



Plano de Desenvolvimento de Pessoas - PDP/2024



PROGP

**PRÓ-REITORIA DE GESTÃO E
DESENVOLVIMENTO DE
PESSOAS**

Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas

A Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas (PNDP) foi instituída pelo **Decreto nº 9.991/2019**, que regulamenta dispositivos da Lei nº 8.112/1990, quanto a licenças e afastamentos.

O objetivo é estabelecer uma cultura de planejamento de ações de desenvolvimento entre todos os órgãos da Administração Pública Federal, com base no alinhamento das necessidades de cada órgão e entidade, sem prejuízo da necessidade de transparência de informações. A nova política visa ao aprimoramento da gestão pública, considerando as boas práticas do mercado de trabalho.

IN21 de 01/02/21- estabelece orientações quanto aos prazos, condições, critérios e procedimentos para a implementação da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas - PNDP de que trata o Decreto nº 9.991, de 28 de agosto de 2019.

INSTRUMENTOS DA PNDP

I - **o Plano de Desenvolvimento de Pessoas - PDP;**

II - o relatório anual de execução do PDP;

III - o Plano Consolidado de Ações de Desenvolvimento;

IV - o relatório consolidado de execução do PDP;

V - os modelos, as metodologias, as ferramentas informatizadas e as trilhas de desenvolvimento, conforme as diretrizes estabelecidas pelo órgão central do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal – SIPEC.

O QUE É O PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS?

É o instrumento que registra as **necessidades de desenvolvimento** dos servidores.

A partir do PDP, é possível planejar as ações de desenvolvimento/capacitação dos servidores públicos federais.

É anual e obrigatório para todas as instituições federais.

É geral → As informações a serem fornecidas são as mesmas, independente da categoria a qual o Servidor Público Federal pertença.

As demandas por capacitação devem considerar as necessidades de desenvolvimento dos servidores para a realização do seu trabalho.

O QUE DEVE CONSTAR NO PDP

- **Afastamentos para Pós-Graduação *Stricto Sensu***

- a) Mestrado-até 24 meses;
- b) Doutorado-até 48 meses; e
- c) Pós-doutorado-até 12 meses.

- **Licença para Capacitação**

- a) Até 90 dias;
- b) Períodos superiores a 15 dias - até 6 períodos;
- c) Intervalo de 60 dias entre cada período;
- c) No mínimo 30 horas semanais.

- **Congressos, simpósios, conferência e similares desde que configurem capacitação;**
- **Cursos de treinamento;**
- **Atividades práticas em serviço, intercâmbios, grupos de estudos e estágios.**

Atenção!

O servidor só poderá usufruir de afastamento para pós-graduação *stricto sensu* ou licença para capacitação em 2024, se a necessidade de desenvolvimento estiver prevista no PDP-2024.

CRONOGRAMA UFSJ para as unidades

13/07

Apresentação, às unidades, da forma de elaboração do PDP/2023.

17/07

Envio pelas unidades do nome do servidor que irá realizar o cadastro no portal SIPEC.

21/07

Envio das planilhas aos cadastradores.

28/08

Data limite para o cadastrador inserir as informações no Portal SIPEC (**sugestão**)

01/09

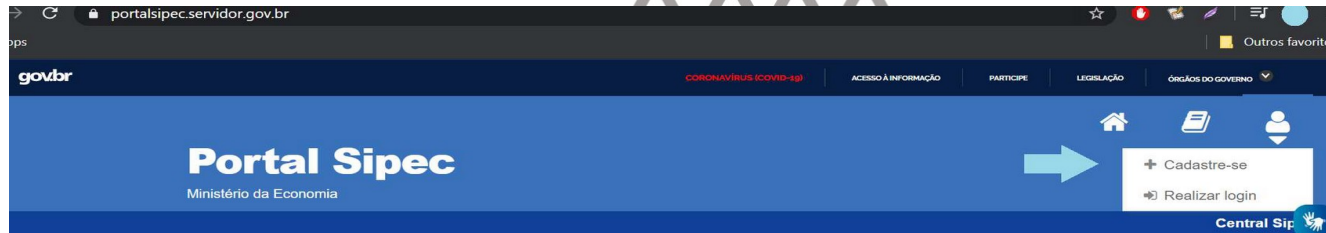
Data limite para a chefia validar as informações no Portal SIPEC

Etapas do PDP na UFSJ

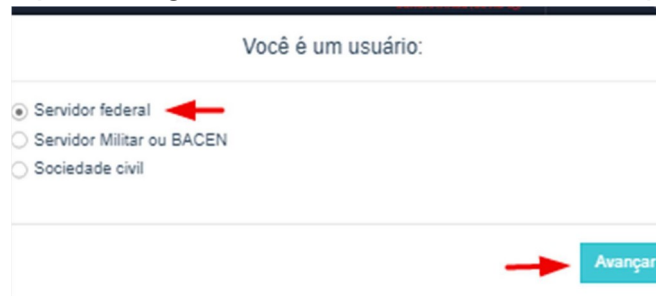
1. Apresentar o PDP 2024 – PROGP;
2. **Definir os cadastradores e chefias das unidades - Chefia da Unidade**
3. **Informar responsáveis a ser cadastrado no portal SIPEC – Chefia e/ou cadastrador link: <https://forms.gle/vicxB6KURainq1ZM7>**
4. **Realizar pré-cadastro no portal SIPEC, se houve alteração em relação a 2023 – Chefia e cadastrador**
5. Enviar planilha para auxiliar os cadastradores – PROGP;
6. **Reunir, discutir e coletar as necessidades da equipe e dos membros da equipe - Cadastrador;**
7. **Inserir informações no Portal SIPEC – Cadastrador;**
8. **Validar informações – Chefia da Unidade**
9. Consolidar as informações e inserir informações complementares – SESED;
10. Validação e envio do PDP - PROGP

Etapa 3- Realizar pré-cadastro no portal SIPEC – Chefia e cadastrador (se alterado em relação a 2023)

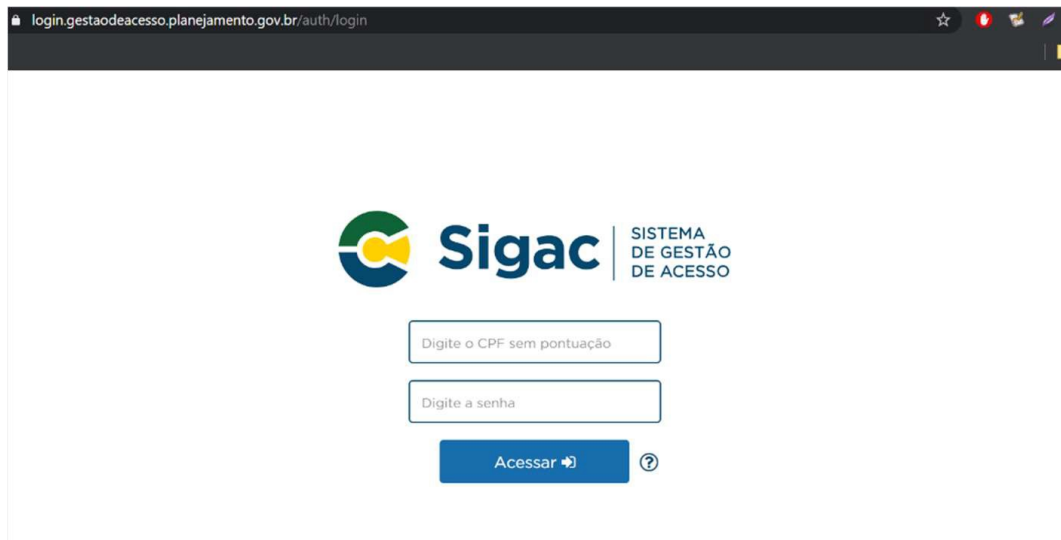
1. O servidor deve se cadastrar no Portal SIPEC acessando: <https://portalsipec.servidor.gov.br/>
2. Em seguida, o servidor deverá clicar em “+ Cadastre-se”:




3. A seguir, deverá informar em qual categoria se encaixa conforme as opções apresentadas:
(Escolha “Servidor federal”)

A screenshot of a form titled 'Você é um usuário:'. It contains three radio button options: 'Servidor federal', 'Servidor Militar ou BACEN', and 'Sociedade civil'. The 'Servidor federal' option is selected, indicated by a red arrow. At the bottom right of the form, there is a blue button labeled 'Avançar', also indicated by a red arrow.

4. Ao selecionar a opção “servidor federal”, o servidor será encaminhado para a página de login do SIGAC. Lá, deverá informar o CPF e a mesma senha utilizada para acessar o SIGAC.



login.gestaodeacesso.planejamento.gov.br/auth/login

 **Sigac** | SISTEMA DE GESTÃO DE ACESSO

Digite o CPF sem pontuação

Digite a senha



Acessar → ?

Após realizar este procedimento, o servidor estará cadastrado no Portal SIPEC.

Etapas 7 e 8 - Reunir, discutir e coletar as necessidades da equipe e dos membros da equipe - CADASTRADOR

IFS 0.1 - A qual(is) unidade(s) do órgão/da entidade refere-se essa necessidade de desenvolvimento identificada?

Sigla da unidade proponente


IFS 0.1 - A qual(is) unidade(s) do órgão/da entidade refere-se essa necessidade de desenvolvimento identificada? *  

IFS 0.2 - Qual o perfil dos agentes públicos que possuem essa necessidade de desenvolvimento?

Docente(s), TAE(s), Fiscais de contrato, chefias, técnicos de laboratórios, etc..

IFS 0.2 - Qual o perfil dos agentes públicos que possuem essa necessidade de desenvolvimento? *  

IFS 0.3 - Quantos agentes públicos possuem essa necessidade de desenvolvimento em cada unidade federativa?

IFS 0.3 - Quantos agentes públicos possuem essa necessidade de desenvolvimento em cada unidade federativa? ⓘ 

Selecionar/Desmarcar todas as UFs

<input type="checkbox"/> AC	Quantidade	<input type="checkbox"/> AL	Quantidade	<input type="checkbox"/> AM	Quantidade	<input type="checkbox"/> AP	Quantidade
<input type="checkbox"/> BA	Quantidade	<input type="checkbox"/> CE	Quantidade	<input checked="" type="checkbox"/> DF	12	<input type="checkbox"/> ES	Quantidade
<input type="checkbox"/> GO	Quantidade	<input type="checkbox"/> MA	Quantidade	<input type="checkbox"/> MG	Quantidade	<input type="checkbox"/> MS	Quantidade
<input type="checkbox"/> MT	Quantidade	<input type="checkbox"/> PA	Quantidade	<input type="checkbox"/> PB	Quantidade	<input type="checkbox"/> PE	Quantidade
<input type="checkbox"/> PI	Quantidade	<input type="checkbox"/> PR	Quantidade	<input type="checkbox"/> RJ	Quantidade	<input type="checkbox"/> RN	Quantidade
<input type="checkbox"/> RO	Quantidade	<input type="checkbox"/> RR	Quantidade	<input type="checkbox"/> RS	Quantidade	<input type="checkbox"/> RN	Quantidade
<input type="checkbox"/> SE	Quantidade	<input type="checkbox"/> SP	Quantidade	<input type="checkbox"/> TO	Quantidade	<input type="checkbox"/> SC	Quantidade

Total:

12

- Para a UFSJ, marcar MG e colocar na frente a quantidade de servidores da unidade que irá realizar aquela ação.
- Ações repetidas devem ser cadastradas somente uma vez.

IFS 1 - O que você precisa aprender ou aprimorar a respeito dos seus conhecimentos, habilidades e atitudes para melhorar o seu desempenho?

EXEMPLOS DE RESPOSTA DA QUESTÃO IFS 1:

1. Atualizar e/ou aprimorar conhecimento através de mestrado em Psicologia do trabalho.
2. Aprimorar a utilização de planilhas através de curso de capacitação.
3. Reciclar conhecimento sobre curso referente fiscalização de contratos.
4. Aprender sobre manutenção de máquinas através de curso de capacitação.
5. Ampliar o conhecimento sobre a gestão pública através qualificação a nível de pós-doutorado.
6. Melhorar o atendimento oferecido ao usuário com o objetivo de oferecer um serviço de qualidade e transparente, através de qualificação a nível de doutorado.
7. Ampliar e desenvolver práticas dialógicas entre a performance instrumental que impactam diretamente no ensino de música, através de participação em congresso.
8. Capacitar em técnicas avançadas de Cromatografia e Espectrometria de Massa através de aprendizagem prática.

IFS 1 - O que você precisa aprender ou aprimorar a respeito dos seus conhecimentos, habilidades e atitudes para melhorar o seu desempenho?

NÃO UTILIZAR COMO RESPOSTA DA QUESTÃO IFS 1, POIS SÃO EXEMPLOS MUITO SUBJETIVOS:

- 1. Capacitar os servidores para melhor desempenhar as suas atividades.**
- 2. Qualificação a nível de mestrado para desenvolvimento pessoal e profissional e aprimoramento das atividades organizacionais.**
- 3. Melhoria da capacidade de atender as demandas e melhoria da produtividade.**
- 4. Mestrado strictu sensu.**
- 5. Experiência em outros níveis de ensino.**
- 6. Capacitação profissional e progressão na carreira.**
- 7. Obtenção do doutorado possibilitará à docente realizar mais projetos de pesquisa, publicações.**

IFS 2 - O que pode ser feito para ajudar a resolver essa lacuna de desempenho* atual no trabalho em comparação com o desempenho esperado?

- () Aprender o básico** - *é novo nessa tarefa OU ainda precisa saber o básico para atender ao desempenho esperado.*
- () Melhorar o que já executo** - *Já atende ao básico das atividades do trabalho e está procurando aprimorar o que já faz de básico.*
- () Especializar em um saber, atividade ou ferramenta de trabalho** - *Já faz mais do que o básico do trabalho, já compreende o seu trabalho, mas precisa se especializar para atender a situações específicas.*
- () Desenvolver novos saberes, processos ou ferramentas relacionadas ao meu trabalho** - *já tem pleno domínio do seu trabalho, mas precisa criar/produzir novos conhecimentos, habilidades e atitudes que mudem significativamente a forma como o desempenho esperado é entregue e os resultados são produzidos.*

IFS 3 - Para resolver esse problema, é preciso aprender algo. Qual o tema geral e o recorte de interesse desse conteúdo que precisa ser aprendido?

IFS 3 - Para resolver esse problema, é preciso aprender algo. Qual o tema geral e o recorte de interesse desse conteúdo que precisa ser aprendido? *

Logística e Compras Públicas
Modernização e Desburocratização
Orçamento e Finanças
Diversidade e Acesso à Informação
Parcerias no Setor Público
Parcerias Público-Privadas
Produtividade
Reforma Administrativa
Regulação
Relações de Trabalho no Setor Público
Técnicas, recursos e estrat. para desen. de pessoas
Terceirização
Terceiro Setor - OND's - OSCIP
Transparência, Controle e Participação

Agrometria
Agrometeorologia
Ciência do Solo
Extensão Rural
Fitossanidade
Fitopatologia
Floricultura, Parques e Jardins

Insira o recorte do tema de interesse deste conteúdo

OBS.: Lista de 392 temas gerais, são as áreas do conhecimento do CNPq juntamente com os Eixos Temáticos da Enap.

Insira o recorte do tema de interesse deste conteúdo

Colocar nome exato da ação a ser desenvolvida . Exemplos:

- **Mestrado/doutorado em Administração Pública. Subárea: Cooperação internacional**
- **II Congresso/simpósio/encontro Brasileiro de Ciências Farmacêuticas**
- **Licença capacitação – prorrogação do prazo de conclusão do mestrado/doutorado em Engenharia Elétrica**
- **Atividades práticas em serviço, intercâmbios, grupos de estudos e estágios no laboratório de Química da UFLA**

IFS 4 - Que nível de esforço de aprendizagem em relação a esse conteúdo é preciso para se resolver este problema de desempenho?

- () LEMBRAR: quando se precisa apenas reconhecer e reproduzir o conteúdo que será aprendido.
- () ENTENDER: quando se precisa interpretar, classificar, resumir, inferir, comparar ou explicar o conteúdo que será aprendido
- () APLICAR: quando se precisa executar ou implementar na prática o conteúdo que será aprendido
- () ANALISAR: quando se precisa diferenciar, organizar, atribuir ou concluir sobre o conteúdo que será aprendido
- () AVALIAR: quando se precisa checar ou apreciar criticamente o conteúdo que será aprendido
- () CRIAR: quando se precisa generalizar, planejar ou produzir sobre o conteúdo que será aprendido

IFS 5 - Uma vez que se tenha aprendido o que se precisa, qual capacidade será desenvolvida? 1/3

Competências Transversais

Resolução de problemas com base em dados

Idear soluções inovadoras e efetivas para problemas de baixa, média ou elevada complexidade com a utilização de dados (numéricos e não numéricos) e evidências que aumentem a precisão e viabilidade das soluções

Mentalidade digital

Integrar as tecnologias digitais com: os modelos de gestão; os processos de tomada de decisão e geração de produtos e serviços; e os meios de comunicação interna, externa e de relacionamento com usuários

Foco nos resultados para os cidadãos

Superar o desempenho padrão, apresentando soluções alinhadas ao cumprimento de metas e ao alcance dos objetivos estratégicos das organizações públicas

Garantir o atendimento das necessidades dos usuários e dos cidadãos

Comunicação

Escutar, indagar e expressar conceitos e ideias nos momentos apropriados e de forma efetiva, garantindo uma dinâmica produtiva das interações internas e externas

Trabalho em equipe

Colaborar e cooperar em atividades desenvolvidas coletivamente para atingir metas compartilhadas

Identificar a repercussão de suas ações para o êxito ou alcance dos objetivos estabelecidos pelo grupo

Orientação por valores éticos

Realizar suas atividades profissionais de acordo com princípios e valores morais que norteiam o exercício da função pública, tais como responsabilidade, integridade, retidão, transparência e equidade na gestão pública

Visão Sistêmica

Identificar os principais marcos institucionais que podem impactar os processos decisórios e a gestão de programas e projetos no âmbito do setor público

Identificar as tendências sociais, políticas e econômicas nos cenários local, regional, nacional e internacional

IFS 5 - Uma vez que se tenha aprendido o que se precisa, qual capacidade será desenvolvida? 2/3

Competências de Liderança

Visão de Futuro

- Construir cenários e traçar diretrizes estratégicas para a organização e para a sociedade, tendo por base as características históricas, o contexto e as tendências em âmbito local, regional, nacional e internacional
- Prospectar cenários para além do futuro imediato

Inovação e Mudança

- Questionar abordagens convencionais na solução de problemas
- Adotar novos insights à sua ação
- Criar um ambiente propício à experimentação e à melhoria contínua
- Suscitar e encorajar ideias de vanguarda e novas formas de se trabalhar, adotando medidas incrementais ou disruptivas para que a organização responda adequadamente ao contexto e se prepare para cenários futuros

Comunicação Estratégica

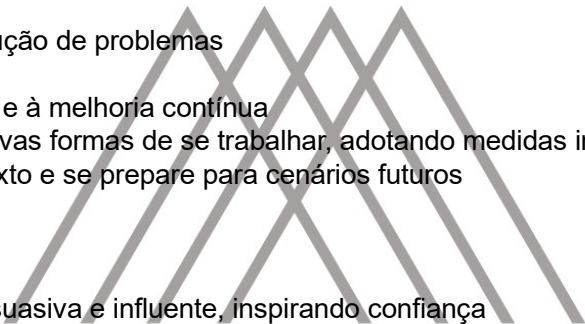
- Desenvolver conceitos e ideias com clareza
- Comunicar propósitos, planos e estratégias
- Estabelecer uma comunicação empática, persuasiva e influente, inspirando confiança
- Construir narrativas que representem e legitimem a atuação da organização

Gestão para resultados

- Tomar decisões e gerenciar de forma competente e estratégica os atos da organização
- Orientar suas ações com base em desempenho, metas, resultados e seus impactos, construídos de forma aderente ao contexto organizacional e social existente

Geração de valor para o usuário

- Identificar as necessidades e expectativas dos usuários em relação aos serviços do Estado
- Propiciar à equipe oportunidades de formação e compartilhamento do conhecimento no espaço organizacional, valorizando o capital humano, promovendo uma cultura de aprendizagem contínua e conciliando o desenvolvimento pessoas e orientação para resultados



IFS 5 - Uma vez que se tenha aprendido o que se precisa, qual capacidade será desenvolvida? 3/3

Gestão de Crises

- Antecipar, identificar e administrar a ocorrência de situações de risco
- Construir soluções criativas, estratégicas e tempestivas adequadas ao contexto
- Agir em face de situações de imprevisibilidade e escassez, demonstrando reação quando sob pressão

Autoconhecimento e desenvolvimento pessoal

- Construir sua identidade de líder, empregando o autoconhecimento e a inteligência emocional
- Autoregular suas emoções de modo a construir uma cultura organizacional fundada em valores humanos, reconhecendo intimamente suas forças e fraquezas de ordem comportamental
- Identificar suas capacidades e limitações, assumindo o compromisso pelo próprio desenvolvimento, mediante a adoção de uma postura de abertura à aprendizagem contínua

Coordenação e colaboração em rede

- Coordenar interesses e gerir conflitos, favorecendo a governabilidade por meio da construção de coalizões e consensos em torno de agendas de interesse comum
- Construir, mobilizar e manter redes confiáveis e abertas com stakeholders que são, ou podem vir a se tornar, atores importantes para o alcance dos objetivos estratégicos da organização
- Construir parcerias e fortalecer as relações institucionais, atuando em um ambiente de governança em rede

Engajamento de pessoas e equipes

- Conduzir as pessoas ao encontro da a visão, missão e objetivos organizacionais
- Construir um ambiente inclusivo, favorável à cooperação e ao trabalho em equipe, atuando como líder agregador, engajador, incentivador e empoderador
- Promover uma liderança que associe o alto desempenho da equipe ao bem-estar dos indivíduos em sua rotina de trabalho
- Propiciar a equipe oportunidades de formação e compartilhamento do conhecimento no espaço organizacional, valorizando o capital humano, promovendo uma cultura de aprendizagem contínua e conciliando o desenvolvimento pessoas e orientação para resultados

Outras

- OUTRAS COMPETÊNCIAS JÁ MAPEADA PELA ORGANIZAÇÃO (inserir a capacidade)
- OUTRA CAPACIDADE NÃO LISTADA ACIMA (inserir a capacidade)

IF6-Tendo aprendido o que se precisava e alcançado o desempenho esperado, que resultado isso trará para a organização?

BASEADOS NO PES (Planejamento Estratégico Setorial) - Escolher uma das alternativas abaixo

1. Assegurará o desenvolvimento e integração entre ensino, pesquisa e extensão;
2. Assegurará a permanência e o êxito dos alunos da universidade;
3. Consolidará a internacionalização como política estratégica de capacitação dos servidores, formação dos discentes e desenvolvimento do ensino, pesquisa e extensão;
4. Promoverá o desenvolvimento da pesquisa e da inovação tecnológica, bem como fortalecer a divulgação da produção científica da UFSJ;
5. Ampliará a troca de saberes entre a academia e a sociedade por meio das atividades de extensão universitária;
6. Promoverá o desenvolvimento profissional e ampliar a qualidade de vida no trabalho;
7. Aprimorará a estrutura administrativa, as áreas físicas e o fluxo processual, visando à maior segurança, agilidade, acessibilidade, transparência e integração com os Campi fora de sede;
8. Aperfeiçoará os fluxos de comunicação organizacional;
9. Desenvolverá a infraestrutura de tecnologia da informação, visando à disponibilização segura de dados, à transparência das informações e à interatividade;
10. Fortalecerá as políticas, ações e boas práticas de sustentabilidade.

Etapa 9 - Validar informações - CHEFIA

IFC 1 - Para resolver esse problema de desempenho, os agentes públicos têm a necessidade de aprender algo e alcançar um resultado organizacional. Classifique isso que precisa ser aprendido (conferir IFS 3) e esse resultado a ser alcançado (IFS 6):

O QUE PRECISA SER APRENDIDO É

- contínuo: isso é recorrente, precisamos disso regularmente.
- consequente: isso não é recorrente, precisamos disso em resposta a mudanças internas e externas previstas em nossa organização.
- emergente: isso surgiu inesperadamente, precisamos disso em resposta a mudanças imprevistas em nossa organização.

O RESULTADO ORGANIZACIONAL A SER ALCANÇADO É

- operacional: resultado produzido pelos agentes públicos e equipes dentro da organização, ao implementar projetos/programas e realizar tarefas.
- tático: resultado entregue pela organização aos usuários/cidadãos, ao alcançar metas e objetivos organizacionais.
- estratégico: resultado que contribui para a sociedade, comunidades atendidas pela organização e parceiros, ao atender diretrizes estratégicas organizacionais.

Etapa 9 - Validar informações – CHEFIA

IFC 2 - Considerando esta necessidade e todas as demais necessidades da minha equipe, considero que esta necessidade (conferir IFS 3, 4, 5 e 6):

Deve seguir para etapa posterior do processo, pois é válida e pertinente.

Deve ter seu resultado ajustado antes de seguir para etapa posterior do processo.

Observação: neste caso abre-se o campo IFS 6 para que seja editado conforme melhor entendimento da chefia

Deve ser desconsiderada porque

Observação: neste caso, abre-se campo para justificativa a ser apresentada pela chefia

LINKS ÚTEIS

- **Página da PNPD no Portal do Servidor -**
https://www.gov.br/servidor/pt-br/aceso-a-informacao/gestao-de-pessoas/pndp/copy_of_pndp
- **Central de Conteúdos sobre a PNPD -**
<https://www.gov.br/servidor/pt-br/aceso-a-informacao/gestao-de-pessoas/pndp/paginas/central-de-conteudos>

Página da PROGP: <https://ufsj.edu.br/progp/pdp.php> - PDP 2024



Muito Obrigado!

<http://www.ufsj.edu.br/progp>

PROGP

**PRÓ-REITORIA DE GESTÃO E
DESENVOLVIMENTO DE
PESSOAS**