

2026



Plano de Desenvolvimento de Pessoas

Progep
criando
futuros.



UNIVERSIDADE
FEDERAL DO CEARÁ
PRÓ-REITORIA DE GESTÃO DE PESSOAS



**Pró-Reitoria de
Gestão de Pessoas**

Pró-Reitora de Gestão de
Pessoas

Marilene Feitosa Soares

Pró-Reitor Adjunto

Marlon Bruno Matos Paiva

Coordenadora de
Relacionamento e
Experiência do Servidor

Ana Cristina Teixeira
de Brito

Coordenadora de
Desenvolvimento e
Carreira

Rebeka Maria Sotero
Silva

Elaboração

Ana Clarice Montenegro Uchoa
Ana Lucia da Silva
Daniele Cirilo Suliano
Jamyle dos Santos Monteiro
Karine Nascimento Portela
Leonara Rocha dos Santos Castro
Luan de Oliveira Almeida
Maria Roseane Menezes da Costa Fontes
Rebeka Maria Sotero Silva
Tatianny Domingos Moura da Silva

Organização
e Coordenação

Leopoldo Viana Frota
Daniele Cirilo Suliano

Revisão Textual

Murilo Valdo Viana Filho

Adaptação, layout e
diagramação

Renan Rosendo Rodrigues

Sumário

Apresentação 4

Perfil dos Servidores 6

Base Legal 9

**Levantamento de Necessidades de
Desenvolvimento de Pessoas (LNDP) 11**

**Atendimento às necessidades de
Desenvolvimento De Pessoas 17**

Oferta de Ações de Capacitação e

Qualificação Profissional 18

**Concessão de Afastamento para cursos
stricto sensu 20**

Concessão de Licença

para Capacitação 21

Considerações Finais 22

Apresentação

A Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEP), por meio da Coordenadoria de Desenvolvimento e Carreira (CODEC) e da Divisão de Formação Profissional (DIFOP), disponibiliza à comunidade universitária o Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP) do ano de 2026, com o objetivo de publicizar o planejamento das ações de desenvolvimento voltadas aos servidores ativos da Universidade Federal do Ceará (UFC).

Este plano tem como base a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas (PNDP), instituída pelo Decreto nº 9.991/19, que regulamenta, aos órgãos e às entidades da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, a elaboração de um plano anual que visa sistematizar o planejamento, a execução e o acompanhamento das ações de desenvolvimento dos servidores de uma organização.



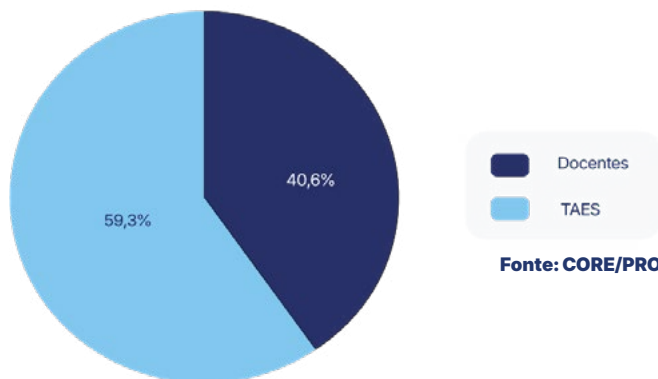
Embasado nessa política, o PDP da UFC de 2026 foi elaborado a partir do Levantamento de Necessidades de Desenvolvimento de Pessoas (LNDP), instrumento que coletou as lacunas de desenvolvimento do quadro funcional da UFC, entre julho e agosto de 2025.

A PROGEP busca atender, a partir dos dados do PDP, às demandas referentes aos afastamentos para educação formal (mestrado, doutorado e pós-doutorado), licenças para capacitação e cursos de capacitação profissional, respeitando a disponibilidade orçamentária. É importante salientar que outras necessidades de desenvolvimento podem ser incluídas no Plano vigente, em períodos de revisão do PDP.

Perfil dos Servidores 2025

5365 Total
2182 Docentes
3183 TAEs

Servidores por categoria

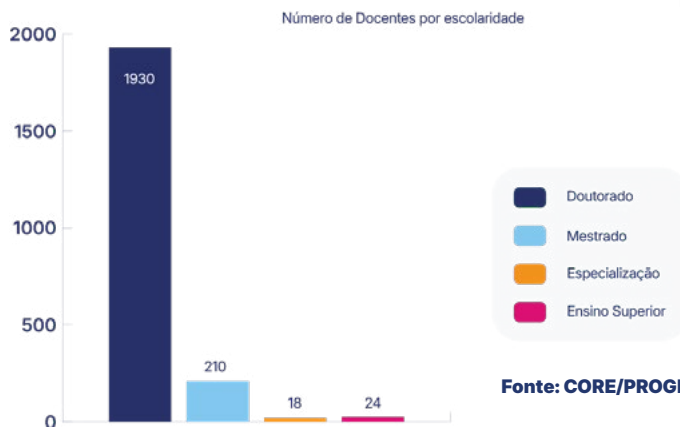


Fonte: CORE/PROGEP/UFC

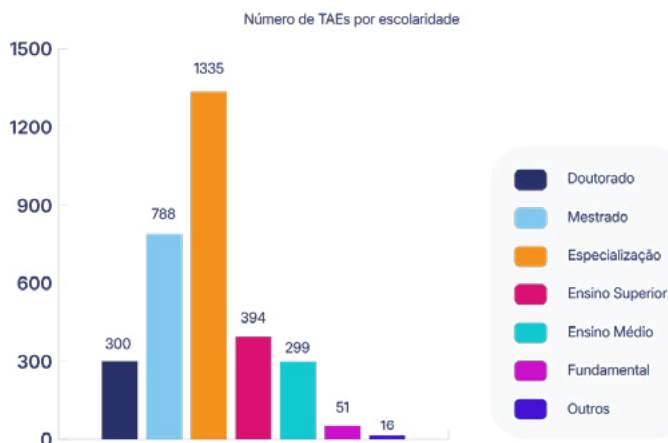
Tabela 1 - Escolaridade

Escolaridade	Docente	TAEs
Doutorado	1930 (88,5%)	300 (9,4%)
Mestrado	210 (9,6%)	788 (24,8%)
Especialização	18 (0,8%)	1335 (41,9%)
Ensino Superior/Graduação	24 (1,1%)	394 (12,4%)
Ensino Médio/Técnico	0	299 (9,4%)
Ensino Fundamental	0	51 (1,6%)
Outros	0	16 (0,5%)

Fonte: CORE/PROGEP/UFC



Fonte: CORE/PROGEP/UFC

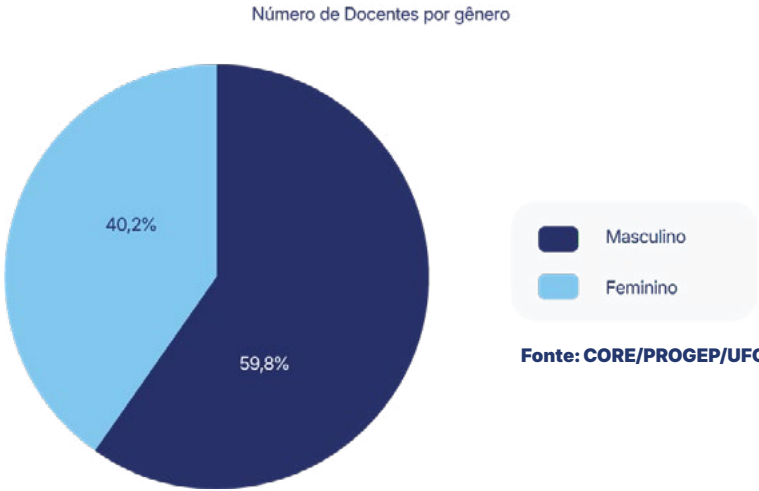


Fonte: CORE/PROGEP/UFC

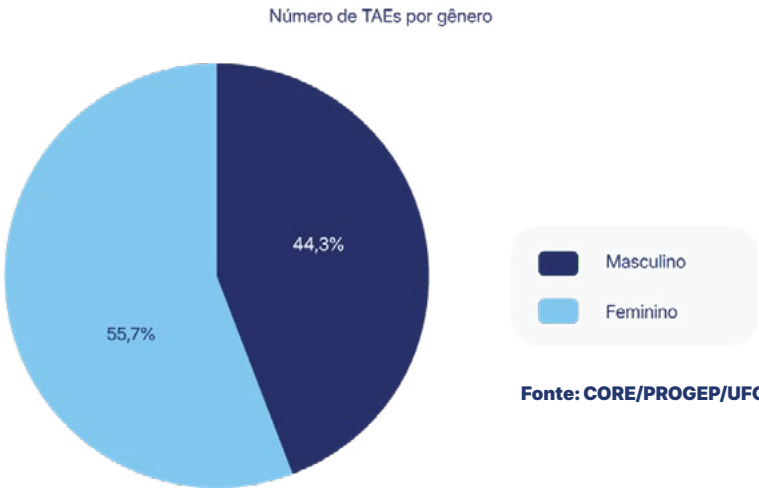
Tabela 2 - Gênero

Gênero	Docente	TAEs
Masculino	1304 (59,8%)	1410 (44,3%)
Feminino	878 (40,2%)	1773 (55,7%)

Fonte: CORE/PROGEP/UFC



Fonte: CORE/PROGEP/UFC



Fonte: CORE/PROGEP/UFC



Base Legal

O Plano de Desenvolvimento de Pessoas foi construído em conformidade com as exigências da PNDP, do Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) e dos seguintes normativos:

- Decreto 11.069, de 10 de maio de 2022;
- Decreto 10.506, de 02 de outubro de 2020;
- Decreto 9.991, de 28 de agosto de 2019;
- Decreto nº 5.825, de 29 de junho de 2006;
- Lei 12.772, de 28 de dezembro de 2012;
- Lei 11.091, de 12 de janeiro de 2005;
- Lei 8.112, de 11 de setembro de 1990;
- Instrução Normativa CGDEP/MGI Nº 487, de 17 de novembro de 2025;
- Instrução Normativa SGP-ENAP/MGI Nº 244, de 13 de junho de 2025;
- Instrução Normativa SGP/MGI nº 219, de 24 de dezembro de 2024;
- Instrução Normativa SGP/MGI nº 200, de 19 de dezembro de 2024;
- Instrução Normativa SGP/MGI nº 13, de 17 de abril de 2024;
- Instrução Normativa nº 11, de 27 de março de 2024;
- Instrução Normativa SGP/MGI nº 1, de 08 de janeiro de 2024;

- Instrução Normativa SGP/MGI nº 35, de 20 de novembro de 2023;
- Instrução Normativa SGP/MGI Nº 47, de 18 de dezembro de 2023;
- Instrução Normativa SGP/MGI nº 33, de 13 de novembro de 2023;
- Instrução Normativa nº 46, de 09 de junho de 2022;
- Instrução Normativa SGP-ENAP/SEDGG/ME nº 21, de 1º de fevereiro de 2021;
- Instrução Normativa SGP/SEDGG/ME nº 46, de 9 de junho de 2021;
- Instrução Normativa SGP-ENAP/SEDGG/ME nº 69, de 13 de julho de 2021;
- Portaria nº 254, de 12 de agosto de 2024;
- Portaria Conjunta ME-Enap nº 11.470, de 24 de setembro de 2021;
- Portaria Conjunta SEPNIIV-CASACIVIL e SGP-ME nº 6 de 1º de fevereiro de 2022;
- Portaria nº 76, de 16 de maio de 2019.

Objetivos



Objetivo Geral

Atender as necessidades de desenvolvimento dos servidores docentes e técnico-administrativos da UFC, com vistas a proporcionar excelência organizacional, considerando as prioridades institucionais.

Objetivos Específicos

- Contribuir para a consolidação da política de desenvolvimento dos servidores, com base nas necessidades e nos pilares institucionais, buscando promover a difusão dos conhecimentos;
- Viabilizar a oferta de cursos de capacitação nas diferentes modalidades de ensino, em consonância com a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas (PNDP); e
- Estabelecer uma cultura de planejamento, de modo a assegurar o acesso dos servidores às diferentes formas de desenvolvimento profissional.

Resultados Esperados

- Fortalecimento da política de desenvolvimento dos servidores;
- Desenvolvimento das competências dos servidores, atingindo a excelência nos serviços prestados às comunidades interna e externa à UFC;
- Ampliação da oferta de ações de capacitação de maneira equânime aos servidores da instituição, em especial aos servidores dos campi do interior;
- Aumento do número de servidores capacitados ao decorrer do ano de 2026.

Levantamento de Necessidades de Desenvolvimento de Pessoas (LNDP)



Para a coleta das necessidades de desenvolvimento dos servidores, foi utilizada a metodologia proposta pela legislação vigente com algumas adequações voltadas à realidade da UFC. Nesse sentido, foi elaborado o formulário eletrônico LNDP 2025-2026, que, após ampla divulgação, foi aplicado, junto aos servidores, no período de 17 de julho a 11 de agosto de 2025.

Após a análise dos dados, registraram-se, no PDP, 6.232 solicitações de ações de desenvolvimento que foram aglutinadas em 309 necessidades de desenvolvimento a serem atendidas por meio de cursos de capacitação profissional, curso de qualificação profissional, intenções de afastamentos para cursos de Educação Formal *stricto sensu* e licenças para capacitação. Os resultados serão apresentados a seguir.

Tabela 3 - Necessidades de cursos de capacitação profissional

Área	Necessidade	Solicitações
Comunicação	Comunicação Audiovisual e Multimídia	172
	Comunicação Científica	273
	Comunicação Interpessoal e Oratória	31
	Comunicação Organizacional e Institucional	269
Direito aplicado à administração pública	Direito Administrativo	4
	Direito Constitucional	1
Educação	Currículo e Inovação Pedagógica no Ensino Superior	30
	Elaboração de material didático	32
	Neuroeducação	20
	Políticas e Gestão do Ensino Superior	43
	Prática Docente no Ensino Superior	431
Formação Geral	Atendimento ao público	184
	Ética e integridade no serviço público	174
	Iniciação ao serviço público	150
	Soft skills no serviço público	315
	Suíte de escritório	195
Gestão Pública e Organizacional	Gestão Administrativa e Acadêmica	122
	Gestão da Internacionalização da Educação Superior	1
	Gestão de Pessoas e Liderança	153
	Gestão Estratégica e Organizacional	376
	Gestão Financeira e Controle	126
	Inovação e empreendedorismo no serviço público	138
	Relações internacionais e geopolítica	1
Gestão da Informação	Arte, Cultura e Memória	2
	Ciência de dados	200
	Gestão da Informação	152
	Gestão de acervos	43
	Propriedade intelectual	55

Área	Necessidade	Solicitações
Habilidades linguísticas	Atualização em língua portuguesa	83
	Habilidades comunicativas em línguas estrangeiras	235
Equidade, Diversidade e Inclusão	Equidade, Diversidade e Inclusão	239
Sustentabilidade	Gerenciamento de resíduos	46
	Sustentabilidade	114
Pesquisa e Inovação	Ciência em Animais de Laboratório	1
	Gestão de bancos de germoplasma	1
	Metodologias de Pesquisa Científica	5
	Troca de experiências entre as comunidades científica, acadêmica e profissional sobre as mais recentes pesquisas, tendências e inovações	9
Procedimentos Técnicos	Licitação e contratação no serviço público	103
	Primeiros socorros e brigada de incêndio	1
	Projetos de Engenharia, Arquitetura e Urbanismo	4
	Secretariado e assessoria	98
	Segurança em laboratórios	47
	Sistemas fornecidos pelos órgãos federais	89
Saúde	Fisioterapia respiratória	1
	Odontologia Clínica	1
	Saúde Coletiva	3
	Saúde e segurança no trabalho	3
	Saúde mental e qualidade de vida na UFC	25
	Tecnologias digitais na Saúde	1
Tecnologia da Informação	Desenvolvimento e Inovação em Tecnologias Digitais	125
	Governança de Tecnologia da Informação e Comunicação	46
	Proteção de dados	91
	Proteção de redes e sistemas	37
Total		5101

Tabela 4 - Quantidade de intenções de afastamento por temática para Educação Formal *stricto sensu*

Tema Geral	Mestrado	Doutorado	Pós-Doutorado	Total
ADMINISTRAÇÃO	12	13	4	29
ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA	63	26	8	97
ANTROPOLOGIA	-	1	1	2
ARQUITETURA E URBANISMO	-	2	-	2
ARTES	3	1	7	11
BIOFÍSICA	-	-	1	1
BIOQUÍMICA	-	2	2	4
CIÊNCIA DA COMPUTAÇÃO	3	7	8	18
CIÊNCIA DA INFORMAÇÃO	12	10	5	27
CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE ALIMENTOS	-	1	1	2
CIÊNCIA POLÍTICA	4	3	3	10
COMUNICAÇÃO	3	3	4	10
DEMOGRAFIA	-	1	-	1
DESENHO INDUSTRIAL	1	2	-	3
DIREITO	2	7	2	11
ECOLOGIA	-	-	2	2
ECONOMIA	3	1	6	10
EDUCAÇÃO	13	24	11	48
EDUCAÇÃO FÍSICA	-	-	1	1
ENGENHARIA CIVIL	3	4	3	10
ENGENHARIA DE MATERIAIS E METALÚRGICA	-	-	2	2
ENGENHARIA DE MINAS	-	2	-	2
ENGENHARIA DE PRODUÇÃO	-	-	1	1
ENGENHARIA DE TRANSPORTES	-	1	-	1
ENGENHARIA ELÉTRICA	-	2	5	7
ENGENHARIA QUÍMICA	-	-	2	2
ENGENHARIA SANITÁRIA	-	1	2	3
FARMÁCIA	-	1	1	2
FARMACOLOGIA	-	2	-	2
FILOSOFIA	-	-	2	2

Tema Geral	Mestrado	Doutorado	Pós-Doutorado	Total
FÍSICA	-	-	1	1
FISIOTERAPIA E TERAPIA OCUPACIONAL	-	-	4	4
GENÉTICA	-	1	-	1
GEOCIÊNCIAS	-	-	2	2
LETRAS	2	5	8	15
LINGUÍSTICA	2	3	1	6
MATEMÁTICA	1	1	3	5
MEDICINA	3	5	3	11
MEDICINA VETERINÁRIA	-	-	1	1
MICROBIOLOGIA	-	-	4	4
MORFOLOGIA	1	-	2	3
MUSEOLOGIA	-	1	-	1
NUTRIÇÃO	1	3	1	5
OCEANOGRAFIA	-	-	1	1
ODONTOLOGIA	2	2	-	4
OUTRAS NÃO ESPECIFICADAS	1	1	6	8
PLANEJAMENTO URBANO E REGIONAL	-	-	1	1
PROBABILIDADE ESTATÍSTICA	-	-	1	1
PSICOLOGIA	5	6	6	17
QUÍMICA	1	-	1	2
SAÚDE COLETIVA	4	6	4	14
SERVIÇO SOCIAL	-	-	1	1
SOCIOLOGIA	1	1	5	7
TEOLOGIA	1	-	-	1
ZOOLOGIA	-	-	1	1
ZOOTECNIA	-	1	-	1
Total	147	153	141	441

Fonte: CODEC/PROGEP/UFC

Tabela 5 - Quantidade de intenções de licença para capacitação

Ações de desenvolvimento voltadas à concessão de Licença para Capacitação	Quantidade de solicitações
Realizar curso a distância	372
Elaborar dissertação de mestrado	40
Elaborar tese de doutorado	43
Elaborar monografia	5
Elaborar trabalho de conclusão de curso	8
Participar de ações de desenvolvimento presenciais	123
Participar em curso presencial ou intercâmbio para aprendizado de língua estrangeira recomendável ao exercício de suas atividades e atestado pela chefia imediata.	33
Realizar curso conjugado com atividades práticas em posto de trabalho, em órgão ou entidade da administração pública direta ou indireta dos entes federativos, dos Poderes da União.	43
Realizar curso conjugado com realização de atividade voluntária em entidade que preste serviços dessa natureza, no País ou no exterior.	23
Total	690

Fonte: CODEC/PROGEP/UFC

Esses dados foram enviados, por meio do portal SIPEC, ao Ministério da Economia (ME). Após análise do ME e da Escola Nacional de Administração Pública (ENAP), a UFC recebeu a manifestação técnica da ENAP contendo cursos que visam atender, prioritariamente, a algumas necessidades cadastradas no PDP.

Atendimento às necessidades de Desenvolvimento De Pessoas



Para buscar atender às necessidades de desenvolvimento dos servidores, a PROGEP, por meio da CODEC e da DIFOP, atua em 3 (três) grandes eixos, a saber:

1

Oferta de ações de capacitação e qualificação profissional

2

Concessão de afastamento para cursos *stricto sensu*

3

Concessão de licença para capacitação

1 Oferta de Ações de Capacitação e Qualificação Profissional

A DIFOP/PROGEP busca atender às demandas dos servidores, que não foram contempladas na manifestação técnica da ENAP, com a oferta de ações de desenvolvimento internas (capacitação e qualificação) e com a viabilização de participação dos servidores em ações de capacitação externas. Além desses, a DIFOP promove o Programa de Ambientação Institucional dos Novos Servidores. A fim de subsidiar essas ações, a Difop gerencia a ação orçamentária 4572- Capacitação de Servidores Públicos Federais em Processo de Qualificação e Requalificação.

1.1 Ações de Capacitação Internas

As ações de capacitação internas são ofertadas pela DIFOP/PROGEP, nas modalidades presencial ou on-line, com o intuito de atender parte das necessidades de capacitação profissional constantes no PDP que não foram contempladas pelas ações constantes na Manifestação Técnica da ENAP. Para isso, a DIFOP elabora e divulga uma Chamada Pública, a fim de selecionar instrutores e propostas de capacitação.

1.2

Ações de Qualificação

As ações de qualificação se configuram em cursos de educação formal. Atualmente, a Difop/Progep subsidia o funcionamento de dois cursos, a saber: Especialização em Gestão Universitária (GUNI) e Mestrado Profissional em Políticas Públicas e Gestão da Educação Superior (Poleduc), com turmas exclusivas para servidores da UFC. Vale ressaltar que a gestão acadêmica desses cursos se dá por meio das respectivas coordenações de pós-graduação, sendo o Poleduc à Pró-Reitoria de Pesquisa e Pós-Graduação e o GUNI à Faculdade de Economia, Administração, Atuária e Contabilidade.

1.3

Programa de Ambientação Institucional aos Novos Servidores

O Programa de Ambientação Institucional aos Novos Servidores visa acolher os docentes e técnico-administrativos recém-ingressos, com a finalidade de integrá-los à instituição, de forma a despertar os sentimentos de pertencimento, de encorajamento e de autoconfiança. Na oportunidade, busca instrumentalizar esses servidores com ferramentas (canais de comunicação e sistemas eletrônicos) e informações (normativos internos, regime jurídico único, leis das carreiras dos servidores docentes e técnico-administrativos) imprescindíveis aos processos de trabalho na UFC.

1.4

Ações de Capacitação Externas

A fim de sanar demandas específicas que não foram atendidas por ações internas, a Difop viabiliza a participação dos servidores em cursos, eventos, seminários, workshops etc. ofertados por outras instituições, com o pagamento de inscrição, por inexistência de licitação, e/ou concessão de passagens e diárias, conforme disponibilidade orçamentária oriunda da ação 4572.

2 concessão de Afastamento para cursos *stricto sensu*

O Afastamento pode ser concedido, no interesse da Administração, a servidores docentes e técnico-administrativos que estejam regularmente matriculados em curso de Pós-Graduação *Stricto Sensu* (mestrado, doutorado e pós-doutorado), possibilitando afastarem-se de suas atividades do cargo efetivo, sem perda da remuneração do cargo. O afastamento total é aplicável desde que a participação em atividades em programas de pós-graduação *stricto sensu* não possa ocorrer simultaneamente com o exercício do cargo ou mediante compensação de horário.

3 Concessão de Licença para Capacitação

A Licença para Capacitação pode ser concedida ao servidor docente ou técnico-administrativo, no interesse da Administração, após 05 anos de efetivo exercício por até 03 meses (90 dias), para participar de ação(ões) de capacitação, mantendo a respectiva remuneração.

Considerações Finais

O PDP é um importante instrumento para o auxílio do alcance das metas institucionais, ao definir, compilar e publicizar as necessidades de desenvolvimento profissional dos servidores da UFC, considerando as prioridades da instituição. Dessa forma, este Plano busca nortear o atendimento a essas necessidades, seja por meio de ações de capacitação interna e externa, seja mediante a concessão de afastamentos para cursos *stricto sensu* (mestrado, doutorado e pós-doutorado) e de licenças para capacitação em suas diferentes modalidades.

Vale destacar que este documento é um norteador para a promoção das ações a serem realizadas em 2026, porém, em virtude da natureza dinâmica das necessidades de desenvolvimento dos servidores, deve ser considerado como em construção. Dessa forma, são previstos períodos de revisão do PDP, em que são abertas oportunidades para servidores e Unidades informarem novas demandas.



Progep
criando
futuros.