



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DA INTEGRAÇÃO LATINO-AMERICANA
PRÓ-REITORIA DE GESTÃO DE PESSOAS

PORTARIA Nº 212, DE 19 DE MARÇO DE 2025

Institui o Plano de Desenvolvimento de Pessoas - PDP 2025 dos(as) servidores(as) docentes e técnico- administrativos(as) em educação da Universidade Federal da Integração Latino-Americana – UNILA.

O PRÓ-REITOR DE GESTÃO DE PESSOAS DA UNIVERSIDADE FEDERAL DA INTEGRAÇÃO LATINO-AMERICANA, nomeado pela Portaria nº 514/2023/GR, tendo em vista a delegação de competência conferida pela Portaria nº 286/2020/GR e pelo art. 5º do Decreto nº 10.506 de 02 de outubro de 2020 e de acordo com o que consta do processo nº 23422.004702/2025-63, e considerando:

a Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, que dispõe sobre o regime jurídico dos(as) servidores(as) públicos(as) civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais;

a Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005, que dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-administrativos em Educação, no âmbito das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação, e dá outras providências;

a Lei nº 12.772, de 28 de dezembro de 2012, que dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal e dá outras providências;

o Decreto nº 9.991, de 28 de agosto de 2019, que Institui 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;

a Instrução Normativa nº 21/2021, de 1º de fevereiro de 2021, e alterações, que estabelece orientações aos órgãos do Sistema de Pessoal Civil da Administração Pública Federal - SIPEC, quanto aos prazos, condições, critérios e procedimentos para a implementação da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas - PNPD de que trata o Decreto nº 9.991, de 28 de agosto de 2019;

o Decreto nº 10.506/2020, de 02 de outubro de 2020, que altera o Decreto nº 9.991, de 28 de agosto de 2019, que dispõe sobre a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, e regulamenta dispositivos da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, quanto a licenças e afastamentos para ações de desenvolvimento;

o Plano de Desenvolvimento Institucional - PDI 2025 - 2029, e o Plano de Gestão Reitoria 2023 - 2027 – PGR.

RESOLVE:

Art. 1º Instituir o Plano de Desenvolvimento de Pessoas - PDP 2025 dos(as) servidores(as) docentes e técnico-administrativos(as) em educação da Universidade Federal da Integração Latino-Americana - PDP- UNILA 2025, conforme disposto nos anexos I e II desta portaria.

CAPÍTULO I

DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 2º Para fins de publicação desta Portaria, entende-se por:

I - ação de desenvolvimento: toda e qualquer ação voltada para o desenvolvimento de competências, organizada em consonância com a legislação vigente, realizada de modo individual ou coletivo, presencial, semipresencial ou a distância, no decorrer da carga horária semanal de trabalho do(a) servidor(a) ou por meio de afastamentos previstos em Lei;

II - área temática: âmbito de abrangência da ação de desenvolvimento, podendo abarcar áreas subtemáticas;

III - competências: conjunto de conhecimentos, habilidades e condutas necessários ao exercício do cargo ou da função;

IV - enfoque: perspectiva sob a qual se dará a ação de desenvolvimento;

V - modalidade: formato de disponibilização da ação de desenvolvimento;

VI - levantamento de Necessidade de Desenvolvimento (LND): mapeamento da demanda anual de desenvolvimento dos(as) servidores(as) da UNILA.

Parágrafo único: os afastamentos previstos em lei, conforme mencionado no inciso I, deverão seguir as respectivas normativas vigentes

Art. 3º Este Plano de Desenvolvimento de Pessoas da UNILA consiste em ferramenta elaborada com base no Levantamento de Necessidade de Desenvolvimento vigente (anexo I), de forma permitir o atendimento das necessidades de desenvolvimento dos(as) servidores(as) da instituição.

§ 1º São diretrizes do Plano de Desenvolvimento de Pessoas da UNILA:

- I - valorização do(a) servidor(a);
- II - melhoria da qualidade de vida no trabalho;
- III - promoção da formação e educação continuada dos(as) servidores(as);
- IV - alinhamento permanente das competências dos(as) servidores(as) aos objetivos institucionais;
- V - preparação dos(as) servidores(as) para ocupação de cargos e funções de gestão;
- VI - atenção às necessidades profissionais e institucionais para desenvolvimento de competências vigentes e futuras, em alinhamento ao Plano de Desenvolvimento Institucional e Plano de Gestão;
- VII - oferta isonômica de ações de desenvolvimento aos(as) servidores(as);
- VIII - melhoria da qualidade dos serviços prestados aos(as) cidadãos(ãs); e

§ 2º São objetivos do Plano de Desenvolvimento de Pessoas:

- I - estabelecer prazos, condições, critérios, procedimentos e orientações para o planejamento, a oferta, o monitoramento e a participação de servidores(as) da UNILA em ações de desenvolvimento no ano de 2025;
- II - definir e divulgar as temáticas das ações de desenvolvimento consideradas prioritárias no ano de 2025, conforme LND 2025, PDI e PGR vigentes, a fim de que as macrounidades se manifestem quanto ao interesse em atuar como demandantes na contratação e execução dos cursos internos, bem como para que possam solicitar os afastamentos para capacitação externa, conforme necessidade e possibilidades;
- III - publicizar, de forma transparente e objetiva, a previsão orçamentária destinada à execução de ações de desenvolvimento no ano de 2025.

CAPÍTULO II

DAS AÇÕES DE DESENVOLVIMENTO

Seção I

Classificação

Art. 4º São critérios de classificação das ações de desenvolvimento: modalidade de oferta, competências associadas ao desenvolvimento pretendido, enfoque, área temática abrangida, forma de seu custeio e agente condutor da proposta:

I - Quanto à modalidade de oferta, as ações de desenvolvimento classificam-se em:

- a) Ações de aprendizagem prática, quando ofertadas em ambiente de trabalho ou em seu contexto, nele incluídos visitas técnicas e outras atividades cujo desenvolvimento decorra da prática laboral;
- b) eventos de capacitação, quando destinadas à divulgação, ao debate e à formação de conhecimentos, ofertadas por meio de cursos, oficinas, palestras, seminários, fóruns, congressos, workshops, conferências, simpósios, semanas, jornadas, convenções, colóquios e similares.

II - São competências associadas ao desenvolvimento pretendido, de acordo com o Anexo II do Guia de Elaboração - PDP 2025:

- a) Competências Transversais: Resolução de problemas com base em dados; mentalidade digital; foco nos resultados para os cidadãos; comunicação; trabalho em equipe; ética e integridade pública; visão sistêmica; diversidade e inclusão.
- b) Competência de Liderança: Visão de futuro; inovação e mudança; comunicação estratégica; gestão para resultados; geração de valor para o usuário; gestão de crises; autoconhecimento e desenvolvimento pessoal; coordenação e colaboração em rede; engajamento de pessoas e equipes.

III - São enfoques das ações de desenvolvimento:

- a) Aprimoramento técnico: vincula-se o aprendizado especificamente a um instrumento, uma técnica, metodologia, ferramenta, norma, sistema, entre outros;
- b) Educação formal: Stricto Sensu e Pós-Doutorado.
- c) Comportamental, gerencial ou liderança: quando a ação é proposta de forma a aprimorar uma ou mais características comportamentais e/ou gerenciais;
- d) Ingresso no serviço público: objetiva-se a preparação para início do exercício de cargo público;
- e) Preparação para aposentadoria: visa-se o acompanhamento e a preparação para a saída do serviço público;

IV - São consideradas áreas temáticas, de acordo com o Anexo I do Guia de Elaboração - PDP 2025:

1. Administração;
2. Administração Pública;
3. Agronomia;
4. Antropologia;

5. Arqueologia
6. Arquitetura e Urbanismo;
7. Artes;
8. Astronomia;
9. Biofísica;
10. Biologia Geral;
11. Bioquímica;
12. Botânica;
13. Ciência da Computação;
14. Ciência da Informação;
15. Ciência e Tecnologia de Alimentos;
16. Ciência Política;
17. Comunicação;
18. Demografia;
19. Desenho Industrial;
20. Direito;
21. Ecologia;
22. Economia;
23. Economia Doméstica;
24. Educação;
25. Educação Física;
26. Engenharia Aeroespacial;
27. Engenharia Agrícola;
28. Engenharia Biomédica;
29. Engenharia Civil;
30. Engenharia de Materiais e Metalúrgica;
31. Engenharia de Minas;
32. Engenharia de Produção;
33. Engenharia de Transportes;
34. Engenharia Elétrica;
35. Engenharia Mecânica;
36. Engenharia Naval e Oceânica;
37. Engenharia Nuclear;
38. Engenharia Química;
39. Engenharia Sanitária;
40. Farmácia;
41. Farmacologia;
42. Filosofia;
43. Física;
44. Fisiologia;
45. Fisioterapia e Terapia Ocupacional;
46. Fonoaudiologia;

47. Genética;
48. GeoCiências;
49. Geografia;
50. História;
51. Imunologia;
52. Letras;
53. Linguística;
54. Matemática;
55. Medicina;
56. Medicina Veterinária;
57. Microbiologia;
58. Morfologia;
59. Museologia;
60. Nutrição;
61. Oceanografia;
62. Odontologia;
63. Parasitologia;
64. Planejamento Urbano e Regional;
65. Probabilidade e Estatística;
66. Psicologia;
67. Química;
68. Recursos Florestais e Engenharia Florestal;
69. Recursos Pesqueiros e Engenharia de Pesca;
70. Saúde Coletiva;
71. Serviço Social;
72. Sociologia;
73. Teologia;
74. Zoologia;
75. Zootecnia;
76. Outras não especificadas;

V - Quanto ao custeio, às ações de desenvolvimento classificam-se em:

- a) ações com ônus, implica em concessão de valores de custeio, totais ou parciais, relativos a inscrições, diárias, passagens, GECC e outros custos diretos decorrentes da respectiva ação, sem prejuízo da continuidade do vencimento e demais vantagens inerentes ao cargo ou função dos(as) servidores(as) envolvidos(as);
- b) ações com ônus limitado, se houver autorização para participação em ação de desenvolvimento sem custos adicionais com inscrições, diárias, passagens, GECC e outros custos diretos decorrentes da respectiva ação, sem prejuízo da continuidade do vencimento e demais vantagens inerentes ao cargo ou função dos(as) servidores(as) envolvidos(as).
- c) ações sem ônus, que não acarretam qualquer despesa à UNILA, inclusive quanto ao vencimento ou demais vantagens decorrentes de vínculo funcional do(a) servidor(a) com a administração federal.

VI - Quanto ao formato da capacitação, as ações de desenvolvimento classificam-se em:

- a) Capacitação Interna: ações de desenvolvimento planejadas, coordenadas e executadas pela UNILA, ainda que haja a contratação de instituições públicas, privadas, pessoa física ou pagamento de Gratificação de Encargos de Curso e Concurso.
- b) Capacitação Externa: ações de desenvolvimento promovidas por outras instituições que não a UNILA, podendo ser públicas ou privadas, sendo possível a concessão de diárias, passagens, pagamento de inscrição ou apenas autorização para a participação na ação.
- c) Afastamentos para pós-graduação Stricto Sensu e pós-doutorado: afastamento do desempenho das atividades do cargo, concedido ao servidor, de

forma integral, para cursar pós-graduação stricto-sensu (isto é, em nível de mestrado ou doutorado) ou realizar estágio pós-doutoral, sem prejuízo da remuneração, regulamentado por edital de seleção a ser previamente divulgado.

d) Afastamento para Licença Capacitação: afastamento concedido ao servidor, no interesse da Administração, pelo prazo de até 90 (noventa) dias, após cada quinquênio de efetivo exercício, para participar de programas de desenvolvimento profissional, sem prejuízo da remuneração do cargo.

Parágrafo único: os afastamentos previstos nos itens c e d deverão seguir os trâmites próprios de concessão.

Seção II

Oferta de Eventos de Capacitação

Art. 5º Os cursos de desenvolvimento poderão ocorrer de forma presencial, à distância ou semipresencial e ser ofertadas pela PROGEPE, demais macrounidades da UNILA, Escolas de Governo, empresas privadas ou por intermédio de parcerias interinstitucionais.

Parágrafo único. As ofertas de ações pelas demais macrounidades da UNILA deverão ser comunicadas à Seção de Capacitação e Desenvolvimento (SECADES) com antecedência mínima de 45 dias, contados a partir da data prevista para o início da ação.

Art. 6º A ação a ser ofertada deverá estar prevista no PDP vigente.

§1º É facultado aos gestores máximos das macrounidades, mediante justificativa, encaminhar as demandas de desenvolvimento não previstas no Plano ao DDPP e SECADES, a fim de que sejam encaminhadas para análise e aprovação do SIPEC, conforme calendário estabelecido pelo governo.

§2º As capacitações internas e externas que necessitam de aporte financeiro para participação/execução só poderão ser autorizadas na condição da demanda estar prevista no PDP.

§3º Quando a demanda não estiver prevista, somente poderá ser executada após manifestação técnica do SIPEC, sendo encaminhada para análise conforme calendário estabelecido pelo governo.

Art. 7º Caberá à Seção de Capacitação e Desenvolvimento, em conjunto com os instrutores, com a área demandante e conforme a disponibilidade de espaço na instituição, a definição dos horários e dos locais de oferta de ações de Capacitação Interna.

Art. 8º As ações de capacitação interna presenciais serão realizadas, preferencialmente, nas dependências da Unila.

Art. 9º Quando houver disponibilidade da ação de desenvolvimento em Escolas de Governo, o curso deverá ser realizado junto a tais instituições.

Art. 10. Caso o conteúdo programático dos cursos ofertados por Escolas de Governo não atenda às necessidades apontadas pela macrounidade no Levantamento das Necessidades de Desenvolvimento, a ação de desenvolvimento poderá ser ofertada por instituição privada ou por servidores federais efetivos que atuarem como instrutores.

§ 1º Caberá à Secades, em conjunto com o DDPP, a análise das justificativas apresentadas para a aprovação da ação, considerando o conteúdo programático dos cursos similares ofertados por Escolas de Governo.

Seção III

Acompanhamento

Art. 11. As ações serão acompanhadas e avaliadas de forma contínua e sistemática, tendo como direcionamentos os indicadores, objetivos e metas do Plano de Desenvolvimento de Pessoas vigente e demais documentos norteadores da UNILA.

Art. 12. Os mecanismos de avaliação e seus objetivos compreendem:

I - avaliação de aprendizagem, aplicada com a finalidade de acompanhar e avaliar o desenvolvimento individual do(a) servidor(a) no tocante às competências previstas no plano de ensino.

II - avaliação de reação, de modo a captar a opinião e mensurar o nível de satisfação do(a) servidor(a) sobre a realização da atividade.

III - avaliação de impacto, visando verificar os efeitos das competências desenvolvidas com a conclusão da atividade aos processos de trabalho realizados pelo(a) servidor(a).

IV - avaliação de evasão, buscando explicitar objetivamente os motivos que ensejaram o abandono ou reprovação por frequência.

V - Avaliação de efetividade da ação e da empresa ofertante, buscando aferir o grau de atendimento da necessidade e nível de satisfação com o fornecedor para atendimento relatório de execução PDP.

Seção IV

Participação

Art. 13. Aos/às servidores(as) do quadro de pessoal da UNILA, são requisitos para participação nas ações abrangidas por este Plano de Desenvolvimento de Pessoas:

- I - estar em efetivo exercício na UNILA;
- II - demonstrar correlação direta entre o conteúdo programático da ação pleiteada, as atribuições do cargo ocupado e as atividades exercidas na sua unidade de lotação;
- III - possuir os pré-requisitos exigidos pela ação de desenvolvimento;
- IV - não estar em gozo de férias, afastamentos, suspensão ou quaisquer licenças, remuneradas ou não, durante o período previsto para realização da ação pleiteada;
- V - ter realizado as avaliações da última ação de desenvolvimento da qual tenha participado;
- VI - solicitar autorização prévia da chefia imediata;
- VII - restar demonstrado nos autos, em caso de ações de desenvolvimento que implicarem despesa com diárias e passagens, que o custo total previsto é inferior ao custo de participação em evento, com objeto e nível de qualidades semelhantes, realizado na localidade de exercício do(a) servidor(a).

Parágrafo único: Deverá ser observado o interstício de sessenta dias entre quaisquer ações de desenvolvimento.

Art. 14. A solicitação para participação de servidor(a) em ações de desenvolvimento ocorrerá por iniciativa própria ou da Administração, nos limites dispostos neste Plano de Desenvolvimento de Pessoas.

§ 1º Considera-se de iniciativa própria a solicitação de participação em ação de desenvolvimento apresentada diretamente pelo(a) servidor(a) interessado(a).

§ 2º Considera-se de iniciativa da Administração a solicitação de participação em ação de desenvolvimento indicada pela chefia imediata e pelo dirigente da macrounidade de lotação do(a) servidor(a), desde que o servidor tenha interesse e esteja ciente de sua participação.

§ 3º As solicitações para participação em ações de desenvolvimento deverão ser devidamente instruídas e justificadas, conforme normativas vigentes.

Art. 15. A participação em ações de desenvolvimento constantes no Art. 4º, Inciso IV, alíneas b, c, d, e deverá estar prevista no Plano de Desenvolvimento de Pessoas.

§ 1º É facultado aos gestores máximos das macrounidades, mediante justificativa, encaminhar as demandas de ações de desenvolvimento não previstas no Plano ao DDPP e SECADES, a fim de que sejam encaminhadas para análise e aprovação do SIPEC, conforme calendário estabelecido pelo governo.

§ 2º As capacitações internas e externas que necessitam de aporte financeiro para participação/execução só poderão ser autorizadas na condição da demanda estar prevista no PDP.

§ 3º Quando a demanda não estiver prevista, somente poderá ser executada após manifestação técnica do SIPEC, sendo encaminhada para análise conforme calendário estabelecido pelo governo.

CAPÍTULO III

DA RESPONSABILIDADE, DAS OBRIGAÇÕES E DAS PENALIDADES

Art. 16. São responsabilidades dos(as) servidores(as):

- I - solicitar a participação em ações de desenvolvimento, preenchendo os respectivos formulários e documentos necessários, dentro dos prazos estabelecidos em normativas vigentes;
- II - fornecer as informações necessárias à sua participação nas ações de desenvolvimento;
- III - comprometer-se com a frequência nas ações de desenvolvimento, encaminhando justificativa de ausência à chefia imediata e à Seção de Capacitação e Desenvolvimento;
- IV - aplicar os conhecimentos e habilidades adquiridos em ações de desenvolvimento;
- V - disseminar, no âmbito de sua macrounidade de lotação, os conhecimentos adquiridos em ações de desenvolvimento, além de colaborar com a melhoria dos processos e atualização dos procedimentos técnicos da UNILA, relativos ao conhecimento adquirido;
- VI - apresentar à Seção de Capacitação e Desenvolvimento a cópia do certificado de conclusão ou participação em cursos de capacitação externa, no prazo estipulado nesta Portaria;
- VII - avaliar a ação de desenvolvimento da qual participou;
- VIII - prestar contas da ação de desenvolvimento no prazo estabelecido em Instruções Normativas vigentes.

Art. 17. É responsabilidade da chefia imediata:

I - incentivar a participação dos(as) servidor(as) sob sua gestão nas ações de desenvolvimento que estejam alinhadas aos respectivos cargos, funções e atividades desempenhadas;

II - acompanhar a eficácia da ação de desenvolvimento na aplicação prática dos conhecimentos adquiridos pelo(as) servidores(as);

III - apoiar os(as) servidor(as) na disseminação do conhecimento obtido em ações de desenvolvimento.

Art. 18. A participação do(a) servidor(a) em ação de desenvolvimento é entendida como objeto de serviço e como qualquer outra atividade regular de trabalho, e, por isso, está sujeita às normas relativas à frequência, assiduidade e, quando for o caso, aquelas relacionadas à viagem a serviço.

Art. 19. É obrigatório ao(à) servidor(a) participante de ação de Capacitação Externa prestar contas à Seção de Capacitação e Desenvolvimento no prazo máximo de 5 (cinco) dias, contados da data de término do deslocamento.

Parágrafo único. O(A) servidor(a) que não prestar contas dentro do prazo ficará impedido(a) de participar de ações de desenvolvimento até que a situação seja regularizada, sem prejuízo de eventual responsabilização administrativa e/ou disciplinar, conforme previsão legal.

Art. 20. Perderá o direito de participar de ações de desenvolvimento, pelo período de 12 (doze) meses contados do término da última ação de que tenha participado, o(a) servidor(a) que:

I - sofrer reprovação;

II - abandonar ou desistir da participação na ação injustificadamente ou por motivos não aceitos pela Seção de Capacitação e Desenvolvimento;

III - for desligado da ação, por iniciativa da instituição promotora ou a pedido da administração em face de conduta incompatível com o regime disciplinar aplicável;

§ 1º Os critérios de aprovação em ação de Capacitação Interna e as hipóteses aceitas para fins de justificativas de ausência ou desistência serão disponibilizadas quando da divulgação da ação pela Seção de Capacitação e Desenvolvimento;

§ 2º O(A) servidor(a) que obteve custeio de diárias, passagens e/ou inscrição da ação de desenvolvimento pela Unila deverá ressarcir à união caso não apresente justificativas sobre a reprovação o ou caso a justificativa não seja aceita pela área de desenvolvimento da instituição, resguardado os direitos do contraditório e ampla defesa.

Art. 21. Quanto às solicitações para participação em ações de capacitação externa, a comprovação da conclusão deverá ocorrer em um prazo de 30 (trinta) dias, contados da data de sua finalização.

Parágrafo único. O(A) servidor(a) em questão ficará impossibilitado(a) de participar de ações de desenvolvimento até que a situação seja regularizada.

CAPÍTULO IV

DOS RECURSOS ORÇAMENTÁRIOS

Art. 22. As ações de desenvolvimento poderão ser executadas via recursos orçamentários destinados à capacitação de servidores(as) da UNILA, conforme Anexo III desta Portaria.

Art. 23. A realização das ações de desenvolvimento previstas no Plano de Desenvolvimento de Pessoas, e que envolvam custos à UNILA, fica condicionada à disponibilidade orçamentária.

Art. 24. Os custos para a realização das ações de desenvolvimento envolvem:

I - despesa com materiais e serviços não previstos em contratação vigente ao tempo do planejamento e/ou realização da ação de capacitação interna;

II - despesas decorrentes da contratação com pessoas jurídicas e pessoas físicas cujo objeto principal seja a ação de Capacitação Interna;

III - despesas com Gratificação de Encargos de Curso e Concurso - GECC para servidores(as) do quadro próprio, quando do desenvolvimento de ações de Capacitação Internas;

IV - despesas com diárias, passagens e GECC para servidores(as) do quadro externo, quando do desenvolvimento de ações de Capacitação Interna.

Art. 25. Os valores destinados à oferta de ações de Capacitação Interna poderão ser revistos a qualquer tempo, a critério da Administração e desde que devidamente justificado.

Art. 26. Os pagamentos de Gratificação de Encargos de Curso e Concurso serão realizados em consonância com a legislação vigente.

Art. 27. Serão prioridades de execução as ações de desenvolvimento, cursos e outros eventos de capacitação interna e/ou externa, que contribuam diretamente para objetivos do Plano de Desenvolvimento Institucional e do Plano de Gestão Reitoria 2023 - 2027.

Parágrafo único. Deverão ser priorizadas a execução de ações internas em relação às externas, por atender um maior número de servidores(as).

CAPÍTULO V

DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 28. Ao longo do processo de planejamento, desenvolvimento e finalização das ações de desenvolvimento, a Seção de Capacitação e Desenvolvimento poderá solicitar documentos complementares ao processo, especialmente no que se refere à prestação de contas e relatório final da ação.

Art. 29. O Plano de Desenvolvimento de Pessoas poderá ser revisado, motivadamente.

Art. 30. As ações de desenvolvimento requeridas até a data de publicação desta Portaria ficam mantidas nas condições em que foram deferidas.

Art. 31. Para a contratação de ações de desenvolvimento de que trata este Plano, observar-se-á a legislação vigente e as orientações do Órgão Central do SIPEC.

Art. 32. As despesas com ações de desenvolvimento serão divulgadas nos sítios oficiais da instituição, de forma transparente e objetiva, incluídas as despesas com manutenção de remuneração de servidores(as) durante afastamentos para ações de desenvolvimento.

Art. 33. A proposta de planejamento e previsão orçamentária poderão ser alteradas a qualquer tempo, conforme necessidades e prioridades institucionais.

Art. 34. Caso a ação seja realizada à distância, o servidor poderá, no interesse da administração, realizar o curso de forma remota, desde que possua condições que garantam a participação na ação.

Art. 35. Os casos omissos serão avaliados pela Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas.

Art. 36. Em caso de dúvidas ou dificuldades em encontrar a temática solicitada no formulário do LND 2025 nas tabelas dos anexos, escreva para: ddpp@unila.edu.br ou capacitacao@unila.edu.br.

Art. 37. Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

ANEXO I

[Relatório de Necessidades de Desenvolvimento - LND UNILA 2025](#)

Observações:

As necessidades de desenvolvimento elencadas no documento acima são resultados das respostas apresentadas pelos servidores TAEs e Docentes ao formulário do LND 2025. Destaca-se que cada uma delas foi analisada pela equipe do DDPP/SECADES e, posteriormente condensadas, tornando as demandas mais abrangentes, atendendo às orientações do SIPEC.

Vale ressaltar ainda que, para fins de solicitação de afastamento, independente do tipo, deverão ser consideradas as demandas macro, conforme apresentadas nas tabelas deste anexo.

ANEXO II

[Relatório do SIPEC com Previsões de Ofertas de Cursos, por escolas de governo, nas temáticas apresentadas pela UNILA no LND 2025](#)

ANEXO III

1. Orçamento para Custeio com Ações de Capacitação Interna e/ou Externa em 2025:

Acompanhamento da execução orçamentária			
Nome da ação	Código da ação (PI)	Objetivo do PDU Vinculação PDI/PG - N. - Descrição	Previsão Orçamentária
Plano Anual de Capacitações	MDDCAG0100N -	Eixo 10.3 e 10.5	R\$ 150.000,00
Capacitação Interna (diárias e passagens para instrutores ou convidados, coffee, GECC, contratações in company, etc)			R\$120.000,00
Capacitação externa (Inscrições e outras situações especiais)			R\$ 30.000,00

2. A definição das prioridades e o cronograma de ações de desenvolvimento para 2025 serão elaborados pela PROGEPE/DDPP/SECADES, com base no LND 2025, PDI, PDU e manifestação das macrounidades. Após, será disponibilizada na página da PROGEPE (<https://portal.unila.edu.br/progepe/carreira/pdp>).

FELIPE CORDEIRO DE ALMEIDA

Portaria nº 212/2025/Progepe, com publicação no Boletim de Serviço nº 53, de 25 de Março de 2025.