

RESOLUÇÃO CONSUNI Nº 012/2025 DE 16 DE ABRIL DE 2025

Institui a Política de Desenvolvimento de
Pessoas da Universidade Federal de Jataí.

O CONSELHO UNIVERSITÁRIO DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE JATAÍ, no uso de suas atribuições legais e estatutárias, reunido em sessão plenária realizada no dia 16 de abril de 2025, no uso da competência estabelecida no Art. 25, I e XXVII do Estatuto da UFJ, tendo em vista o que consta do Processo Eletrônico n.º 23854.009827/2024-19, e considerando:

- a Lei n.º 8.112, de 11 de dezembro de 1990,
- a Lei n.º 9.394, de 20 de dezembro de 1996,
- a Lei n.º 13.005, de 25 de junho de 2014,
- a Lei n.º 11.091, de 12 de janeiro de 2005,
- a Lei n.º 11.784, de 22 de setembro de 2008,
- a Lei n.º 12.772, de 28 de dezembro de 2012,
- o Decreto n.º 5.824, de 29 de junho de 2006, e
- o Decreto n.º 9.991, de 28 de agosto de 2019,

RESOLVE:

Art. 1º Aprovar a Política de Desenvolvimento de Pessoas da Universidade Federal de Jataí – UFJ na forma especificada forma no anexo a esta Resolução.

Art. 2º Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação.

Prof. Dr. Christiano Peres Coelho
Reitor da Universidade Federal de Jataí

**ANEXO DA RESOLUÇÃO CONSUNI/UFJ Nº 012/2025, DE 16 DE ABRIL DE
2025**

**POLÍTICA DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS DA UNIVERSIDADE FEDERAL
DE JATAÍ**

**CAPÍTULO I
DISPOSIÇÕES INICIAIS**

Art. 1º O presente instrumento tem por finalidade instituir e regulamentar a Política de Desenvolvimento de Pessoas da Universidade Federal de Jataí - UFJ, alinhada à Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas - PNDP da administração pública federal, estabelecendo princípios, diretrizes e procedimentos para o aperfeiçoamento contínuo das competências e habilidades dos(as) servidores(as), com vistas a assegurar a eficiência, a inovação e a qualidade dos serviços prestados, em consonância com os objetivos estratégicos e valores institucionais.

Parágrafo único. Integram-se e alinham-se a esta política os atos normativos que regulamentam aspectos específicos das áreas relacionadas, no âmbito da UFJ, como Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, ao Assédio Sexual, à Importunação Sexual e a quaisquer formas de Discriminação; Programa de Qualificação Institucional (PQI); Programa Vaga-lume; Resolução de afastamento para qualificação e ações de desenvolvimento, Resolução do Sistema de Avaliação de Desempenho e outros que vierem a serem adotados pela UFJ.

Art. 2º Esta Política aplica-se aos(às) servidores(as) efetivos(as) da Universidade Federal de Jataí.

Art. 3º Para os fins desta política, considera-se:

I – desenvolvimento: processo contínuo voltado à ampliação dos conhecimentos, capacidades e habilidades dos(as) servidores(as), com o objetivo de ampliar o desempenho pessoal e profissional, contribuindo para o alcance dos objetivos institucionais;

II – competências: conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias aos(às) servidores(as) para o desempenho de suas funções com excelência;

III – capacitação: processo educativo que visa promover o desenvolvimento ou aperfeiçoamento de habilidades, conhecimentos e competências, com o objetivo de preparar os(as) servidores(as) para desempenhar suas atividades/funções de maneira eficiente e qualificada;

IV – educação permanente: processo contínuo de aprendizagem que valoriza a reflexão crítica sobre as práticas cotidianas, promovendo a ressignificação do trabalho, a inovação e o

aperfeiçoamento das competências, alinhados aos objetivos institucionais, às demandas sociais e ao fortalecimento da excelência no serviço público;

V – educação continuada: ações específicas de capacitação e atualização profissional, focadas em proporcionar ao servidor o aperfeiçoamento de suas habilidades em áreas determinadas, com ênfase na melhoria do desempenho e na adequação às novas demandas do ambiente de trabalho;

VI – educação formal: educação oferecida pelos sistemas formais de ensino, ofertada por instituições públicas ou privadas, nos diferentes níveis estabelecidos na legislação educacional brasileira, abrangendo desde a educação básica até a educação superior;

VII – qualificação: processo de aprendizagem baseado em ações de educação formal, que busca ampliar as competências técnicas e acadêmicas dos(as) servidores(as);

VIII – atividades de capacitação: cursos presenciais, a distância, híbridos e remotos, além de oficinas, workshops, palestras, seminários, treinamentos práticos, conferências, encontros e outras modalidades que promovam o desenvolvimento de competências;

IX – ação de desenvolvimento em serviço: toda ação de desenvolvimento concomitante com o exercício das atividades laborais, computada como parte da carga horária semanal de trabalho;

X – Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas - PNDP: política da administração pública federal que tem como finalidade promover o desenvolvimento dos(as) servidores(as) públicos nas competências necessárias, por meio de instrumentos específicos;

XI – Plano de Desenvolvimento de Pessoas - PDP: instrumento da PNDP que permite planejar e identificar as necessidades de desenvolvimento de competências coletivas e individuais;

XII – Plano de Desenvolvimento Anual (PDA): documento elaborado com base no diagnóstico das necessidades administrativas, que consolida as ações de desenvolvimento a serem implementadas ao longo de um ano, custeadas pela instituição e alinhadas aos objetivos institucionais da UFJ;

XIII – trilhas de aprendizagem: percursos estruturados de formação, compostos por um conjunto organizado e interligado de atividades de capacitação, recursos, ferramentas e experiências de aprendizado, que facilitam o desenvolvimento de competências específicas, alinhando as metas institucionais às aspirações pessoais e profissionais dos(as) servidores(as); e

XIV – avaliação de desempenho: processo contínuo e sistemático de análise e avaliação das atividades realizadas pelos(as) servidores(as), com o objetivo de mensurar o desempenho

individual e coletivo, buscando a melhoria dos serviços prestados, contribuindo para o levantamento das necessidades de desenvolvimento e criando oportunidades para o reconhecimento e fortalecimento das competências indispensáveis à atuação eficiente no ambiente institucional.

Art. 4º Em termos gerais, a Política de Desenvolvimento de Pessoas da UFJ pode ser definida como:

I – a regulamentação das atividades de desenvolvimento dos(as) servidores(as), com vistas ao aperfeiçoamento das competências necessárias à consecução de suas atividades na instituição;

II – o direcionamento de ações para possibilitar a formação e o desenvolvimento dos(as) servidores(as), promovendo crescimento humano e profissional; e

III – um conjunto de ações que proporciona o desenvolvimento de pessoas e o crescimento organizacional, possibilitando a melhora na qualidade do trabalho e na organização das ações.

Art. 5º O desenvolvimento dos(as) servidores(as) deverá abranger as seguintes linhas de ação:

I – desenvolvimento institucional: conjunto de ações de aperfeiçoamento voltadas para a instrumentalização e a atualização de métodos de trabalho, abrangendo as atividades de ensino, pesquisa, extensão e gestão realizadas pelos(as) servidores(as), com foco no alcance dos objetivos institucionais;

II – instrução específica: processo de treinamento técnico-operacional direcionado às áreas de atuação específicas dos(as) servidores(as), com o objetivo de proporcionar o domínio aprofundado de técnicas, procedimentos e ferramentas necessárias para o desempenho qualificado de suas funções;

III – qualificação institucional: processo de capacitação por meio de ações de educação formal, destinado a elevar o nível de qualificação dos(as) servidores(as) em suas áreas de atuação na UFJ, além de oferecer suporte para a complementação de seus estudos formais, alinhando o desenvolvimento às necessidades institucionais;

IV – iniciação ao serviço público: eventos de capacitação destinados a fornecer informações básicas aos(as) servidores(as) em fase inicial da carreira, com o objetivo de promover sua integração ao serviço público e à instituição, facilitando sua adaptação ao ambiente de trabalho e ao desenvolvimento de suas atividades;

V – formação de gestores: ações de capacitação e desenvolvimento voltadas à preparação dos(as) servidores(as) para o desempenho de atividades de gestão, incluindo funções de chefia, coordenação, assessoria e direção, com o objetivo de desenvolver competências necessárias para o exercício eficaz dessas funções na instituição; e

VI – valores institucionais: ações destinadas a disseminar e promover os princípios e os valores da instituição, que orientam os comportamentos, atitudes e decisões dos(as) servidores(as), alinhando suas práticas aos objetivos e à cultura institucionais.

CAPÍTULO II DOS PRINCÍPIOS

Art. 6º A Política de Desenvolvimento de Pessoas rege-se pelos seguintes princípios:

I – alinhamento estratégico: garantir que as ações de desenvolvimento estejam alinhadas aos objetivos institucionais, assegurando coerência, relevância e foco nos resultados;

II – capacitação e desenvolvimento: promover ações educativas que atendam às necessidades institucionais e de desenvolvimento dos(as) servidores(as);

III – educação continuada: estimular a cultura de aprendizado constante, incentivando os(as) servidores(as) a desenvolverem competências ao longo da carreira;

IV – ética e legalidade: promover o desenvolvimento de competências dos(as) servidores(as), assegurando integridade, transparência e conformidade com a legislação vigente nas ações institucionais;

V – equidade: assegurar a todos(as) servidores(as) igualdade de oportunidades no acesso às ações de desenvolvimento, reconhecendo e respeitando as diferenças individuais e coletivas;

VI – inovação: promover práticas inovadoras, direcionadas à resolução de problemas e aperfeiçoamento contínuo dos serviços, integrando tecnologias e metodologias modernas para o desenvolvimento dos(as) servidores(as);

VII – responsabilidade social e ambiental: promover ações voltadas à integração de valores e atitudes que contribuam para a construção de uma organização mais sustentável, equitativa e preocupada com a preservação ambiental e com a qualidade de vida da sociedade;

VIII – qualidade do serviço público: propiciar o desenvolvimento dos(as) servidores(as) para a melhoria da prestação de serviços públicos, visando atender às demandas da sociedade com excelência;

IX – participação e colaboração: envolver os(as) servidores(as) nos processos de construção, execução e avaliação das ações de desenvolvimento, promovendo o sentimento de pertencimento;

X – valorização: incentivar o potencial de cada servidor(a), promovendo seu crescimento profissional e pessoal como forma de agregar valor à instituição;

XI – diversidade e inclusão: fomentar ações de desenvolvimento que contribuam para a construção de uma cultura de respeito e igualdade em todos os ambientes, reconhecendo e valorizando as diferentes características, identidades, vivências e perspectivas, promovendo espaços acolhedores para todos; e

XII – qualidade de vida: promover ações de desenvolvimento que favoreçam o equilíbrio entre vida profissional e pessoal dos(as) servidores(as), contribuindo para a saúde, satisfação e desempenho no ambiente de trabalho.

CAPÍTULO III

DOS OBJETIVOS

Art. 7º São objetivos da Política de Desenvolvimento de Pessoas:

I – ampliar as ações de desenvolvimento com vistas a atender com qualidade o ensino, a pesquisa, a extensão e a gestão da UFJ;

II – definir bases para o planejamento, a execução e a avaliação do PDA da UFJ, com ênfase no processo integrado e participativo;

III – proporcionar aos(as) servidores(as) o acesso e a permanência em ações de desenvolvimento, tanto internas quanto externas ao seu ambiente de trabalho, relacionadas às suas atividades na instituição, que possibilitem a modernização dos processos de trabalho e a melhoria da qualidade dos serviços prestados;

IV – possibilitar o compartilhamento do conhecimento adquirido, promovendo a constante multiplicação das informações entre os(as) servidores(as) da UFJ;

V – envidar esforços para elevar o grau de qualificação dos(as) servidores(as) nas diversas áreas de atuação da UFJ;

VI – estimular o desenvolvimento de gestores(as), proporcionando formação específica para as lideranças acadêmicas e administrativas, visando o aperfeiçoamento da gestão; e

VII – fomentar o desenvolvimento dos(as) servidores(as) em temas sobre diversidade, respeito e inclusão, a fim de combater práticas discriminatórias e assediadoras, fortalecendo uma cultura de igualdade e respeito em todos os ambientes.

CAPÍTULO IV

DAS DIRETRIZES

Art. 8º A implementação da Política de Desenvolvimento de Pessoas deverá observar as seguintes diretrizes:

I – realizar levantamento das necessidades de desenvolvimento/capacitação dos(as) servidores(as), para identificar as lacunas de competências e alinhar as ações aos objetivos institucionais;

II – elaborar e implementar o PDA, garantindo sua integração com o planejamento estratégico institucional;

III – incorporar tecnologias modernas e metodologias inovadoras na realização de ações de desenvolvimento, priorizando soluções sustentáveis e adequadas às possibilidades orçamentárias da instituição, valorizando soluções internas e práticas no desenvolvimento de pessoas;

IV – fomentar o desenvolvimento dos(as) servidores(as);

V – direcionar ações de capacitação para temas institucionais prioritários e estratégicos, contribuindo para a melhoria dos processos internos e da gestão institucional;

VI – promover a capacitação de servidores(as) em competências transversais como, diversidade, inclusão, respeito, comunicação, ética, trabalho em equipe, qualidade de vida, entre outras, conforme necessidade institucional;

VII – garantir igualdade de oportunidades na oferta das ações de desenvolvimento;

VIII – incentivar o desenvolvimento profissional de forma estratégica, estimulando a autogestão da carreira, a formação e a retenção de talentos, por meio da aquisição e do aperfeiçoamento de competências;

IX – promover programas e iniciativas que atendam às necessidades de capacitação dos(as) servidores(as), favorecendo o desenvolvimento contínuo para a modernização dos processos de trabalho;

X – promover mecanismos de compartilhamento de conhecimentos adquiridos, incentivando a multiplicação de informações entre os(as) servidores(as);

XI – assegurar que as ações de capacitação e desenvolvimento respeitem princípios de integridade, transparência e conformidade com a legislação vigente;

XII – possibilitar a formação de gestores(as) em temas específicos, fortalecendo lideranças acadêmicas e administrativas em suas práticas de gestão;

XIII – envolver os(as) servidores(as) na concepção, execução e avaliação das ações de desenvolvimento, garantindo um processo participativo e integrador;

XIV – promover ações de desenvolvimento que proporcione um ambiente institucional acolhedor, que valorize as diferenças e perspectivas individuais, fortalecendo uma cultura de respeito, igualdade e inclusão;

XV – planejar ações de desenvolvimento alinhadas ao Programa de Qualidade de Vida, favorecendo saúde e segurança no trabalho;

XVI – promover ações de desenvolvimento alinhadas ao Programa de Integração, Pertencimento e Inclusão, a fim de que os(as) novos(as) servidores(as) se sintam integrados à UFJ e conheçam a missão, os valores e a estrutura da instituição; e

XVII – coletar dados estatísticos advindos de aplicação de consultas, formulários, pesquisas voltadas ao aprimoramento dos resultados e das ações implementadas e melhor compreensão das temáticas relacionadas a esta política.

CAPÍTULO V DAS ESTRATÉGIAS

Art. 9º Para assegurar o alinhamento entre a Política de Desenvolvimento de Pessoas e o planejamento estratégico da UFJ, serão adotadas as seguintes estratégias:

I – participar ativamente do processo de planejamento estratégico institucional;

II – elaborar e executar planos de ação alinhados às metas institucionais;

III – promover comunicação eficiente e estimular o engajamento de servidores(as) e gestores(as);

IV – oferecer continuamente programas de capacitação e desenvolvimento que aprimorem as competências técnicas, comportamentais e gerenciais;

V – realizar avaliações de desempenho com *feedback*, visando a melhoria contínua;

VI – incentivar o desenvolvimento alinhado à gestão de talentos;

VII – possibilitar o desenvolvimento de servidores(as) para assumir posições de liderança, favorecendo uma adequada sucessão para a continuidade administrativa e manutenção da qualidade das decisões institucionais;

VIII – fomentar uma cultura organizacional que reflita os valores e objetivos estratégicos da UFJ;

IX – utilizar tecnologias e ferramentas modernas de gestão para facilitar a execução das ações; e

X – estabelecer mecanismos de monitoramento e ajustes contínuos das iniciativas de desenvolvimento de pessoas.

CAPÍTULO VI

DOS MEMBROS

Art. 10. Participam da Política de Desenvolvimento de Pessoas:

I – Reitor(a) e Vice-Reitor(a);

II – a Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas – Propessoas;

III – os Gestores das Unidades/Órgão:

a) Unidades Acadêmicas;

b) Pró-Reitorias;

c) Coordenadorias e Assessorias Especiais;

d) Órgãos Suplementares; e

e) Órgãos Administrativos.

IV – os(as) Servidores(as).

CAPÍTULO VII

DAS RESPONSABILIDADES

Art. 11. As responsabilidades pelas ações de desenvolvimento desta política estão distribuídas conforme as seguintes instâncias:

I – Reitor(a) e Vice-Reitor(a):

a) apoiar a execução da Política de Desenvolvimento de Pessoas;

b) garantir os recursos necessários para sua execução, obedecendo ao planejamento e à disponibilidade orçamentária, quando aplicável; e

c) supervisionar a implementação das diretrizes da política e sugerir melhorias.

II – Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas – Propessoas:

a) coordenar a implementação da política, incluindo planejamento, execução e avaliação das ações de desenvolvimento;

b) promover a articulação com as Unidades/Órgão para a execução das ações;

c) elaborar relatórios sobre o andamento e os resultados das ações de desenvolvimento;

d) promover a divulgação das oportunidades de desenvolvimento e das ações implementadas no âmbito da política, assegurando transparência e acessibilidade das informações; e

e) acompanhar a implementação, sugerir melhorias e avaliar o impacto das ações, contribuindo para sua efetividade.

III – Gestores das Unidades/Órgãos:

a) identificar as necessidades de desenvolvimento de seus(as) servidores(as);

b) apoiar a participação dos(as) servidores(as) nas ações de desenvolvimento;

c) acompanhar a eficácia da ação de desenvolvimento na aplicação prática dos conhecimentos adquiridos pelos(as) servidores(as); e

d) incentivar o(a) servidor(a) na disseminação do conhecimento obtido nas ações de desenvolvimento.

e) fornecer informações à Propessoas para subsidiar a análise da eficácia das ações de desenvolvimento realizadas.

IV – Servidores(as):

a) participar ativamente das ações de desenvolvimento;

b) gerenciar sua carreira e o seu crescimento profissional;

c) aplicar os conhecimentos adquiridos no desempenho das suas funções;

d) compartilhar os conhecimentos adquiridos dentro do setor de lotação; e

e) fornecer informações à Propessoas que permitam avaliar a eficácia da ação.

CAPÍTULO VIII

DA APLICAÇÃO DA POLÍTICA

Art. 12. As atividades relacionadas à Política de Desenvolvimento de Pessoas serão realizadas pelos seguintes meios:

I – capacitações e qualificações: promovendo ações internas e viabilizando a participação dos(as) servidores(as) em eventos externos, sejam científicos, técnicos, artísticos ou culturais, além de cursos de desenvolvimento pessoal e profissional;

II – trilhas de aprendizagem: implementação de percursos formativos personalizados, alinhados às necessidades individuais e coletivas, contemplando diferentes níveis de complexidade e áreas de conhecimento;

III – educação formal: incentivo à participação dos(as) servidores(as) em cursos técnicos, graduação, pós-graduação (lato sensu e stricto sensu) e pós-doutorado;

IV – afastamentos para ação de desenvolvimento: concessão de licenças e de afastamentos para Mestrado, Doutorado, Pós-Doutorado, Estudo ou Missão no Exterior, Capacitação e Treinamento Regularmente Instituído;

V – ação de desenvolvimento em serviço: apoio à participação dos(as) servidores(as) em atividades de capacitação durante o horário de trabalho, contabilizando-as como parte da carga horária semanal de trabalho;

VI – parcerias com escolas de governo, entidades públicas e privadas: estabelecimento de acordos e convênios com instituições como a Escola Nacional de Administração Pública - ENAP, universidades e entidades especializadas para acesso a cursos e programas;

VII – ações de integração e iniciação ao serviço público: realização de ações específicas para servidores(as) ingressantes, a fim de integrá-los(as) à cultura institucional e capacitá-los(as) para suas funções; e

VIII – oficinas e treinamentos práticos: promoção de oficinas, treinamentos e atividades práticas voltadas para o desenvolvimento de habilidades específicas e solução de problemas.

Art. 13. As ações de desenvolvimento podem ser realizadas nos formatos presencial, remoto, à distância ou híbrido.

Art. 14. A divulgação das atividades relacionadas à Política de Desenvolvimento de Pessoas se dará por meio de editais, mídias sociais, intranet institucional e outros meios disponíveis.

Parágrafo único. Será promovido o engajamento dos(as) servidores(as) por meio de consultas e espaços de participação.

CAPÍTULO IX

MECANISMOS E ESTRATÉGIAS DE CONTROLE E ACOMPANHAMENTO

Art. 15. A implementação dos mecanismos e estratégias de controle e acompanhamento da Política de Desenvolvimento de Pessoas da UFJ será realizada por meio das seguintes diretrizes:

I – definição de indicadores de desempenho com base em critérios que permitam mensurar a eficiência, a eficácia e o impacto das ações de capacitação e de desenvolvimento.

II – uso de ferramentas de monitoramento e registro:

a) o Sistema Integrado de Gestão de Recursos Humanos - SIGRH ou outros sistemas equivalentes serão utilizados para registrar, acompanhar e consolidar os dados relativos às ações de desenvolvimento de pessoas; e

b) relatórios gerenciais serão gerados semestralmente para subsidiar a análise de resultados e a tomada de decisão.

III – práticas de monitoramento contínuo:

a) acompanhamento da execução das ações, desde a concepção até a sua implementação, assegurando o cumprimento do planejamento e a aplicabilidade de recursos de forma eficaz;

b) monitoramento das ações em alinhamento ao PDP e ao PDA; e

c) feedback dos(as) gestores(as) e servidores(as), por meio dos canais de comunicação da área de desenvolvimento de pessoas.

Parágrafo único. A execução dos critérios descritos será de responsabilidade da Propessoas, que deverá coordenar os esforços para garantir a implementação eficaz dos mecanismos e estratégias previstas neste artigo.

Art. 16. Apresentar ao(à) Reitor(a) e Vice-Reitor(a), anualmente, o planejamento e o relatório das ações de desenvolvimento.

CAPÍTULO X

DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 17. As ações de desenvolvimento deverão ser planejadas e executadas com base em diagnósticos das necessidades coletivas e individuais, respeitando as especificidades de cada unidade/órgão da UFJ.

Art. 18. O PDA será elaborado anualmente pela Propessoas, validado pelo(a) Reitor(a) e Vice-Reitor(a) e revisado caso necessário, para assegurar o alinhamento aos objetivos institucionais.

Art. 19. A oferta e a participação dos(as) servidores(as) nas ações de desenvolvimento estará condicionada à inclusão no PDP da UFJ, para subsidiar a elaboração dos relatórios anuais de execução, conforme Decreto n.º 9.991/2019.

Art. 20. Esta Política poderá ser reeditada, quando necessário, para garantir sua adequação às mudanças legais ou institucionais, devendo ser apreciada e aprovada pelo Consuni da UFJ.

Art. 21. Os casos omissos serão dirimidos pela Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas, se necessário, encaminhados à apreciação do Consuni da UFJ.