

PERGUNTAS E RESPOSTAS SOBRE O PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS (PDP) 2024

1. O que é o Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP)?

É o principal instrumento da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas, por constituir o instrumento de gestão básico que registra demanda (necessidades de desenvolvimento) e instiga oferta (ações de desenvolvimento). É o documento institucional onde devem estar descritas as necessidades de desenvolvimento do seu quadro de servidores.

O PDP é elaborado anualmente através de um sistema informatizado (Portal SIPEC – módulo PDP), no qual servidores, chefias, profissionais de gestão de pessoas e autoridade máxima da organização, de acordo com seus papéis e perfis no sistema, preenchem informações-chave de levantamento e planejamento.

2. Qual a finalidade do PDP?

De acordo com o § 1º do Decreto 9.991/2019, o PDP deverá:

I - alinhar as necessidades de desenvolvimento com a estratégia do órgão ou da entidade; ([Redação dada pelo Decreto nº 10.506, de 2020](#))

II - estabelecer objetivos e metas institucionais como referência para o planejamento das ações de desenvolvimento;

III - atender às necessidades administrativas operacionais, táticas e estratégicas, vigentes e futuras;

IV - nortear o planejamento das ações de desenvolvimento de acordo com os princípios da economicidade e da eficiência;

V - preparar os servidores para as mudanças de cenários internos e externos ao órgão ou à entidade;

VI - preparar os servidores para substituições decorrentes de afastamentos, impedimentos legais ou regulamentares do titular e da vacância do cargo;

VII - ofertar ações de desenvolvimento de maneira equânime aos servidores;

VIII - acompanhar o desenvolvimento do servidor durante sua vida funcional;

IX - gerir os riscos referentes à implementação das ações de desenvolvimento;

X - monitorar e avaliar as ações de desenvolvimento para o uso adequado dos recursos públicos; e

XI - analisar o custo-benefício das despesas realizadas no exercício anterior com as ações de desenvolvimento.

3. O que é necessidade de desenvolvimento?

É a lacuna identificada entre o desempenho esperado e o desempenho atual, derivada da diferença entre o que o servidor deveria/poderia saber fazer/ser e o que ele sabe fazer/ser, com efeito sobre os resultados operacionais. Para identificar qual a necessidade individual/coletiva de desenvolvimento, deve-se considerar os aspectos atuais de desempenho que podem ser melhorados por uma ação de desenvolvimento para atingir melhores resultados organizacionais.

4. O que é ação de desenvolvimento, capacitação ou treinamento regularmente instituído?

Atividade de aprendizagem estruturada para impulsionar o desempenho competente da atribuição pública em resposta a lacuna de performance ou a oportunidades de melhoria descritas na forma de necessidades de desenvolvimento, realizada em alinhamento aos objetivos organizacionais, por meio do desenvolvimento assertivo de competências. São consideradas ações de desenvolvimento: cursos de capacitação, seminários, congressos, visitas técnicas, cursos de educação formal.

5. Por que eu devo responder ao Levantamento de Necessidades de Desenvolvimento?

O PDP é o instrumento utilizado para planejar as ações de desenvolvimento para os servidores no ano subsequente. Além de permitir que a instituição possa conhecer, pensar sobre as necessidades, e propor ações de desenvolvimento que possam diminuir as lacunas de desempenho, permite também que os próprios interessados possam demandar à PROGEPE a oferta de ações que possam atender às suas demandas, as quais foram previamente discutidas entre as equipes e registradas no PDP.

6. Como descrever uma necessidade de desenvolvimento?

De acordo com informações geradas pelo Órgão Central do SIPEC, a necessidade de desenvolvimento deve ser estruturada a partir das respostas de três perguntas, conforme tabela abaixo:

Estrutura Geral da Descrição de Necessidade de Desenvolvimento				
Informações de Interesse	1. O que você necessita?		2. Do que será capaz se for atendida sua necessidade?	3. Que resultado isso trará para a organização?
Tipo de Informação	Esforço de Aprendizagem	Objeto de Aprendizagem	Capacidade Humana	Resultado Organizacional
Como podem ser indicadas	Um verbo que indique o esforço necessário para aprender sobre determinado conteúdo (os verbos que devem ser utilizados estão na tabela abaixo)	Um tema geral (com indicação de um recorte de interesse) que será aprendido	Quais os resultados esperados para o servidor, o que o servidor será capaz de conhecer, saber fazer ou os valores que serão agregados a ele ao desenvolver essa necessidade	Quais os resultados organizacionais esperados; podem ser utilizados objetivos da UFSA, da Unidade, ou do Setor
Exemplo 1	Aplicar	Normas de desenvolvimento sustentável em contratos administrativos e ações rotineiras do órgão	Para gerir contratos que atendam aos requisitos A3P e usar materiais e recursos naturais de modo racional	Alcançando a redução de 35% de papel; redução de custos com cartucho de 20%; ampliação de um ano de vida útil dos aparelhos eletrônicos comprados a partir de 2019.

Exemplo 2	Entender	Tabelas dinâmicas e Excel avançado	Para conseguir trabalhar com análise de dados de capacitação dos servidores de maneira mais eficiente, reduzindo o tempo gasto nas análises	Aumentando a produtividade em outras atividades no setor
-----------	----------	------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------

Tabela de verbos que representam esforço de aprendizagem	
Use o verbo	Se for do seu interesse
Lembrar	Reconhecer e reproduzir ideias e conteúdo que serão aprendidos. Obs. Reconhecer requer distinguir e selecionar uma determinada informação; e reproduzir ou recordar está mais relacionada à busca por uma informação relevante memorizada.
Entender	Interpretar, exemplificar, classificar, resumir, inferir, comparar ou explicar o conteúdo que será aprendido. Obs. Entender é estabelecer uma conexão entre o novo e o conhecimento previamente adquirido.
Aplicar	Execute ou implemente o conteúdo que será aprendido. Obs. Aplicar é executar ou usar um procedimento numa situação específica em que foi aprendida, mas também pode envolver a aplicação de um conhecimento numa situação nova.
Analisar	Diferenciar, organizar, atribuir ou concluir sobre o conteúdo que será aprendido. Obs. Analisar envolve dividir a informação em partes relevantes e irrelevantes, importantes e menos importantes e entender a inter-relação existente entre as partes.
Avaliar	Checar ou criticar o conteúdo que será aprendido. Obs. Avaliar envolve realizar julgamentos baseados em critérios e padrões qualitativos e quantitativos ou de eficiência e eficácia.
Criar	Generalizar, planejar ou produzir sobre o conteúdo que será aprendido. Obs. Criar envolve reunir objetos com o objetivo de criar uma nova visão, uma nova solução, estrutura ou modelo utilizando conhecimentos e habilidades previamente adquiridos.
Fonte: FERRAZ, A. P. C. M.; BELHOT, R. V (2010), disponível em: https://www.scielo.br/pdf/gp/v17n2/a15v17n2.pdf	

7. Quais necessidades de desenvolvimento devem estar previstas no PDP?

Cursos e/ou Eventos de Capacitação (Congressos, Seminários, Visitas Técnicas); Afastamentos para Pós-Graduação e Estágio de Pós-Doutorado.

8. Afastamentos e Licenças para Capacitação deverão estar previstos no PDP?

Afastamentos e Licenças não deverão estar descritos de forma nominal no PDP, esse é um controle que deverá ser feito internamente pelas unidades. No Levantamento de Necessidade de Desenvolvimento estas ações deverão estar previstas de forma generalista.

Exemplo 1:

Necessidade de desenvolvimento: Desenvolvimento de pesquisa de excelência em redes acadêmicas nacionais e internacionais, que resultem em publicações em periódicos científicos.

Tema Geral: Jornalismo e Editoração

Ação de Desenvolvimento Requerida: Pós-Doutorado

Exemplo 2:

Necessidade de desenvolvimento: Ampliação de cooperação entre instituições de pesquisa para melhoria no grupo de pesquisa e desenvolvimento de novas metodologias de análise.

Tema Geral: Meteorologia

Ação de Desenvolvimento Requerida: Curso

9. Qual o período de realização do Levantamento de Necessidade de Necessidade?

De acordo com o cronograma definido pela Coordenação de Desenvolvimento/PROGEPE, o Levantamento de Necessidades de Desenvolvimento irá ocorrer entre os meses de agosto e setembro de 2023.

Referências:

Decreto 9.991 de 28 de agosto de 2019, dispõe sobre a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas (PNDP) da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/decreto/D9991.htm

Guia para Elaboração do Plano de Desenvolvimento de Pessoas – versão atualizada (junho/23), disponível em: https://www.gov.br/servidor/pt-br/aceso-a-informacao/gestao-de-pessoas/pndp/paginas/GuiaparaelaboracaodoPDP2024versao_CGDES_03.07.2023vf.pdf

Instrução Normativa SGP-ENAP/SEDGG/ME nº 21 de, de 1º de fevereiro de 2021, estabelece orientações aos órgãos do Sistema de Pessoas Civil da Administração Pública Federal – SIPEC, quanto aos prazos, condições, critérios e procedimentos para a implementação da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas (PNDP), disponível em: https://www.gov.br/servidor/pt-br/aceso-a-informacao/gestao-de-pessoas/pndp/paginas/IN21_2021textocompilado2022.pdf