

Plano de Desenvolvimento de Pessoas

PDP 2026



PROGEPE
PRÓ-REITORIA DE GESTÃO DE
PESSOAS E QUALIDADE DE VIDA

UFPE

2026

Universidade Federal de Pernambuco - UFPE
Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas e Qualidade de Vida - PROGEPE
Diretoria de Desenvolvimento de Pessoas - DDP
Escola de Formação dos Servidores da UFPE - FORMARE
End.: Av. Professor Moraes Rego, 1235 CEP: 50670-901
Cidade Universitária, Recife - PE Tel.: (81) 2126-8669/ (81) 2126-8671

UFPE

Alfredo Macedo Gomes
Reitor

Moacyr Cunha de Araújo Filho
Vice-Reitor

Fernando José do Nascimento
Chefe de Gabinete

Brunna Carvalho Almeida Granja
Pró-Reitora de Gestão de Pessoas e Qualidade de Vida

Danielle Fabiola do Nascimento
Diretora de Desenvolvimento de Pessoas

Noélia Carolina Silva de Melo
Coordenadora da Escola de Formação dos Servidores da UFPE - Formare

Equipe de Elaboração do Texto Final - 2025

Conceição Mairlla Monteiro Pessoa Lima

Danielle Fabiola do Nascimento

Davi Costa da Silva

Elanxirle Teixeira da Silva

Gabrielle Barbosa de Sousa

Noélia Carolina Silva de Melo

SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO.....	3
1. O DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS NA UFPE - PERFIL DOS SERVIDORES.....	3
2. PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS - PDP.....	6
2.1. METODOLOGIA DE ELABORAÇÃO DO PDP 2026.....	6
2.2. NECESSIDADES DE DESENVOLVIMENTO DO PDP 2026 E PREVISÕES DE ATIVIDADES.....	9
2.3 MODOS DE PROMOÇÃO DE AÇÕES DE DESENVOLVIMENTO.....	13
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	15
REFERÊNCIAS.....	16

APRESENTAÇÃO

No âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, o Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP) é um dos principais instrumentos de implementação da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas (PNDP). Essa política, instituída pelo decreto n.º 9.991/201 e regulamentada pela Instrução Normativa SGP/ENAP/SEDGG/ME n.º 21/2021, visa promover o desenvolvimento dos servidores nas competências necessárias à consecução da excelência na atuação dos órgãos públicos federais.

Como ferramenta de planejamento essencial para o desenvolvimento dos servidores e baseado na gestão por competências, o PDP busca alinhar as necessidades formativas com a estratégia do órgão, nortear o planejamento anual das ações de desenvolvimento, bem como ofertar ações de maneira equânime entre os servidores. A elaboração, a implementação e o monitoramento do PDP são de extrema importância para a gestão do desempenho, compondo-se de um processo que envolve diagnóstico, planejamento, execução, acompanhamento e avaliação das iniciativas voltadas para promover o desenvolvimento dos servidores da administração pública federal.

Em 2022, por meio da Resolução n.º 07/2022, a Universidade Federal de Pernambuco (UFPE) criou sua Escola de Formação dos Servidores (Formare) e instituiu a Política de Formação Continuada dos Servidores, a qual concebe a formação continuada como um processo contínuo e permanente de desenvolvimento profissional e pessoal, que busca assegurar o domínio teórico-reflexivo do conhecimento inerente ao campo de trabalho do profissional. Nesse âmbito, o PDP é o principal instrumento de planejamento da formação continuada dos servidores, no qual são apresentadas as necessidades de desenvolvimento levantadas junto aos profissionais da instituição, bem como os meios utilizados para preencher as principais lacunas formativas identificadas.

Do ponto de vista do planejamento institucional, o PDP da UFPE alinha-se diretamente ao PDU (Plano de Desenvolvimento da Unidade) da PROGEPE, o qual detalha e pormenoriza o PDI (Plano de Desenvolvimento Institucional) da UFPE. O PDU, de periodicidade anual, estabelece objetivos quantitativos para a promoção do desenvolvimento de pessoas da instituição. Nesse sentido, este PDP materializa o compromisso da instituição com a formação continuada dos servidores por meio, dentre outras, da oferta regular das mais diversas formas de ações de desenvolvimento.

1. O DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS NA UFPE - PERFIL DOS SERVIDORES

Nos órgãos da administração pública federal, as unidades de gestão de pessoas são responsáveis por planejar, executar e acompanhar o Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP), em conformidade com o que estabelece o

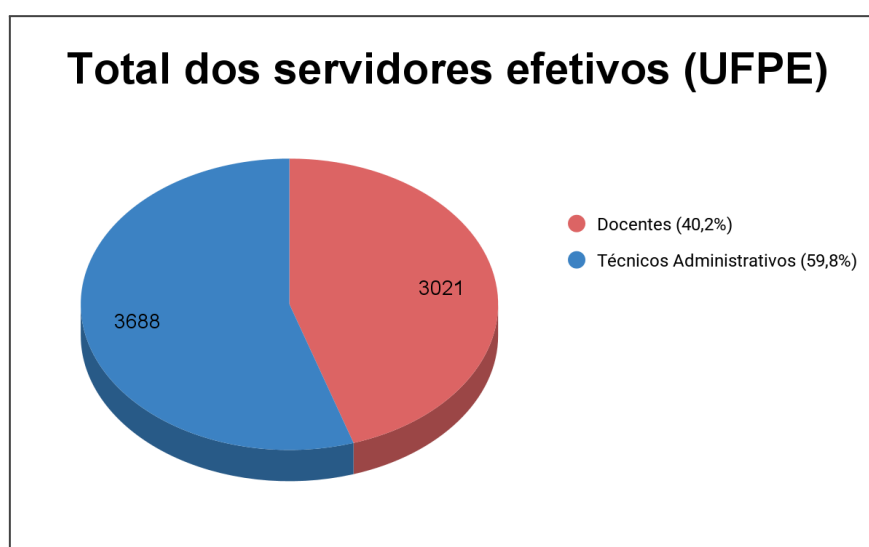
Decreto nº 9.991/2019, que institui a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas (PNDP). Esses órgãos devem, ainda, observar as diretrizes e procedimentos definidos pela **Instrução Normativa SEGES/ME nº 201/2019**, que regulamenta a elaboração, implementação e monitoramento do PDP, incluindo a gestão de riscos associada às ações de desenvolvimento previstas.

Na Universidade Federal de Pernambuco (UFPE), essa atribuição é desempenhada pela Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas e Qualidade de Vida (PROGEPE), por meio da Diretoria de Desenvolvimento de Pessoas (DDP). Compete à DDP coordenar todas as etapas do processo, desde o planejamento e a construção do PDP até seu acompanhamento e avaliação contínuos, contando com o apoio da Escola de Formação de Servidores da UFPE - FORMARE.

Instituída pela Resolução nº 07/2022 do Conselho de Administração (CONSAD), a FORMARE é a unidade responsável pela execução da Política de Formação Continuada dos servidores e pela operacionalização do PDP na UFPE. A Escola atua como um espaço de promoção e disseminação de conhecimento, oferecendo ações formativas nas modalidades presencial, híbrida e on-line, voltadas ao desenvolvimento de competências profissionais e ao fortalecimento do alinhamento institucional com os objetivos estratégicos da Universidade.

Tanto os servidores técnico-administrativos quanto os docentes participam do diagnóstico e da identificação das demandas de desenvolvimento, sendo o público diretamente atendido pelas ações formativas resultantes desse processo. Atualmente, a UFPE possui **6.709 servidores ativos**, dos quais **3.021 são docentes** e **3.688 são técnicos administrativos**. A Figura 1 apresenta a distribuição desse conjunto de servidores efetivos.

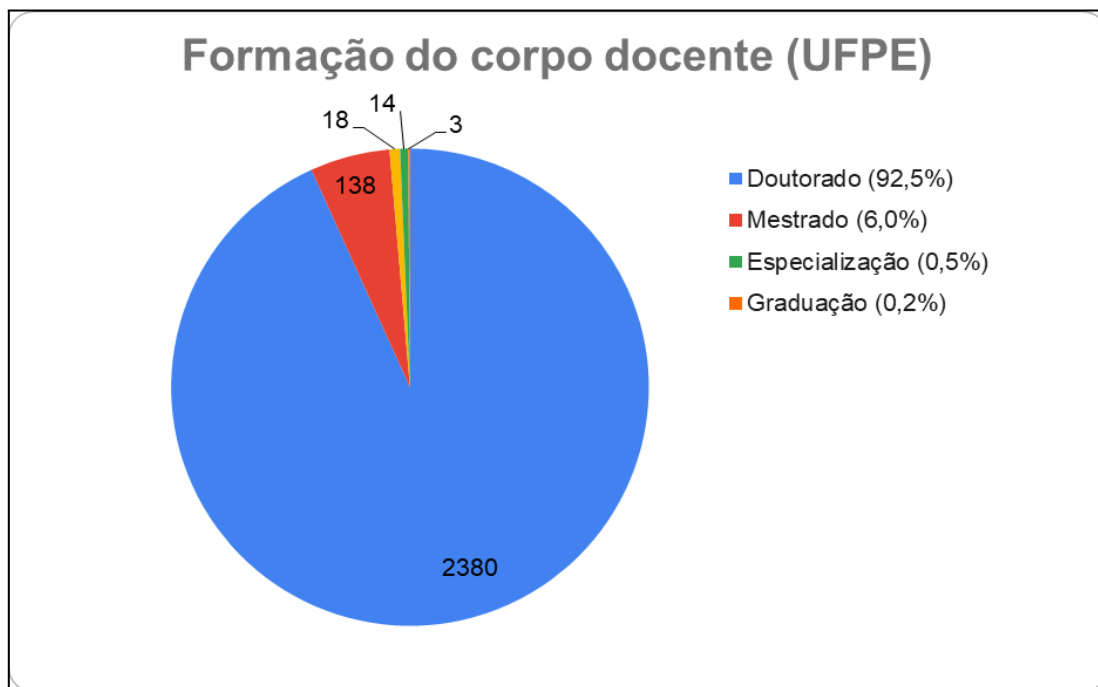
Figura 1 - Distribuição de servidores efetivos da UFPE de acordo com a categoria funcional



Fonte: Núcleo de Tecnologia da Informação (NTI-UFPE) - UFPE, Dezembro/25 (SIGRH)

Na Figura 2 apresenta-se o perfil dos docentes de acordo com sua formação.

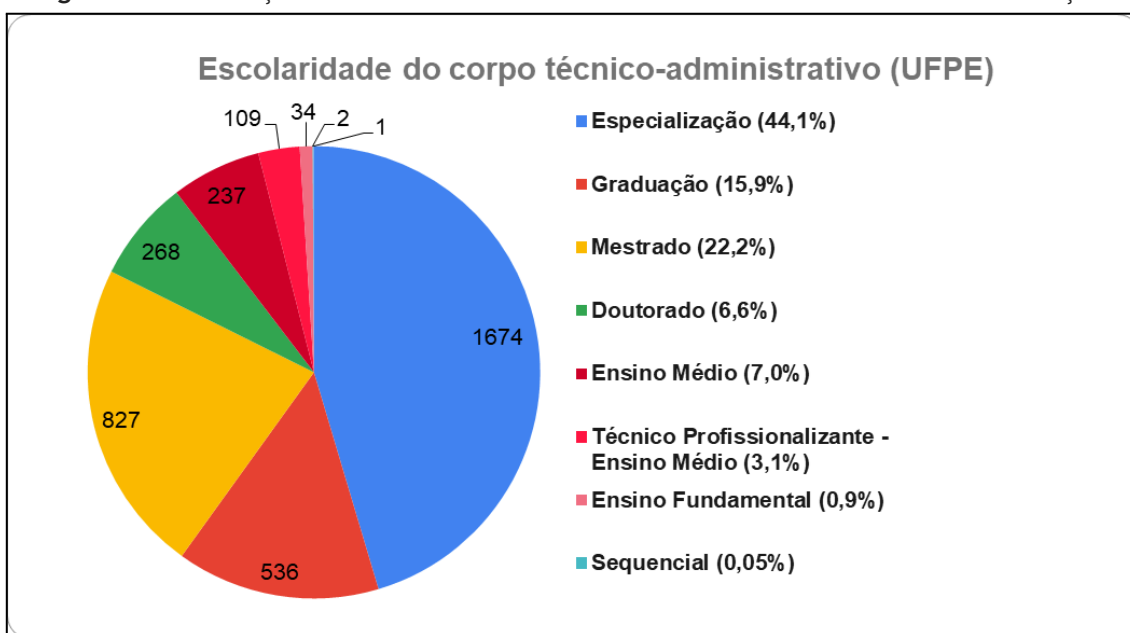
Figura 2 - Distribuição de servidores docentes efetivos da UFPE de acordo com a formação.



Fonte: Núcleo de Tecnologia da Informação (NTI-UFPE) - UFPE, Dezembro/25 (SIGRH)

A distribuição dos servidores técnico-administrativos da UFPE por níveis de formação acadêmica é apresentada na Figura 3.

Figura 3 - Distribuição dos servidores técnicos administrativos de acordo com a formação.



Fonte: Núcleo de Tecnologia da Informação (NTI-UFPE) - UFPE, Dezembro/25 (SIGRH)

2. PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS - PDP

O PDP é um instrumento da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas (Brasil, 2019), sendo parte integrante do conjunto das estratégias de ação da instituição. Tendo como finalidade alinhar as necessidades de desenvolvimento de pessoas aos objetivos institucionais da UFPE, definidos de acordo com o seu Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI).

No contexto da UFPE, a elaboração do PDP configura-se como um estudo diagnóstico sobre as necessidades de desenvolvimento dos servidores, conforme estabelecido nas diretrizes para a promoção de ações de desenvolvimento que atendam às necessidades, ampliando assim, as capacidades profissionais dos servidores e dando-lhes meios para desempenharem suas funções e alcançarem a “excelência na atuação dos órgãos e das entidades da administração pública federal direta, autárquica e fundacional” (Art. 1º do Decreto nº 9.991/2019). Assim, o PDP norteia o planejamento das ações, visando preparar os servidores, atendendo às necessidades administrativas operacionais, táticas e estratégicas, atuais e futuras.

2.1. METODOLOGIA DE ELABORAÇÃO DO PDP 2026

A Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas (PNDP) tem como finalidade promover o aperfeiçoamento dos servidores públicos, focando nas competências essenciais para o desempenho de suas funções. Essa política é implementada por meio do Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP), documento que organiza e orienta as ações voltadas ao desenvolvimento profissional. O PDP identifica as iniciativas de aprendizagem necessárias para suprir as lacunas de competências no ambiente de trabalho e atender às demandas específicas da instituição.

Para a construção do PDP, a UFPE, por meio da equipe de trabalho do Núcleo de Formação Continuada da Formare (Nufor), iniciou em abril de 2025 estudos sobre o Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) 2025-2029 da UFPE para a construção do formulário do Levantamento das Necessidades de Desenvolvimento de Pessoas (LNDP) 2026. Em seguida, a equipe de trabalho apresentou a proposta de reformulação do LNDP 2026 à Coordenação da Formare e à Diretoria de Desenvolvimento de Pessoas (DDP) em uma reunião realizada no dia 08 de maio de 2025. No mesmo dia foram realizadas as alterações sugeridas pela diretora da DDP e no dia 19 de maio elaboramos a minuta do ofício de divulgação e do texto que foi enviado a Assessoria de Comunicação da UFPE (Ascom) divulgando o formulário do LNDP 2026, além de cadastrarmos o ofício circular e a solicitação de divulgação na ASCOM do formulário do LNDP 2026.

Inicialmente o formulário de LNDP 2026 foi divulgado para todos os servidores da UFPE com o período de 19 de maio a 18 de junho de 2025, mas ao se

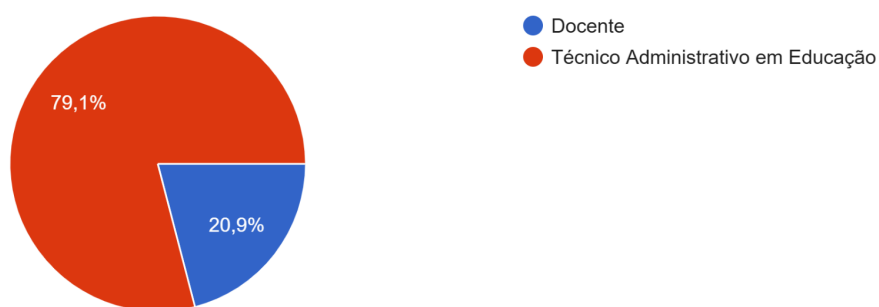
aproximar do final do prazo a Coordenação da Formare e a Diretoria de Desenvolvimento de Pessoas concordaram com a prorrogação do LNDP até o dia 27 de junho de 2025 e essa ampliação do prazo foi divulgada via ofício circular para toda a instituição.

O formulário de Levantamento das Necessidades de Desenvolvimento de Pessoas recebeu, ao todo, 296 respostas, sendo a maioria delas de servidores da carreira de técnicos administrativos em educação, conforme gráfico a seguir:

Gráfico 1 - Carreira dos servidores respondentes do LNDP

1.2. A qual carreira você pertence?

296 respostas



Fonte: Formulário LNDP 2026

Analisando a distribuição das respostas dos servidores entre as Unidades Gestoras da UFPE, verificamos que a quantidade de respondentes por unidade variou, conforme o quadro abaixo:

Quadro 1 - Unidades e quantitativos de servidores respondentes do LNDP

Unidades Gestoras UFPE	Quantidade de servidores respondentes
1. Gabinete do Reitor	13
2. Pró-Reitorias	91
3. Centros Acadêmicos	158
4. Superintendências	31
5. Órgãos Suplementares	03

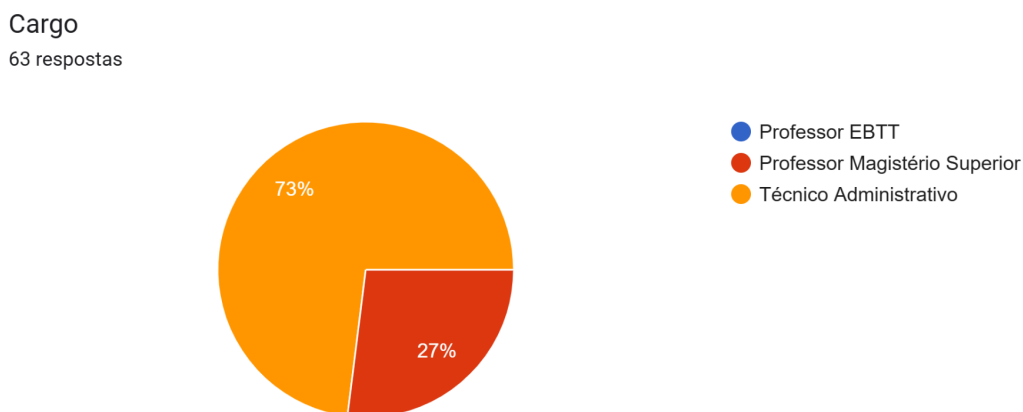
TOTAL	296
--------------	------------

Fonte: Formulário LNPD 2026

Após a divulgação do LNPD, foi apresentado à diretora da DDP, a proposta do formulário do Levantamento de Necessidades dos Afastamentos (LNA) para o ano de 2026. O referido formulário foi elaborado pelo Núcleo de Desenvolvimento da Formare (Nudesc) e apresentado à DDP no dia 11 de agosto de 2025, sendo divulgado para a comunidade acadêmica (por meio de ofício circular e matéria jornalística na Ascom) nos dias 12 e 13 de agosto, com o período de preenchimento, por parte dos servidores da UFPE, entre os dias 12 de agosto a 01 de setembro de 2025.

O formulário do Levantamento das Necessidades dos Afastamentos (LNA) recebeu, ao todo, 63 respostas, sendo a maioria delas de servidores da carreira de técnicos administrativos em educação, conforme gráfico a seguir:

Gráfico 2 - Carreira dos servidores respondentes do LNA



Fonte: Formulário LNA 2026

Analisando a distribuição das respostas dos servidores entre as Unidades Gestoras da UFPE, verificamos que a quantidade de respondentes por unidade variou, conforme o quadro abaixo:

Quadro 2 - Unidades e quantitativos de servidores respondentes do LNA

Unidades Gestoras UFPE	Quantidade de servidores respondentes
1. Gabinete do Reitor - GR	06

2. Pró-Reitorias	19
3. Centros Acadêmicos	36
4. Superintendências	02
TOTAL	63

Fonte: Formulário LNA 2026

Além da divulgação do LNPD e do LNA, após a leitura do Guia Para Elaboração do Plano de Desenvolvimento de Pessoas, no dia 30 de julho em uma reunião da Formare com a DDP, foi decidido que a inserção e a validação das necessidades de desenvolvimento no Sistema de Pessoal Civil (SIPEC) seriam realizadas pela equipe do Núcleo de Desenvolvimento da Formare (Nufor) e em agosto de 2025, ficando a priorização das necessidades no SIPEC para a diretora da DDP em setembro de 2025. Por fim, a fase institucional foi encerrada no dia 29 de setembro de 2025 com a aprovação do PDP 2026 pelo Reitor.

2.2. NECESSIDADES DE DESENVOLVIMENTO DO PDP 2026 E PREVISÕES DE ATIVIDADES

Com base na Instrução Normativa SGP-ENAP/SEDGG/ME nº 21, de 1º de fevereiro de 2021, que orienta os órgãos do SIPEC sobre prazos, condições, critérios e procedimentos para aplicar a PNPD, entende-se por necessidade de desenvolvimento a diferença entre o desempenho esperado e o desempenho atual do servidor. Essa necessidade surge quando há um descompasso entre o que o servidor deveria saber e fazer e o que ele realmente sabe e faz, afetando os resultados da organização (BRASIL, 2021).

No quadro a seguir, detalhamos as necessidades que compõem o PDP 2026 da UFPE, relacionando-as aos Programas da Escola de Formação dos Servidores da UFPE (Formare): Programa Desenvolver, Programa *Didáticos*, Programa Gestor, Programa *Gestus* e Programa Desenvolvimento Institucional. As ações de desenvolvimento selecionadas por meio do Edital de Formadores 04/2025 estarão vinculadas às temáticas baseadas nas necessidades e aos Programas da Formare.

Quadro 3 - Necessidades de desenvolvimento do PDP 2026 e Programas vinculados

Necessidade de Desenvolvimento de Pessoas	Programas da Escola de Formação dos Servidores da UFPE (Formare)
1. Aprimoramento profissional dos servidores - Afastamentos (Educação não formal)	Programa Desenvolvimento Institucional

2. Aprimoramento profissional dos servidores - Afastamentos (Educação formal)	Programa Desenvolvimento Institucional
3. Aprimoramento profissional dos servidores - Licenças (Educação formal)	Programa Desenvolvimento Institucional
4. Aprimoramento profissional dos servidores - Licenças (Educação não formal)	Programa Desenvolvimento Institucional
5. Articulação; flexibilidade; conciliação e pactuação de acordos; delegação; condução de processos decisórios, na condição de agente público	Programa <i>Gestus</i>
6. Atividades, procedimentos, sistemas e/ou plataformas usadas na unidade em que você trabalha	Programa Desenvolver
7. Autoconhecimento, autorresponsabilidade, capacidade de autocrítica e autocontrole no desempenho das atribuições laborais e da vida pessoal	Programa <i>Gestus</i>
8. Comunicação (oral e escrita) eficaz; escuta ativa; expressão de ideias; capacidade de dar devolutivas; e desenvoltura para falar em público	Programa Desenvolver
9. Comunicação institucional	Programa Desenvolvimento Institucional
10. Contas públicas; Elaboração/execução de orçamento; Gerenciamento/execução de custos	Programa Desenvolver
11. Desenvolvimento e Gerenciamento de TICs; Proteção de dados e informações em ambientes digitais; Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD); Manutenção de redes e sistemas	Programa Desenvolver
12. Direito administrativo	Programa Desenvolver
13. Elaboração e análise dos atos administrativos e atos normativos	Programa Desenvolvimento Institucional

14. Ética nas relações interpessoais e convivência com a diversidade no trabalho	Programa <i>Gestus</i>
15. Ética no exercício da função pública	Programa <i>Gestus</i>
16. Formação, desenvolvimento, liderança e/ou gerenciamento de equipes	Programa Gestor
17. Funcionamento, missão, visão, valores e objetivos da universidade, e sua interlocução com a sociedade	Programa Desenvolvimento Institucional
18. Gerenciamento do tempo e qualidade das entregas no serviço público	Programa Gestor
19. Gestão acadêmica	Programa <i>Didatikos</i>
20. Gestão Ambiental	Programa Gestor
21. Gestão de crises e de conflitos no ambiente de trabalho	Programa Gestor
22. Gestão de pessoas	Programa Gestor
23. Gestão de projetos de pesquisa e/ou de extensão	Programa <i>Didatikos</i>
24. Gestão de riscos	Programa Desenvolvimento Institucional
25. Inovação, registro de patentes, propriedade intelectual e/ou direitos autorais	Programa Desenvolver
26. LIBRAS (Língua Brasileira de Sinais)	Programa <i>Didatikos</i>

27. Línguas estrangeiras	Programa <i>Didatikos</i>
28. Planejamento de ações didáticas e pedagógicas	Programa <i>Didatikos</i>
29. Planejamento e avaliação institucional	Programa Desenvolvimento Institucional
30. Planejamento e gerenciamento de compras, e aquisições de bens e serviços	Programa Gestor
31. Políticas públicas de ações afirmativas (relações étnico-raciais, de gênero, religiosa, social, anticapacitistas, etc.)	Programa <i>Gestus</i>
32. Práticas e sistemas de acessibilidade	Programa Desenvolver
33. Preservação de bens e patrimônio	Programa Desenvolver/Gestor
34. Proatividade, adaptação às mudanças, soluções e capacidade de inovação	Programa <i>Gestus</i>
35. Segurança no Trabalho	Programa Desenvolver
36. Temáticas e metodologias relacionadas ao ensino, à pesquisa e à extensão	Programa <i>Didatikos</i>
37. Uso consciente de ferramentas digitais	Programa Desenvolver

No Quadro 3, apresentamos uma previsão da quantidade de afastamentos e licenças para aprimoramento profissional dos servidores da UFPE que serão concedidos em 2026 tomando como base os números de afastamentos concedidos em 2025. Além disso, foi feita uma estimativa realizada a partir de dados quantitativos levantados pelo Núcleo de Desenvolvimento na Carreira (Nudesc) da Formare por meio do Levantamento de Necessidades de Afastamento de Pessoas

em 2025 (quadro 2) onde 63 unidades responderam com as suas intenções e tipos de afastamento. Desse total, 58% desejam se afastar para licença capacitação, 20% para doutorado, 7,9% para pós-doutorado e 9,5% para mestrado.

NECESSIDADE DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS	TIPO DE AFASTAMENTO	PREVISÃO DE AFASTAMENTOS (QUANTIDADE)	TIPO DE ATIVIDADE
Aprimoramento profissional dos servidores	Licença para capacitação	195	Curso, atividade de pesquisa, aprendizagem em serviço e outros
	Afastamento para pós-graduação <i>stricto sensu</i>	76	Mestrado, doutorado, pós-doutorado, professor visitante
	Afastamento de curta duração	258	Curso, visita técnica, missão, aperfeiçoamento e outros

2.3 MODOS DE PROMOÇÃO DE AÇÕES DE DESENVOLVIMENTO

As Ações de Desenvolvimento são concebidas como atividades formais ou não formais de aprendizagem que visam ao aprimoramento das competências individuais e coletivas dos servidores, bem como ao desenvolvimento de novas competências, ofertadas em resposta às lacunas formativas identificadas no Levantamento de Necessidades de Desenvolvimento de Pessoas (LNDP).

Desde 2023, a UFPE retomou as ações de desenvolvimento em formato presencial, passando a contar com as seguintes modalidades de oferta: presencial (ações que possuam apenas encontros presenciais), remota (ações que possuam apenas encontros síncronos), a distância ou autoformativa (ações apenas com encontros assíncronos) e híbrida (ações que possuam momentos síncronos e assíncronos ou presenciais e síncronos ou presenciais e assíncronos).

Quanto à natureza das ações, atualmente, a Escola de Formação dos Servidores da UFPE (Formare) dispõe dos seguintes modos de promoção de ações de desenvolvimento de pessoas:

I) Edital de Formadores (demandas formativas da UFPE atendidas mediante propostas aprovadas em edital de formadores, pagas por Gratificação por Encargo de Curso ou Concurso-GECC e planejadas/executadas pela Formare);

II) Demanda Setoriais (demandas formativas de unidades gestoras da UFPE pagas por GECC e planejadas/executadas pela Formare);

III) Demandas por Inexigibilidade de Licitação (demandas formativas de unidades gestoras da UFPE pagas com verba de capacitação, planejadas/executadas ou não pela Formare);

IV) Demandas de Educação Formal (Mestrados e Doutorados Profissionais);

V) Editais da Diretoria de Relações Internacionais (DRI), da Pró-Reitoria de Pesquisa e Inovação (PROPESQI) e Eventos;

VI) Licenças para capacitação, afastamentos de curta duração e longa duração.

Em novembro de 2025, foi publicado pela PROGEPE o edital n.º 04/2025, destinado a selecionar propostas de ações de desenvolvimento com carga horária mínima de duas horas e carga horária máxima de 20 horas, de natureza presencial, online ou híbrida, como parte das ações que irão compor o PDP 2026. De acordo com o edital, devem ser selecionadas ações de desenvolvimento dentro das seguintes temáticas:

Programa Desenvolver (temáticas 1 a 2)
1. Avaliação de Desempenho de Servidores
2. Gestão de Carreiras Técnico-administrativa e Docente
Programa <i>Didáticos</i> (temáticas 3 a 6)
3. Avaliação da Aprendizagem
4. Libras, Braille e Tecnologias Assistivas
5. Metodologias Ativas de Aprendizagem
6. Práticas Inclusivas no Processo de Ensino e Aprendizagem
Programa Gestor (temática 7 a 11)
7. Condução de equipes: inteligência emocional e gestão de conflitos
8. Comunicação Assertiva com Equipes e Pares
9. Gestão em Cursos de Graduação
10. Gestão em Cursos de Pós-graduação

11. Gestão em Unidades Acadêmicas
Programa Gestus (temáticas 12 a 15)
12. Acessibilidade e Inclusão Educacional de Pessoas com Deficiência e/ou de Pessoas com Necessidades Educacionais Específicas
13. Diversidade Étnico-racial e Igualdade Racial
14. Diversidade Sexual e de Gênero, Liberdade e Inclusão Social
15. Cuidado e Atenção e Psicossocial
Desenvolvimento institucional (temáticas 16 a 21)
16. Avaliação Institucional Interna e Externa
17. Gestão da Informação e da Segurança da Informação
18. Comunicação Institucional
19. Comunicação Pública
20. Gestão e Governança de TIC
21. Responsabilidade Social e Sustentabilidade Socioambiental

Fonte: Edital de Formadores Nº 04/2025, Novembro/2025.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com o intuito de promover o desenvolvimento dos servidores da UFPE e executar a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas (PNDP) na instituição, o PDP institucional visa apresentar as necessidades de desenvolvimento que serão contempladas em 2026, alinhando-as aos objetivos e metas institucionais.

Este PDP 2026 destaca-se pela diversidade de temáticas previstas, contemplando três modalidades de aprendizagem (presencial, online e híbrida) e uma ampla variedade de temáticas. Ao longo do referido ano, está prevista a oferta de ações de curta duração cujas propostas serão aprovadas no âmbito do edital Nº 04/2025, bem como de ações oriundas de demandas setoriais, de processos de inexigibilidade, de educação formal, além de afastamentos de curta e de longa duração.

Compreendendo a dinâmica do contexto institucional e a possibilidade de mudanças no decorrer do ano conforme as necessidades operacionais, táticas e estratégicas da Universidade Federal de Pernambuco, reafirmamos que este documento representa uma projeção não estática e passível de mudanças ao longo de 2026.

Nesse contexto, o PDP 2026 da UFPE ratifica o compromisso da instituição em promover a formação de pessoas e a construção de conhecimentos e competências científicas e técnicas de referência mundial, segundo sólidos princípios éticos, socioambientais e culturais.

REFERÊNCIAS

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, 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/_ato2019-2022/2019/decreto/D9991.htm. Acesso em: 05 dez. 2025.

BRASIL. Guia para elaboração do plano de desenvolvimento de pessoas - PDP 2025: versão atualizada (julho/2024). Disponível em: https://www.gov.br/servidor/pt-br/aceso-a-informacao/gestao-de-pessoas/desempenho-e-desenvolvimento-de-pessoas/docs-desempenho/guia-para-elaboracao-do-pdp2025-versao_17-07-2024-revisadotati-1-pri-1-upload-portal-do-servidor.pdf. Acesso em: 05 dez. 2025.

BRASIL. 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 - PNPD de que trata o Decreto nº 9.991, de 28 de agosto de 2019. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/instrucao-normativa-sgp-enap/sedgg/me-n-21-de-1-de-fevereiro-de-2021-302021570>. Acesso em: 05 dez. 2025.

UFPE - Universidade Federal de Pernambuco. Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas e Qualidade de Vida (PROGEPE). Edital Progepe nº 06/2023. B.O. UFPE, RECIFE, 58 (195 Boletim de Serviço): 1 - 21, 13 de novembro de 2023. Recife: UFPE, 2023.

UFPE - Universidade Federal de Pernambuco. Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas e Qualidade de Vida (PROGEPE). Resolução Nº 07/2022. B.O. UFPE, RECIFE, 57 (166 Boletim de Serviço): 1 - 41, 14 de setembro de 2022. Recife: UFPE, 2022.