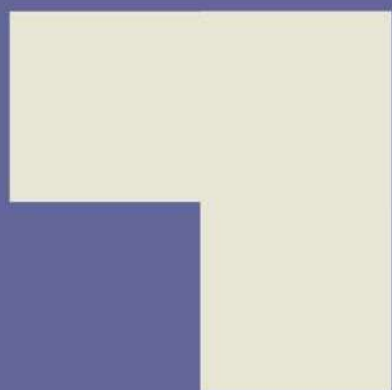




Relatório de Atividades 2025

Coordenadoria de Capacitação (Procap)



Universidade de Brasília – UnB
Decanato de Gestão de Pessoas – DGP
Diretoria de Capacitação, Desenvolvimento e Educação – Dcade
Coordenadoria de Capacitação – Procap

Relatório de Atividades 2025

Coordenadoria de Capacitação (Procap)

Brasília
2026

Ficha Técnica

Universidade de Brasília (UnB)

Decanato de Gestão de Pessoas (DGP)

Diretoria de Capacitação, Desenvolvimento e Educação (Dcade)

Coordenadoria de Capacitação (Procap)

Reitora

Rozana Reigota Naves

Vice-Reitor

Márcio Muniz de Farias

Decano de Gestão de Pessoas

Peterson Goes Silva

Diretor de Capacitação, Desenvolvimento e Educação

Rogério Fagundes Marzola

Coordenadora de Capacitação

Rita Luciene da Silva Milanez

Equipe

Ana Lídia Gomes Gama

Angela da Silva Ferreira

Beatriz Silva Pereira (estagiária)

Edimilson Rodrigues Marinho

Magda Carneiro Ferreira

Márcio Luiz de Jesus Soares

Maria de Fatima da Costa Marques

Maria de Fátima Neris Rodrigues

Marina Pita Ferreira

Mônica Regiane Wanderley da Silva

Rose Paula Fernandino da Silva

Talita Carvalho Carlos

Verônica Moreno da Silva

Contatos institucionais

Prédio da Reitoria - 1º Andar

Campus Universitário Darcy Ribeiro | 70910-900 Brasília-DF

Telefone: (61) 3107-0439 | E-mail: procap@unb.br

Site: www.capacitacao.unb.br

Página do Instagram: www.instagram.com/procapunb

Lista de Siglas e Abreviações

ACE Arquivo Central
BCE Biblioteca Central da UnB
CEAD Centro de Educação a Distância
Ceri Cerimonial da UnB
CPAD Coordenação de Processo Administrativo Disciplinar
DAF Decanato de Administração
Dcade Diretoria de Capacitação, Desenvolvimento e Educação
DEG Decanato de Ensino de Graduação
DEX Decanato de Extensão
DGP Decanato de Gestão de Pessoas
DPG Decanato de Pós-Graduação
DPI Decanato de Pesquisa e Inovação
DPO Decanato de Planejamento, Orçamento e Avaliação Institucional
EaD Educação a Distância
ENAP Escola Nacional de Administração Pública
FACE Faculdade de Economia, Administração, Contabilidade e Gestão de Políticas Públicas
GECC Gratificação por Encargo de Curso ou Concurso
MGI Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos
PAC Plano Anual de Capacitação
PDP Plano de Desenvolvimento de Pessoas
PGAP Programa de Pós-Graduação Profissional em Administração Pública
PNDP Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas
PRC Prefeitura da UnB
Procap Coordenadoria de Capacitação
SDH Secretaria de Direitos Humanos
Secom Secretaria de Comunicação
SeMA Secretaria de Meio Ambiente
SIGAA Sistema Integrado de Gestão de Atividades Acadêmicas



SIPEC Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal

STI Secretaria de Tecnologia da Informação

TD&E Treinamento, Desenvolvimento e Educação

TIC Tecnologias da Informação e Comunicação

UnB Universidade de Brasília

UnB-TV Canal Universitário de Brasília

Sumário

APRESENTAÇÃO	8
LISTA DE TABELAS	10
LISTA DE GRÁFICOS	10
1 VISÃO GERAL ORGANIZACIONAL E AMBIENTE INTERNO E EXTERNO	11
2 AÇÕES DE DESENVOLVIMENTO REALIZADAS	12
2.1 Características do público-alvo das ações de capacitação na UnB	14
2.2 Qualidade das Ações de Capacitação na UnB	15
2.2.1 Avaliação de reação	15
2.2.2 Avaliação de reação Ações Presenciais	17
2.2.3 Avaliação de reação Ações à Distância Síncronas	20
2.2.4 Avaliação de reação Ações à Distância Assíncronas	21
2.2.5 Avaliação de Reação da Ações à Distância Autoinstrucionais	22
3 MESTRADO PROFISSIONAL	23
4 PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS – 2025	24
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	27

APRESENTAÇÃO

A Coordenadoria de Capacitação (Procap), vinculada à Diretoria de Capacitação, Desenvolvimento e Educação (Dcade) do Decanato de Gestão de Pessoas (DGP) da Universidade de Brasília (UnB), tem por propósito oferecer, aos servidores técnico-administrativos e docentes, ações de capacitação – nas modalidades presencial, a distância síncrona e a distância assíncrona – por meio de cursos, oficinas, palestras, mestrados e doutorado profissional, e eventos externos. Objetiva, então, proporcionar o desenvolvimento de competências e o aprimoramento de conhecimentos, habilidades e atitudes.

São finalidades da política institucional da Procap:

- Planejar e viabilizar ações de capacitação para suprir lacunas de competências fundamentais, gerenciais e específicas autorizadas por meio do Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP) e do atendimento de outras demandas estratégicas, observada a disponibilidade de recursos financeiros;
- Suprir necessidades de capacitação e lacunas de competências indicadas nos levantamentos de necessidades e nos processos de gestão de desempenho, visando subsidiar o PDP;
- Orientar as unidades quanto à identificação de necessidades de capacitação visando ao desenvolvimento de competências específicas;
- Coordenar e executar recursos orçamentários e financeiros de capacitação, atestando a execução dos serviços e observando o cumprimento dos prazos de prestação de contas;
- Estabelecer e aplicar critérios relativos à concessão de apoio à participação de servidores em eventos externos de capacitação;
- Fomentar a formação continuada.

De modo a possibilitar melhor entendimento das atividades da Procap, apresenta-se, abaixo, resumo das modalidades de ações de capacitação promovidas por esta Coordenadoria:

- Presencial: ensino e aprendizado acontecem em local físico (sala de aula, auditório, laboratório de informática) com a presença simultânea de cursistas e professores (instrutores ou tutores).
- A Distância Síncrona: ensino e aprendizado acontecem remotamente e em tempo real, com interação simultânea de cursistas e professores (por meio do aplicativo *Teams*).
- A Distância Assíncrona: ensino e aprendizado acontecem remotamente e não em tempo real, com flexibilidade de horário para os cursistas completarem as atividades. O ensino autoinstrucional se encaixa nesta modalidade, pois é caracterizado pela autonomia do cursista e a ausência de interações em tempo real (site e-Capacita). Nesta modalidade se encaixam também os cursos à distância - colaborativos com tutoria ou autoinstrucionais sem tutoria, realizados através da plataforma *Moodle* (via Ambiente Virtual de Aprendizagem Aprender 2).

Assim, o presente relatório destina-se a promover a publicidade e a transparência das principais ações e políticas desenvolvidas pela Procap em 2025 para os servidores da UnB frente aos objetivos institucionais estabelecidos no planejamento estratégico.

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Descrição quantitativa das oportunidades de capacitação	13
Tabela 2 – Mestrados e doutorado profissionais custeados com recursos da ação de desenvolvimento	24

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Médias da avaliação de reação das ações presenciais em 2025	17
Gráfico 2 – Médias da avaliação de reação da Ação Presencial de Ambientação para Novas e Novos Servidores em 2025	19
Gráfico 3 – Médias da avaliação de reação das ações EaD síncronas em 2025	20
Gráfico 4 – Médias da avaliação de reação às ações a distância assíncronas	21
Gráfico 5 – Médias da Avaliação de Reação às Ações Autoinstrucionais	22

1 VISÃO GERAL ORGANIZACIONAL E AMBIENTE INTERNO E EXTERNO

Em 2025, a Procap manteve equipe dedicada ao desenvolvimento de pessoas e ao alcance das metas de desenvolvimento, capacitação ou treinamento dos servidores da Universidade, assegurando também a participação de parte da equipe em afastamento para participação em programa de pós-graduação stricto sensu no país, mesmo com adesão à greve por parte de seus servidores. Nesse contexto, houve reorganização das atividades internas, o que impactou temporariamente a capacidade de entrega da equipe.

Ao longo do ano foram desenvolvidas diversas ações, entre as quais se incluem: a coordenação das ações de desenvolvimento; o levantamento de necessidades para o Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP); a elaboração e execução do cronograma das ações de desenvolvimento; e a condução de atividades administrativas relacionadas tanto às capacitações quanto a outras demandas institucionais. Nesse contexto, também foram realizadas atividades como a gestão de eventos externos, a gestão da comunicação, a elaboração de convites, a atualização da página institucional, a gestão documental e financeira, a emissão de certificados, a gestão do pagamento de colaboradores, o apoio administrativo às parcerias relacionadas aos mestrados, a gestão da avaliação das ações de desenvolvimento e o desenvolvimento de site específico para o repositório dos cursos autoinstrucionais.

No que se refere ao ambiente externo e organizacional, destaca-se que a Universidade enfrentou um período prolongado de greve, deflagrada pelos técnicos-administrativos em educação (20/03 a 01/10/2025), o que reduziu o período efetivamente disponível para a execução das ações de desenvolvimento previamente planejadas para o ano.

Ressalta-se, ainda, que 2025 correspondeu ao sexto ano de execução do PDP, instrumento executivo e normativo da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas (PNDP), implementado pelo órgão central do Sistema de Pessoal Civil da

Administração Federal (SIPEC), em substituição ao antigo Plano Anual de Capacitação (PAC).

2 AÇÕES DE DESENVOLVIMENTO REALIZADAS

O PDP constitui-se no documento norteador das ações de desenvolvimento, capacitação ou treinamento regularmente instituído desenvolvidas pelo DGP, em consonância com os objetivos estratégicos e as metas institucionais da UnB. Este instrumento foi elaborado com base nas lacunas de competências identificadas junto aos decanatos e demais unidades selecionadas, bem como nos resultados dos relatórios de avaliação de reação das ações de desenvolvimento realizadas em 2024.

O resultado do levantamento de necessidades do Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP) da UnB que subsidiou a oferta de ações de capacitação em 2025, após revisão e consolidação das contribuições apresentadas pelas unidades, resultou na consolidação de 78 necessidades de desenvolvimento que contemplam as atividades de ensino, pesquisa, extensão, assistência estudantil e as demais atividades administrativas da Universidade de Brasília. Cumpre destacar que o processo de construção do PDP se deu com a participação de todos os Decanatos, além de outras unidades estratégicas da UnB, quais sejam: STI, UnBTV, SECOM, SDH, PRC, CPAD, Cerimonial, CEAD, BCE, ACE e SeMA.

A equipe responsável pela gestão do PDP efetuou a inclusão das 78 necessidades de desenvolvimento que contemplassem de forma mais abrangente as atividades de gestão dos cursos de graduação e pós-graduação, assim como as demandas relacionadas aos requerimentos de afastamentos e licença para capacitação pelos servidores técnico-administrativos em educação e professores.

Nesse sentido, a Tabela 1 apresenta a quantidade de ações de desenvolvimento ofertadas e que foram viabilizadas a partir do PDP durante o ano de 2025. Foram ofertadas 3 ações de desenvolvimento internas na modalidade presencial (Assédio Moral e sexual, Media Training e Ambientação para Novos Servidores); 5 ofertas na modalidade EaD, assíncrono ou síncrono (Metodologia

Científica, Workshop - Inventário do Patrimônio Móvel Anual da UnB, Gestão de riscos na UnB, Produção de textos oficiais na UnB – PTO, Noções básicas de Matemática e Economia Mestrado Profissional Economia) e autoinstrucional (Microsoft 365, PGD, SEI usar, EPI, Conhecendo a UnB, Construção de sala de aula TEAMS, Ambientação para Novos Servidores – Substituído em 2025 pelo Conhecendo a UnB.

O total de servidores aprovados em ações de desenvolvimento internas e de curta duração foi de 677. Adicionando-se a este número o quantitativo de 94 servidores capacitados em ações externas custeados pelo Edital 01/2025 e 8 servidores em ações externas fora do edital. Além disso, obteve-se 138 servidores em turmas de mestrado, e 8 na turma do doutorado, obtém-se o total de 831 capacitados no ano de 2025.

Tabela 1 – Descrição quantitativa das oportunidades de desenvolvimento interna

2025	Modalidade	Horas-Aula Ministradas ¹	Nº de Vagas	Nº de Concluintes ²
	EaD Síncrono/ assíncrono	170h	333	152
	Autoinstrucional	184h	Aberto ³	308
	Presencial	34h	385	217
Total		388h	+718	677

¹ Horas de duração da ação de capacitação por modalidade.

² Considerou-se concluintes apenas os aprovados.

³ Os cursos autoinstrucionais não limitam número de vagas.

Registra-se que a Universidade de Brasília enfrentou uma greve de março a outubro de 2025, e por isso, nesse período não houve oferta de ações de capacitação, mantendo-se apenas os cursos autoinstrucionais, por se tratar de oferta contínua.

2.1 Características do público-alvo das ações de capacitação na UnB

Esta seção descreve as principais características dos usuários dos serviços de treinamento referentes às ações de capacitação internas (a distância – síncrona e assíncrona – e presencial).

Em decorrência dos efeitos da pandemia e da mudança no perfil do público-alvo, os processos de oferta das ações de desenvolvimento alteraram-se de modo que, atualmente, a maior parte foi ofertada nas modalidades a distância, autoinstrucional, remota/híbrida e presencial.

Conforme nomenclatura adotada pelo SIPEC, subdividimos as ações em modalidade à distância (autoinstrucional e remota) e presencial.

Para fins de gestão interna, subdividimos as ações consideradas à distância entre síncrona (instrutor e cursistas estão presentes na plataforma ao mesmo tempo para desenvolver as atividades educacionais) e assíncrona (tutores e cursistas não estão presentes, necessariamente, no mesmo horário, por exemplo, os cursos autoinstrucionais, implementados em 2022). O Office 365 e o Aprender/Moodle versão 3.9, este em parceria com o Cead da UnB, foram os ambientes virtuais que possibilitaram a oferta das ações à distância.

No que diz respeito ao custeio de ações externas, houve o lançamento do Edital DGP nº 0001/2025, conforme processo 23106.065291/2025-65 destinado ao apoio financeiro à participação de servidores do quadro da UnB em ações externas de desenvolvimento, capacitação ou treinamento regularmente instituído no Brasil. No âmbito do referido edital foram capacitados 94 servidores e fora do edital mais 8 servidores.

2.2 Qualidade das Ações de Capacitação na UnB

A avaliação das ações de capacitação objetiva averiguar a satisfação do egresso das ações, o suporte organizacional recebido para aplicação das novas competências, bem o impacto das ações de treinamento no trabalho. Visa também aprimorar o sistema de Treinamento, Desenvolvimento e Educação (TD&E), de modo que as ações estejam alinhadas aos objetivos institucionais e que sejam efetuadas as melhorias necessárias.

Cabe ressaltar que a avaliação das ações de capacitação é efetuada apenas em ações de capacitação internas, ou seja, aquelas elaboradas e planejadas pela própria Procap. Portanto, não há registro de avaliação das ações de capacitação externas.

2.2.1 Avaliação de reação

A avaliação de reação tem como objetivo captar o nível de satisfação dos participantes em relação aos diversos aspectos das ações de capacitação ofertadas. Sua aplicação ocorre ao final de cada ação de capacitação quando um questionário online é disponibilizado, por meio de um link, para todos os cursistas concluintes. Cabe ressaltar que esta avaliação é realizada em todas as capacitações e respectivas modalidades ofertadas pela Procap, sendo elas: presenciais, distância, síncronas, assíncronas com ou sem tutoria e autoinstrucionais ofertadas em período contínuo, ao longo do ano.

As avaliações de reação realizadas pela Procap contempla análise qualitativa e quantitativa. A dimensão quantitativa é mensurada por meio de escala Likert que, desde 2022, adota os seguintes critérios para as pontuações médias: de 0 a 1,99 – “Péssimo”; de 2,00 a 2,99 – “Ruim”; de 3,00 a 3,80 – “Regular”; de 3,81 a 4,50 – “Bom”; e de 4,50 a 5,00 – “Ótimo”. Dessa forma, os resultados são analisados de maneira integrada, considerando as especificidades de cada curso avaliado.

A avaliação de reação das ações presenciais e a distância síncrona é composta em sua parte quantitativa por itens referentes às seguintes dimensões:

Infraestrutura e logística, Programação do Curso, Aplicabilidade e Utilidade da Capacitação, Suporte Organizacional e Desempenho do(s) instrutor(es). Adicionalmente, para as ações síncronas acrescenta-se a dimensão de: Recursos Didáticos.

Já a avaliação de reação das ações a distância assíncronas em sua parte quantitativa, avalia os seguintes fatores: autoavaliação dos egressos, infraestrutura e logística, organização da página do curso, recursos didáticos, aplicabilidade e utilidade da capacitação, suporte organizacional e avaliação do desempenho do(s) tutor(es), quando há.

De modo semelhante a avaliação de reação dos cursos autoinstrucionais avalia fatores como autoavaliação dos egressos, expectativa de suporte organizacional para aplicação das novas competências, infraestrutura e logística, organização da página do curso, recursos didáticos, apoio ao desenvolvimento do treinamento, aplicabilidade e utilidade da capacitação, avaliação dos eixos e avaliação do desempenho do(s) instrutor(es).

Em 2025 a Procap deu continuidade ao e-Capacita, um ambiente de aprendizagem, desenvolvido com o intuito de oferecer praticidade e acesso a cursos autoinstrucionais ofertados continuamente. Disponível em um site de intranet criado no sharepoint institucional, o ambiente de aprendizagem permite que os usuários realizem cursos completos ou consultem informações pontuais para aprimorar seu desempenho profissional e enriquecer seus conhecimentos sobre a vida laboral na Universidade. Os participantes devem realizar as atividades avaliativas na sala de aula do Teams relativa ao curso de interesse para obter o certificado.

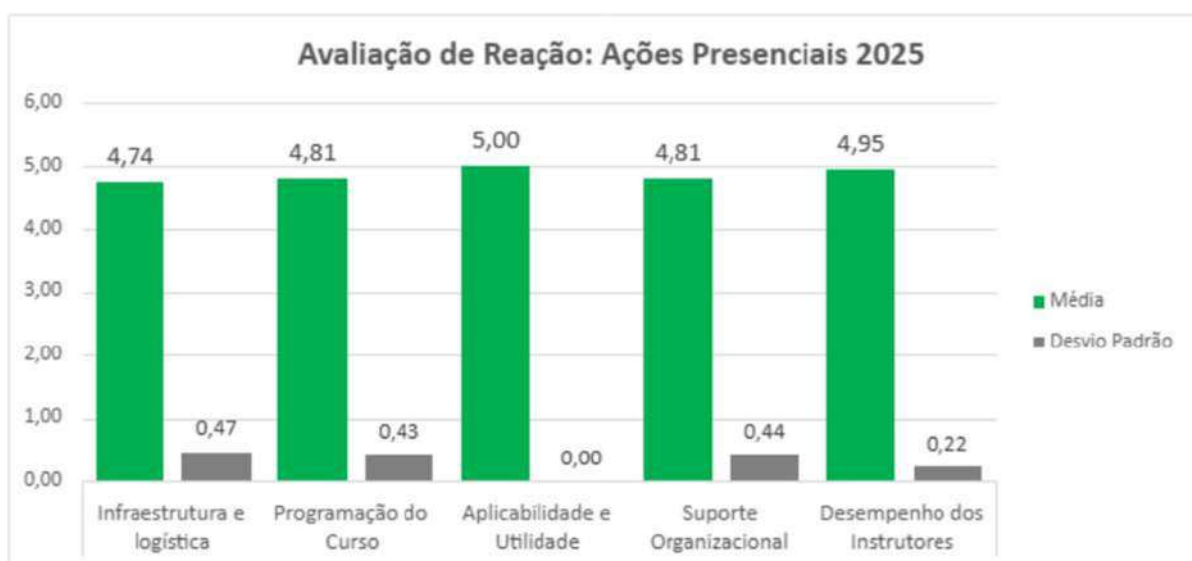
No ano de 2025, contamos com a implementação do curso autoinstrucional “Conhecendo a UnB”, que tem como objetivo proporcionar uma experiência acolhedora e significativa na Universidade de Brasília, apoiando a adaptação e a integração dos novos servidores aos diversos espaços institucionais. O curso busca proporcionar uma compreensão aprofundada da história, dos espaços institucionais, das oportunidades e da estrutura organizacional da Universidade de Brasília, reunindo conteúdos que facilitam esse processo e tornam a jornada dos novos servidores mais leve, estruturada e proveitosa.

Todos os modelos de avaliação de reação são compostos em sua parte qualitativa de duas perguntas abertas, sendo elas: “Faça aqui os comentários acerca do desempenho da instrutoria/tutoria.” e “Faça aqui sugestões de melhoria para o treinamento como um todo.” Dessa forma, os dados são analisados conjuntamente e de acordo com a especificidade de cada curso.

2.2.2 Avaliação de reação Ações Presenciais

Quanto à análise quantitativa das ações presenciais realizadas em 2025, todas as dimensões foram avaliadas com médias compreendidas como “ótima”, conforme observa-se no Gráfico 1, evidenciando elevado nível de satisfação dos participantes e consistência positiva entre os diferentes aspectos avaliados.

Gráfico 1 – Médias da avaliação de reação das ações Presenciais em 2025



Esses resultados indicam que há satisfação geral com as ações presenciais realizadas em 2025, mas também apontam oportunidades de melhoria na programação dos cursos e na percepção de aplicabilidade e utilidade da capacitação.

A avaliação "boa" nessas dimensões sugere que ajustes no planejamento dos conteúdos e na conexão com a prática profissional. Esses ajustes poderão

contribuir para uma experiência ainda mais satisfatória para os participantes. Na análise qualitativa das ações presenciais realizadas pela Procap em 2025, foram ressaltadas, de forma predominante, avaliações extremamente positivas quanto ao desempenho dos(as) facilitadores(as), especialmente no que se refere ao domínio do conteúdo, à didática e à condução das atividades.

Os participantes destacaram que os(as) instrutores(as) demonstraram sólido conhecimento teórico e prático, comunicando os conteúdos com clareza, objetividade e organização. Foram frequentes os elogios à qualidade das palestras e cursos, considerados excelentes, didáticos e enriquecidos com exemplos práticos que facilitaram a compreensão dos temas abordados. Também foi amplamente reconhecida a leveza na condução das atividades, mesmo quando os assuntos tratados eram densos ou delicados, como nas palestras sobre assédio moral e sexual. Nesse contexto, os(as) participantes valorizaram a sensibilidade dos(as) facilitadores(as) ao promover um ambiente acolhedor, descontraído e propício à troca de experiências, o que tornou a capacitação mais acessível e significativa.

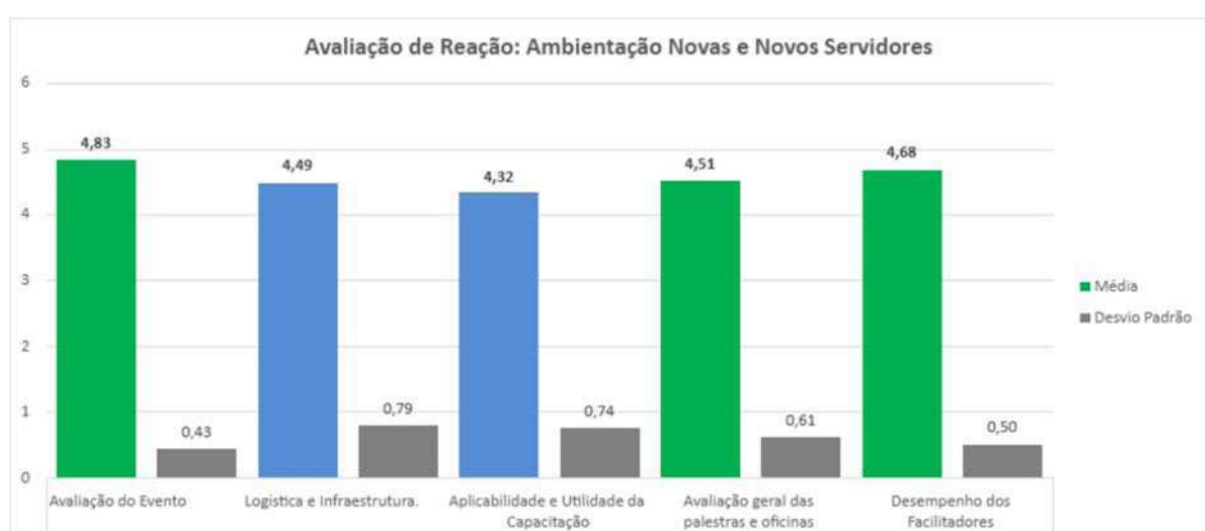
Além dos elogios, houve apontamentos pontuais de aprimoramento. Em uma das palestras, observou-se que o uso excessivo de exemplos muito detalhados acabou reduzindo o tempo dedicado à sistematização conceitual dos elementos centrais para identificação dos tipos de assédio. Também foi registrada crítica quanto à sugestão de utilização de ferramenta de inteligência artificial para identificação de possíveis situações de assédio, entendida como contraditória ao propósito formativo do curso, que visava fortalecer a autonomia dos servidores na análise dessas situações. Ainda de forma pontual, mencionou-se desconforto em relação à abordagem de temas ligados à identidade de gênero, sugerindo maior preparo conceitual na condução desse aspecto.

De modo geral, contudo, a percepção predominante foi de elevada satisfação, com reconhecimento à competência, à didática e ao compromisso dos(as) facilitadores(as), reafirmando a qualidade das ações presenciais desenvolvidas pela Procap em 2025.

Ainda quanto às ações presenciais, destaca-se a Ambientação para Novas e Novos Servidores da Universidade de Brasília realizada em 2025, promovida pela

Procap. Os baixos desvios padrão (entre 0,43 e 0,79) indicam relativa homogeneidade nas respostas, sugerindo consenso positivo entre os participantes. De modo geral, os resultados evidenciam uma avaliação amplamente favorável da ação formativa, com destaque para a qualidade do evento e o desempenho dos facilitadores. Os resultados da avaliação indicam níveis elevados de satisfação entre as(os) participantes.

Gráfico 2 – Médias da avaliação de reação da Ação Presencial de Ambientação para Novas e Novos Servidores em 2025.



Na análise qualitativa da avaliação de reação, de modo geral, a Ambientação foi bem avaliada, destacando-se o acolhimento e a organização. As principais sugestões concentram-se na oferta do evento mais próxima ao ingresso e com maior antecedência na divulgação; melhor distribuição da carga horária, com controle do tempo das palestras e ampliação de momentos para perguntas e interação; inclusão de conteúdos mais práticos sobre rotinas administrativas e maior direcionamento às especificidades da carreira docente; além de melhorias na infraestrutura, especialmente quanto ao conforto e acessibilidade do auditório.

O desempenho dos(as) facilitadores(as) foi avaliado de forma bastante positiva, com destaque para as palestras de Ética e Integridade, SeMA, STI e para a fala da Reitora, reconhecidas pela objetividade, clareza e relevância. Também foram elogiadas a didática, o acolhimento e a escolha dos temas. Como pontos de

melhoria, mencionam-se a necessidade de maior objetividade e melhor gestão do tempo, ampliação de exemplos práticos, especialmente nas apresentações sobre sistemas eletrônicos e progressão de carreira, redução do excesso de informações e de slides muito textuais, além de ajustes pontuais em palestras como a de história da UnB e Funpresp. De modo geral, as contribuições indicam bom desempenho, com sugestões voltadas ao aprimoramento didático e organizacional.

2.2.3 Avaliação de reação Ações à Distância Síncronas

Em geral, as capacitações síncronas apresentam bons índices de qualidade. O melhor resultado foi observado no desempenho dos(as) instrutores(as) ($M=4,48$), seguido pela infraestrutura e logística. De modo geral, os resultados evidenciam boa aceitação das ações síncronas, com aspectos pontuais passíveis de aprimoramento.

Gráfico 3 – Médias da avaliação de reação das ações EaD síncronas em 2025



De modo geral, a análise qualitativa demonstrou que o desempenho dos(as) instrutores(as) foi amplamente elogiado, com destaque para a clareza, domínio do conteúdo, objetividade e disponibilidade para esclarecimento de dúvidas. Também foram destacados o preparo e a segurança dos professores nos módulos, bem como o alinhamento do conteúdo às exigências das avaliações. Como pontos de melhoria, mencionam-se a necessidade de maior carga horária, melhor organização sequencial de alguns conteúdos, ampliação da resolução comentada de exercícios e

ajustes técnicos relacionados ao acesso à plataforma. De forma geral, as avaliações indicam alto nível de satisfação com a atuação dos(as) instrutores(as), com sugestões voltadas sobretudo ao aprimoramento estrutural do treinamento.

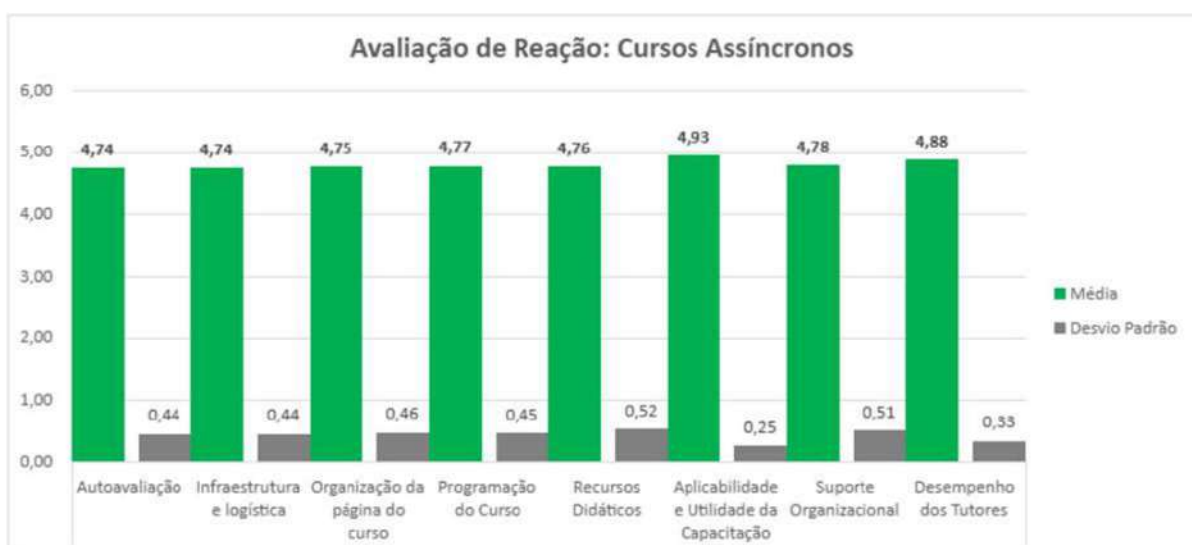
2.2.4 Avaliação de reação Ações à Distância Assíncronas

A avaliação dos cursos assíncronos evidencia uma percepção amplamente positiva quanto à qualidade e à efetividade da formação ofertada. Os participantes demonstraram elevado grau de satisfação com a organização do curso, a estrutura da página e os recursos didáticos, indicando que o ambiente virtual foi considerado claro, funcional e favorável à aprendizagem.

Destaca-se, sobretudo, a forte percepção de aplicabilidade dos conteúdos, o que revela que a capacitação foi vista como útil e diretamente relacionada às atividades profissionais dos cursistas. O desempenho dos tutores também foi muito bem avaliado, refletindo reconhecimento quanto ao acompanhamento, à orientação e ao suporte oferecido ao longo do processo formativo.

De modo geral, os resultados apontam para cursos bem estruturados, relevantes e alinhados às necessidades do público, com alto nível de aceitação e consistência nas avaliações.

Gráfico 4 – Médias da avaliação de reação às ações a distância assíncronas

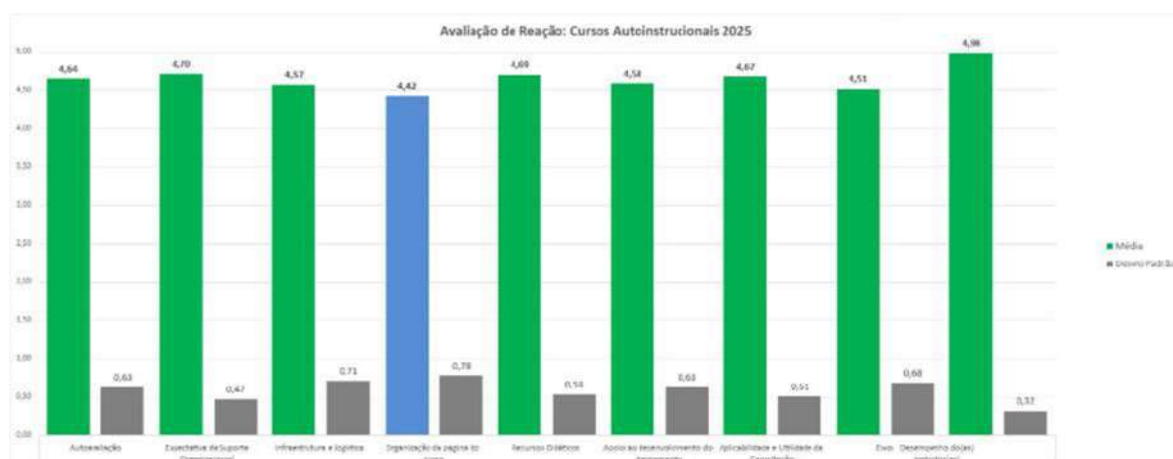


2.2.5 Avaliação de Reação da Ações à Distância Autoinstrucionais

Na análise quantitativa do curso autoinstrucional, observa-se avaliação bastante positiva em todas as dimensões investigadas, com médias elevadas e variação relativamente baixa nas respostas. O destaque foi o desempenho dos(as) instrutores(as), que alcançou a maior média e apresentou baixo desvio padrão, indicando forte consenso quanto à excelência da atuação docente. Também se sobressaem a expectativa de suporte organizacional, recursos didáticos e aplicabilidade da capacitação, revelando que os participantes perceberam o curso como útil, relevante e bem estruturado.

As dimensões relacionadas à infraestrutura, apoio ao desenvolvimento, eixos temáticos e organização da página do curso também obtiveram avaliações altas, embora com dispersão um pouco maior, sugerindo experiências mais heterogêneas nesses aspectos. De modo geral, os resultados quantitativos demonstram elevado nível de satisfação, com pequenos pontos de atenção relacionados principalmente à organização e estrutura do ambiente virtual.

Gráfico 5 – Médias da Avaliação de Reação às Ações Autoinstrucionais



Na análise qualitativa, predominam avaliações muito positivas sobre o desempenho dos(as) instrutores(as), descritos como didáticos, claros, objetivos e com amplo domínio do conteúdo. Houve reconhecimento nominal a alguns

docentes, com destaque para a qualidade das explicações e a relevância prática do curso para o trabalho.

Como pontos de melhoria, os participantes mencionam a necessidade de maior aprofundamento em alguns módulos, ampliação de atividades práticas, ajustes no ritmo de determinadas aulas e atualização de conteúdos. Também foram apontadas melhorias na organização das informações, na comunicação sobre inscrições e certificação, no feedback das avaliações e em aspectos técnicos da plataforma e dos materiais. De modo geral, os comentários confirmam alta satisfação com a equipe docente, com sugestões voltadas principalmente ao aprimoramento estrutural e operacional do curso.

3 MESTRADOS E DOUTORADO PROFISSIONAIS

A UnB iniciou a oferta de mestrado profissional para seus servidores, com recursos da ação de desenvolvimento, a partir de 2013. Destacamos que, a partir de 2021, a Procap passou a disponibilizar em seu site o link para as dissertações dos mestrados profissionais custeados, separados por área: gestão pública, economia e educação.

Em 2023 foi lançado o primeiro edital do mestrado do Programa de pós-graduação do Departamento de Gestão de Políticas Públicas - PPGIPP - e em 2025 o Programa custeou 51 servidores no programa, conforme tabela 2.

Em 2024 foi lançado o Programa de Doutorado Profissional em Administração Pública, realizado em parceria com o Programa de Pós-Graduação Profissional em Administração Pública (PGAP), da Faculdade de Economia, Administração, Contabilidade e Gestão de Políticas Públicas (FACE).

Em 2025 foi publicado o edital do Programa de Pós-Graduação em Educação - Modalidade Profissional – PPGEMP - que foi custeado pelos recursos da capacitação.

Em 2025 foi dada continuidade aos programas de mestrado e doutorado e o número de servidores contemplados pelos recursos da capacitação estão demonstrados na tabela 2:

Tabela 2 – Mestrados e doutorado profissionais custeados com recursos da ação de desenvolvimento

2025	Oferta	Unidade/ Departamento	Nº de servidores atendidos
	Mestrado	PPGECO	48
		PPGIPP	51
		PPGEMP	3
		PPGGP FUP	29
		PPGEE	7
	Doutorado	PPGAP	8
Total		6	146

Fonte: Elaborada pela Coordenadoria de Capacitação - Procap

4 PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS – 2025

O PDP é um instrumento da PNDP, estabelecido pelo Decreto nº 9.991, de 28 de agosto de 2019. É elaborado anualmente pelos órgãos e entidades integrantes do SIPEC. Desde o ano de 2020 as ações de desenvolvimento oferecidas pela UnB são promovidas tendo por base aquele instrumento, que substituiu o antigo PAC. O levantamento de necessidades de desenvolvimento, do qual se constitui o PDP, é realizado no ano anterior ao de execução. O PDP reforça o compromisso da UnB em

ampliar as oportunidades de qualificação e de desenvolvimento profissional para todos os servidores da Universidade de modo a:

- Aprimorar os processos de gestão e de desenvolvimento de pessoas na UnB;
- Incentivar o aprendizado contínuo dos servidores da UnB;
- Otimizar o uso adequado dos recursos públicos;
- Preparar os servidores da UnB para as mudanças de cenários internos e externos à Universidade;
- Tornar os processos de capacitação e desenvolvimento mais dinâmicos, equânimes, modernos e transparentes.

A atual PNDP está em constante aprimoramento. Portanto, a cada ano a Procap busca atualizar sua metodologia e instrumentos de acordo com as orientações que são repassadas pelo Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos (MGI), por meio da Secretaria de Gestão de Pessoas. No PDP são estabelecidas as necessidades de desenvolvimento que deverão ser atendidas ao longo do ano por meio de ações de desenvolvimento, capacitação ou treinamento regularmente instituído. Além disso, a previsão da necessidade de desenvolvimento no PDP é requisito essencial para as autorizações de licença para capacitação, afastamento para participação em programa de pós-graduação e demais afastamentos para ações de desenvolvimento. O PDP UnB 2025, elaborado em 2024, seguiu a mesma metodologia adotada em 2023. Foi realizada consulta de todos os Decanatos, além de outras unidades estratégicas da UnB, quais sejam: STI, UnBTV, SECOM, SDH, PRC, CPAD, Cerimonial, CEAD, BCE, ACE e SeMA, com o objetivo de ratificar e/ou propor necessidades de desenvolvimento aderentes às respectivas áreas de atuação na Universidade (processo nº 523106.086822/2024-72). Foram consolidadas 78 necessidades de desenvolvimento que contemplam as atividades de ensino, pesquisa, extensão, assistência estudantil e as demais atividades administrativas da Universidade de Brasília, que abordam as seguintes áreas temáticas:

- Práticas de ensino, pesquisa e extensão;

- Gestão da graduação, pós-graduação e extensão;
- Análise orçamentária, financeira e contábil;
- Atendimento ao público;
- Direitos Humanos;
- Coleta e tratamento de dados;
- Elaboração de material audiovisual;
- Gestão da informação e comunicação;
- Gestão de equipe;
- Gestão de processos e projetos;
- Gestão documental e do acervo;
- Gestão e desenvolvimento de TIC;
- Licitação, contratos e convênios;
- Planejamento e avaliação institucional;
- Promoção à saúde e segurança no trabalho;
- Sistemas e ferramentas institucionais.

Cabe ressaltar que uma necessidade de desenvolvimento pode ensejar várias soluções de capacitação, desde capacitações de curta duração, a mestrados e doutorados. Também é possível que a lacuna de competência apontada não seja passível de ação de capacitação, sendo necessário lançar mão de outras estratégias de desenvolvimento de pessoas, como aprendizagem em serviço, orientação à chefia quanto ao desenvolvimento de equipe, desenho e aprimoramento dos processos e fluxos, entre outras.

Destaca-se que a equipe responsável pela gestão do PDP efetuou a inclusão de necessidades de desenvolvimento que contemplassem de forma mais abrangente as atividades de gestão dos cursos de graduação e pós-graduação, assim como as demandas relacionadas aos requerimentos de afastamentos e licença para capacitação pelos servidores técnico-administrativos em educação e professores.

O órgão central do SIPEC e a Enap apresentaram os resultados da análise do PDP 2025 por meio de Manifestação Técnica (SEI 13968765, constante no processo 23106.127528/2025-17). As necessidades transversais dos diversos órgãos e entidades identificadas são atendidas, prioritariamente, pelas Escolas de Governo. A

análise das necessidades transversais de desenvolvimento foi realizada pela Enap considerando o catálogo de cursos dessas Escolas e o conjunto de cursos apresentados pelas Escolas de Governo do Poder Executivo Federal. Assim, teve início o planejamento das ações a serem ofertadas em 2025 pela Procap. Por fim, cabe informar que fatores externos e internos impossibilitaram a execução de todas as ações previstas no PDP. Essas ações não contempladas foram previstas nos PDPs anteriores e serão executadas à medida que forem recorrentes ou apontadas como estratégicas pelas áreas demandantes. Também são considerados outros fatores, como riscos, dimensionamento da equipe, alocação de recursos, calendário financeiro, cronograma, greve entre outros. A execução anual das necessidades de desenvolvimento do PDP UnB 2025 foi enviada para o MGI por meio do portal SIPEC, obedecendo ao cronograma estabelecido.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O ano de 2025 foi um período de intenso trabalho e significativas realizações para a Procap, que manteve seu compromisso com o desenvolvimento contínuo das competências dos servidores da UnB, mesmo diante dos desafios impostos no ambiente interno e externo.

A Procap se destacou na execução do PDP, garantindo uma oferta diversificada de ações de desenvolvimento. Essas ações, oferecidas em modalidades presenciais, EaD síncrona e EaD assíncrona, permitiram atender às necessidades emergentes e estratégicas da Universidade. A crescente demanda por cursos na modalidade EaD destacou-se como ponto crucial para a evolução das ações de desenvolvimento. A migração de boa parte dos cursos para as plataformas digitais, como o Office 365, o Moodle e o site e-Capacita, evidenciou a flexibilidade e a capacidade de resposta da Procap frente às mudanças de cenário. Essa transição foi fundamental para garantir a continuidade e a qualidade das capacitações, além de promover uma maior inclusão e acessibilidade aos servidores. O alcance do número total de 831 servidores capacitados deve ser analisado à luz do contexto institucional do período, marcado pela extensa greve dos servidores da Universidade. Tal cenário impactou a oferta e a participação em ações de desenvolvimento, especialmente em

determinadas modalidades. Ainda assim, o resultado evidencia a capacidade da Procap de manter a execução de parcela significativa das ações planejadas, demonstrando capacidade de adaptação. Além disso, as mudanças no fluxo interno da Procap para o planejamento e a execução das ações de capacitação passaram a estabelecer maior articulação com as áreas de referência.

Ressalta-se que os cursos suspensos, descontinuados ou que ainda aguardam posicionamento formal das áreas responsáveis para prosseguimento de sua elaboração serão considerados para inclusão nos planos de ação dos anos subsequentes.

A avaliação de reação, ferramenta essencial para medir a satisfação e o impacto das ações de capacitação, mostrou resultados positivos em todas as modalidades, com destaque para o fator Aplicabilidade e Utilidade das Capacitações no ambiente de trabalho. A análise detalhada dessas avaliações permite identificar áreas de melhoria e fortalecer o processo de aprimoramento contínuo das ações ofertadas.

O investimento em capacitação, tanto interna quanto externa, demonstrou um bom custo-benefício, especialmente nas ações internas voltadas para o preenchimento de lacunas de desempenho identificadas no Levantamento de Necessidades de Capacitação. O lançamento do Edital DGP nº 0001/2025 para apoio financeiro à participação de servidores em ações externas de capacitação mostrou-se uma medida eficaz para atender a demandas específicas e não alcançadas pelas ações internas.

A oferta de programas de mestrado profissional continua a ser um diferencial da Procap, contribuindo significativamente para o desenvolvimento acadêmico e profissional dos servidores da UnB, ampliando para uma turma de doutorado profissional.

Em síntese, o ano de 2025 foi marcado pela continuidade das ações institucionais de desenvolvimento de pessoas e por avanços importantes no alcance das metas estabelecidas, mesmo diante de desafios institucionais relevantes, bem como de enfrentar desafios de forma proativa e eficiente.

A Procap reafirma seu compromisso com o desenvolvimento contínuo de competências e com a promoção de uma cultura de aprendizado permanente entre os servidores da UnB. A busca por inovações, a flexibilidade diante das mudanças e a

dedicação em atender às necessidades estratégicas da Universidade continuarão a nortear as ações nos anos subsequentes.

A Procap continuará a desenvolver e melhorar suas ações de capacitação, focando na taxa de conclusão dos cursos e na qualidade da experiência de aprendizagem, adotando novas tecnologias educacionais e metodologias pedagógicas que engajem mais os cursistas. Persistirá também no aprimoramento da metodologia do levantamento das necessidades de desenvolvimento para o fortalecimento da cultura do desenvolvimento de pessoas por meio do PDP.

Decanato de Gestão de Pessoas – DGP
Diretoria de Capacitação, Desenvolvimento e Educação – Dcade
Coordenadoria de Capacitação – Procap
Endereço: Prédio da Reitoria - 1º Andar, sala A1 56/6,
Campus Universitário Darcy Ribeiro, 70910-900 - Brasília, DF
Telefone: 61 3107-0439
E-mail: procap@unb.br
Site: www.capitacao.unb.br
Rede social: www.instagram.com/procapunb

