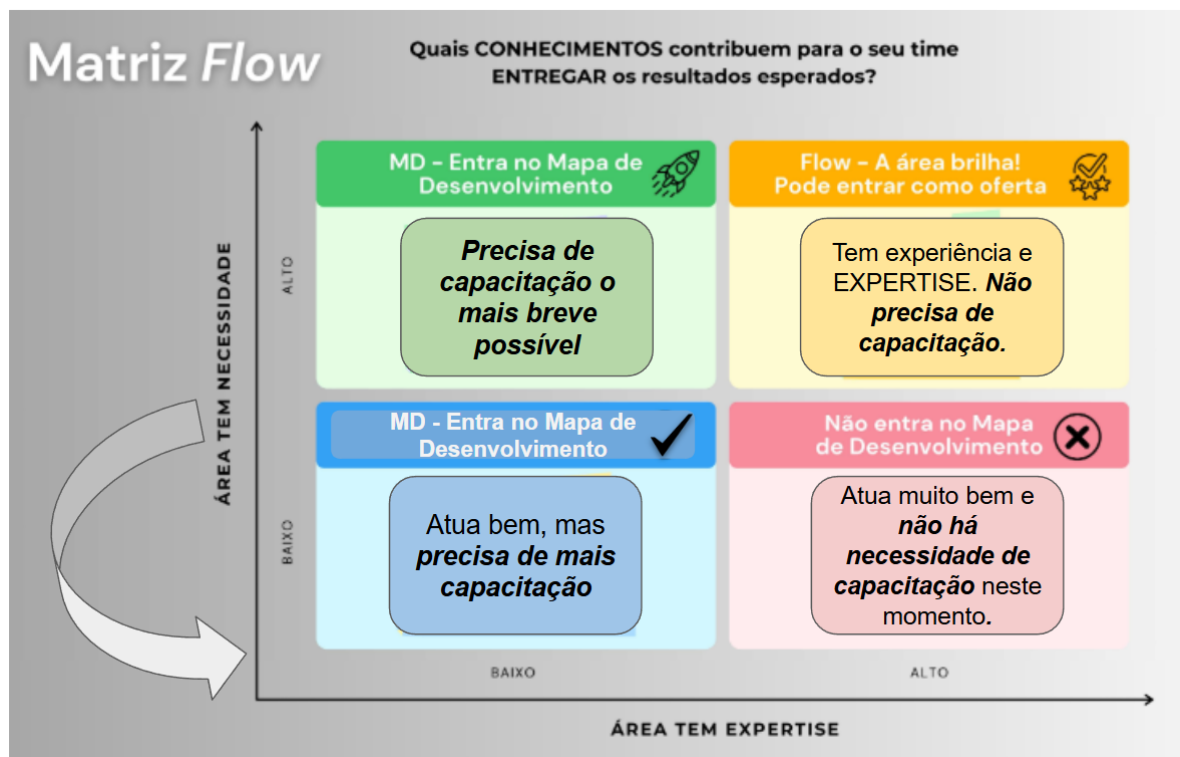
5.2. Levantamento de Necessidades de Desenvolvimento (LND)

O Levantamento de Necessidades de Desenvolvimento (LND) tem como objetivo identificar oportunidades de melhoria na performance das equipes na sua atuação no ambiente de trabalho. É a primeira etapa da elaboração do Plano e deve ser realizado no ano que antecede sua execução, conforme previsto na IN nº 21/2021.

Para realização do LND que subsidiou o PDP-2026, foi implementada nova metodologia, com vistas a aprimorar aspectos importantes que contribuem com o processo educativo acerca da cultura de planejamento na Instituição. A proposta é fortalecer a conexão entre as ações de desenvolvimento solicitadas pelos servidores e os objetivos estratégicos estabelecidos pela gestão institucional, de maneira a obter melhor eficácia tanto nas entregas realizadas pelos servidores, quanto nos índices de qualidade de vida das pessoas.

Para tanto, adotou-se o método fundamentado na Matriz Flow (Figura 1), que consiste em uma representação visual capaz de relacionar o nível de desafio de uma atividade com o nível de habilidade do indivíduo para realizá-la (xxxxx, ano). O objetivo central com o uso da metodologia é alinhar as necessidades de capacitação com as competências organizacionais, a partir da construção de um mapa de prioridades de desenvolvimento capaz de associar possibilidades de otimização do uso de recursos disponíveis para capacitação e ao mesmo tempo impactar os resultados institucionais pretendidos.

Figura 1 - Matriz Flow



Fonte: Adaptado de (Subsecretaria de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas – SPGG/GovRS, Junho de 2025 - Encontro SIPEC).

A aplicação do método no LND se deu em 3 etapas principais, quais sejam:

1 - Encontros de Líderes para alinhamento e orientações (Kickoff): foram realizados 2 encontros on-line para facilitar a participação de todos os gestores de unidade. Na oportunidade, foram apresentados a metodologia e o material de apoio para o levantamento, entre eles: PDI da UFTM, Normas de Organização, Regulamento de curso de graduação e pós-graduação, Avaliação de Desempenho e Relatório da Comissão Permanente de Avaliação Institucional.

2 - Oficinas para identificação das competências e lacunas (Gaps): foram realizadas 2 oficinas (presencial e on-line) com os representantes das grandes áreas da UFTM, para orientação sobre a análise das principais competências das unidades, a utilização da Matriz Flow no processo de avaliação do nível de domínio das equipes e a . Identificação das necessidades de capacitação.

3 - Oficinas de orientação para preenchimento do SIPEC: foram realizadas 2 oficinas (presencial e on-line) com os representantes das grandes áreas da UFTM, para apresentação e orientação sobre o preenchimento dos campos do sistema SIPEC, a partir das prioridades de capacitação identificadas.

5.3. Síntese dos Resultados do LND

A coleta de dados, a partir da aplicação da nova metodologia, resultou em um **Mapa de Desenvolvimento**, com 704 registros de necessidades de capacitação de pessoal, envolvendo 17 grandes áreas da Instituição (Pró-Reitorias, Institutos Acadêmicos, Gabinete da Reitoria e Prefeitura Universitária) e suas unidades organizacionais vinculadas.

De acordo com a Matriz Flow, os indicadores de domínio 1 e 2, que representam a categoria das necessidades de capacitação mais urgentes, constituíram os lançamentos no sistema Sipec. Os indicadores de domínio 3 e 4, que representam a categoria dos talentos e oportunidades para capacitação interna, vislumbram a possibilidade de composição de um quadro de facilitadores para as ações de capacitação a serem implementadas durante o ano, ao passo que também representa um campo potencial para troca de experiências sobre temas específicos de competência de determinada unidade da Instituição.

Neste sentido, o levantamento resultou no mapeamento de 570 necessidades de desenvolvimento (domínios 1 e 2) e 134 registros indicando expertises disponíveis na Instituição. Portanto, considerando as etapas previstas na metodologia de coleta, cuja finalização se deu com o preenchimento de formulário eletrônico com os dados necessários para a alimentação do sistema SIPEC, os registros de necessidade de desenvolvimento foram validados, de modo a consolidar o cadastramento no Sipec e subsidiar o PDP-2026 da Universidade.

Em conformidade com a IN SGP-ENAP/SEDGG/ME nº 21/2021, a UFTM recebeu, em novembro de 2025, a manifestação técnica da Secretaria de Gestão de Pessoas do MGI acerca da aprovação de seu PDP para o exercício de 2026.

5.4. Principais Necessidades de Desenvolvimento identificadas UFTM

O PDP da UFTM consolida o conjunto de necessidades de desenvolvimento a serem atendidas em 2026, o qual deriva do Mapa de Desenvolvimento constituído a partir do LND junto às unidades organizacionais. Essas necessidades encontram-se distribuídas e alinhadas a ações de iniciação ao serviço público, de formação geral, de educação formal, de gestão, de inter-relação entre ambientes e outras específicas para oportunizar o desenvolvimento pessoal e profissional dos servidores e o desenvolvimento institucional.

Em consonância com a metodologia adotada no levantamento de necessidades, todos os temas e recortes indicados no Mapa de Desenvolvimento pelas equipes das grandes áreas da UFTM, cujo nível de domínio das competências indicava necessidade de capacitação (níveis 1 e 2), foram lançados no sistema Sipec pelo

Setor de Capacitação de Pessoal, consolidando um grupo de 146 temas e recortes aglutinados, conforme consta do Anexo 1.

Ademais, o processo de consolidação das necessidades de desenvolvimento levou em consideração as experiências passadas e os objetivos institucionais, de modo a incluir no PDP, de forma mais abrangente, as possibilidades de participação dos servidores em programas de pós-graduação lato sensu e stricto sensu, bem como de estágio pós-doutoral.

5.5. Mapa de Desenvolvimento de Pessoal UFTM

Como parte dos resultados do levantamento de necessidades, o Mapa de Desenvolvimento reúne os conhecimentos, temas e conteúdos de capacitação capazes de minimizar as lacunas de competência das equipes. A constituição do Mapa se deu durante o levantamento, quando os participantes identificaram as suas principais necessidades de capacitação, bem como as suas expertises no âmbito das competências de sua unidade.

O objetivo do Mapa é justamente facilitar a compreensão das necessidades e o diálogo com as equipes desde o planejamento, passando pela execução do Plano, até a avaliação de eficácia. Outro ponto importante deste instrumento é a possibilidade de identificar potenciais instrutores/facilitadores para temas específicos relacionados a necessidades de capacitação identificadas em outras áreas com competências similares, uma vez que o Mapa permite identificar os talentos por meio dos indicadores do nível de expertise (domínios 3 e 4 do mapa).

Portanto, a partir do Mapa de Desenvolvimento, foi possível estabelecer sessões de conversa com as equipes das grandes áreas da UFTM, para aprofundar o entendimento sobre as necessidades de capacitação indicadas, as melhores metodologias de aprendizagem a serem utilizadas junto às equipes e, sobretudo, quais os resultados pretendidos com as possíveis ações a serem implementadas durante o ano de 2026.

Neste percurso metodológico, verifica-se que o processo de planejamento do PDP vai além do levantamento de necessidades, constituindo-se de etapas complementares caracterizadas de maior proximidade com as equipes e de um processo de comunicação assertiva e de cooperação mútua para alcançar os objetivos coletivos e institucionais.

A execução das ações de capacitação está sujeita a disponibilidade de recursos e do interesse de participação das equipes demandantes. A síntese do Mapa de Desenvolvimento encontra-se no Anexo 2.

6. ESTRATÉGIAS PARA EXECUÇÃO E MONITORAMENTO DAS AÇÕES DE CAPACITAÇÃO E DESENVOLVIMENTO DE PESSOAL

A UFTM estrutura suas ações de capacitação e desenvolvimento a partir das necessidades identificadas junto às grandes áreas da Instituição e por meio de temas estratégicos aprovados pela gestão superior da UFTM, com vistas a subsidiar a atuação dos servidores no seu campo de atuação, bem assim nos programas e projetos de gestão institucional.

Para manter vinculação com o resultado do levantamento de necessidades da UFTM e atender os objetivos deste PDP, as ações de capacitação e desenvolvimento são realizadas, prioritariamente, em conformidade com as análises e interpretações dos temas e conteúdos indicados pelas grandes áreas da Instituição. Assim, as modalidades das ações de capacitação e desenvolvimento apoiadas e promovidas pela UFTM, sejam elas realizadas interna e externamente, são subsidiadas e elaboradas a partir da estrutura organizada com as principais temáticas evidenciadas no levantamento de necessidades, cujo mapa pode ser observado no Anexo 2.

Portanto, esta proposta de execução possui um caráter sistêmico que, além de apoiar as perspectivas das unidades e dos servidores com seus cargos, funções e atribuições, vincula-se a metas e resultados estabelecidos no Plano de Desenvolvimento Institucional.

Nesta direção, as ações de capacitação e desenvolvimento de pessoal aplicadas na UFTM oportunizam o desenvolvimento de competências individuais (transversais e específicas) e institucionais, ao passo que também contribui para atuação qualificada no enfrentamento de desafios latentes no cenário da educação pública.

Todas essas ações estratégicas de desenvolvimento recebem apoio institucional, com uso de recursos financeiros limitados, para sustentar sua aplicabilidade alinhada aos objetivos organizacionais e são organizadas da seguinte forma:

6.1. Trilhas de Aprendizagem

As Trilhas de Aprendizagem tem por finalidade principal tornar-se um canal de comunicação entre a PROGEPE e os servidores da Universidade, constituindo-se de um importante suporte funcional necessário à capacitação de pessoal. Além disso, a plataforma contribui com a democratização das ações promovidas e coordenadas pelo DDP e SCAP, cujo propósito maior é atender aos princípios de

transparência e publicidade.

Por meio das Trilhas é possível consultar e escolher os cursos, atividades e materiais didáticos oferecidos aos participantes. Assim, os servidores usufruem de autonomia para elaborar e gerenciar seu percurso nas trilhas de aprendizagem.

As ações de capacitação disponíveis na plataforma são compostas tanto por cursos ofertados pela ENAP quanto por cursos promovidos, elaborados e realizados pela UFTM, fazendo uso de ferramentas como o Google Meet e o sistema Moodle para facilitar a participação de servidores.

As Trilhas constituem-se de importante apoio na execução do PDP, viabilizando a comunicação com o público-alvo das atividades e possibilitando a aplicação das ações nas modalidades remota, presencial e híbrida. A plataforma está em constante atualização, buscando acompanhar as necessidades de capacitação e desenvolvimento, considerando a estrutura de temas das grandes áreas da UFTM (Anexo 2), as normativas internas e as políticas do governo federal.

Em 2026, a PROGEPE pretende trabalhar com as seguintes Trilhas de Aprendizagem:

Trilha Competências Transversais: O conteúdo desta Trilha está acessível a todos os servidores da UFTM e oferece uma diversidade de cursos (Enap e UFTM) voltados para o desenvolvimento de competências transversais, de modo a contribuir com o autodesenvolvimento e o aperfeiçoamento profissional dos servidores.

CURSOS OFERTADOS PELA ENAP	
IA na Prática: Ferramentas e Soluções no dia a dia do Agente Público	173 horas
Visão de Futuro	267 horas
Engajamento de pessoas e equipes	129 horas
Autoconhecimento e Desenvolvimento Pessoal	173 horas
Comunicação Estratégica	189 horas
Gestão para Resultados	348 horas
Fundamentos e Aplicações da IA para o Agente Público	112 horas
Coordenação e Colaboração em Rede	251 horas
Geração de Valor para o Usuário	234 horas

Ética e Integridade Pública	82 horas
Comunicação	244 horas
Trabalho em Equipe	112 horas
Resolução de Problemas com Base em Dados	241 horas
Visão Sistêmica	331 horas
Mentalidade Digital	446 horas
Contratações Públicas: Planejamento da Contratação	120 horas
Diversidade e Inclusão	299 horas
Inovação e Mudança	145 horas
Estratégia e Planejamento	310 horas
O uso de Mídias Digitais na Comunicação Organizacional	55 horas
Combate aos Assédios e Outras Formas de Discriminação	64 horas
Ferramentas para a Inclusão: Fortalecendo a Diversidade e Acessibilidade	60 horas
Educação Patrimonial, Diversidade e Meio Ambiente	90 horas
Gestão de Processos Organizacionais	175 horas
Integridade Pública - Fundamentos	182 horas
Gestão Ágil para Transformação Digital	175 horas

ATIVIDADES ELABORADAS E OFERECIDAS PELA UFTM

Atividades UFTM serão divulgadas ao longo do ano de 2026, em consonância com as necessidades de desenvolvimento identificadas no levantamento realizado no ano anterior.

Trilha Desenvolvimento de Líderes: Todas as ações desta Trilha visam a contribuir para o desenvolvimento pessoal e profissional das lideranças da UFTM. Nela são disponibilizados materiais e oportunidades de capacitação (Enap e UFTM)

voltados para a prática da liderança no ambiente de trabalho.

CURSOS OFERTADOS PELA ENAP	
Engenharia de Dados e IA Aplicada para Gestores de TIC	104 horas
IA Estratégica e Visão de Futuro para Altas Lideranças no Setor Público	133 horas
Fundamentos de Inteligência Artificial para Altos Executivos: aprimorando a tomada de decisão	106 horas
Gestão de Crises	174 horas
Transferências Discricionárias da União: dos fundamentos à prestação de contas	94 horas
Gestores de Educação Executiva - Parte I	190 horas
Gestores de Educação Executiva - Parte II	195 horas
Preparação de Gestores Públicos	195 horas

AGENDA 2026 - DESENVOLVIMENTO DE LÍDERES	
TODOS OS ENCONTROS OCORREM NO HORÁRIO DE 8h às 9h30 - via Google Meet OS TEMAS SERÃO DISPONIBILIZADOS NA TRILHA DE DESENVOLVIMENTO DE LÍDERES	
MARÇO	31/03/2026
ABRIL	28/04/2026
MAIO	26/05/2026
JUNHO	30/06/2026
AGOSTO	25/08/2026
SETEMBRO	29/09/2026
OUTUBRO	SEMANA DO SERVIDOR
NOVEMBRO	24/11/2026

Trilha Estágio Probatório - Docentes: apresenta ações de capacitação e orientações sobre os procedimentos do Estágio Probatório dos servidores das carreiras do Magistério Superior e Ensino Básico, Técnico e Tecnológico, nos moldes das normativas instituídas a partir de fevereiro de 2025.

CURSOS OFERTADOS PELA ENAP	
Programa de Desenvolvimento Inicial para Cargos de Nível Superior	280 horas
Eixo 1: Estado, Democracia, Organização do Estado Brasileiro e Federalismo Eixo 2: Políticas Públicas Eixo 3: Integridade e ética no serviço público Eixo 4: Orçamento e Finanças Públicas Eixo 5: Organização da Administração Pública Federal Eixo 6: Desafios do Estado Brasileiro	

Trilha Estágio Probatório - Técnico-Administrativo: apresenta ações de capacitação e orientações sobre os procedimentos do Estágio Probatório dos servidores da carreira Técnico-Administrativa, nos moldes das normativas instituídas a partir de fevereiro de 2025.

CURSOS OFERTADOS PELA ENAP	
Programa de Desenvolvimento Inicial para Cargos de Nível Intermediário	271 horas
Eixo 1: Gestão do conhecimento e Comunicação Eixo 2: Letramento Digital Eixo 3: Organização da Administração Pública Eixo 4: Integridade e Ética Eixo 5: Desenvolvimento Pessoal e Liderança	
Programa de Desenvolvimento Inicial para Cargos de Nível Superior	280 horas
Eixo 1: Estado, Democracia, Organização do Estado Brasileiro e Federalismo Eixo 2: Políticas Públicas Eixo 3: Integridade e ética no serviço público Eixo 4: Orçamento e Finanças Públicas Eixo 5: Organização da Administração Pública Federal Eixo 6: Desafios do Estado Brasileiro	

Trilha Gestão Acadêmica e Administrativa no Ensino Superior: oferece oportunidades para capacitação em processos e procedimentos da área

educacional, de modo que as equipes técnicas de colaboradores consigam desenvolver as atividades de gestão acadêmica e administrativa. Nesta trilha são oferecidas capacitações com abordagem de assessoria pedagógica, procedimentos com uso de recursos tecnológicos e suporte a gerência acadêmica, todas elaboradas na UFTM.

ATIVIDADES ELABORADAS E OFERECIDAS PELA UFTM	
Coordenação de Cursos de Graduação na UFTM: elementos introdutórios	40 horas
Fundamentos Legais e Normativos para formação de Coordenadores Curso Graduação	40 horas
Instrumentos para Planejamento Pedagógico: Proj. Ped. Curso e Planos de Ensino (INSCRIÇÕES EM BREVE)	60 horas
Processos de Avaliação de Cursos de Graduação (INSCRIÇÕES EM BREVE)	40 horas
Sistema Acadêmico e Coordenação de Cursos de Graduação na UFTM	60 horas

Trilha Laboratórios Didático-Científicos: Trilha elaborada para os profissionais que atuam nos laboratórios da UFTM. A ideia é promover o desenvolvimento dos servidores com foco nas competências específicas dos diversos ambientes de trabalho dos laboratórios didático-científicos da Universidade. São oferecidos cursos da ENAP e ações de capacitação elaboradas pela própria UFTM.

CURSOS OFERTADOS PELA ENAP	
Segurança Química em Laboratórios de Ensino e Pesquisa	40 horas
Segurança em Máquinas e Equipamentos NR12 - Fundamentos Básicos	8 horas
Avaliação qualitativa de risco: exposição a agentes químicos	52 horas
Reconhecimento de Riscos Químicos nos Ambientes de Trabalho	14 horas
Sustentabilidade na Administração Pública	28 horas

ATIVIDADES ELABORADAS E OFERECIDAS PELA UFTM
Atividades UFTM serão divulgadas ao longo do ano de 2026, em consonância com as necessidades de desenvolvimento identificadas no levantamento realizado no ano anterior.

Trilha Programa de Gestão e Desempenho (PGD): Uma Trilha com iniciativas de formação que apoia gestores e equipes na compreensão do PGD, por meio de fundamentações conceituais e orientações capazes de instrumentalizar colaboradores e gestores para uma gestão responsável em relação às entregas e resultados do Programa.

CURSOS OFERTADOS PELA ENAP	
Programa de Gestão e Desempenho	90 horas

ATIVIDADES DISPONÍVEIS PELA UFTM
• Webinário MGI: O que é o PGD? E o que não é? • Leituras: normativas PGD (internas e externas) • Guias sistema PETRVS

Trilha Geoparque Uberaba - Terra de Gigantes: O Geoparque Uberaba é um projeto de reconhecimento mundial pela UNESCO, fortemente apoiado e desenvolvido pela Universidade Federal do Triângulo Mineiro (UFTM), especialmente através do Complexo Científico e Cultural de Peirópolis (Museu dos Dinossauros). A UFTM é crucial na gestão do patrimônio paleontológico, na divulgação científica, educação ambiental para escolas e na promoção do geoturismo, transformando Uberaba na "Terra dos Gigantes" com seu rico acervo de fósseis de dinossauros gigantes, e trabalha para fortalecer a região como um centro de geodiversidade e desenvolvimento sustentável.

Para dar o suporte ao processo educativo e de disseminação do conhecimento sobre o Geoparque Uberaba junto aos servidores da UFTM, em 2026 será criada uma Trilha de Aprendizagem especialmente para contemplar ações de capacitação e desenvolvimento voltadas para o tema. O principal objetivo da trilha é promover educação, sensibilização e divulgação junto à comunidade interna, assim como novas parcerias que possam contribuir para que professores e pesquisadores ampliem as possibilidades de desenvolvimento de atividades de ensino, pesquisa e extensão junto à comunidade acadêmica.

6.2. Ações Apoiadas pela UFTM

Consistem em ações de capacitação e desenvolvimento, promovidas por instituições externas à UFTM, que contribuam para o aperfeiçoamento das competências institucionais, nas quais a participação do servidor ocorrer na condição de ouvinte/aluno, com ou sem ônus para a UFTM (cursos nas modalidades presencial, à distância ou híbrida; em módulo; ações de desenvolvimento em serviço; grupos formais de estudos; intercâmbios; seminários; congressos; simpósios; encontros; fóruns; mesas-redondas; palestras; oficinas; eventos educacionais ou científicos).

As necessidades de capacitação poderão ser atendidas por meio de custeio da participação em eventos externos, com recursos financeiros da Ação Orçamentária 4572, destinada à Capacitação de Servidores Públicos Federais. Os processos devem tramitar via Sistema Eletrônico de Informações - SEI, atendidas as normativas vigentes sobre o tema.

6.3. Temas estratégicos

A UFTM atua de forma estratégica na concepção, priorização e execução de programas e projetos, alinhando-os aos objetivos institucionais definidos em seus instrumentos de planejamento e demais políticas governamentais.

Esses programas e projetos são estruturados a partir da identificação de demandas internas, considerando diagnósticos organizacionais, indicadores de desempenho, necessidades da comunidade acadêmica e outras diretrizes estabelecidas pelos órgão de controle e de governança.

Dessa forma, a força de trabalho e os recursos financeiros e tecnológicos são direcionados de maneira racional e orientada a resultados, assegurando maior efetividade na aplicação do orçamento público.

As ações de capacitação e desenvolvimento dos servidores da Instituição fazem parte desse modelo de gestão estratégica, favorecendo a execução dos programas e projetos que geram benefícios mensuráveis, como a melhoria da qualidade dos serviços prestados, o fortalecimento da governança, a valorização das pessoas, a modernização administrativa e o alcance das metas institucionais.

Para 2026, foram identificados seis temas estratégicos, são eles:

Tema 1 - Programa PermaneSer: combate à evasão e fortalecimento da permanência estudantil

O objetivo do Programa PermaneSer é implementar ações coordenadas, visando ao combate à evasão e à retenção e à promoção da permanência e sucesso na

diplomação dos discentes. São diretrizes do programa: levantamento de dados, diagnóstico e monitoramento da evasão; integração e intervenção institucional; integração acadêmica, social e cultural; e também o desenvolvimento profissional.

Além disso, o PermaneSer integra as experiências e os trabalhos já desenvolvidos na UFTM sobre o problema da evasão e da retenção, ao mesmo tempo busca estabelecer novas ações para compreender e atuar pontualmente no acolhimento ao aluno e construção de uma identidade estudantil na UFTM.

A partir deste desafio, serão desenvolvidas ações de capacitação e desenvolvimento de docentes e técnico-administrativos para dar suporte aos enfrentamentos e resultados esperados do Programa.

Tema 2: Diversidade, Inclusão e Acessibilidade

O cotidiano do docente envolve inúmeras questões que extrapolam o domínio do conteúdo específico. Em sala de aula, estabelece-se uma relação dialógica entre docente e discente que envolve a seleção de conteúdos, o uso de metodologias, as formas de avaliação, os modos de ensinar e aprender. E sabendo que os modos de ensino e aprendizagem são diversos, torna-se cada vez mais necessário e urgente trabalhar e compreender as questões sensíveis acerca da diversidade, da inclusão e da acessibilidade para aperfeiçoamento das práticas em sala de aula e fora dela.

A partir deste tema são desenvolvidas ações de capacitação e desenvolvimento de docentes e técnico-administrativos como forma de buscar promover mudanças concretas no ambiente organizacional, na qualidade das relações de trabalho e nos resultados institucionais.

Tema 3: Gestão de Pessoas - competências estruturantes PROGEPE

Em 2025 as competências estruturantes da área de Gestão de Pessoas foram definidas por meio da IN CONJUNTA SGP-ENAP/MGI Nº 244, DE 13 DE JUNHO DE 2025, que estabelece orientações aos órgãos do SIPEC, quanto a critérios e procedimentos para a implementação da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas - PNDP.

A normativa define as competências de Gestão de Pessoas como um conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes indispensáveis aos servidores públicos que atuam na área, as quais foram assim identificadas:

1. visão estratégica
2. análise crítica de processos
3. gestão de mudanças
4. conformidade legal na gestão de pessoas
5. fluência digital
6. gestão de informação
7. redação técnica
8. gestão integrada de processos
9. gestão orçamentária e financeira
10. adaptabilidade
11. autodesenvolvimento
12. gestão de relacionamentos
13. inteligência emocional
14. atendimento.

Amparado nessas premissas, o levantamento de necessidades de desenvolvimento realizado na PROGEPE foi ampliado, uma vez que, para além da avaliação de domínio das equipes sobre as competências de sua unidade de atuação, fez-se uma avaliação sobre o domínio das competências estruturantes de Gestão de Pessoas, supracitadas. Os resultados mostraram que as equipes da PROGEPE apresentam maior necessidade de capacitação nas seguintes competências: ***conformidade legal na gestão de pessoas, fluência digital, gestão de informação e gestão orçamentária e financeira.***

A partir deste levantamento, tem-se uma direção das ações e temáticas a serem trabalhadas junto aos profissionais da área de gestão de pessoas da UFTM. Entre as ações de capacitação e desenvolvimento previstas para 2026, consta uma proposta de realização do **II Congresso de Gestão de Pessoas da UFTM**.

Com base nisso, o tema compõe o PDP-2026 de forma estratégica, no intuito de acompanhar as políticas e demais inovação implementadas pelo MGI, garantindo assim aprimoramento nas atividades de gestão e desenvolvimento de competências específicas dos profissionais que atuam em Gestão de Pessoas.

Tema 4: Gestão de contratos e monitoramento de obras públicas

O PAC UFTM (Programa de Aceleração do Crescimento) conta com investimentos voltados para a infraestrutura e expansão da Universidade Federal do Triângulo Mineiro. Visa consolidar e ampliar os serviços universitários e de saúde da região, com foco na construção de salas de aula, laboratórios, e melhorias no atendimento hospitalar em Uberaba e Iturama, aspectos essenciais para combater a evasão,

melhorar as condições de ensino e pesquisa, além de possibilitar a criação de novos cursos.

Investir em ações de capacitação e desenvolvimento dos servidores que atuarão no PAC UFTM é essencial para assegurar a execução eficiente, transparente e alinhada às normas que regem a Administração Pública. A complexidade dos projetos vinculados ao PAC UFTM exige domínio técnico, atualização constante sobre legislação, gestão de contratos, monitoramento de obras e uso responsável dos recursos públicos. Ao qualificar as equipes, a UFTM fortalece a governança, reduz riscos operacionais e institucionais, otimiza prazos e custos e amplia a capacidade de entrega de resultados à população, assegurando que os investimentos do PAC se convertam em infraestrutura, inovação e desenvolvimento efetivo para a UFTM e região.

Tema 5: Projeto MultiLab

O projeto MultiLab foi criado para facilitar o acesso à infraestrutura de equipamentos da instituição, tornando-a mais visível e prontamente acessível para compartilhamento, beneficiando usuários de qualquer local.

A existência de laboratórios multiusuários é fundamental para promover a eficiência e a colaboração entre os pesquisadores, otimizando o uso dos recursos e permitindo o acesso a equipamentos especializados que podem não estar disponíveis em laboratórios individuais.

Além de simplificar o acesso aos equipamentos, o MultiLab UFTM atende às demandas de gestão estratégica da infraestrutura institucional, auxiliando pesquisadores na administração dos equipamentos multiusuários, facilitando a busca por recursos necessários para pesquisas, análises de dados ou desenvolvimento tecnológico. Além disso, promove a interação entre diferentes grupos de pesquisa e assegura transparência no uso dos equipamentos perante as agências de financiamento.

Tema 6: Ações internas para desenvolvimento de competências dos servidores da UFTM (Trilhas de Aprendizagem: GECC e Empenho)

As ações de desenvolvimento direcionadas para esse público são estratégias para garantir a possibilidade de capacitar os servidores técnico-administrativos e docentes, visando melhorar o desempenho e a eficiência dos serviços prestados.

Tem como proposta alinhar as competências dos servidores com os objetivos estratégicos da instituição, em conformidade com o levantamento de necessidade de desenvolvimento realizado em 2025. As ações podem envolver cursos, treinamentos, seminários, oficinas, encontros e outros aprendizados teóricos e práticos, que podem ser ofertados nas Trilhas de Aprendizagem da UFTM.

7. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Promover a formação humana e profissional dos nossos servidores perpassa, antes de tudo, pela constituição e credibilidade de uma Instituição que preocupa e se mantém atenta ao sentimento de pertença de seus integrantes.

O PDP da UFTM possui uma natureza dinâmica e coloca todo o quadro de servidores diante do desafio de participar de um planejamento que comporta diferentes ações de desenvolvimento e que foi constituído em conjunto com as grandes áreas da instituição.

Trata-se, portanto, de um material produzido a partir da experiência de uma Equipe que assumiu o compromisso e a responsabilidade, por meio da sua competência profissional, de intensificar os estudos sobre o tema, de realizar reflexões e ações importantes para as mudanças necessárias e, sobretudo, de acreditar no processo.

O PDP-2026 da UFTM representa um compromisso ético e estratégico com o desenvolvimento de seus servidores, alinhado aos objetivos institucionais e aos imperativos de modernização, qualidade e eficiência, no intuito de fortalecer a missão da Universidade no ensino, pesquisa, extensão e gestão.

É fundamental destacar que este Plano constituiu-se de um mapeamento criterioso das necessidades reais das unidades e servidores, assegurando que as iniciativas previstas respondam aos desafios e oportunidades identificados. Além disso, está alinhado às diretrizes superiores de Gestão de Pessoas, à Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas e ao Plano de Desenvolvimento Institucional da UFTM, garantindo coerência normativa, transparência e governança no uso dos recursos públicos.

A execução do PDP prevê mecanismos de monitoramento, acompanhamento e revisão periódica, de forma que as ações de desenvolvimento sejam dinâmicas, possam ser ajustadas ao longo do tempo e respondam tanto a novas demandas quanto a alterações no contexto institucional. Isso reforça a corresponsabilidade de todos os atores: da alta liderança, das chefias intermediárias, da área de Gestão de Pessoas e de cada servidor. O êxito do PDP-2026 depende do envolvimento proativo, da aderência às práticas de desenvolvimento e da cultura de avaliação contínua.

Finalmente, o PDP-2026 configura-se como instrumento vivo de construção institucional e de aprimoramento humano. Sua implementação eficaz promoverá não apenas o crescimento individual dos servidores, mas também o fortalecimento da UFTM como uma instituição pública de excelência, preparada para os desafios do século XXI.

A consolidação deste Plano requer o engajamento de toda a comunidade universitária, pois o sucesso da UFTM se apoia no desenvolvimento das pessoas que a compõem.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Lei nº 8.112, 11 de dezembro de 1990**. Dispõe sobre o Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis da União, das Autarquias e das Fundações Públicas Federais. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm. Acesso em: 15 dez. 2025.

BRASIL. **Decreto nº 1.387, de 07 de fevereiro de 1995**. Dispõe sobre o afastamento do país de servidores civis da Administração Pública Federal, e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d1387.htm. Acesso em: 15 dez. 2025.

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, no âmbito das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação, e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/l11091.htm Acesso em: 15 dez. 2025.

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, instituído pela Lei no 11.091, de 12 de janeiro de 2005. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/decreto/d5825.htm. Acesso em: 15 dez. 2025.

BRASIL. **Lei nº 12.527, de 18 de novembro de 2011**. Regula o acesso a informações previsto no inciso XXXIII do art. 5º, no inciso II do § 3º do art. 37 e no § 2º do art. 216 da Constituição Federal; altera a Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12527.htm. Acesso em 15 dez. 2025.

BRASIL. **Lei nº 12.772, de 28 de dezembro de 2012**. Dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/l12772.htm. Acesso em: 15 dez. 2025.

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. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/decreto/D9991.htm. Acesso em: 15 dez. 2025.

BRASIL. **Decreto nº 10.506, de 2 de outubro de 2020**. Altera o Decreto n. 9.991, de 28 de agosto de 2019, que dispõe sobre a PNDP e regulamenta dispositivos da Lei

nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, quanto a licenças e afastamentos para ações de desenvolvimento. Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/decreto/d10506.htm.

Acesso em: 15 dez. 2025.

BRASIL. **Decreto nº 11.069, de 10 de maio de 2022.** Regulamenta o pagamento da Gratificação por Encargo de Curso ou Concurso. Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/decreto/d11069.htm.

Acesso em: 15 dez. 2025.

BRASIL. **Instrução Normativa nº 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. Disponível em:

<https://legis.sigepe.gov.br/legis/detalhar/23103>. Acesso em 15 dez. 2025.

BRASIL. **Instrução Normativa nº 244, de 13 de junho de 2025.** Altera a Instrução Normativa SGP-ENAP/SEDGG/ME nº 21, de 1º de fevereiro de 2021, que 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. Disponível em:

<https://legis.sigepe.gov.br/legis/detalhar/24604>. Acesso em 17 dez. 2025.

BRASIL. **Instrução Normativa nº 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. Disponível em: <https://legis.sigepe.gov.br/legis/detalhar/24314>. Acesso em: 17 dez. 2025.

BRASIL. **Instrução Normativa nº 69, de 13 de julho de 2021.** Altera a Instrução Normativa SGP-ENAP/SEDGG/ME nº 21, de 1º de fevereiro de 2021, que 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. Disponível em:

<https://legis.sigepe.gov.br/legis/detalhar/23222>. Acesso em 15 dez. 2025.

BRASIL. **Instrução Normativa nº 46, de 09 de junho de 2022.** Altera a Instrução Normativa SGP-ENAP/SEDGG/ME nº 21, de 1º de fevereiro de 2021, que 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. Disponível em:

<https://legis.sigepe.gov.br/legis/detalhar/23568>. Acesso em: 17 dez. 2025.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO TRIÂNGULO MINEIRO. **Instrução Normativa Reitoria n. 18, de 28 de agosto de 2024.** Estabelece os procedimentos para

participação de servidores em ações de capacitação e desenvolvimento, no âmbito da Universidade Federal do Triângulo Mineiro. Disponível em:
<https://sistemas.uftm.edu.br/integrado/sistemas/pub/publicacao.html?secao=1668&publicacao=13978>. Acesso em: 17 dez. 2025.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO TRIÂNGULO MINEIRO. **Portaria nº 91, de 02 de setembro de 2021.** Regulamenta o pagamento da Gratificação por Encargo de Cursos ou Concurso no âmbito da Universidade Federal do Triângulo Mineiro. Disponível em:
<https://sistemas.uftm.edu.br/integrado/sistemas/pub/publicacao.html?secao=1364&publicacao=9386>. Acesso em 17 dez. 2025.

ANEXO 1 - Relação agrupada de temas e recortes de conteúdo

Número	Tema Geral	Recorte do Tema Geral
1	Administração de Empresas	Cursos na área de liderança, inovação, tecnologias digitais, atendimento ao público, gestão de pessoas, logística e compras públicas, orçamento etc.
2	Administração de Setores Específicos	Necessidades Administrativas de Setores Acadêmicos
3	Administração de Setores Específicos	Necessidades de Administração Pública voltada para os Setores Administrativos
4	Administração Educacional	Necessidade de capacitação em temas acadêmicos de administração educacional
5	Administração Educacional	Necessidade de capacitação referente a tecnologia e segurança da informação, gestão e sistemas utilizados pelas áreas acadêmicas da UFTM
6	Administração Pública de outras regiões do mundo	Necessidades amplas do Tema Administração Pública
7	Análise e Ciência de Dados	Qualis-capes e métricas de produção
8	Análise e Ciência de Dados	Necessidade de capacitação em inteligência artificial (IA)
9	Análise Nutricional de População	Necessidade de atualização científica em análise nutricional de população
10	Anatomia Patológica e Patologia Clínica	Técnicas de cultura celular, ELISA, Biologia Molecular e Western
11	Artes do Vídeo	Necessidade de capacitação em ferramentas para edição e publicação de vídeos
12	Atendimento ao Público	Necessidade de capacitação para melhor atendimento aos alunos, servidores e usuários da UFTM nas mais diversas abordagens
13	Auditoria	Necessidade de capacitação em auditoria
14	Avaliação de Desempenho (Setor Público)	Administração Pública (Avaliação Institucional)
15	Biblioteconomia	Necessidades de capacitação específicas para atividades das Bibliotecas da UFTM.
16	Biologia e Fisiologia dos Microorganismos	Visualização de microrganismos e parasitos
17	Biologia Geral	Necessidade de capacitação em eventos e ações voltadas para o ensino de Biologia Geral
18	Biologia Molecular	Necessidade de capacitação em metodologias e abordagens de pesquisa para Biologia Molecular.
19	Bioquímica da Nutrição	Necessidade de atualização científica na área de Bioquímica da Nutrição, Dietética e Análise Nutricional da População e áreas afins
20	Botânica Aplicada	65º Congresso Brasileiro de Química (CBQ), 76º Congresso Nacional de Botânica e XXII Brazilian Meeting on Inorganic Chemistry
21	Cidadania	Necessidade de treinamento em diversidade e inclusão no serviço público.
22	Ciência de Alimentos	Congresso Científico
23	Ciência do Solo	Grandes culturas

24	Ciências Contábeis	eSocial nos Órgãos Públicos: Prática e Gestão com o Foco Gerenciador Integrador do Sistema SIAPE.
25	Citologia e Biologia Celular	Morfologia - Citologia e biologia celular / Histologia
26	Comunicação Institucional	Necessidade de treinamento em técnicas de comunicação assertiva e oratória e apresentações públicas.
27	Comunicação Institucional	Necessidade de capacitação em Power BI
28	Comunicação Institucional	Curso de Idiomas (inglês)
29	Comunicação Institucional	Necessidade de capacitação no sistemas SEI, UFTMNet e demais softwares
30	Comunicação Visual	Necessidade de treinamento em ferramentas de formatação, edição vídeos e aprimoramento em aplicativos de reunião virtuais.
31	Comunicação Visual	Necessidade de Treinamento em comunicação em mídias sociais e Produção de peças para divulgação (editais, folders, informativos).
32	Construção Civil	Necessidade de capacitação em elaboração de instruções técnicas e projetos na área da construção civil
33	Contrato de Gestão	Gestão do encerramento contratual (rescisão, extinção, liquidação)- Contrato de Gestão
34	Cooperação Internacional	Necessidade de capacitação em negociação intercultural e cooperação internacional
35	Cooperação Internacional	Sistema SIEX
36	Currículo	Necessidade de capacitação em orientação e aconselhamento, planejamento e avaliação educacional e integração curricular
37	Dietética	Atualização Científica
38	Direito Público	Saber como lidar com as informações pessoais que as pessoas fornecem
39	Direito Público	Necessidade de capacitação em gestão e fiscalização de contratos administrativos
40	Direito Público	Escrita de editais de processo seletivo e normativas relacionadas à procedimentos de verificação de ingressantes pelas ações afirmativas (cotas).
41	Direito Público	Processo Administrativo Disciplinar (PAD) e Sindicância. Noções Básicas de Sindicância e PAD. Princípios constitucionais do contraditório, ampla defesa
42	Direito Público	Propriedade intelectual: propriedade industrial e direitos autorais. Fundamentos da Propriedade Intelectual. Propriedade Industrial, Direitos Autorais
43	Direito Público	necessidade de treinamento em ferramentas de pesquisa jurídica e modelos de Ling. de Grande Escala (LLM) e direito.
44	Educação e Docência	Necessidade de atualização em ferramentas digitais, inteligência artificial, metodologias ativas e inovadoras para aprimoramento da docência
45	Educação e Docência	Programa de pós-graduação stricto sensu em Educação.
46	Educação Física	Necessidade de treinamento ciências do esporte (fisiologia, psicologia aplicada ao esporte, pedagogia do esporte ginástica e estudo dos movimentos)
47	Educação Física	Necessidade de aprimoramento pedagógico e de softwares específicos para utilização nas ciências do esporte
48	Eletrônica Industrial, Sistemas e Controles Eletrônicos	Necessidade de aprimoramento em conhecimentos de limpeza, manutenção, segurança em eletrônica industrial, sistemas e controles elétricos

49	Engenharia do Produto	Necessidade de participação de cursos e eventos na área de engenharia de produção
50	Engenharia Econômica	Projeto e Desenv. de Produto, Simulação, Eng. Econômica, Criação, Análise e Interp. de dados, Contab. Financeira e Custos, Finanças, Gestão de Projeto
51	Engenharia Hidráulica	Necessidade de aprimoramento em tópicos de engenharia hidráulica
52	Engenharia Térmica	Sistemas de refrigeração
53	Ensino-Aprendizagem	Necessidade de aprimoramento em tópicos pedagógicos, acadêmicos e avaliativos de ensino-aprendizagem
54	Estatística	Estatística básica
55	Estratégia, Projetos e Processos	Participação em eventos científicos promovidos pela UFTM ou outras instituições
56	Estratégia, Projetos e Processos	Necessidade de aprimoramento em gestão de projetos e processos
57	Estratégia, Projetos e Processos	Necessidade de aprimoramento em gestão de processos na área acadêmica
58	Estratégia, Projetos e Processos	Necessidade de aprimoramento em excel e sistemas utilizados na UFTM
59	Ética no Setor Público	Necessidade de capacitação em ética no serviço público
60	Farmacologia Clínica	Etnofarmacologia e Farmacologia Clínica
61	Farmacotecnia	Necessidade de treinamento em farmácia, fitoterápicos, plantas medicinais, manipulação de medicamentos e controle de qualidade
62	Física da Matéria Condensada	Necessidade de participação em eventos sobre física de materiais
63	Física Geral	Necessidade de participação em eventos de Física Experimental
64	Físico-Química	Necessidade de capacitações em tópicos específicos de físico-química e ensino-aprendizagem
65	Fisioterapia e Terapia Ocupacional	Ultrassonografia musculoesquelética dinâmica para ensino e pesquisa em fisioterapia
66	Fitotecnia	Necessidades de Capacitação em Fitotecnia para servidores lotados em Iturama
67	Fitotecnia	Doutorado em qualquer área do conhecimento relacionado às Ciências Agrárias
68	Função Pública	Necessidade de atuação técnica em atividades ligadas à função pública
69	Função Pública	Atendimento ao artigo 9 do decreto nº 12.374 de 6 de fevereiro de 2025 do estágio probatório
70	Fundamentos da Educação	Necessidades ligadas à Educação no Ensino Superior
71	Fundamentos de Arquitetura e Urbanismo	Uso de plataforma BIM em projetos; desenvolvimento de projetos de edificações e urbanísticos
72	Fundamentos do Serviço Social	Adoção, pesquisa em Serviço Social
73	Fundamentos e Medidas da Psicologia	Varia dependendo da atuação de cada docente
74	Genética Humana e Médica	Conhecimentos atuais sobre diagnóstico, prognóstico e manejo das condições genéticas, bem como das políticas públicas para atendimento da população
75	Gerência de Produção	Pós-doutorado em Gestão da Produção com foco em índices de melhoria e performance e em práticas de sustentabilidade ambiental e do processo
76	Gestão da Informação e do Conhecimento	Necessidades de capacitação em plataformas e programas que melhorem o desempenho da Gestão da Informação

77	Gestão de Pessoas	Necessidade de cursos, treinamentos e participação em eventos sobre Gestão de Pessoas
78	Gestor Público	Necessidades de participação em cursos e eventos para gestão de pessoas e de ferramentas gerenciais.
79	Governança e Gestão de Riscos	Necessidades de capacitação para avaliação de risco
80	Governo e Transformação Digital	Necessidades de ferramentas digitais para execução de tarefas
81	Inovação	Necessidade de capacitação que reflitam em inovações e aprimoramento do trabalho dos servidores.
82	Inovação	Participar de mestrado em inovação tecnológica ou educação profissional e tecnológica.
83	Liderança	A participação nesses cursos é estratégica para o fortalecimento das competências individuais e coletivas da equipe.
84	Línguas Estrangeiras Modernas	Inglês técnico.
85	Linguística Aplicada	Necessidade de capacitação em línguas estrangeiras
86	Logística e Compras Públicas	Necessidade de planejamento e gestão de compras e contratações públicas
87	Matemática Aplicada	Congresso
88	Materiais não Metálicos	Necessidade de participação em eventos na área de materiais não metálicos
89	Mecânica dos Sólidos	Mecânica dos Sólidos
90	Medidas Elétricas, Magnéticas e Eletrônicas; Instrumentação	Visita técnica a outras instituições que possuam setor de SPCIP para entender como é a estrutura e quais as necessidades do setor.
91	Metodologia e Técnicas da Computação	Tecnologias da Informação para Datacenter
92	Metodologia e Técnicas da Computação	Tecnologias Digitais na Educação para a inclusão de pessoas com deficiência / Acessibilidade Digital
93	Modernização e Desburocratização	Necessidade de capacitação em IA e em ferramentas de comunicação, edição e publicação de vídeos e sistemas utilizados na UFTM
94	Museologia	MUSEOLOGIA - Gestão de Museus, Preservação de Acervos, Pesquisa em Museus, Comunicação em Museus, Educação Museal e Patrimônio.
95	Operações Industriais e Equipamentos para Engenharia Química	CONGRESSO CIENTÍFICO
96	Orçamento e Finanças	Necessidade de capacitação em orçamento e finanças
97	Orientação e Aconselhamento	Necessidade de conhecimento de estratégias que auxiliem os profissionais a lidarem com as demandas e desafios relacionados aos discentes
98	Outro - não especificado	Necessidade de aprimoramento para auxílio aos estudantes com necessidades especiais de aprendizagem e inclusão
99	Outro - não especificado	Necessidade de cursos para operacionalização de sistemas específicos
100	Outro - não especificado	Teoria do fogo, classes de incêndio, identificação e o manuseio correto dos agentes extintores como CO ₂ e Pó Químico Seco
101	Outro - não especificado	Especialização nas áreas de Artes, Inovação Tecnológica, Administração, Ciências Humanas, Sociais, da Saúde, Biológicas e Exatas
102	Outro - não especificado	Mestrado nas áreas de Artes, Inovação Tecnológica, Administração, Ciências Humanas, Sociais, da Saúde,

		Biológicas e Exatas
103	Outro - não especificado	Doutorado nas áreas de Artes, Inovação Tecnológica, Administração, Ciências Humanas, Sociais, da Saúde, Biológicas e Exatas
104	Outro - não especificado	Pós-doutorado nas áreas de Artes, Inovação Tecnológica, Administração, Ciências Humanas, Sociais, da Saúde, Biológicas e Exatas
105	Outro - não especificado	Necessidade de aprimoramento em IA, tecnologia, diagramação de Epubs e gerenciamento de documentação em meio digital
106	Outro - não especificado	Necessidade de aprimoramento no desenvolvimento de competências humanas e analíticas no serviço público
107	Outro - não especificado	Necessidade de aprimoramento em gestão e conservação do patrimônio público
108	Outro - não especificado	Necessidade de aprimoramento em ferramentas de pesquisa científica, avaliação e tecnologias na área de saúde
109	Ouvidoria e Lei de Acesso à Informação	Necessidade de capacitação em ouvidoria, Lei de Acesso à Informação (LAI) e Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD)
110	Planejamento e Avaliação Educacional	Planejamento e Avaliação Educacional
111	Planejamento e Avaliação Educacional	Necessidade de aprimoramento em Planejamento e Avaliação Educacional
112	Políticas de Infraestrutura	Segurança Viária, Transporte Coletivo e Mobilidade Urbana.
113	Políticas Sociais	Procedimento de heteroidentificação, verificação de indígenas e quilombolas, avaliação biopsicossocial, análise de renda e socioeconômica.
114	Processos de Fabricação	Necessidade de aprimoramento na área de modelagem e impressão 3D e em processos de fabricação.
115	Produtividade	Necessidade de aprimoramento em estratégias diversas para melhoria da produtividade
116	Projeto de Arquitetura e Urbanismo	Necessidade de aperfeiçoamento de projetos de arquitetura utilizando ferramentas modernas
117	Psicologia do Trabalho e Organizacional	Necessidade de capacitação em inteligência emocional, QVT, mediação e resolução de conflitos, empatia e afins
118	Química Analítica	Necessidade de participação em capacitações e eventos na área de Química Analítica
119	Química Inorgânica	Necessidade de treinamento em gestão acadêmica, gestão de equipe, gestão administrativa de cursos e desenvolvimento de projetos de extensão.
120	Química Orgânica	Participação em programas de pós-doc para a atualização e desenvolvimento de conhecimentos pessoais na área de formação do docente.
121	Recursos Hídricos	5º Congresso Internacional de Engenharia Ambiental, Luso-brasileiro
122	Regulação	Necessidade de capacitação para análise e validação de documentos
123	Relações de Trabalho no Setor Público	Necessidade de atualização técnica e de relações pessoais no trabalho
124	Relações de Trabalho no Setor Público	Governança e Gestão de Riscos (Combate e prevenção à incêndios e primeiros socorros).
125	Saneamento Ambiental	34º Congresso Brasileiro de Engenharia Sanitária e Ambiental 2026
126	Saneamento Básico	Necessidade de treinamento em tratamento e monitoramento da qualidade da água e gerenciamento de resíduos perigosos.
127	Saúde Pública	Necessidade de capacitações em áreas gerais, de gestão e

		específicas de saúde pública
128	Serviço Social Aplicado	Necessidade de cursos e eventos na área de permanência e assistência estudantil e políticas sociais
129	Sistemas de Computação	Necessidade de treinamento em engenharia de software, reparo de hardware, desenvolvimento de sistemas, programação e banco de dados.
130	Sistemas de Computação	Necessidade de treinamento no sistema eletrônico de informação (SEI), sistema PETRVS e sistemas internos da UFTM.
131	Sistemas Elétricos de Potência	Necessidade de segurança, geração e transmissão em sistemas elétricos e potência
132	Técnicas, recursos e estrat. para desen. de pessoas	Participação em Programa de Pós-Graduação lato sensu ou stricto sensu e/ou realização de Pós-doutorado.
133	Técnicas, recursos e estrat. para desen. de pessoas	Curso de libras presencial/remoto (Básico; Intermediário; e Avançado)
134	Técnicas, recursos e estrat. para desen. de pessoas	Necessidade de treinamento em desenvolvimento de habilidades pessoais e comportamentais
135	Técnicas, recursos e estrat. para desen. de pessoas	Necessidade de treinamento em ferramentas e aplicativos para reuniões virtuais, Google Workspace e uso da Inteligência artificial
136	Tecnologia da Informação	Necessidade de capacitação em sistemas específicos, segurança da informação e participação em eventos da área de Tecnologia da Informação
137	Tecnologia de Alimentos	Necessidade de treinamento em Tecnologias emergentes para o processamento de alimentos.
138	Tecnologia de Alimentos	Pós-graduação stricto sensu na modalidade de Doutorado nas grandes áreas de Química, Agronomia e Ciência de Alimentos
139	Telecomunicações	Segurança de rede, Inteligência artificial
140	Terceirização	Legislação trabalhista-Terceirização
141	Tópicos Específicos de Educação	Participação em programa de pós-graduação lato sensu ou stricto sensu
142	Tópicos Específicos de Educação	Realização de pós-doutorado
143	Tópicos Específicos de Educação	Necessidade de capacitação e participação em eventos que abordem tópicos específicos da educação
144	Transparência, Controle e Participação	Necessidade de treinamento em relações Jurídica entre Universidades e as Fundações de Apoio, Fiscalização e Prestação de Contas.
145	Transparência, Controle e Participação	Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais.
146	Tratamento e Prevenção Psicológica	Necessidade de capacitação para Tratamento e Prevenção Psicológica e afins

ANEXO 2 - Mapa de Desenvolvimento - necessidades de capacitação e desenvolvimento identificadas por grande área

CENTRO DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL - CEFORES

1. Temática: Atendimento ao Público e Comunicação

- Comunicação Eficaz
- Gestão de Conflitos
- Diversidade e Inclusão no Atendimento
- Saúde Mental e Relações Interpessoais

2. Temática: Legislação Educacional

- LDB e Fundamentos da Educação
- EPT: legislação, DCNs, políticas públicas
- Ações afirmativas e cotas
- Capacitação Setec/MEC

3. Temática: Tecnologia da Informação

- UFTM-Net
- SEI (básico e avançado)
- Sistec
- Siscad-CEFORES
- Educacenso – INEP
- Sistema legado de matrículas
- Introdução à IA
- IA na prática profissional
- Ética e Regulação em IA

- Tecnologias digitais na educação

4. Temática: Orçamento e Gestão Administrativa

- Elaboração do Orçamento
- Execução Financeira
- Transparência e Controle
- Gestão de Tarefas e Equipes

5. Temática: Inclusão e Acessibilidade

- Atendimento a estudantes neuro divergentes
- Adaptação curricular e metodologias inclusivas
- Recursos para alunos com deficiência
- Educação Inclusiva
- Língua estrangeira

6. Temática: Metodologias Ativas e Pesquisa Educacional

- Metodologias ativas
- Iramutec e pesquisas qualitativas
- Moulage
- Participação em congressos, simpósios e eventos

7. Temática: Formação Técnica Específica por Curso

Farmácia

- Práticas realísticas
- Farmacotécnica
- Manipulação magistral

Radiologia

- Mamografia
- Radioterapia
- Tomografia

- Gestão da educação técnica

Enfermagem

- Atendimento inclusivo
- Ferramentas para pesquisa

Segurança do Trabalho

- Laudos de insalubridade
- Gestão escolar

Saúde Bucal

- Tecnologias e atualizações

Análises Clínicas

- Técnicas moleculares
- Eventos científicos

ICAEBI - INSTITUTO DE CIÊNCIAS AGRÁRIAS, EXATAS E BIOLÓGICAS DE ITURAMA

1. Temática: Gestão Administrativa

- Controle e atualização de inventário de bens patrimoniais

2. Temática: Projetos e Programas de Pesquisa e Extensão Universitária

- Desenvolvimento de projetos de extensão (elaboração, gestão, avaliação)
- Registro de projetos em sistemas próprios
- Pós-doutorado na área de formação do docente

3. Temática: Gestão acadêmica e práticas pedagógicas

- Gestão administrativa de cursos e de equipes
- Orientações sobre legislação e normativas
- Melhoria do ensino em sala de aula
- Sala de aula invertida
- Aprendizagem Baseada em Problemas (PBL)
- Gamificação e IA no ensino
- Metodologias ativas aplicadas ao Ensino Superior
- Novas práticas de avaliação para além das provas tradicionais
- Congressos, simpósios, workshops

4. Temática: Tecnologia da Informação

- Orientações sobre a funcionalidade sistemas (SEI, SISCAD, UFTMNet)
- Gestão documental digital
- Uso de inteligência artificial
- Apresentação de novos materiais: plataformas, softwares e recursos digitais.

5. Temática: Inclusão e Acessibilidade

- Língua estrangeira
- Língua Brasileira de Sinais - LIBRAS

ICBN - INSTITUTO DE CIÊNCIAS BIOLÓGICAS E NATURAIS

1. Temática: Gestão acadêmica e práticas pedagógicas

- Gestão administrativa de cursos e de equipes
- Orientações sobre legislação e normativas
- Destinação de resíduos de laboratórios
- habilidades farmacêuticas

- manutenção de equipamentos

2. Temática: Tecnologia da Informação

- Orientações sobre a funcionalidade Google Workspace
- Sistemas (SEI, SISDIP, PETRVS, SCDP, UFTMNet)
- Gestão documental digital
- Técnicas de organização e administração de arquivos
- LGPD

3. Temática: Inclusão e Acessibilidade

- Capacitação em temas de atuação da PROACE
- Capacitação em temas relacionados ao Programa PermaneSer
- Necessidades especiais discentes

ICENE - INSTITUTO DE CIÊNCIAS EXATAS, NATURAIS E EDUCAÇÃO

1. Temática: Gestão Administrativa

- Liderança
- Inteligência emocional
- Idiomas
- Redação Oficial

2. Temática: Pós-Graduação e Pós-Doutorado

- Doutorado nas áreas: Educação, Administração e Administração Pública
- Pós-doutoramento

3. Temática: Eventos Científicos

- Congresso Nacional de Educação-CONEDU

- Congresso de Gestão Educacional do Brasil-GEduc
- Congresso Luso-Brasileiro de História da Educação-COLUBHE
- Congresso Internacional de Educação e Tecnologias-CIET
- Congresso Internacional de Educação Superior

4. Temática: Tecnologia da Informação

- Ferramentas para reuniões virtuais
- Inteligência Artificial
- Orientações sobre a funcionalidade Google Workspace
- Sistemas (SEI, PETRVS, SCDP, UFTMNet)
- Excel

5. Temática: Laboratórios

- Minicursos voltados para a correta utilização de equipamentos

ICS - INSTITUTO DE CIÊNCIAS DA SAÚDE

1. Temática: Ciências da Saúde

- Atualização de conhecimento na área de Nutrição em Saúde Pública
- Atualização em Antropologia da alimentação e ciências sociais e humanas aplicadas à alimentação e nutrição.
- Nutrição e envelhecimento
- Congressos, simpósios e workshops
- Aleitamento materno
- Legislação em Saúde
- Bioética

2. Temática: Gestão Administrativa

- Atendimento ao Público
- Comunicação
- Gestão de projetos
- Gestão orçamentária
- LGPD
- Redação Oficial
- Orientações sobre legislação e normativas
- Equipe multidisciplinar

3. Temática: Gestão acadêmica e práticas pedagógicas

- Legislação educacional superior e regimentos universitários
- Métodos de avaliação
- Metodologias ativas
- Estatística aplicada à saúde

4. Temática: Tecnologia da Informação

- Saúde digital e telessaúde no SUS
- Ferramentas do GOOGLE (Drive/Meet/Docs/Planilhas/Agenda/Formulários/Gmail)
- Genially, Quizizz, Wordwall
- Machine Learning
- Inteligência Artificial em pesquisa
- Moodle
- GraphPad Prism
- SPSS
- Plataforma Sucupira
- Orientações sobre a funcionalidade sistemas (SEI, SISCAD, UFTMNet)
- Power BI

5. Temática: Inclusão e Acessibilidade

- Língua estrangeira
- Língua Brasileira de Sinais

- Adaptação de aulas e práticas para necessidades específicas

ICTE - INSTITUTO DE CIÊNCIAS TECNOLÓGICAS E EXATAS

1. Temática: Gestão Administrativa

- Escuta ativa
- Comunicação
- Liderança
- LGPD
- Segurança e saúde no trabalho
- Prevenção e combate à incêndios, evacuação de ambientes e primeiros socorros

2. Temática: Projetos e Programas de Pesquisa e Extensão Universitária

- Gestão de projetos de ensino, pesquisa e extensão(elaboração, desenvolvimento, avaliação)
- Networking e Divulgação de trabalhos científicos

3. Temática: Gestão acadêmica e práticas pedagógicas

- Conhecimento técnico e pedagógico na área de Engenharia de Produção
- Práticas do mercado financeiro
- Capacitação em Disciplinas de Contabilidade Financeira e Custos
- Tratamento e análise de dados acadêmicos
- Habilidades em softwares de simulação, modelagem de peças, ambientes 3D, personagens e animações digitais
- simulações de ambientes industriais
- Congressos, simpósios, workshops

4. Temática: Tecnologia da Informação

- Orientações sobre a funcionalidade sistemas (SEI, SISCAD, UFTMNet)
- Planilhas eletrônicas
- IA para montar, analisar e monitorar carteiras de investimentos
- Infraestrutura de agentes de IA voltados para educação
- Gestão documental digital
- Modelagem 3D
- CAM - EdgeCam
- Power BI
- Solução em equipamentos e sistemas de refrigeração e ar condicionado

IELACHS - INSTITUTO DE EDUCAÇÃO, LETRAS, ARTES, CIÊNCIAS HUMANAS E SOCIAIS

1. Temática: Gestão Administrativa

- Práticas em gestão de pessoas
- Atendimento ao Público
- LGPD
- Gestão de Conflitos
- Liderança

2. Temática: Gestão acadêmica e práticas pedagógicas

- Abordagem em Antropologia
- Congresso de hispanistas
- Geografia Humana (Encontro Nacional de Geógrafos).

3. Temática: Tecnologia da Informação

- Orientações sobre a funcionalidade sistemas (SEI, SISCAD, PETRVS, UFTMNet)
- Inteligência Artificial
- Marketing digital

- Edição de vídeos e ferramentas de configurações para youtube e moodle

4. Temática: Inclusão e Acessibilidade

- Educação inclusiva: permanência estudantil e pedagogia universitária.

ADMINISTRAÇÃO DO CAMPUS ITURAMA

1. Temática: Gestão Administrativa

- Liderança
- Práticas em gestão de equipes
- Comunicação
- Gestão e fiscalização de contratos.
- Controle e atualização de inventário de bens patrimoniais

2. Temática: Tecnologia da Informação

- Orientações sobre a funcionalidade sistemas (SEI, SISCAD, UFTMNet)
- Roteirização e planejamento de conteúdo para redes sociais
- Telecomunicação
- Capacitação em Docker, SCRUM, Zabbix 7, Wazuh

PREFEITURA UNIVERSITÁRIA

1. Temática: Gestão Administrativa

- Liderança
- Motivação e engajamento de equipes
- Distribuição de tarefas e acompanhamento de resultados
- Comunicação assertiva e feedback
- Desenvolvimento de talentos e gestão por competências.
- Estruturação do Termo de Referência/Pedido de Contratação
- Gestão e fiscalização de contratos (mão de obra exclusiva)
- Elaboração de Instruções Técnicas e Rotinas Operacionais Padrão.
- Gestão por resultados no setor público
- Elaboração de relatórios de serviços de manutenção predial
- Visita técnica a outras universidades para observar a metodologia utilizada na gestão de manutenção predial
- Higiene e Segurança do Trabalho

2. Temática: Tecnologia da Informação

- Conceitos básicos de design gráfico e identidade visual
- Edição e manipulação de imagens (Photoshop)
- Criação de vetores e ilustrações (Illustrator/CorelDRAW)
- Diagramação de materiais gráficos e editoriais (InDesign)
- Preparação de arquivos para impressão e publicação digital
- Configuração e manutenção de equipamentos audiovisuais
- Elaboração de projetos utilizando softwares de dimensionamento em BIM (plataformas da AltoQi, Autodesk entre outras)
- Ferramentas do GOOGLE (Drive/Meet/Docs/Planilhas/Agenda/Formulários/Gmail)

PROACE - PRÓ-REITORIA DE ASSUNTOS COMUNITÁRIOS E ESTUDANTIS

1. Temática: Gestão Administrativa

- Atendimento Interdisciplinar e Integração de Serviços Públicos

- Motivação e engajamento de equipes
- Comunicação assertiva e feedback
- Gestão de processos
- Inteligência emocional
- Gestão de contratos
- Liderança
- Análise de documentação sobre renda e análise renda per capita

2. Temática: Tecnologia da Informação

- Orientações sobre a funcionalidade sistemas (SEI, SISCAD, UFTMNet)
- Inteligência Artificial
- Ferramentas do GOOGLE (Drive/Meet/Docs/Planilhas/Agenda/Formulários/Gmail)

3. Temática: Inclusão e Acessibilidade

- Educação inclusiva: permanência estudantil e pedagogia universitária.
- Transtorno do Espectro Autista - TEA (características, níveis de suporte, diagnóstico, estratégias educacionais de aprendizagem, além de aspectos da comunicação e interação social)
- Habilidades em audiodescrição
- Conhecimento na área de deficiência visual
- Tradução e Interpretação em LIBRAS
- Capacitação em Altas Habilidades/Superdotação
- Aperfeiçoamento sobre deficiência intelectual com educadores especiais
- Ferramentas digitais para inclusão
- Diversidade

1. Temática: Gestão Administrativa

- Planilhas de custos para instrução dos processos de aquisições
- Execução orçamentária
- Elaboração de normativa interna e rotinas operacionais
- Redação técnica em pareceres
- Legislação referente à Reforma tributária
- PCA de acordo com o Decreto nº 10.947/2022
- Reajuste, repactuação e reequilíbrio dos contratos administrativos

2. Temática: Tecnologia da Informação

- Sistema contratos.comprasnet
- Sistema Integrado de Administração de Serviços - SIADS, para gestão de bens e serviços (Oficina de implantação)
- Sistema de Planejamento e Gerenciamento de Contratações do Governo Federal
- Inteligência Artificial

PROENS - PRÓ-REITORIA DE ENSINO**1. Temática: Gestão Administrativa**

- Planejamento de eventos (cronogramas, orçamentos, planos de comunicação e logística)
- Legislação aplicada ao Serviço Público
- Redação normativa
- Escrita profissional
- LGPD
- Melhoria de processos
- Atendimento ao Público

- Mediação de conflitos
- Comunicação assertiva

2. Temática: Gestão acadêmica e práticas pedagógicas

- Gestão da qualidade em cursos de graduação
- Noções de Legislação Aplicada à Educação

3. Temática: Tecnologia da Informação

- Orientações sobre a funcionalidade sistemas (SEI, UFTMNet)
- Princípios básicos de design, como alinhamento, contraste, repetição e proximidade (ACRP)
- Ferramentas de software livre (como GIMP, Inkscape, Scribus) ou plataformas online (Canva) para a criação e diagramação de materiais
- Design gráfico
- Inteligência Artificial

4. Temática: Inclusão e Acessibilidade

- Educação inclusiva: permanência estudantil e pedagogia universitária.
- Inclusão de pessoas com deficiência em bibliotecas
- Língua Brasileira de Sinais - LIBRAS

PROEXT - PRÓ-REITORIA DE EXTENSÃO, CULTURA E ESPORTE

1. Temática: Gestão Administrativa

- Comunicação assertiva e Feedback
- Inteligência emocional
- Mediação de conflitos
- Oratória
- Administração Pública

- Relacionamento interpessoal

2. Temática: Tecnologia da Informação

- Orientações sobre a funcionalidade sistemas (SEI, UFTMNet, PETRVS, WPS)

3. Temática: Gestão acadêmica e práticas pedagógicas

- Geoparque
- Museologia, Paleontologia e Geologia
- Políticas Públicas em Educação

PROPLAN - PRÓ-REITORIA DE PLANEJAMENTO

1. Temática: Gestão Administrativa

- Comunicação institucional
- Gestão orçamentária e financeira
- Sustentabilidade (saneamento básico)

2. Temática: Tecnologia da Informação

- Inteligência Artificial
- Excel

PROTIC - PRÓ-REITORIA DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO

1. Temática: Gestão Administrativa

- Planejamento e Gestão Estratégica de TI
- Comunicação assertiva
- Trabalho em equipe
- Relacionamento interpessoal
- Inteligência emocional
- Liderança
- Gestão de conflitos
- Prevenção e combate a incêndio
- Licitação e contratação em TI

2. Temática: Tecnologia da Informação

- PHP
- SQL
- PostgreSQL
- Frontend
- Rede IPv6
- Python
- Power BI
- Inteligência Artificial
- Git, GitFlow, Docker, Linux/Unix, Apache/Nginx, CI/CD
- Segurança da informação
- Administração de banco de dados e redes
- Implementação e Gestão de Ativos com GLPI

1. Temática: Gestão Administrativa

- Normalização regras de citação
- Revisão de texto e utilização da norma culta
- Ética em pesquisa
- Evento formador sobre questões editoriais
- Qualis Capes
- Indexadores - critérios de inclusão
- ISSN

2. Temática: Tecnologia da Informação

- Gsuite (Planilhas, Docs, Chat, Atalhos etc)
- Turnitin
- Crossref - DOI / Metadados (orcid, ror)
- Inteligência Artificial

PROGEPE - PRÓ-REITORIA DE GESTÃO DE PESSOAS

1. Temática: Gestão Administrativa

- Análise crítica de processos
- Conformidade legal na gestão de pessoas
- Gestão orçamentária e financeira
- Licitação de bens e serviços
- Protocolos de inspeção médica admissional, saúde ocupacional, exame clínico
- Inteligência emocional
- Comunicação
- Saúde mental no trabalho

- Práticas PSS e SIASS
- Captação de recursos
- Políticas públicas sobre pessoas com deficiência
- Liderança
- Reforma Previdenciária

2. Temática: Tecnologia da Informação

- ECGU
- PETRVS
- Google Works
- Inteligência Artificial
- Produção de vídeos
- Power BI
- SIAPE
- Excel
- SCDP
- UFTMNet
- AvaliaGOV
- E-Social

REITORIA

1. Temática: Gestão Administrativa

- Administração Pública
- Competências interculturais
- Processo disciplinar administrativo

- Assistência a vítimas e testemunhas de assédio e discriminação
- Práticas em Ouvidoria
- Comunicação não violenta
- Divulgação científica
- Inteligência emocional
- Gestão de conflitos
- Cerimonial público
- Normativas e práticas em registro acadêmico
- Ética no serviço público
- Lei de Acesso à Informação (LAI)
- Governo e Transformação Digital
- Auditoria Interna
- Gestão de informações e Arquivos digitais
- LGPD

2. Temática: Tecnologia da Informação

- Excel
- SIEX
- Power BI
- e-Aud
- Inteligência Artificial
- SEI / UFTMNet

3. Temática: Inclusão e Acessibilidade

- Letramento e Inclusão de Pessoas LGBTQIA+
- Políticas afirmativas