



# GUIA PARA ELABORAÇÃO do Plano de Desenvolvimento de Pessoas

Informações melhores para melhores decisões e soluções melhores

Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas - PNDP

Brasília, 2022

## Etapa 1: Identificação de necessidades

- ❖ *Quem é o responsável por esta etapa?*
  - Servidor reunido em sua(s) equipe(s) de trabalho
  - Servidor representante da(s) sua(s) equipe(s) de trabalho
  
- ❖ *No que esta etapa consiste?*
  - reunir e discutir coletivamente sobre as necessidades da(s) equipe(s) e dos membros da(s) equipe(s) de trabalho
  - registrar no Portal SIPEC essas necessidades identificadas
  
- ❖ *O que deve ser observado?*
  - as equipes estão cientes dos planejamentos/objetivos/metasp/resultados organizacionais a serem alcançados/melhorados, pois consumiram/informaram-se nos materiais internos de sua organização
  - as equipes leem todas as orientações deste Guia, especialmente aquelas desta subseção da etapa 1 “Identificação de necessidades”
  - as equipes usam o instrumento “canvas de identificação da necessidade de desenvolvimento (v2.0)” para captar as contribuições de membros e chegarem juntos ao reconhecimento de necessidades que ela possui
  - as equipes ponderam quais destas necessidades devem entrar no sistema do PDP para serem validadas pelas suas chefias
  - essas necessidades ponderadas, que foram identificadas colaborativamente em conjunto, são então registradas no Portal SIPEC por um servidor representante que tenha participado desta etapa e que tenha sido previamente definido pela organização (unidades de gestão de pessoas ou chefia imediata) com seu cadastro próprio de “Usuário PDP”

Obs.: Não serão admitidas necessidades que representem tão somente o interesse particular de um servidor específico, devendo – diversamente disso – representar uma necessidade reconhecida pela equipe. Uma equipe pode ter uma necessidade que, presentemente, apenas um servidor a possua, mas desde que a equipe tenha reconhecido como uma necessidade da equipe, esta necessidade poderá ser considerada.

Obs.: Sugere-se que a equipe não ultrapasse a quantidade de 10 necessidades registradas no Portal SIPEC, para que esta reflita em termos de prioridades e não aponte imponderadamente toda necessidade que lhe apareça de início. No entanto, esta não é uma quantidade taxativa, pois cada organização possui uma configuração distinta e um cenário específico.

Obs.: Esta etapa envolve a resposta de 9 perguntas/campos de informação no Portal SIPEC.

*atividade do processo*

*usuário responsável*

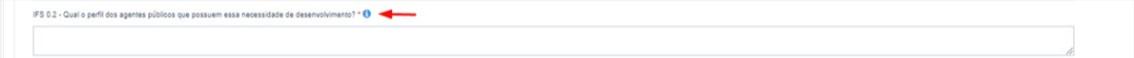
reunir e discutir coletivamente sobre as necessidades da equipe e dos membros da equipe

Servidor (em equipe) #

*orientação para esta ATIVIDADE*

- considerar materiais internos da organização
- ler o presente Guia de Elaboração do PDP
- usar o canvas para apontamento colaborativo de necessidades, disponível em: [https://www.gov.br/servidor/pt-br/aceso-a-informacao/gestao-de-pessoas/pndp/paginas/canvasdeidentificaoanecessidadededesenvolvimento\\_v2\\_semlogo.pdf](https://www.gov.br/servidor/pt-br/aceso-a-informacao/gestao-de-pessoas/pndp/paginas/canvasdeidentificaoanecessidadededesenvolvimento_v2_semlogo.pdf)
- ponderar sobre necessidades que representem a equipe
- apontar até 10 necessidades ponderadas (por questões de prioridade), sempre que possível

<p><i>atividade do processo</i></p> <p><i>usuário responsável</i></p>	
<p><i>pergunta requerida</i></p>	<p>IFS 0.1 - A qual(is) unidade(s) do órgão/da entidade refere-se essa necessidade de desenvolvimento identificada?</p>
<p><i>opções de resposta</i></p>	<p>campo aberto; inserção manual</p>
<p><i>orientação para resposta</i></p>	<p>Na resposta a essa pergunta, basta que você insira o nome da unidade da sua equipe, conforme padrão definido por seu órgão/sua entidade.</p>
<p><i>demonstração no sistema</i></p>	

<p><i>atividade do processo</i></p> <p><i>usuário responsável</i></p>	
<p><i>pergunta requerida</i></p>	<p>IFS 0.2 - Qual o perfil dos agentes públicos que possuem essa necessidade de desenvolvimento?</p>
<p><i>opções de resposta</i></p>	<p>campo aberto; inserção manual</p>
<p><i>orientação para resposta</i></p>	<p>Na resposta a esta pergunta, informe a melhor descrição que identifica o conjunto de agentes que apresentam essa necessidade, seja indicando cargo, carreira, função deles ou outra informação que o conjunto de agentes tenha em comum, como por exemplo: atuar em determinada área ou trabalhar com determinado serviço, projeto, programa ou política. O importante é que a partir dessa informação, tenha-se clareza sobre o público dessa necessidade.</p>
<p><i>demonstração no sistema</i></p>	

atividade do processo

registrar as necessidades identificadas

Servidor representante

USUÁRIO PDP

usuário responsável

pergunta requerida

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

opções de resposta

27 UFs do Brasil + espaço para inserção de número

orientação para resposta

Na resposta a esta pergunta, basta que sejam selecionadas as Unidades Federativas nas quais os agentes públicos da sua equipe possuem exercício por meio do seu órgão/da sua entidade e indicar a quantidade correspondente a cada UF. Equipes as quais os agentes públicos estão concentrados em uma UF única, devem selecionar apenas a UF correspondente.

Já as equipes que possuem agentes espalhados pelo Brasil, devem selecionar todas as UFs correspondentes aos locais de exercício desses agentes e indicar a quantidade correspondente.

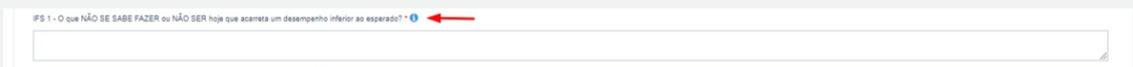
demonstração no sistema

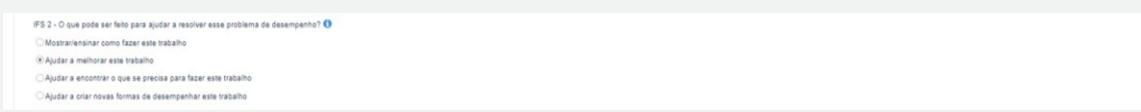
IFS 0.3 - Quantos agentes públicos possuem essa necessidade de desenvolvimento em cada unidade federativa? \* 

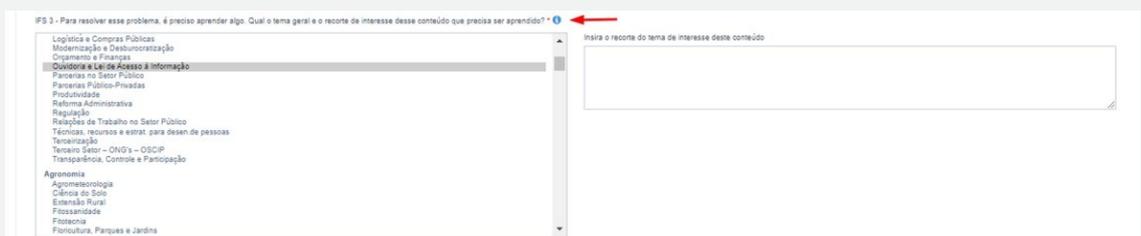
Selecionar/Desmarcar todas as UFs

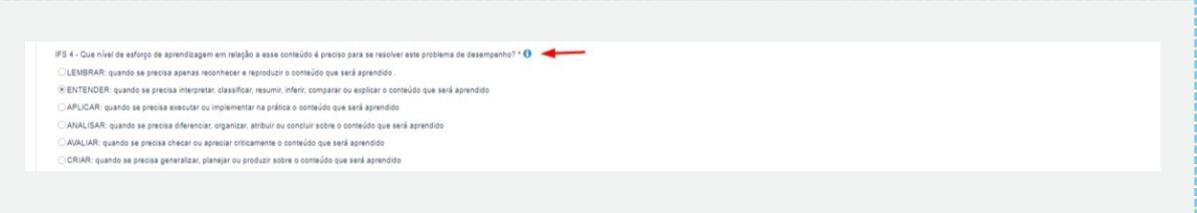
<input type="checkbox"/> AC	Quantidade	<input type="checkbox"/> AL	Quantidade	<input type="checkbox"/> AM	Quantidade	<input type="checkbox"/> AP	Quantidade
<input type="checkbox"/> BA	Quantidade	<input type="checkbox"/> CE	Quantidade	<input checked="" type="checkbox"/> DF	12	<input type="checkbox"/> 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"/> SC	Quantidade
<input type="checkbox"/> SE	Quantidade	<input type="checkbox"/> SP	Quantidade	<input type="checkbox"/> TO	Quantidade		

Total:

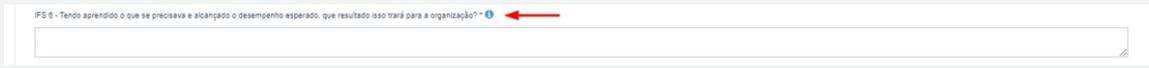
<p><i>atividade do processo</i></p> <p><i>usuário responsável</i></p>	
<p><i>pergunta requerida</i></p>	<p>IFS 1 - O que NÃO SE SABE FAZER ou NÃO SER hoje que acarreta um desempenho inferior ao esperado?</p>
<p><i>opções de resposta</i></p>	<p>campo aberto; inserção manual</p>
<p><i>orientação para resposta</i></p>	<p>A resposta deve apresentar, dentre outros, resultados que não consegue entregar, tarefas que não consegue concluir, entregas que não consegue fazer, produtos e serviços que não consegue ofertar, atividades que não consegue desempenhar, funções que não consegue cumprir.</p> <p>Lembre-se que qualquer que seja a coisa indicada, esta deve ser causada pelo fato de você não ter conhecimento, habilidade e(ou) atitude necessários.</p> <p>Aqui entende-se tanto uma perspectiva de desenvolvimento de capacidades ainda inexistentes quanto capacidades já existentes que podem ser aprimoradas.</p>
<p><i>demonstração no sistema</i></p>	

<p><i>atividade do processo</i></p> <p><i>usuário responsável</i></p>	
<p><i>pergunta requerida</i></p>	<p>IFS 2 - O que pode ser feito para ajudar a resolver esse problema de desempenho?</p>
<p><i>opções de resposta</i></p>	<p>( ) Mostrar/ensinar como fazer este trabalho ( ) Ajudar a melhorar este trabalho  ( ) Ajudar a encontrar o que se precisa para fazer este trabalho  ( ) Ajudar a criar novas formas de desempenhar este trabalho</p>
<p><i>orientação para resposta</i></p>	<p>Na resposta a essa pergunta, selecione qual a maior demanda que se tem para resolver esse problema de desempenho.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Mostrar/ensinar como fazer este trabalho: O público da necessidade é novo nesse trabalho/nessa função/nessa tarefa relacionado ao problema de desempenho OU sabe pouco/nada do que precisa saber para atender ao desempenho esperado.</li> <li>▪ Ajudar a melhorar este trabalho: Considerando o desempenho que é esperado, o público da necessidade já atende ao básico do trabalho e só está procurando mais suporte para aprimorar o que já faz de básico.</li> <li>▪ Ajudar a encontrar o que se precisa para fazer este trabalho: Considerando o desempenho que é esperado, o público da necessidade já faz mais que o básico do trabalho, já compreende o seu trabalho, mas precisa de recursos de aprendizagem para atender a situações específicas que não tem pleno domínio.</li> <li>▪ Ajudar a criar novas formas de desempenhar este trabalho: Considerando o desempenho que é esperado, o público da necessidade já tem pleno domínio do seu trabalho, mas precisa criar/produzir novos conhecimentos que mudem significativamente a forma como o desempenho esperado é entregue e os resultados são produzidos.</li> </ul>
<p><i>demonstração no sistema</i></p>	

<p>atividade do processo</p> <p>usuário responsável</p>	
<p>pergunta requerida</p>	<p>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?</p>
<p>opções de resposta</p>	<p>Lista de 392 temas gerais + espaço para inserção de especificação</p>
<p>orientação para resposta</p>	<p>Na resposta a esta pergunta:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Selecione o Tema Geral, considerando que ele é o assunto mais amplo que agrupa os principais tópicos que precisam ser aprendidos para resolver esse problema de desempenho. A listagem dos Temas Gerais disponível no Portal SIPEC contém os mesmos temas identificados como “subtemáticas” nos anos anteriores e está atualizada conforme as áreas do conhecimento do CNPq e os Eixos Temáticos da Enap.</li> <li>2. Registre manualmente o Recorte do Tema, considerando que ele é a delimitação do que precisa ser contemplado para diferenciar um enfoque/escopo de interesse. Importante ser objetivo e específico neste campo.</li> </ol>
<p>demonstração no sistema</p>	

<p><i>atividade do processo</i></p> <p><i>usuário responsável</i></p>	
<p><i>pergunta requerida</i></p>	<p>IFS 4 - Que nível de esforço de aprendizagem em relação a esse conteúdo é preciso para se resolver este problema de desempenho?</p>
<p><i>opções de resposta</i></p>	<p>( ) LEMBRAR: quando se precisa apenas reconhecer e reproduzir o conteúdo que será aprendido.</p> <p>( ) ENTENDER: quando se precisa interpretar, classificar, resumir, inferir, comparar ou explicar o conteúdo que será aprendido</p> <p>( ) APLICAR: quando se precisa executar ou implementar na prática o conteúdo que será aprendido</p> <p>( ) ANALISAR: quando se precisa diferenciar, organizar, atribuir ou concluir sobre o conteúdo que será aprendido</p> <p>( ) AVALIAR: quando se precisa checar ou apreciar criticamente o conteúdo que será aprendido</p> <p>( ) CRIAR: quando se precisa generalizar, planejar ou produzir sobre o conteúdo que será aprendido</p>
<p><i>orientação para resposta</i></p>	<p>Na resposta a essa pergunta, considere o conteúdo que o público da necessidade precisa aprender e selecione um dos seis verbos que indicam o nível de esforço necessário. Esse esforço pode ser entendido dentro de uma escala, que vai progressiva e cumulativamente do simples para o complexo e do concreto para o abstrato, iniciando por lembrar e entender, passando por aplicar e analisar até chegar a avaliar e criar.</p>
<p><i>demonstração no sistema</i></p>	

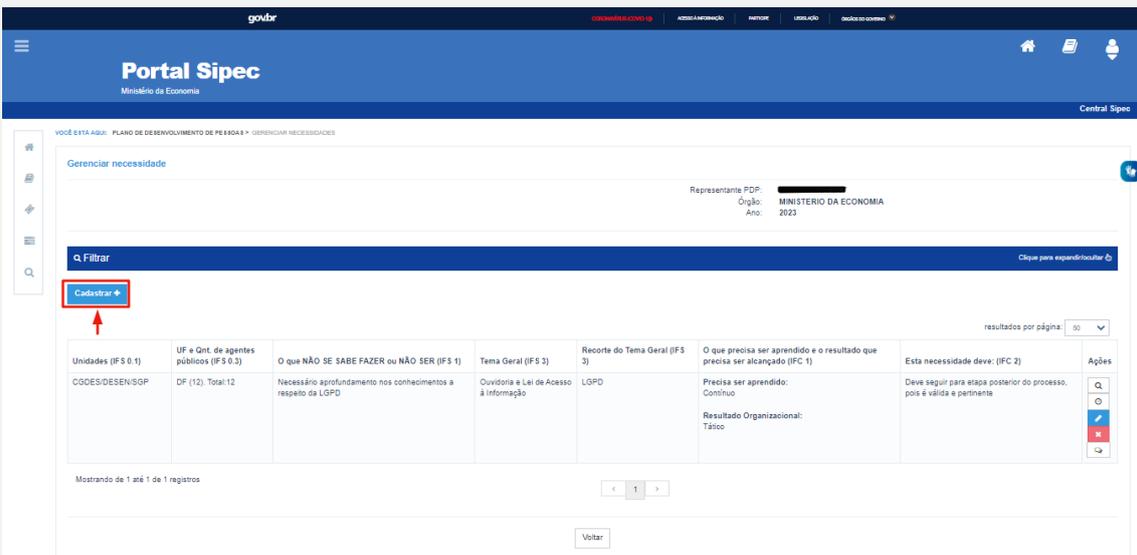
<p>atividade do processo</p> <p>usuário responsável</p>	
<p>pergunta requerida</p>	<p>IFS 5 - Uma vez que se tenha aprendido o que se precisa, qual capacidade será desenvolvida?</p>
<p>opções de resposta</p>	<p>lista de opções + caixa de texto para inserção manual (para o caso de "outra")</p>
<p>orientação para resposta</p>	<p>Na resposta a esta pergunta, indique a capacidade humana que será construída ou aprimorada em função do atendimento da necessidade.</p> <p>Para isto, há três possibilidades de resposta a esta pergunta:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Selecionar dentre as competências transversais ou as de liderança, o comportamento observável que melhor corresponde à capacidade que se pretende desenvolver. Observação: As descrições de competências transversais e de liderança correspondem às apresentadas nos anexos da Instrução Normativa nº 21/2021</li> <li>2. Caso não reconheça nenhum dos comportamentos observáveis descritos anteriormente, e a intenção seja desenvolver uma competência técnica já identificada na sua organização, selecionar a opção "outra competência técnica já mapeada pela organização" e, em seguida, registrar o título dessa competência.</li> <li>3. Caso a capacidade a ser desenvolvida não se vincule às opções anteriores, deve-se marcar a opção "outra capacidade não listada acima" e em seguida registrar a consequência profissional (a nível da pessoa) que se terá quando se aprende o que era necessário aprender. Ou um comportamento observável que será decorrente do que se aprendeu.</li> </ol>
<p>demonstração no sistema</p>	

<p><i>atividade do processo</i></p> <p><i>usuário responsável</i></p>	
<p><i>pergunta requerida</i></p>	<p>IFS 6 - Tendo aprendido o que se precisava e alcançado o desempenho esperado, que resultado isso trará para a organização?</p>
<p><i>opções de resposta</i></p>	<p>campo aberto; inserção manual</p>
<p><i>orientação para resposta</i></p>	<p>Na resposta a essa pergunta, registre o resultado organizacional decorrente do atendimento da necessidade de desenvolvimento. Poderão ser indicados aqui desde simples resultados imediatamente consequentes, escritos pelo público da necessidade, até resultados já definidos e listados pela sua organização.</p>
<p><i>demonstração no sistema</i></p>	

## Perfil Usuário PDP - Servidor representante de equipe

O representante de equipe (Usuário PDP) após a escolha do ano, deve iniciar o cadastro das necessidades de desenvolvimento. Para criar uma nova necessidade, no ambiente “Gerenciar necessidade” o representante de equipe deve acessar o botão “Cadastrar” na tela abaixo.

1. Para iniciar a inclusão de uma nova necessidade de desenvolvimento, o Usuário PDP deve clicar em “Cadastrar”:



The screenshot shows the 'Portal Sipec' interface for 'Gerenciar necessidade'. The page header includes 'gouv.br', 'CONHEÇA O SIPEC', 'ACessar INFORMAÇÃO', 'Navegar', 'USUÁRIO', and 'Selecione o ano'. The main content area displays the 'Gerenciar necessidade' page with a search bar and a 'Cadastrar' button highlighted in red. Below the button is a table with columns for 'Unidades (IFS 0.1)', 'UF e Qnt. de agentes públicos (IFS 0.2)', 'O que NÃO SE SABE FAZER ou NÃO SER (IFS 1)', 'Tema Geral (IFS 3)', 'Recorte do Tema Geral (IFS 3)', 'O que precisa ser aprendido e o resultado que precisa ser alcançado (IFS 1)', and 'Esta necessidade deve: (IFS 2)'. The table contains one record with details for 'LGD' and 'Tático'. The page also shows 'Mostrando de 1 até 1 de 1 registros' and a 'Voltar' button.

2. Depois de clicar em “Cadastrar”, o Sistema abre um Formulário com as perguntas IFS 0.1 a IFS 0.3 e IFS 1 a IFS 6 (descritas na Seção Etapa 1 - Identificação das necessidades de desenvolvimento), que identificam a necessidade de desenvolvimento da equipe, conforme telas abaixo (se necessário, aumentar o zoom para melhor visualização das telas):

**Portal Sipec**  
Ministério da Educação

Redes sociais: Facebook, Twitter, YouTube, LinkedIn, Instagram

Redes de desenvolvimento de pessoal - UNIV. DE SÃO PAULO - INICIATIVA EDUCACIONAL

Aplicar necessidade

Resumo da NPS: [nome] / Sigla Unidade: SECRETARIA DE GESTÃO E DESEMPENHO DE PESSOAL / Ano: 2021

### IDENTIFICAÇÃO GERAL DA NECESSIDADE DE DESENVOLVIMENTO

Para que esta necessidade seja vinculada a sua unidade?

UNIDADE DE DESTINO DA UNIDADE DE ORIGEM

FE 1 - A unidade de destino da unidade de origem está vinculada à mesma unidade de destino?

CLASSIFICAÇÃO

FE 2 - Qual o perfil dos agentes públicos que possuem essa necessidade de desenvolvimento?

Assimile - base em contribuições da área jurídica

FE 3 - Quais agentes são necessários para responder a essa necessidade de desenvolvimento em cada unidade?

<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"/> DF	Quantidade	<input type="checkbox"/> DF	1	<input type="checkbox"/> ES	Quantidade
<input type="checkbox"/> CE	Quantidade	<input type="checkbox"/> MA	Quantidade	<input type="checkbox"/> MT	Quantidade	<input type="checkbox"/> MS	Quantidade
<input type="checkbox"/> MT	Quantidade	<input type="checkbox"/> PA	Quantidade	<input type="checkbox"/> PR	Quantidade	<input type="checkbox"/> PE	Quantidade
<input type="checkbox"/> PI	Quantidade	<input type="checkbox"/> PE	Quantidade	<input type="checkbox"/> RJ	Quantidade	<input type="checkbox"/> RN	Quantidade
<input type="checkbox"/> RJ	Quantidade	<input type="checkbox"/> RR	Quantidade	<input type="checkbox"/> RS	Quantidade	<input type="checkbox"/> SC	Quantidade
<input type="checkbox"/> SP	Quantidade	<input type="checkbox"/> SP	Quantidade	<input type="checkbox"/> TO	Quantidade		

FE 4 - O que NÃO se trata de LOPD e, NÃO são ações que possam ser desenvolvidas em caráter de emergência?

Necessário aplicar diretamente conteúdos e respeito de LOPD

FE 5 - O que pode ser feito para ajudar a resolver esse problema de desempenho?

Melhorar as condições de trabalho

Auxiliar e monitorar o que se precisa para fazer este trabalho

Auxiliar a criar novas formas de desenvolver este trabalho

FE 6 - Para resolver esse problema, precisa ser realizado algum curso ou atividade? Qual o tema geral e qual o conteúdo?

Logos e Serviços Básicos  
Monitoramento e Gestão de Qualidade  
Orçamento e Finanças  
**Divisão de Recursos e Informação**  
Parâmetros e Índices Públicos  
Parâmetros e Índices Privados  
Produtividade  
Relações de Trabalho  
Recursos  
Relações de Trabalho no Setor Público  
Técnicas, recursos e estrat. para diagn. de pessoas  
Inteligência  
Técnicas SGP - CIO e - OSCIP  
Técnicas de Gestão de Pessoas e P&D (Lógica)

FE 7 - Como você vai garantir que as atividades em relação a essas necessidades possam ser desenvolvidas em caráter de emergência?

LEVANTAR quando se precisa avaliar, reconhecer e reproduzir o conteúdo que será aprendido

DIFUNDIR quando se precisa interpretar, classificar, resumir, inferir, comparar ou explicar o conteúdo que será aprendido

APRENDER quando se precisa interpretar, compreender, aplicar e avaliar o conteúdo que será aprendido

ANALISAR quando se precisa discernir, organizar, criar ou conectar o conteúdo que será aprendido

AVALIAR quando se precisa checar ou apreciar criticamente o conteúdo que será aprendido

CRIAR quando se precisa gerar ideias, planejar, criar ou avaliar a possibilidade que será aprendida

FE 8 - Uma vez que se tenha aprendido o que se precisa, qual capacidade será desenvolvida?

Desenvolver um conhecimento técnico, científico, tecnológico ou profissional específico - atuação em nível de aplicação, execução, manutenção e serviços básicos

Manter uma tecnologia que permita a sua aplicação de acordo com o que está sendo desenvolvido em sua área de trabalho

Realizar a manutenção da tecnologia em condições de funcionamento, com ênfase na prevenção e na correção de falhas, com ênfase na prevenção e na solução para problemas

Outras:

OUTRA COMPETÊNCIA TÉCNICA JÁ Mapeada PELA ORGANIZAÇÃO

OUTRA CAPACIDADE NÃO Mapeada PELA ORGANIZAÇÃO

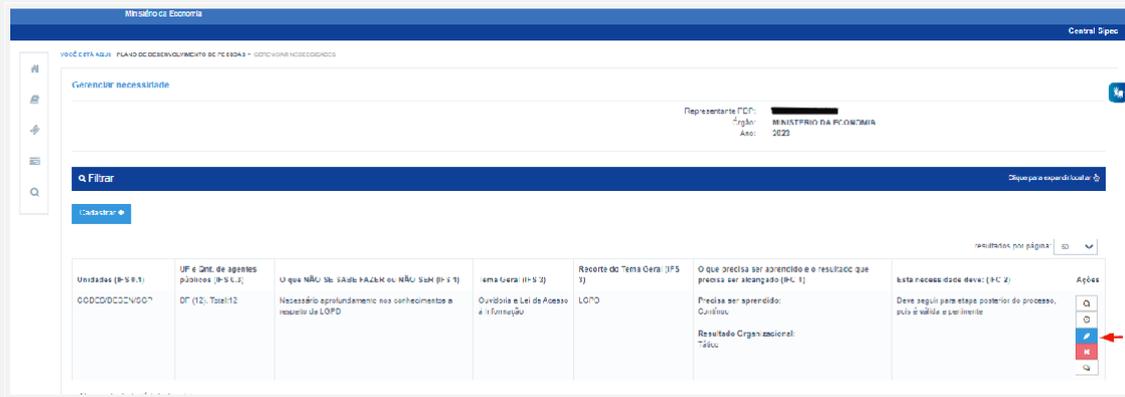
FE 9 - Todas aprendidas e que se precisa e chegado o desenvolvimento adequado, que resultado isso terá para a organização?

Devolver para o prazo de 10% das dívidas score LOPD recebidas via Central ZUPD

SECRETARIA DE GESTÃO E DESEMPENHO DE PESSOAL - SUPORTE TELEFÔNICO: 6003.919.9008  
UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO - SPH/INTEC

3. Ao salvar as ações de desenvolvimento, elas são disponibilizadas para a avaliação da Chefia.

4. Se for necessário alterar uma necessidade já cadastrada, basta acessar o ambiente “Gerenciar Necessidade”, e clicar no “Lápis”. Para excluir uma necessidade, clicar no “X”:



5. Caso o Usuário PDP queira filtrar as necessidades de desenvolvimento de sua equipe, basta clicar em “Filtrar” e os seguintes filtros serão disponibilizados:

6. O Usuário PDP não possui a funcionalidade de exportação das necessidades via planilha Excel.