



# RELATÓRIO ANUAL DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS (2025)



Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro  
Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas  
Departamento de Admissão, Saúde e Desenvolvimento de Pessoas  
Coordenação de Desenvolvimento de Pessoas

## **RELATÓRIO ANUAL DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS (2025)**

### **Reitoria**

Profº. Roberto de Souza Rodrigues

### **Vice-Reitoria Profº.**

César Augusto Da Ros

### **Pró-reitoria de Gestão de Pessoas**

Marcelo da Cunha Sales

### **Pró-reitor Adjunto de Gestão de Pessoas**

Elines Tatianes P. dos Santos Petine

### **Diretora do Departamento de Admissão, Saúde e Desenvolvimento de Pessoas**

Ângela Ferreira Pace

### **Coordenação da CODEP**

Monique Ayupe Bueno Lordello

### **Coordenadora Substituta da CODEP**

Juliane Sobral Berriel

### **Equipe CODEP**

Lidiane Lopes de Oliveira Sant'Anna Porto  
Rodrigo Figueiredo Malta Silva  
Vanessa Maria Garcia Gomes

### **Estagiária da CODEP**

Larissa Gralha Abreu

**Rio de Janeiro, 31 de dezembro de 2025.**



Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro  
Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas  
Departamento de Admissão, Saúde e Desenvolvimento de Pessoas  
Coordenação de Desenvolvimento de Pessoas

## **RELATÓRIO DAS AÇÕES DA COORDENAÇÃO DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS DO EXERCÍCIO DE 2025**

### **INTRODUÇÃO**

A Coordenação de Desenvolvimento de Pessoas (CODEP), vinculada à Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEP), atuou em 2025 de forma alinhada às diretrizes do PDI 2023–2027 e à estratégia institucional da Gestão 2025–2029, com foco no fortalecimento das competências institucionais, no desenvolvimento contínuo dos servidores e na valorização do desempenho no âmbito da UFRRJ.

As ações desenvolvidas concentraram-se na promoção de políticas de capacitação, qualificação profissional, acompanhamento do desempenho e apoio à melhoria do ambiente organizacional, contribuindo para o aprimoramento da eficiência administrativa e acadêmica da Universidade.

### **1. AFASTAMENTOS PARA QUALIFICAÇÃO E CAPACITAÇÃO DOS SERVIDORES DA UFRRJ NO EXERCÍCIO DE 2025**

#### **1.1 Números de Afastamentos (por tipo de afastamento) no país e no exterior – (Docentes e Técnico-administrativos)**

Os afastamentos são divididos em oito modalidades: curta duração no Brasil, curta duração no exterior, média duração no Brasil, média duração no exterior, longa duração no Brasil, longa duração no exterior, licença capacitação e horário especial conforme quadro 01. Cada modalidade reflete o período (curta, média e longa duração) e a localização do afastamento (Brasil ou Exterior), que ocorre em sua integralidade. Excetua-se o item horário especial, que ocorre parcialmente e com compensação de horário.



Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro  
Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas  
Departamento de Admissão, Saúde e Desenvolvimento de Pessoas  
Coordenação de Desenvolvimento de Pessoas

O afastamento de curta e média duração no Brasil, pode ser solicitado para realizar (I) ação de desenvolvimento (treinamento); e também para fazer (II) viagem à serviço, que são os casos em que o servidor se afasta para realizar atividades inerentes ao cargo, como por exemplo, participar de reuniões, visita técnica, banca examinadora, eventos como palestrante, pesquisa de campo e entre outros.

Foram registrados no ano de 2025 um total de 1334 afastamentos, sendo, 6 (seis) servidores saíram por horário especial, e 64 se afastaram por licença capacitação e os demais realizaram afastamento de curta, média e longa duração. A seguir apresenta-se o detalhamento dos dados.

**Quadro 01:** Número de servidores afastados em 2024 por modalidade

| MODALIDADE                                 | DOCENTES    | TÉCNICOS   | TOTAL DE AFASTAMENTOS |
|--|-------------|------------|-----------------------|
| Curta Duração no Brasil (Treinamento)      | 214         | 66         | 280                   |
| Curta Duração no Brasil (Viagem à serviço) | 661         | 165        | 826                   |
| Curta Duração no exterior                  | 95          | 0          | 95                    |
| Média Duração no Brasil (Treinamento)      | 0           | 0          | 0                     |
| Média Duração no Brasil (Viagem à serviço) | 4           | 0          | 4                     |
| Média Duração no exterior                  | 10          | 1          | 11                    |
| Longa Duração no Brasil                    | 25          | 12         | 37                    |
| Longa Duração no Exterior                  | 11          | 0          | 11                    |
| Licença para Capacitação no Brasil         | 5           | 58         | 63                    |
| Licença para Capacitação no Exterior       | 0           | 1          | 1                     |
| Horário Especial para servidor estudante   | 0           | 6          | 6                     |
| <b>TOTAL DE AFASTAMENTOS</b>               | <b>1025</b> | <b>309</b> | <b>1334</b>           |

Fonte: Relatório Codep/SIGRH, 02 de jan de 2025

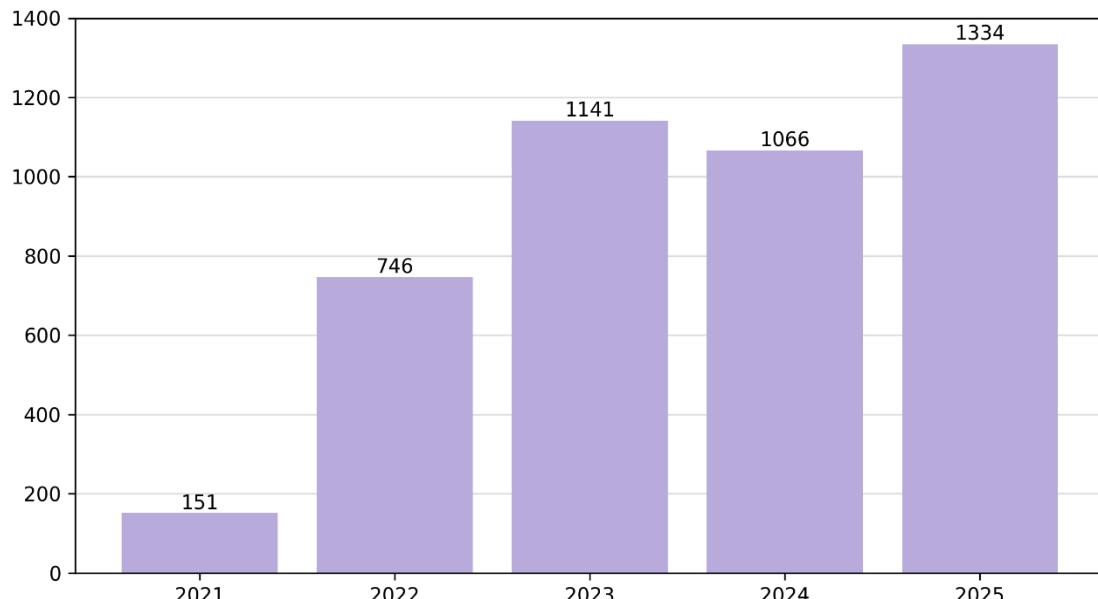
A partir do quadro 01, depreende-se que a modalidade de afastamento de curta duração no Brasil (826) é a mais demandada. Dentro desta categoria encontram-se os afastamentos para participar de estudo ou Programa de Treinamento Regularmente instituído (214), e também os afastamentos que não configuram capacitações (661). Para acessar a lista nominal dos servidores afastados nesta modalidade [clique aqui](#).



Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro  
Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas  
Departamento de Admissão, Saúde e Desenvolvimento de Pessoas  
Coordenação de Desenvolvimento de Pessoas

Em sequência o afastamento de curta duração no exterior (95) e a licença para capacitação no Brasil (63). No quadro 02 prospecta a comparação desses dados com os quatro anos anteriores (2021-2025)

**Gráfico 01:** Comparativo do total de afastamentos de 2025 com os quatro anos anteriores



Fonte: Relatório Codep, 31 de dez. de 2025.

Observa-se que após o estado pandêmico que trouxe severas restrições de mobilidade, o número de servidores afastados foi ampliado. Em 2022, como houve o retorno gradativo das atividades presenciais, verifica-se um crescimento no número de afastamentos. No ano de 2025, o número de afastamentos realizados ficou próximo do praticado em 2024. Para obter as informações acerca do número de afastamentos por setor da UFRJ [clique aqui](#).

Apresenta-se no quadro a seguir o número de servidores que defenderam TCC/dissertação/tese no ano de 2025, e, por conseguinte finalizaram os processos de afastamentos.



Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro

Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas

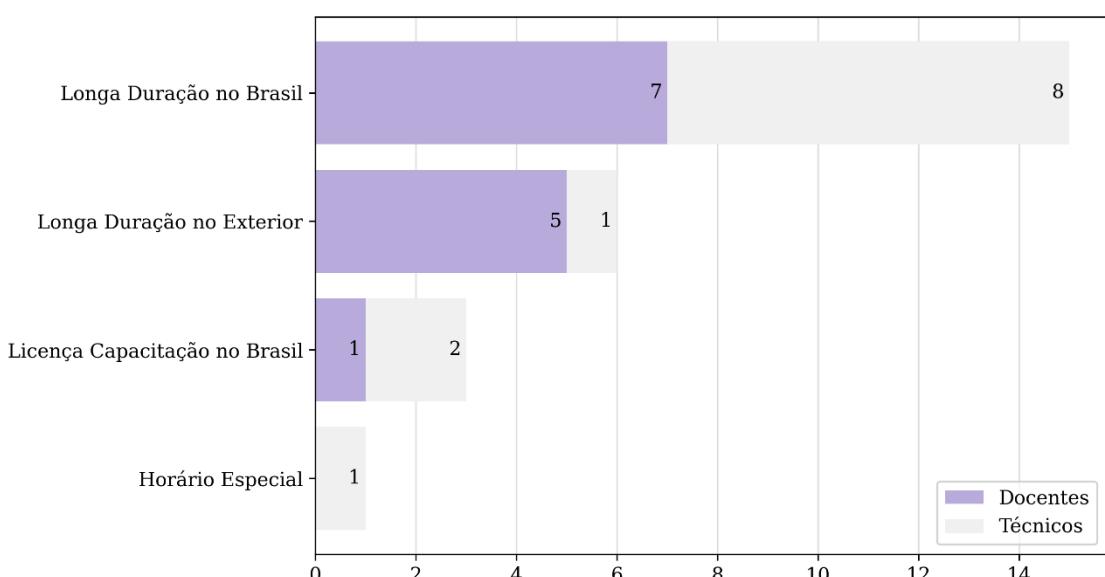
Departamento de Admissão, Saúde e Desenvolvimento de Pessoas

Coordenação de Desenvolvimento de Pessoas

## 1.2 Número de defesas de TCC/dissertação/tese no ano de 2025- Docentes e Técnicos por setor

Prospecta-se a seguir o número de Trabalhos de Conclusão de Curso (TCC), dissertações e tese defendidos no ano de 2025. Para realizar esse cálculo leva-se em consideração as prestações de contas feitas no corrente ano pelos servidores que obtiveram concessão de afastamento para realizar os seus estudos.

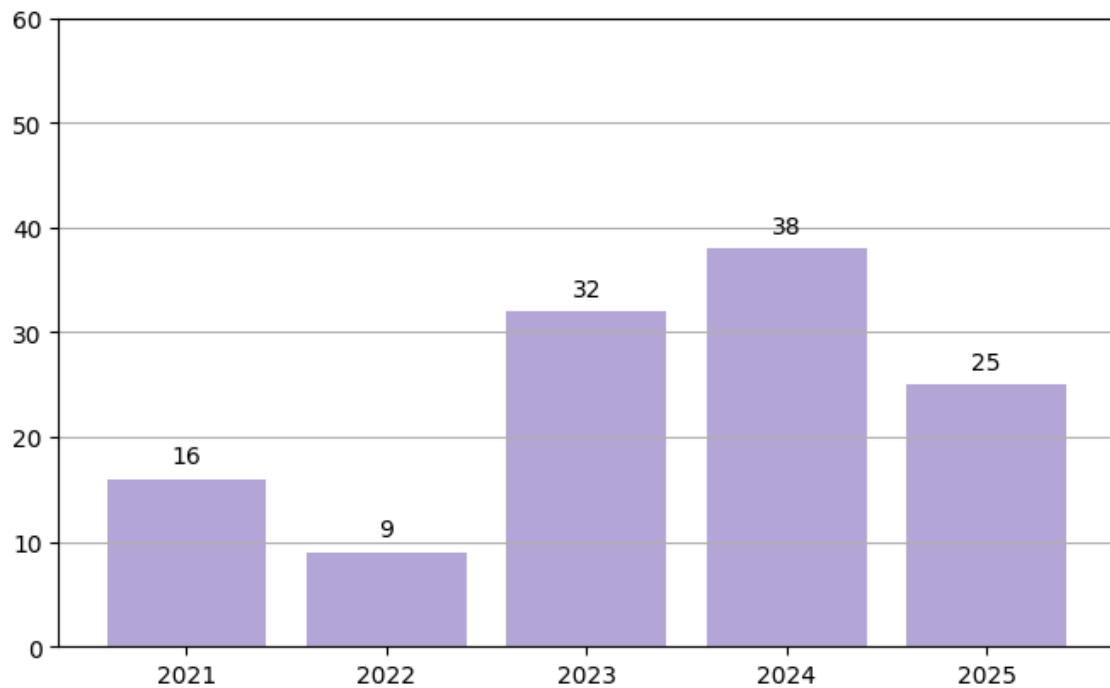
**Gráfico 02:** Número de defesas em 2025 por modalidade de afastamento e carreira



Fonte: Relatório Codep, 31 de dez. de 2025

Conforme apresentado no Gráfico 02, observa-se que ocorreram no ano de 2025 um total de 25 defesas de TCC/dissertação/tese. Ao analisar o número de defesas por carreira, observa-se que 13 servidores que defenderam seus trabalhos/pesquisas são docentes e 12 técnico-administrativos. para mais detalhes [acesse aqui](#). A seguir prospecta-se o comparativo das defesas de 2024 com os quatro anos anteriores.

**Gráfico 03:** comparativo do total de defesa de 2025 com os quatro anos anteriores



Fonte: Relatório Codep, 31 de dez. de 2025

Ao comparar o número de defesas de 2025 com os anos anteriores, identifica-se um aumento gradativo do quantitativo, tal fato deve-se à retomada das atividades presenciais.

### **1.3 Análise crítica sobre os resultados, bem como, perspectivas para os próximos anos**

A análise dos dados apresentados evidencia a relevância dos afastamentos para qualificação e capacitação como instrumentos estratégicos da política de desenvolvimento de pessoas da UFRRJ. Conforme demonstrado no Gráfico 01, observa-se um aumento no número de afastamentos no exercício de 2025, em comparação aos anos anteriores, movimento associado, sobretudo, à retomada plena das atividades acadêmicas e administrativas presenciais, após períodos de restrição, bem como à reorganização institucional das agendas de capacitação, pesquisa e atividades acadêmicas. Esse cenário contribuiu para a ampliação da demanda por afastamentos voltados à participação em cursos, eventos, atividades formativas e ações institucionais, refletindo o fortalecimento das políticas de desenvolvimento de pessoas na Universidade.



Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro  
Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas  
Departamento de Admissão, Saúde e Desenvolvimento de Pessoas  
Coordenação de Desenvolvimento de Pessoas

Ainda assim, verifica-se que a modalidade de afastamento de curta duração no Brasil permanece como a mais demandada, especialmente para participação em cursos, eventos e atividades institucionais. Destaca-se, nesse contexto, o crescimento gradual da participação dos técnico-administrativos em educação, embora o maior quantitativo de afastamentos ainda se concentre entre os docentes. Esse movimento reflete os esforços institucionais no sentido de ampliar a qualificação de ambas as categorias, em consonância com os princípios da política de desenvolvimento de pessoas da Universidade. Tal direcionamento representa uma mudança gradual de cultura organizacional, baseada na valorização e no reconhecimento isonômico dos servidores, independentemente da carreira. Os resultados observados também dialogam com iniciativas institucionais estruturantes, como o Programa de Qualificação Institucional (PQI), que incentiva o ingresso de servidores nos programas de pós-graduação stricto sensu da UFRRJ, contribuindo diretamente para o aumento do número de defesas de TCC, dissertações e teses registradas no exercício de 2025.

No que se refere à mensuração de custos relacionados aos afastamentos concedidos, destaca-se que, embora os dados quantitativos sobre afastamentos e resultados acadêmicos estejam consolidados, a Universidade ainda não dispõe de mecanismos institucionais plenamente estruturados para mensurar, de forma sistemática, o valor financeiro associado aos afastamentos para capacitação e qualificação, bem como para avaliar o custo-benefício dessas ações. Essa limitação decorre, sobretudo, da complexidade de mensuração indireta desses custos e da ausência de ferramentas integradas que permitam correlacionar despesas, tempo de afastamento e resultados institucionais de forma objetiva.

Quanto às perspectivas para os próximos anos, o cenário aponta para desafios relevantes. Destaca-se a necessidade de aperfeiçoar os instrumentos de gestão, monitoramento e avaliação da política de desenvolvimento de pessoas, especialmente no que se refere à mensuração de impactos e custos associados às ações de capacitação e afastamentos. Ademais, impõe-se o desafio de adequar e consolidar as políticas internas de desenvolvimento de pessoas aos marcos normativos vigentes, notadamente o Decreto nº 9.991/2019 e a Instrução Normativa nº 21/2021, em articulação com os demais setores da PROGEP. Nesse sentido, a CODEP projeta, para os próximos exercícios, o fortalecimento das práticas de planejamento, acompanhamento e avaliação das ações de desenvolvimento, buscando maior integração entre dados quantitativos, resultados institucionais e instrumentos de gestão, de modo a ampliar a efetividade da política de capacitação e qualificação dos servidores da UFRRJ.



Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro  
Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas  
Departamento de Admissão, Saúde e Desenvolvimento de Pessoas  
Coordenação de Desenvolvimento de Pessoas

## 2. CAPACITAÇÕES OFERECIDAS EM 2025

No ano de 2025 a Codep continuou ofertando mais cursos no formato online tanto nos oferecidos internamente como os realizados externamente pelos servidores. As ações de desenvolvimento executadas refletem as necessidades de desenvolvimento identificadas no Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP 2026). Assim, para subsidiar as ações de capacitação que serão priorizadas no ano, é realizado no ano anterior o levantamento de necessidades de desenvolvimento, operacionalizado via Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal (SIPEC).

Participam do processo de levantamento, validação e consolidação das necessidades de desenvolvimento, os servidores representantes de cada Unidade, responsáveis por alimentar o SIPEC com as demandas da sua Unidade; as respectivas chefias das Unidades, responsáveis por validar; e a Codep/Progep incubidos da consolidação e envio do Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP) ao órgão Central do SIPEC. Para ter acesso ao levantamento de necessidades de desenvolvimento, [clique aqui](#).

Após a consolidação do PDP, inicia-se a montagem da agenda das capacitações a serem ofertadas. A partir da dinâmica apresentada, iniciou-se em fevereiro de 2025 a execução das ações de desenvolvimento. Prospectamos no quadro 02, o número de curso/evento feitos, seus respectivos temas e se foram realizados por meio de parceria interna, externa ou oferecidas por empresa privada.

**Quadro 02:** Números de ações de capacitação, temas abordados, modalidade e parceria

| Nº | CURSO OU EVENTO   | MODALIDADE    | PARCERIA |
|----|---|---------------|----------|
| 1  | (In)civilidade e Cuidado nas relações   | Interno/Curso | CASST    |
| 2  | Elaboração de projetos de pesquisa - Pesquisas Sociais, Humanas e Sociais Aplicadas | Interno/Curso |          |
| 3  | Gestão e Transparência: Desvendando o Processo Administrativo na UFRRJ              | Interno/Curso |          |
| 4  | Fundamentos das Boas Práticas de Laboratório  | Interno/Curso |          |
| 5  | Conhecendo e Utilizando o ForRisco  | Interno/Curso | PROPLADI |



Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro  
Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas  
Departamento de Admissão, Saúde e Desenvolvimento de Pessoas  
Coordenação de Desenvolvimento de Pessoas

|    |   |                   |             |
|----|---|-------------------|-------------|
| 6  | Microagressividade: um passo do Assédio Moral.  | Interno/curso     |             |
| 7  | LGPD: Aplicando a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais para setores estratégicos da UFRRJ  | Interno/Curso     |             |
| 8  | SIG na prática: Introdução aos sistemas da Universidade   | Interno/curso     |             |
| 9  | Inglês Instrumental   | Interno/curso     | DGV/Interna |
| 10 | Acidente de trabalho e Combate a incêndios: noções básicas, percepção de riscos e métodos de prevenção                                | Interno/curso     | CASST       |
| 11 | Avaliação da aprendizagem acessível   | Interno/<br>curso | NAI         |
| 12 | Integridade Pública e Sustentabilidade: Práticas de ESG na Administração Pública  | Interno/Curso     |             |
| 13 | Power BI: Transformando dados “brutos” em informações relevantes - TURMA I  | Interno/Curso     | COTIC       |
| 14 | Power BI: Transformando dados “brutos” em informações relevantes - TURMA II   | Interno/Curso     | COTIC       |
| 15 | Letramento LGBTQIA+ e Diversidade de Gênero para Técnicos-Administrativos das Universidades Federais                                  | Interno/Curso     | SINTUR      |
| 16 | Programa Mais Vida: Planejamento da Aposentadoria   | Interno/Curso     | CASST       |
| 17 | Curriculum lattes - preparação e manutenção - TURMA II  | Interno/Curso     |             |
| 18 | Oficina para gestores: prevenção e enfrentamento ao assédio moral e sexual, letramento racial, letramento sobre gênero e sexualidade. | Interno/Curso     | CPID        |
| 19 | Capacitação em SCDP- Sistema de Concessão de Diárias e Passagens  | Interno/Curso     | PROAF       |
| 20 | Produção e Publicação Científica: Bases de Dados, Escrita Acadêmica e Inteligência Artificial   | Interno/Curso     |             |
| 21 | Direção segura – técnica de direção defensiva   | Interno/Curso     | CASST       |



Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro  
Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas  
Departamento de Admissão, Saúde e Desenvolvimento de Pessoas  
Coordenação de Desenvolvimento de Pessoas

|    |   |                 |                    |
|----|---|-----------------|--------------------|
|    | Direção segura – técnica de direção defensiva   | Interno/Curso   |                    |
| 22 | SIG: Uma visão holística dos Sistemas da Universidade   | Interno/Curso   | COTIC              |
| 23 | Acidente de trabalho e Combate a incêndios: noções básicas, percepção de riscos e métodos de prevenção- Turma II  | Interno/Curso   | CASST              |
| 24 | Acidente de trabalho e Combate a incêndios: noções básicas, percepção de riscos e métodos de prevenção- Turma III   | Interno/Curso   | CASST              |
| 25 | Acidente de trabalho e Combate a incêndios: noções básicas, percepção de riscos e métodos de prevenção- Turma IV  | Interno/Curso   | CASST              |
| 26 | Supervisão Inteligente na Segurança Universitária- Ética, Disciplina e Boas práticas  | Interno/Evento  | DGV                |
| 27 | Discussões didático-pedagógicas: a inclusão de estudantes com deficiência no ensino superior  | Interno/Curso   | NAI                |
| 28 | Oficina para servidores do restaurante universitário, prevenção e enfrentamento ao assédio moral e sexual, letramento racial, letramento sobre gênero e sexualidade, inclusão e acessibilidade. | Interno/Curso   | CPID               |
| 29 | Palestra inteligência artificial e Inovação na Docência   | Interno/Evento  | PROGRAD/PDDOC      |
| 30 | Oficina de Ambientação no Serviço Público Federal- Parte I  | Interno/Oficina | PROGRAD/PDDOC      |
| 31 | Oficina de Ambientação no Serviço Público Federal- Parte II   | Interno/Oficina | PROGRAD/PDDOC      |
| 32 | Oficina de Ambientação no Serviço Público Federal III: Pró- Reitorias Acadêmicas  | Interno/Oficina | PROGRAD/PDDOC      |
| 33 | Acolhimento institucional: Boas- Vindas   | Interno/Evento  | PROGRAD/<br>PDDOC  |
| 34 | Metodologias Ativas no Ensino e Aprendizagem  | Interno/curso   | PROGRAD/<br>PPDDOC |
| 35 | Palestra Inteligência de Fontes Humanas (HUMINT)  | Interno/Evento  | DGV                |



Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro  
Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas  
Departamento de Admissão, Saúde e Desenvolvimento de Pessoas  
Coordenação de Desenvolvimento de Pessoas



Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro  
Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas  
Departamento de Admissão, Saúde e Desenvolvimento de Pessoas  
Coordenação de Desenvolvimento de Pessoas



Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro  
Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas  
Departamento de Admissão, Saúde e Desenvolvimento de Pessoas  
Coordenação de Desenvolvimento de Pessoas

Fonte: Relatório Codep, 31 de dez. de 2025

Como demonstrado no quadro acima, realizamos um total de 40 ações internas de desenvolvimento, distribuídas da seguinte forma: 30 cursos, 7 eventos, 3 oficinas, 2 treinamentos. Destacamos que houve um aumento no número de capacitações em relação ao ano de 2024. No ano de 2024 tivemos 32 ações de desenvolvimento internas.

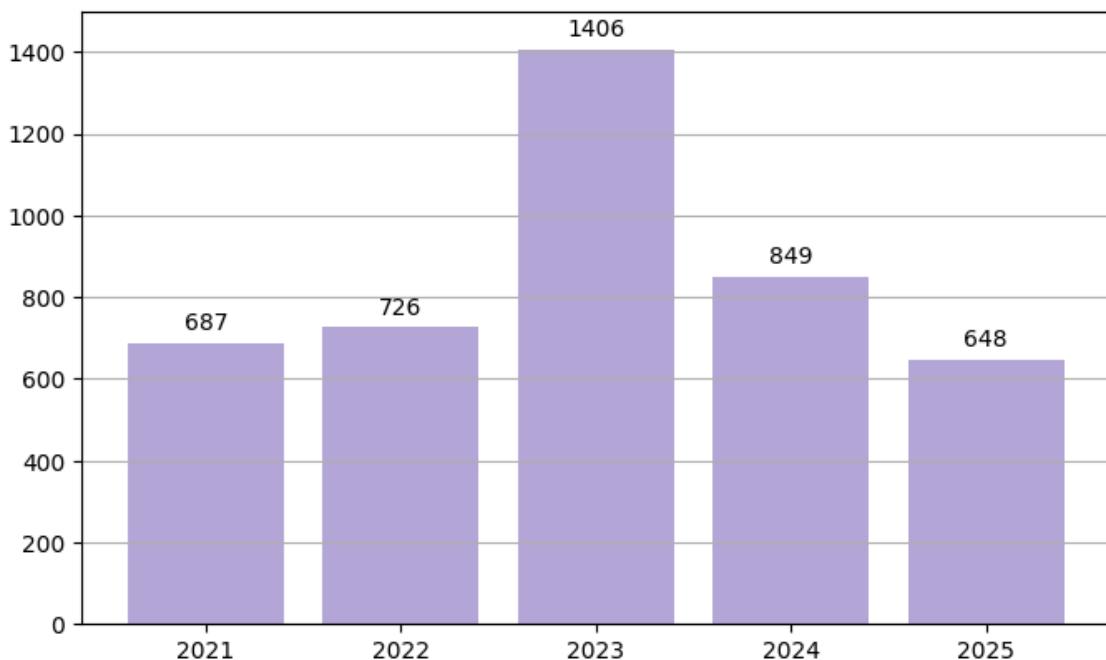
No ano de 2025, a CODEP/PROGEP, em parceria com a Prograd, consolidou o Programa de Capacitação Continuada Docente- PDDOC. Nesse projeto, iniciado em 2024, as ações de capacitação foram direcionadas inicialmente aos docentes do Instituto de Veterinária, buscando atender às demandas específicas dessa unidade acadêmica. Contudo, em 2025 o Programa foi pensado para realizar um trabalho de acolhimento com docentes ingressantes na UFRRJ, além de oferecer capacitações administrativas e pedagógicas para todo o público-docente. A instituição do PPDOC marca um passo importante na valorização do corpo docente, reforçando o compromisso institucional com a qualificação continuada e com a excelência no ensino.

Mesmo com muitos desafios impostos, a Progep/Codep tem envidado esforços para ampliar a capilaridade das ações de capacitação, criar critérios isonômicos, atender a legislação de pessoal, criar mecanismos de comunicação assertiva com o público-alvo. O resultado desse trabalho pode ser observado a partir do Gráfico 5 que prospecta o comparativo do total de certificados emitidos pela capacitação interna em 2025 com os quatro anos anteriores.



Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro  
Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas  
Departamento de Admissão, Saúde e Desenvolvimento de Pessoas  
Coordenação de Desenvolvimento de Pessoas

**Gráfico 04:** comparativo do total de certificações da capacitação interna em 2024 com os quatro anos anteriores



Fonte: Relatórios da Codep (2021-2025)

Os dados do Gráfico 5 demonstram que, após o período pandêmico, as ações de desenvolvimento internas foram gradativamente retomadas, ampliando o atendimento aos servidores. Em 2025, observa-se uma redução no número total de servidores capacitados internamente, a qual não configura retrocesso, mas reflete uma reorientação das ações formativas, com foco em demandas institucionais mais específicas e estratégicas. Reitera-se, contudo, que houve ampliação da participação de docentes, em razão da consolidação do Programa de Desenvolvimento Docente (PDDOC), que direcionou ações formativas específicas para esse público. Para acessar a lista nominal de servidores capacitados internamente [clique aqui](#).

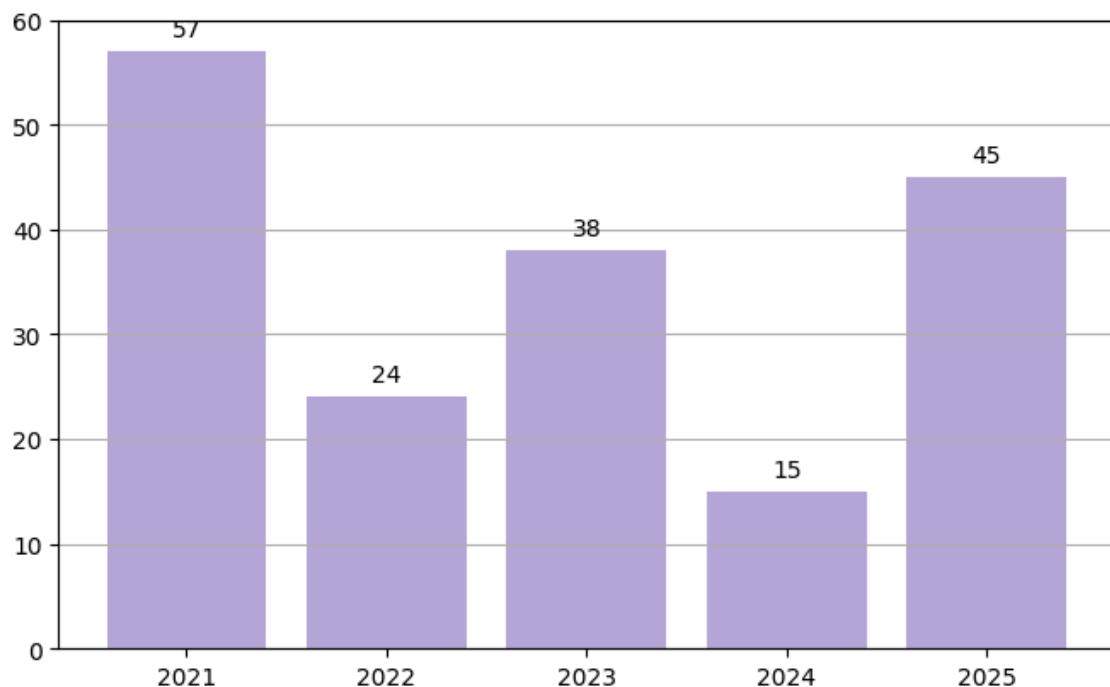
No que se refere à capacitação externa, observa-se, conforme evidenciado no gráfico apresentado, um aumento significativo no quantitativo de ações realizadas no exercício de 2025, quando comparado aos anos anteriores. Após oscilações no período



Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro  
Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas  
Departamento de Admissão, Saúde e Desenvolvimento de Pessoas  
Coordenação de Desenvolvimento de Pessoas

de 2021 a 2024, o número de capacitações externas alcançou 45 registros em 2025, aproximando-se dos patamares mais elevados da série histórica analisada. Esse resultado está diretamente associado à publicação de edital específico para apoio à capacitação externa, que conferiu maior transparência, previsibilidade e equidade ao processo de concessão, além de ampliar o acesso dos servidores às oportunidades de qualificação. A adoção do edital permitiu o melhor planejamento das demandas, a definição objetiva de critérios e prazos, bem como o fortalecimento da governança institucional sobre os recursos destinados à capacitação, contribuindo para a ampliação do alcance das ações formativas e para o alinhamento dessas iniciativas às diretrizes da política de desenvolvimento de pessoas da Universidade.

**Gráfico 05:** comparativo do total de capacitação externa realizada em 2025 com os quatro anos anteriores.



A partir do Gráfico 6 identifica-se que em 2025 foram capacitados um total de 44 servidores, sendo 43 técnico-administrativos e 1 docente. Para acessar a lista



Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro

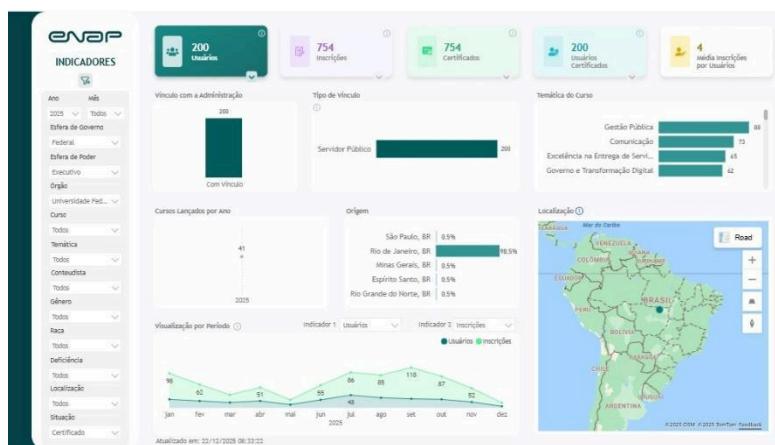
Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas

Departamento de Admissão, Saúde e Desenvolvimento de Pessoas

Coordenação de Desenvolvimento de Pessoas

nominal dos servidores capacitados externamente, bem como os valores investidos em cada ação de desenvolvimento [clique aqui](#)

Como estratégia, também de compensar o impacto sofrido pela capacitação externa pelo recorrente contingenciamento dos recursos pelo Governo Federal, divulgamos semanalmente os cursos gratuitos oferecidos pelas Escolas de Governo. No ano de 2025, 754 servidores da UFRRJ realizaram cursos nas Escolas de Governo.



A seguir, prospectamos quadros com as principais informações da capacitação interna e externa.

**Quadro 03:** Números inscritos em cursos e eventos em 2025 (capacitação interna e externa)

| NÚMERO DE INSCRITOS POR CARREIRA                     |             |
|--|-------------|
| Técnico-Administrativos                              | 526         |
| Docentes   | 541         |
| Outros (terceirizados, estagiários, público externo) | 60          |
| <b>TOTAL</b>   | <b>1127</b> |

Fonte: Relatório Codep, 31 de dez. de 2025



Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro  
Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas  
Departamento de Admissão, Saúde e Desenvolvimento de Pessoas  
Coordenação de Desenvolvimento de Pessoas

Destaca-se que o número de inscritos (1127) não é igual ao número de certificados emitidos pela Codep (693), haja vista que o servidor se interessa pelo curso, mas em alguns casos não consegue dar andamento.

**Quadro 04:** Número de certificados emitidos (capacitação interna e externa)

| NÚMERO DE CERTIFICADOS EMITIDOS POR CARREIRA         |            |
|--|------------|
| Técnico-Administrativos                              | 405        |
| Docentes   | 225        |
| Outros (terceirizados, estagiários, público externo) | 63         |
| <b>TOTAL</b>   | <b>693</b> |

Foram 405 servidores técnico-administrativos capacitados, 225 servidores docentes, e 63 pessoas não pertencentes ao quadro de servidores, apresentando um quantitativo menor em relação ao número de certificações emitidas, pois um mesmo servidor pode realizar mais de uma capacitação dentro do mesmo ano.

**Quadro 06:** Números de instrutores que ministraram curso pela Codep em 2025 (docentes e técnico-administrativos)

| NÚMERO DE INSTRUTORES POR /CARREIRA              |            |
|--|------------|
| Técnico-Administrativos                          | 41         |
| Docentes   | 15         |
| De instituições privadas (capacitações externas) | 45         |
| <b>TOTAL</b>                                     | <b>101</b> |

Fonte: Relatório Codep, 31 de dez. de 2025

Em 2025 observa-se que a maioria das ações de desenvolvimento realizadas pela Codep foram ministradas internamente. Cabe ressaltar que atuaram nos cursos internos, não somente instrutores selecionados no edital, mas também em temas demandados onde não tinha instrutores no banco ou em parceria com outras instituições.

## 2. 5 Análise crítica sobre os resultados, bem como, perspectivas para os próximos anos



Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro  
Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas  
Departamento de Admissão, Saúde e Desenvolvimento de Pessoas  
Coordenação de Desenvolvimento de Pessoas

No exercício de 2025, a política de desenvolvimento de pessoas da UFRJ apresentou avanços relevantes, tanto no que se refere à ampliação e diversificação das ações formativas quanto à consolidação de iniciativas estruturantes conduzidas pela CODEP/PROGEP. Destaca-se, nesse contexto, a consolidação do Programa de Desenvolvimento Docente (PDDOC), desenvolvido em parceria com a PROGRAD, como estratégia institucional de formação continuada, especialmente voltada a docentes, fortalecendo a valorização da carreira e contribuindo para a qualificação das práticas no âmbito do ensino superior.

De modo geral, observa-se que, embora em 2025 tenha havido reorganização do alcance quantitativo das capacitações internas, tal movimento não representa retrocesso, mas sim uma reorientação estratégica das ações formativas, priorizando demandas institucionais mais específicas, áreas estratégicas e públicos-alvo definidos a partir do levantamento de necessidades de desenvolvimento. Registra-se, inclusive, a ampliação da participação de docentes em ações formativas, em razão da consolidação do PDDOC.

No que se refere à capacitação externa, houve ampliação do quantitativo de servidores atendidos em 2025, resultado associado à adoção de instrumentos de apoio e organização institucional das demandas, contribuindo para maior acesso a oportunidades de qualificação e atualização profissional, alinhadas às necessidades da Universidade.

Quanto aos afastamentos para qualificação e capacitação, embora a CODEP disponha de dados consolidados sobre quantitativos, modalidades e resultados acadêmicos associados (como defesas e finalizações de processos), ainda persiste como desafio institucional a mensuração sistemática dos custos e do investimento associado aos afastamentos concedidos, por ausência de mecanismos plenamente estruturados para correlacionar tempo de afastamento, custos indiretos e impactos institucionais. O fortalecimento desses instrumentos de monitoramento e avaliação é uma perspectiva importante para os próximos exercícios, visando maior robustez gerencial e transparência.



Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro  
Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas  
Departamento de Admissão, Saúde e Desenvolvimento de Pessoas  
Coordenação de Desenvolvimento de Pessoas

Como inovação institucional, em 2025 a CODEP lançou o edital para seleção de coordenadores para atuação nas ações internas de desenvolvimento, com o objetivo de ampliar a capilaridade das capacitações e fortalecer a gestão compartilhada da política de desenvolvimento de pessoas. Contudo, apesar do avanço conceitual e normativo, não foi possível consolidar plenamente a atuação desses coordenadores no exercício, em razão da insuficiência de pessoal na equipe da CODEP. Registra-se, entretanto, como perspectiva concreta, a incorporação de uma nova servidora, ampliando a capacidade operacional do setor e favorecendo a retomada estruturada dessa estratégia nos próximos anos.

Outro marco relevante de 2025 foi a conquista de um espaço físico próprio para a CODEP, com a aprovação, pelo Conselho Universitário, da transformação de uma PNR para instalação do setor. Essa conquista representa avanço estrutural significativo, ao criar condições adequadas para a realização de ações formativas presenciais, encontros institucionais e fortalecimento da identidade organizacional do setor.

Para os próximos exercícios, a CODEP projeta o planejamento e a implementação de programas estruturantes de capacitação, com destaque para: (I) um Programa de Capacitação para Gestores, voltado ao desenvolvimento de competências gerenciais e estratégicas; (II) um Programa de Desenvolvimento Inicial para Técnicos-Administrativos, com foco em ambientação institucional e competências essenciais ao ingresso no serviço público federal; e (III) um Programa de Formação voltado à área de Gestão de Pessoas, destinado ao aprimoramento técnico e normativo dos servidores que atuam diretamente nessa área estratégica.

Apesar dos avanços alcançados, permanecem desafios relacionados a limitações operacionais e à necessidade de aprimorar instrumentos de monitoramento, avaliação e geração de relatórios gerenciais, reforçando a importância de continuar investindo em planejamento, integração institucional e fortalecimento da capacidade de execução da política de desenvolvimento de pessoas da UFRRJ.



Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro  
Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas  
Departamento de Admissão, Saúde e Desenvolvimento de Pessoas  
Coordenação de Desenvolvimento de Pessoas

Responsável pela elaboração:

Monique Ayupe Bueno Lordêllo