

MINISTÉRIO DA ECONOMIA



# **GUIA PARA ELABORAÇÃO DO PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS**

Versão Revisada

2020

**Ministro da Economia**

PAULO ROBERTO NUNES GUEDES

**Secretário Especial de Desburocratização, Gestão e Governo Digital**

PAULO SPENCER UEBEL

**Secretário de Gestão e Desempenho de Pessoal**

WAGNER LENHART

**Diretora do Departamento de Carreiras e Desenvolvimento de Pessoas**

JANE CARLA LOPES MENDONÇA

**Coordenador-Geral de Desenvolvimento de Pessoas**

EDUARDO VIANA ALMAS

**Elaboração, Revisão e Formatação**

ANDREA MARIA RAMPANI

CAMILA PINHEIRO POZZER

JOÃO BRAYAM RODRIGUES DE FREITAS – CONSULTOR

TATIANA NEVES DA SILVEIRA PINTO

## Sumário

1. DISPOSIÇÕES GERAIS	5
1.1. APRESENTAÇÃO	6
1.2. INTRODUÇÃO	7
1.3 OBJETIVOS	8
1.4 FLUXO DO PDP	9
2. NOVIDADES NO PDP 2020-2021	11
3. ELABORANDO O PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS	24
3. 1 ITENS DO FORMULÁRIO DE PREENCHIMENTO DO PDP	27
1. Que necessidade de desenvolvimento o órgão/a entidade possui? (Obrigatório)	27
2. Quais dados atuais ajudam a embasar essa necessidade de desenvolvimento? (Facultativo)	33
3. Qual a área que melhor identifica a temática relacionada a essa necessidade de desenvolvimento? - Macro (Obrigatório)	34
4. Qual a subárea que melhor identifica a subtemática relacionada a essa necessidade de desenvolvimento? – Micro (Facultativo)	36
5. Caso essa necessidade não se encaixe em nenhuma das temáticas ou subtemáticas apresentadas, informe qual(is) seriam? (Facultativo)	39
6. Essa necessidade está associada a qual competência? (Obrigatório)	39
7. Essa necessidade de desenvolvimento é transversal para o órgão/a entidade? (Obrigatório)	40
8. Qual o público-alvo da ação de desenvolvimento para essa necessidade? (Obrigatório)	41
9. Qual(is) unidade(s) organizacional(is) do órgão/da entidade será(ão) beneficiada(s) pela ação de desenvolvimento para essa necessidade? (Obrigatório)	41
10. A ação de desenvolvimento para essa necessidade deve alcançar quais unidades federativas? (Obrigatório)	42
	3

11. Quantos agentes públicos serão beneficiados pela ação de desenvolvimento para essa necessidade? (Obrigatório)	42
12. A ação de desenvolvimento para essa necessidade está relacionada a qual(is) área(s) temática(s) dos Sistemas Estruturadores do Poder Executivo Federal? (Obrigatório)	43
13. A ação de desenvolvimento para essa necessidade deve preferencialmente ser ofertada em qual tipo de aprendizagem? (Facultativo)	43
14. De acordo a resposta anterior, qual opção melhor caracteriza o subtipo de aprendizagem? (Facultativo)	44
15. A ação de desenvolvimento para essa necessidade deve preferencialmente ser ofertada em qual modalidade? (Facultativo)	45
16. Em caso de já possuir uma opção em consideração, qual seria o título previsto da ação de desenvolvimento para essa necessidade? (Facultativo)	45
17. Em caso de já possuir uma opção em consideração, qual seria a carga horária total prevista da ação de desenvolvimento para essa necessidade? (Facultativo)	46
18. Em caso de já possuir uma opção em consideração, qual o término previsto da ação de desenvolvimento para essa necessidade? (Facultativo)	47
19. A ação de desenvolvimento para essa necessidade pode ser oferta de modo gratuito? (Facultativo)	47
20. Se não gratuita, qual seria o custo total previsto da ação de desenvolvimento para essa necessidade? (Facultativo se for gratuita)	48
21. A ação de desenvolvimento para essa necessidade pode ser ofertada pela escola de governo própria do órgão/da entidade? (Obrigatório)	48
22. Deseja acrescentar outras informações a respeito? (Facultativo)	48
 4. REALIZANDO O LEVANTAMENTO DAS NECESSIDADES PARA O PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS	 49
4.1 SE CADASTRANDO NO PORTAL SIPEC	50
4.2 CADASTRANDO NECESSIDADES DE AÇÕES DE DESENVOLVIMENTO – FORMA CENTRALIZADA	61
4.3 CADASTRANDO NECESSIDADES DE AÇÕES DE DESENVOLVIMENTO – FORMA DESCENTRALIZADA (NOVA FUNÇÃO)	69
4.4 APROVAÇÃO DO PDP PELA AUTORIDADE MÁXIMA – DISPONÍVEL NO SISTEMA SIPEC A PARTIR DE 20 DE JULHO	88
4.5 RESUMINDO AS ETAPAS DO PDP	97
 5. O QUE OCORRE APÓS O ENCAMINHAMENTO DO PDP AO ÓRGÃO CENTRAL DO SIPEC	 98
	4

6. EXECUÇÃO, MONITORAMENTO, REVISÃO E RELATÓRIO DO PDP	99
7. PRAZOS DO PDP 2020-2021	100
8. PRAZOS DO PDP PARA OS DEMAIS ANOS	101

## 1. DISPOSIÇÕES GERAIS

### 1.1. APRESENTAÇÃO

O presente Guia tem como objetivo apresentar informações que auxiliem os órgãos e entidades do SIPEC no planejamento e elaboração do Plano de Desenvolvimento de Pessoas.

O PDP não deve ser iniciado apenas no momento de preenchimento do Plano no Sistema SIPEC, mas em um período anterior, quando do levantamento das necessidades de desenvolvimento dos servidores, visando preencher as lacunas de competências identificadas para atingir o objetivo estratégico do órgão ou entidade.

Este Guia atualizado contém orientações sobre como realizar a descrição das necessidades, bem como preenchê-las no sistema. O Guia é fruto do aprendizado decorrente do PDP 2019-2020, portanto, sua leitura é recomendada a fim de que os erros realizados não se repitam este ano.

Lembramos que a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas é uma política em constante aprimoramento, o que justifica este momento de atualizações na sua operacionalização. Conforme os resultados obtidos com o PDP 2019-2020, o órgão central observou que melhorias precisariam ser realizadas para maior adequação da PNDP à realidade da Administração Pública federal.

As atualizações que estão ocorrendo durante este período de implementação e aprimoramento da PNDP, em especial do PDP, fazem parte de um processo de melhoria constante para que a política se consolide e garanta uma utilização de recursos cada vez mais racional e efetiva quanto ao desenvolvimento de pessoas. Assim, serão realizadas sempre que necessárias, fique atento.

## 1.2. INTRODUÇÃO

Existem várias formas de se identificar as necessidades de desenvolvimento de um servidor. De forma geral, quanto mais preciso o resultado desejado, maior o trabalho necessário. Diante disso, o modelo apresentado no presente Guia atualizado descreve um roteiro cuja implementação é possível de ser realizada em toda a Administração Pública federal, pois se adapta ao grau de maturidade em gestão de pessoas de qualquer órgão ou entidade e aos recursos disponíveis, que são bastante heterogêneos no âmbito federal.

De forma objetiva, se o que se deseja é proporcionar ações de desenvolvimento aos servidores conforme a sua necessidade, deve-se, inicialmente, identificar da melhor maneira quais são essas necessidades de desenvolvimento.

Com o roteiro a ser apresentado, almeja-se tornar mais simples, mas não menos eficaz, o trabalho dos gestores da Administração Pública federal para programar ações de desenvolvimento a serem realizadas por servidores de suas equipes. Objetiva-se, ainda, reduzir o desvio hoje existente entre as necessidades e as ações de desenvolvimento realizadas para os servidores.

Tendo em vista que o Planejamento Estratégico tem papel norteador no momento de identificação das necessidades de desenvolvimento, ele deve extrapolar a esfera da alta direção e alcançar a organização como um todo. Ou seja, o Planejamento Estratégico deve ser conhecido, assimilado e utilizado por todos.

O Planejamento Estratégico, quando bem definido, ajuda cada pessoa da organização a compreender seu papel, sua posição e importância para o alcance dos objetivos institucionais.

**FICA A DICA:**

**PROMOVA A DIVULGAÇÃO E ORIENTAÇÕES A RESPEITO DO PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO DO ÓRGÃO OU ENTIDADE. A PARTIR DO CONHECIMENTO DO PLANEJAMENTO, CADA SERVIDOR E UNIDADE PASSARÁ A COMPREENDER MELHOR O SEU PAPEL DENTRO DA INSTITUIÇÃO.**

Em comparação ao PDP 2019-2020, o PDP 2020-2021 traz algumas alterações que visam ao aprimoramento do Plano. Tais modificações serão apresentadas nas próximas páginas e buscam elevar o nível de compreensão no que diz respeito às necessidades de desenvolvimento, à transversalidade das necessidades, às ações de desenvolvimento, dentre outros conceitos utilizados no PDP.

A partir da apresentação de novas metodologias de elaboração das necessidades, bem como orientações para o seu cadastramento, execução, monitoramento e avaliação, será possível que os agentes envolvidos nos processos do PDP entendam de forma mais clara a ligação entre a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas, as necessidades dos órgãos e entidades e a orientação do órgão central do SIPEC para melhor utilização de recursos destinados às ações de desenvolvimento.

### 1.3 OBJETIVOS

O presente Guia se destina aos gestores e servidores das unidades de gestão de pessoas dos órgãos e entidades integrantes da Administração Pública federal direta, autárquica e fundacional. Os principais objetivos deste Guia são:



- tornar a elaboração do PDP uma tarefa objetiva, simples e passível de ser realizada e conferida por qualquer servidor, independentemente de sua experiência prévia com o tema gestão de pessoas;
- auxiliar as unidades de gestão de pessoas dos órgãos e entidades integrantes do SIPEC a identificarem as necessidades de desenvolvimento de seus servidores de forma alinhada aos seus objetivos estratégicos;
- ensinar, com objetividade, linguagem simples e acessível, o processo de identificação de necessidades de desenvolvimento;
- evitar a repetição de erros ou equívocos cometidos na elaboração do PDP; e
- promover o amadurecimento na compreensão do PDP e da PNDP.

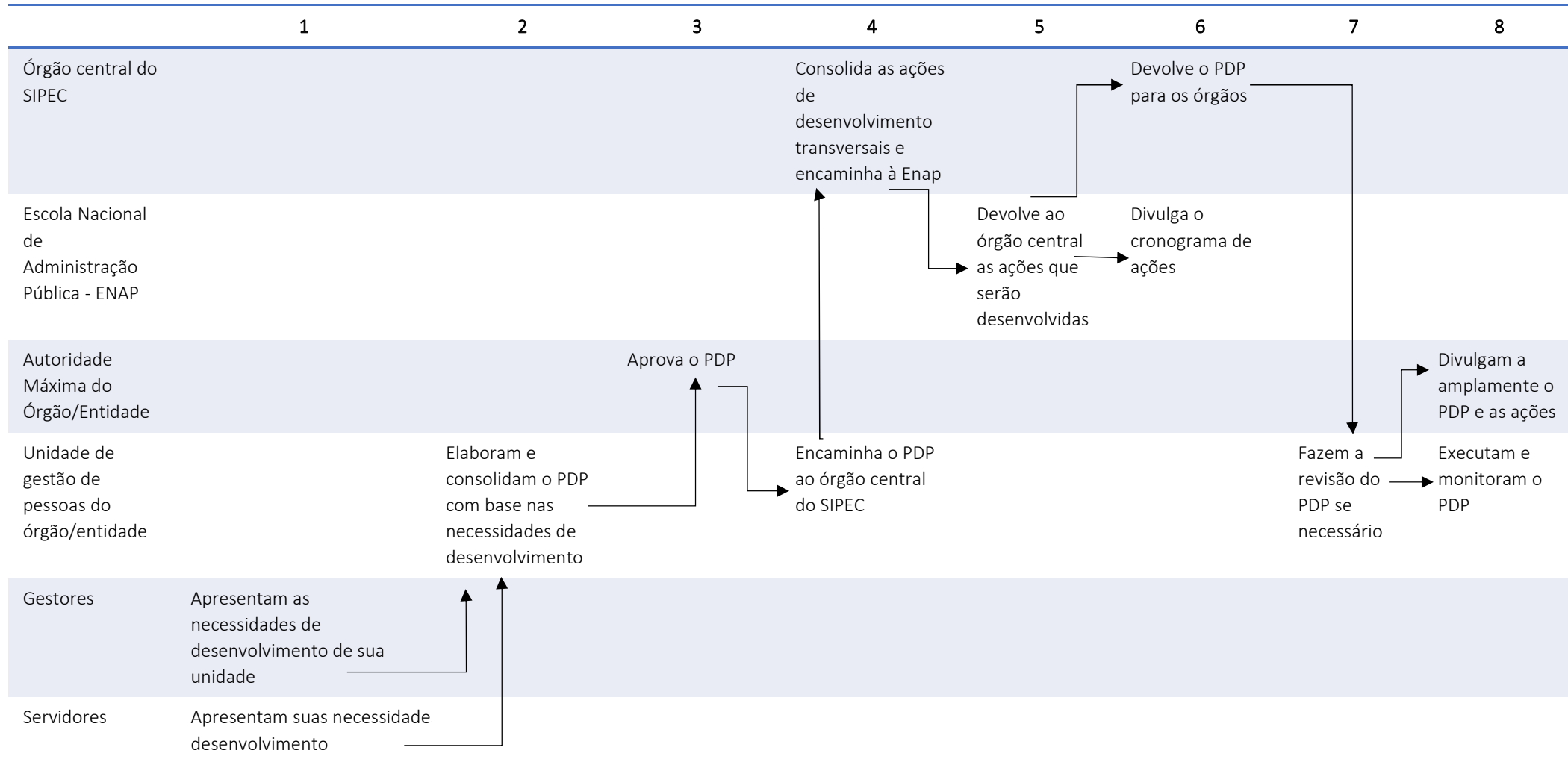
## 1.4 FLUXO DO PDP

Para melhor compreender o fluxo de elaboração do Plano de Desenvolvimento de Pessoas segue, na próxima página, o fluxograma contendo todas as etapas pelas quais o PDP percorre.

Cabe esclarecer que as funcionalidades de elaboração e de revisão do PDP são realizadas via Sistema SIPEC. No entanto, as etapas de consolidação das ações de desenvolvimento transversais (realizada pelo órgão central do SIPEC) e a análise realizada pela Escola Nacional de Administração Pública – Enap ainda são etapas que ocorrem fora do Sistema. No entanto, todo retorno aos órgãos é feito via Sistema.

As funcionalidades de monitoramento, informação de execução e elaboração e envio do Relatório Anual de Execução do PDP estão sendo atualizadas e serão disponibilizadas no Sistema, conforme informações apresentadas ao final deste Guia.

### Atores e Etapas do PDP



## 2. NOVIDADES NO PDP 2020-2021

O sistema de preenchimento do PDP vem passando por processos de ajustes e melhorias constantes. Por se tratar de uma atualização da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas, é natural que ajustes e correções sejam realizados no percurso de implementação de uma política pública reformulada.

Nesse sentido, o órgão central do SIPEC busca tornar os processos do PDP mais simples e fluidos.

Proporcionar ferramentas e um sistema completo que consiga abarcar todas as demandas dos órgãos e entidades no que diz respeito ao PDP é um dos objetivos do órgão central.

A partir deste ano, uma das novidades é a **reformulação do formulário de preenchimento das necessidades de ações de desenvolvimento do órgão ou entidade**. O formulário passou por uma atualização que promove o levantamento de informações a respeito das necessidades, de forma mais consistente, coesa e completa.

A partir das análises realizadas no PDP 2019-2020, o órgão central identificou pontos que necessitavam ser aperfeiçoados no momento da captação das informações sobre as necessidades de desenvolvimento, a fim de aprimorar as análises realizadas tanto pelo órgão central do SIPEC quanto pela ENAP, e assim, promover devolutivas mais coerentes com a realidade dos órgãos e entidades.

Em comparação com as informações solicitadas no PDP 2019-2020, o novo formulário contempla os seguintes campos de preenchimento:

OBRIGATORIEDADE	CAMPOS DE PREENCHIMENTO	
	PDP 2019-2020	NOVO PDP 2020- 2021
Obrigatória	Necessidade	1. Que necessidade de desenvolvimento o órgão/a entidade possui?*
Facultativa	Não constava.	2. Quais dados atuais ajudam a embasar essa necessidade de desenvolvimento?
Obrigatória	Temática (Macro) – Não constava no Sistema SIPEC	3. Qual a área que melhor identifica a temática relacionada a essa necessidade de desenvolvimento?
Facultativa	Subtemática (Micro) - Não constava no Sistema SIPEC	4. Qual a subárea que melhor identifica a subtemática relacionada a essa necessidade de desenvolvimento?
Facultativa	Não constava.	5. Caso essa necessidade não se encaixe em nenhuma das temáticas ou subtemáticas apresentadas, informe qual(is) seria(m).
Obrigatória	Competência associada	6. Essa necessidade está associada a qual competência?

Obrigatória	Necessidade é: Transversal ou Não Transversal	7. Essa necessidade de desenvolvimento é transversal para o órgão/a entidade?
Obrigatória	Público-Alvo	8. Qual o público-alvo da ação de desenvolvimento para essa necessidade?
Obrigatória	Unidade organizacional	9. Qual(is) unidade(s) organizacional(is) do órgão/da entidade será(ão) beneficiada(s) pela ação de desenvolvimento para essa necessidade?
Obrigatória	UF	10. A ação de desenvolvimento para essa necessidade deve alcançar quais unidades federativas?
Obrigatória	Quantidade prevista de servidores	11. Quantos agentes públicos serão beneficiados pela ação de desenvolvimento para essa necessidade?
Obrigatória	Área temática – Sistema Estruturante do Poder Executivo Federal	12. A ação de desenvolvimento para essa necessidade está relacionada a qual área temática dos Sistemas Estruturadores do Poder Executivo Federal?

Facultativa	Tipo de aprendizagem	13. A ação de desenvolvimento para essa necessidade deve preferencialmente ser ofertada em qual tipo de aprendizagem?
Facultativa	Especificação do tipo de aprendizagem	14. De acordo a resposta anterior, qual opção melhor caracteriza o subtipo de aprendizagem?
Facultativa	Modalidade	15. A ação de desenvolvimento para essa necessidade deve preferencialmente ser ofertada em qual modalidade?
Facultativa	Título do curso da ação de desenvolvimento	16. Em caso de já possuir uma opção em consideração, qual seria o título previsto da ação de desenvolvimento para essa necessidade?
Facultativa	Carga horária individual total prevista	17. Em caso de já possuir uma opção em consideração, qual seria a carga horária total prevista da ação de desenvolvimento para essa necessidade?
Facultativa	Término Previsto	18. Em caso de já possuir uma opção em consideração, qual o término previsto da ação de desenvolvimento para essa necessidade?

Facultativa	Ação Gratuita	19. A ação de desenvolvimento para essa necessidade pode ser oferta de modo gratuito.
Obrigatória	Custo total previsto	20. Se não gratuita, qual seria o custo total previsto da ação de desenvolvimento para essa necessidade?
Obrigatória	Necessidade pode ser atendida por Escola de Governo própria?	21. A ação de desenvolvimento para essa necessidade pode ser ofertada pela escola de governo própria do órgão/da entidade?
Facultativa	Outras informações	22. Deseja acrescentar outras informações a respeito?

**\*Mais à frente, observe com muita atenção as instruções para seu correto preenchimento.**

Como pode ser observado, a grande maioria das informações solicitadas no PDP 2019-2020 permanece para o PDP 2020-2021, pois a manutenção de todos os campos foi o resultado de pesquisa aplicada pelo órgão central junto aos órgãos e entidades. No entanto, os campos foram reformulados para o formato de questionamentos/perguntas, promovendo uma reflexão sobre as necessidades de desenvolvimento e gerando, dessa forma, maior fidedignidade entre as informações preenchidas no sistema e a realidade do órgão ou entidade.

Todos os campos do formulário apresentam informações de apoio “(i)” com explicações pormenorizadas a respeito do que deve ser preenchido. Abaixo, segue o resumo dos campos do formulário no Sistema SIPEC, contendo as informações de apoio bem como a configuração dos campos a serem preenchidos. Nos próximos capítulos, serão apresentados o passo a passo do preenchimento de cada campo do formulário do PDP no Sistema.

1. Que necessidade de desenvolvimento o órgão/a entidade possui?

[Campo aberto para resposta limitado a 300 caracteres]

*INFORMAÇÃO DE APOIO:*

*A necessidade é uma lacuna entre o desempenho esperado e o desempenho atual. Considere aspectos atuais do desempenho que precisam ser resolvidos ou melhorados por uma ação de desenvolvimento. Para melhor compreensão sobre como construir o texto da necessidade, dê uma olhada no Guia para Elaboração do PDP (versão atual).*

2. Quais dados atuais ajudam a embasar essa necessidade de desenvolvimento?

[Campo aberto para resposta limitado a 300 caracteres]

*INFORMAÇÃO DE APOIO:*

*Considerando que o nível de desempenho atual do público-alvo dessa ação de desenvolvimento está abaixo do desempenho esperado (por isso, a necessidade de uma ação que resolva essa lacuna), descreva brevemente os comportamentos e resultados observáveis atuais do público-alvo (ou relacionados a ele) que demonstram esse desempenho inferior. Lembre-se que esses dados auxiliarão você e sua unidade funcional na avaliação de efetividade da ação de desenvolvimento. Ex: Servidores levam 4 semanas em média para concluir processo interno de auditoria que deveria ser concluído em 2 semanas.*

3. Qual a área que melhor identifica a temática relacionada a essa necessidade de desenvolvimento? (Macros)

( ) opções de temáticas (conforme Anexo I deste Guia)

*INFORMAÇÃO DE APOIO:*



*Considere que essas são áreas de conhecimento e não áreas de atuação do órgão/da entidade. Por isso, indique a temática da necessidade de desenvolvimento. Considere todas as opções listadas antes de, eventualmente, assinalar “Outros Não Especificados”.*

4. Qual a subárea que melhor identifica a subtemática relacionada a essa necessidade de desenvolvimento? (Micros)  
( ) opções de subtemáticas com base na resposta anterior (conforme anexo I deste Guia)

**INFORMAÇÃO DE APOIO:**

*Considere que essas são subáreas de conhecimento e não subáreas de atuação do órgão/da entidade. Por isso, indique livremente a subtemática da necessidade de desenvolvimento. Considere todas as opções listadas antes de deixar o campo em branco.*

5. Caso essa necessidade não se encaixe em nenhuma das temáticas ou subtemáticas apresentadas, informe qual(is) seria(m).  
[Campo aberto para resposta limitado a 200 caracteres]

**INFORMAÇÃO DE APOIO:**

*Informe neste campo qual é a área temática ou subtemática a qual a sua necessidade pode pertencer, caso ela não se encaixe em nenhuma das opções dos campos anteriores.*

6. Essa necessidade está associada a qual competência?  
( ) Lista com opções de competências

**INFORMAÇÃO DE APOIO:**

*Considere todas as 33 competências listadas antes de, eventualmente, assinalar “Outras Não Especificadas”.*

7. Essa necessidade de desenvolvimento é transversal para o órgão/a entidade?

( ) Sim ( ) Não

*INFORMAÇÃO DE APOIO:*

*Considere se essa necessidade é recorrente e comum nas unidades internas do órgão/da entidade.*

8. Qual o público-alvo da ação de desenvolvimento para essa necessidade?

[Campo aberto]

*INFORMAÇÃO DE APOIO:*

*Considere informar cargo, carreira, função e(ou) outra informação que ajude a compreender o perfil do público-alvo da ação de desenvolvimento.*

9. Qual(is) unidade(s) funcional(is) do órgão/da entidade será(ão) beneficiada(s) pela ação de desenvolvimento para essa necessidade?

[Campo aberto]

*INFORMAÇÃO DE APOIO:*

*Considere informar a unidade funcional de acordo com o padrão/título da UORG (unidade organizacional) como disposto no SIAPE/SIORG. Para os casos em que não for possível, informar com maior precisão. Devem ser informadas apenas as siglas.*

10. A ação de desenvolvimento para essa necessidade deve alcançar quais unidades federativas?

( ) opções de UF

*INFORMAÇÃO DE APOIO:*

*Selecione a(s) Unidade(s) Federativa(s) a ser(em) desenvolvida(s) as ações de desenvolvimento.*

11. Quantos agentes públicos serão beneficiados pela ação de desenvolvimento para essa necessidade?

[Campo numérico]

*INFORMAÇÃO DE APOIO:*

*Informe a quantidade prevista de servidores que necessitam da ação de desenvolvimento conforme Unidades Federativas selecionadas.*

12. A ação de desenvolvimento para essa necessidade está relacionada a qual área temática dos Sistemas Estruturadores do Poder Executivo Federal?

( ) opções das áreas temáticas

*INFORMAÇÃO DE APOIO:*

*Indique a qual Sistema Estruturador a necessidade descrita se refere.*

13. A ação de desenvolvimento para essa necessidade deve preferencialmente ser ofertada em qual tipo de aprendizagem?

[Listagem com as opções abaixo. Pode ser escolhida mais de uma opção]

- ( ) educação formal
- ( ) experiência prática
- ( ) evento
- ( ) curso

( ) outro tipo não especificado

*INFORMAÇÃO DE APOIO:*

*Indique qual é o tipo de aprendizagem que preferencialmente deve ser ofertado. Se não souber o tipo de aprendizagem que poderá atender à necessidade, deixe o campo em branco.*

14. De acordo com a resposta anterior, qual opção melhor caracteriza o subtipo de aprendizagem?

[Listagem com as opções abaixo, conforme escolha na opção anterior. Pode ser escolhida mais de uma opção, dentre as possibilidades.]

( ) Para educação formal: (curso formal do sistema de educação básica ou superior)

( ) Para experiência prática: (aprendizagem em serviço, estágio, intercâmbio, estudo em grupo)

( ) Para evento: (oficina, palestra, seminário, fórum, congresso, workshop, outros similares)

( ) Para curso: (sem opção)

( ) Para outro tipo não especificado (sem opção).

*INFORMAÇÃO DE APOIO:*

*Neste campo deverá ser preenchido com as opções conforme o tipo de aprendizagem selecionado no campo anterior.*

15. A ação de desenvolvimento para essa necessidade deve preferencialmente ser ofertada em qual modalidade?

[Listagem com as opções: À distância, Presencial, Híbrida]

*INFORMAÇÃO DE APOIO:*

*Neste campo, caso já saiba, você deverá informar qual a modalidade de ação de desenvolvimento poderá atender a essa necessidade. Caso ainda não saiba, deixe o campo em branco.*

16. Em caso de já possuir uma opção em consideração, qual seria o título previsto da ação de desenvolvimento para essa necessidade?

[Campo aberto]

**INFORMAÇÃO DE APOIO:**

*Caso já saiba o título da ação, informe neste campo. Ex: “gerenciamento de projetos”; “pós-graduação em administração pública”. Algumas ações de desenvolvimento não possuem formalmente um título. Nesse caso, pode ser atribuído um título informal. Preencha apenas se já souber ou tiver alguma noção sobre o possível título da ação.*

17. Em caso de já possuir uma opção em consideração, qual seria a carga horária total prevista da ação de desenvolvimento para essa necessidade?

[Campo numérico]

**INFORMAÇÃO DE APOIO:**

*Informe a carga horária total da ação de desenvolvimento. Caso ainda não possua essa informação, preencha com 00:00. Neste campo, deve ser informado a carga horária total da ação ou do conjunto de ações de desenvolvimento. **NÃO se deve multiplicar a carga horária da ação pelo número de agentes públicos a serem alcançados.***

18. Em caso de já possuir uma opção em consideração, qual o término previsto da ação de desenvolvimento para essa necessidade?

[Campo numérico]

**INFORMAÇÃO DE APOIO:**

*Informe o ano previsto para o término da ação de desenvolvimento. Caso ainda não possua essa informação planejada, deixe o campo em branco.*

19. A ação de desenvolvimento para essa necessidade pode ser ofertada de modo gratuito.

[Caixa a ser selecionada ou não]

*INFORMAÇÃO DE APOIO:*

*Caso a ação seja gratuita, selecionar o campo.*

20. Se não gratuita, qual seria o custo total previsto da ação de desenvolvimento para essa necessidade?

[Campo numérico, em reais, somente se for assinalado a opção no campo anterior não for assinalada]

*INFORMAÇÃO DE APOIO:*

*Informe o valor total a ser despendido com a ação de desenvolvimento ou o seu conjunto de ações, caso haja custos.*

*Desconsidere valores referentes a passagens e diárias. O custo informado não precisa ser exato, pode ser uma estimativa.*

21. A ação de desenvolvimento para essa necessidade pode ser ofertada pela escola de governo própria do órgão/da entidade?

( ) Sim ( ) Não ( ) Meu órgão/entidade não possui Escola de Governo própria.

*INFORMAÇÃO DE APOIO:*

*Quando a ação a ser desenvolvida já estiver prevista na escola de governo do seu órgão ou entidade, marque a opção “Sim”. Caso não seja possível de ser ofertada, marque a opção “Não”. Caso seu órgão ou entidade não possua escola de governo*

*própria, marque a opção “Meu órgão/entidade não possui Escola de Governo própria”. **Importante: A Enap não deve ser considerada Escola de Governo própria do órgão ou entidade.***

22. Deseja acrescentar outras informações a respeito?

[Campo aberto]

*INFORMAÇÃO DE APOIO:*

*Acrescente neste campo as informações que considerar necessárias.*

Outra novidade no preenchimento do PDP 2020-2021 é em relação à possibilidade de preenchimento do PDP de forma **DESCENTRALIZADA**. Órgãos e entidades que possuem Unidades espalhadas pelo país, poderão cadastrar usuários em diferentes localidades para que preencham as informações das necessidades de ações de desenvolvimento de suas unidades e a unidade central de gestão de pessoas do órgão ou entidade possa realizara **CONSOLIDAÇÃO** desse PDP.

**Detalhamentos sobre esta nova funcionalidade de preenchimento DESCENTRALIZADO podem ser conferidos no Capítulo 4 deste Guia.**

### 3. ELABORANDO O PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS

A partir de agora serão detalhados cada campo de preenchimento do formulário de necessidades do PDP 2020-2021.

Cabe ressaltar que fica a critério de cada órgão e entidade a forma de realizar o levantamento das suas necessidades de desenvolvimento. Essa sugestão é dada tendo em vista que as diversas organizações possuem diferentes formas de trabalhar o assunto, bem com diferentes níveis de maturidade.

O órgão central entende que, somente a partir do momento em que o processo de elaboração e cadastramento do PDP se tornar mais claro e natural para todos, será possível trilhar caminhos em que o levantamento das necessidades seja realizado por meio de uma metodologia única e abrangente.

Abaixo, segue espelho do formulário reformulado do PDP 2020-2021.




Cadastrar necessidade

Representante PDP: \_\_\_\_\_  
 Órgão/Unidade: **MINISTERIO DA ECONOMIA**  
 Ano: **2021**


IDENTIFICAÇÃO GERAL DA NECESSIDADE DE DESENVOLVIMENTO

1. Que necessidade de desenvolvimento o órgão/a entidade possui ? \* 


Que necessidade de desenvolvimento o órgão/a entidade possui

2. Quais dados atuais ajudam a embasar essa necessidade de desenvolvimento ? \* 

Quais dados atuais ajudam a embasar essa necessidade de desenvolvimento

3. Qual a área que melhor identifica a temática relacionada a essa necessidade de desenvolvimento ? \* 

Selecione

4. Qual a subárea que melhor identifica a subtemática relacionada a essa necessidade de desenvolvimento ? \* 

5. Essa necessidade está associada a qual competência ? \* 

6. Essa necessidade de desenvolvimento é transversal para o órgão/a entidade ? \* 

☐ Sim ☒ Não

7. Qual o público-alvo da ação de desenvolvimento para essa necessidade ? \* ⓘ

Qual o público-alvo da ação de desenvolvimento para essa necessidade

8. Qual(is) unidade(s) organizacional(is) do órgão/da entidade será(ão) beneficiada(s) pela ação de desenvolvimento para essa necessidade ? \* ⓘ

Qual(is) unidade(s) organizacional(is) do órgão/da entidade será(ão) beneficiada(s) pela ação de desenvolvimento para essa necessidade

9. A ação de desenvolvimento para essa necessidade deve alcançar quais unidades federativas ? \* ⓘ

10. Quantos agentes públicos serão beneficiados pela ação de desenvolvimento para essa necessidade ? \* ⓘ

11. A ação de desenvolvimento para essa necessidade está relacionada a qual(is) área(s) temática(s) dos Sistemas Estruturadores do Poder Executivo Federal ? \* ⓘ

12. A ação de desenvolvimento para essa necessidade deve preferencialmente ser ofertada em qual tipo de aprendizagem ? ⓘ

13. De acordo a resposta anterior, qual opção melhor caracteriza o subtipo de aprendizagem ? ⓘ

14. A ação de desenvolvimento para essa necessidade deve preferencialmente ser ofertada em qual modalidade ? ⓘ

15. Em caso de já possuir uma opção em consideração, qual seria o título previsto da ação de desenvolvimento para essa necessidade ? ⓘ

Em caso de já possuir uma opção em consideração, qual seria o título previsto da ação de desenvolvimento para essa necessidade

16. Em caso de já possuir uma opção em consideração, qual seria a carga horária total prevista da ação de desenvolvimento para essa necessidade ? ⓘ

000:00


17. Em caso de já possuir uma opção em consideração, qual o término previsto da ação de desenvolvimento para essa necessidade ? ⓘ

0000


18. ☐ A ação de desenvolvimento para essa necessidade pode ser oferta de modo gratuito ? ⓘ

19. Se não gratuita, qual seria o custo total previsto da ação de desenvolvimento para essa necessidade ? \* ⓘ

R\$ 000.000,00

20. A ação de desenvolvimento para essa necessidade pode ser ofertada pela escola de governo própria do órgão/da entidade ? \* 

☐ Sim ☐ Não ☐ Meu órgão/entidade não possui Escola de Governo própria

21. Deseja acrescentar outras informações a respeito? 

Deseja acrescentar outras informações a respeito?

Salvar

Voltar

### 3. 1 ITENS DO FORMULÁRIO DE PREENCHIMENTO DO PDP

Para que as necessidades de desenvolvimento dos órgãos e entidades sejam preenchidas corretamente, é importante compreender o que cada item do formulário quer dizer. Para auxiliar como captar cada uma das informações, seguem abaixo orientações sobre cada item de preenchimento do PDP 2020-2021.

#### 1. Que necessidade de desenvolvimento o órgão/a entidade possui? (Obrigatório)

Por um momento deve-se considerar a importância desse campo e o valor que ele tem para tomada de decisão de diversos interessados na cadeia de elaboração, execução e avaliação do PDP.

As informações desse campo podem ajudar líderes a entender o esforço necessário para superar a lacuna de desempenho presente em suas equipes. Essas informações também podem ajudar provedores a identificar capacidades que devem ser desenvolvidas e assim reconhecer e desenhar ações de desenvolvimento mais assertivas. E essas informações devem ainda fornecer claro entendimento dos resultados organizacionais associados na superação desse hiato de performance.

Assim, com base no valor informacional desse campo do PDP, convencionou-se que a descrição da necessidade de desenvolvimento deve responder a três perguntas básicas: **1) O que as pessoas necessitam? 2) Do que serão capazes se for atendida sua necessidade? 3) Que resultado isso trará para a organização?**

Observe no quadro abaixo como essa estrutura pode ser facilmente utilizada pelos diferentes interessados no PDP.

ESTRUTURA GERAL DA DESCRIÇÃO DE NECESSIDADE DE DESENVOLVIMENTO				
INFORMAÇÕES DE INTERESSE	1) O que as pessoas necessitam?		2) Do que serão capazes 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	Um tema geral (com indicação de um recorte de interesse) que será aprendido	De livre indicação de acordo com maturidade da organização e interesse específico na capacidade a desenvolver; pode ser usada indicação de competência; de comportamentos esperados para a função/cargo; resultados ao nível da pessoa	De livre indicação de acordo com maturidade da organização em ter listados e claros quais resultados perseguem; podem ser usados resultados estipulados e presentes em planejamentos, mapas e objetivos institucionais em qualquer nível
EXEMPLO DE NECESSIDADE	Aplicar	normas de desenvolvimento sustentável em contratos administrativos e ações rotineiras do órgão	PARA gerir contratos que atendam aos requisitos da A3P e usar materiais e recursos naturais de modo racional	ALCANÇANDO a redução de 35% do consumo de papel; redução dos custos com cartuchos em 20%; ampliação de um ano da vida útil dos aparelhos eletrônicos, comprados a partir de 2019.

Nota-se que esse modelo de descrição foi desenhado para atender a todas as organizações do SIPEC, respeitando a heterogeneidade dos níveis de maturidade organizacional presente no Sistema, como nas três situações a seguir.

Em um cenário ideal, a organização tem clareza do resultado que espera alcançar e, a partir desse dado identifica a capacidade humana que vai permitir alcançar esse resultado – que por sua vez acaba por esclarecer o que as pessoas precisarão aprender para construir essa capacidade.

Por outro lado, há aquela organização que tem uma ideia da capacidade humana que precisa desenvolver e a partir disso idealiza conteúdos que precisam ser aprendidos para sustentar o desenvolvimento dessa capacidade, mesmo que não tenha clareza do efeito organizacional que isso trará para ela.

Há ainda aquela organização que percebe que as pessoas precisam aprender algo, com uma noção aproximada ou não da capacidade humana que essa aprendizagem desenvolverá e (ou) do efeito organizacional disso.

Por isso, qualquer que seja o seu ponto de partida ao descrever a necessidade de desenvolvimento, a organização precisa usar de sua inteligência corporativa para operar a convergência necessária entre **aprendizagem>>desempenho profissional>>resultado organizacional**.

**ATENÇÃO ÀS PRÓXIMAS DICAS!**

**Dica 1: Na indicação de um verbo que defina o esforço de aprendizagem:**

<b>USE O VERBO</b>	<b>SE FOR DO INTERESSE QUE A PESSOA</b>
<i>Lembrar</i>	Reconheça e reproduza ideias e conteúdo que serão aprendidos.  Obs.: Reconhecer requer distinguir e selecionar uma determinada informação e reproduzir ou recordar está mais relacionado à busca por uma informação relevante memorizada.
<i>Entender</i>	Interprete, exemplifique, classifique, resuma, infira, compare ou explique o conteúdo que será aprendido.  Obs.: Entender é estabelecer uma conexão entre o novo e o conhecimento previamente adquirido. A informação é entendida quando a pessoa consegue reproduzi-la do seu modo particular.
<i>Aplicar</i>	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.
<i>Analisar</i>	Diferencie, organize, atribua ou conclua 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.
<i>Avaliar</i>	Cheque ou critique o conteúdo que será aprendido.  Obs.: Avaliar envolve realizar julgamentos baseados em critérios e padrões qualitativos e quantitativos ou de eficiência e eficácia.
<i>Criar</i>	Generalize, planeje ou produza sobre o conteúdo que será aprendido.  Obs.: Criar envolve reunir elementos com o objetivo de criar uma nova visão, uma nova solução, estrutura ou modelo utilizando conhecimentos e habilidades previamente adquiridos. Envolve o desenvolvimento de ideias novas e originais, produtos e métodos por meio da percepção da interdisciplinaridade e da interdependência de conceitos.
Fonte: FERRAZ, A. P. C. M; BELHOT, R. V (2010), disponível em: <a href="https://www.scielo.br/pdf/gp/v17n2/a15v17n2.pdf">https://www.scielo.br/pdf/gp/v17n2/a15v17n2.pdf</a>	

**Dica 2:** Na indicação de um tema, considere fazer um recorte temático que permita ter melhor precisão do que deve ser considerado para aquela aprendizagem em específico. Há infinitas possibilidades de explorar um tema, por isso, faça uma indicação mais aproximada. Ao invés de indicar “Orçamento e Finanças”, prefira algo mais representativo da necessidade como “alterações no orçamento com os créditos suplementares”, por exemplo.

**Dica 3:** Na indicação da capacidade, considere apontar um comportamento observável e passível de ser averiguado, por exemplo.

**Dica 4:** Na indicação do resultado organizacional, considere anotar um resultado também passível de ser avaliado, por exemplo.

**Dica 5:** Ao término da descrição, considere fazer uma checagem rápida: Essa necessidade tem um verbo que reflita o esforço de aprendizagem? Tem um tema geral com recorte que permite uma identificação precisa? Tem uma capacidade observável? Possui um claro efeito sobre o resultado da organização?

Por fim, cumpre lembrar que além de responder aos interesses dos diversos *stakeholders* do PDP, o presente modelo de descrição encontra fundamento nas áreas de Aprendizagem e Desenvolvimento Humano; Psicologia do Trabalho e das Organizações; e Administração e Desenvolvimento Organizacional, ao reunir proposições divergentes e complementares de:

Watkins, Ryan; Meiers, Maurya West; Visser, Yusra Laila. 2012. **A guide to assessing needs:** essential tools for collecting information, making decisions, and achieving development results (English). Washington, D.C.: World Bank Group.

BORGES-ANDRADE, J. E.; ABBAD, G. S.; MOURÃO, L. **Treinamento, Desenvolvimento e Educação em Organizações e Trabalho:** fundamentos para a gestão de pessoas. [autores] Jairo E. Borges-Andrade, Gardênia da Silva Abbad, Luciana Mourão; [colaboradores] Acileide Cristiane F. Coelho ... [et al.]. – Porto Alegre: Artmed, 2006. 576 p.; 28cm.

ANDERSON, L. W. et. al. **A taxonomy for learning, teaching and assessing:** a revision of Bloom's Taxonomy of Educational Objectives. Nova York: Addison Wesley Longman, 2001. 336 p

**Além disso, tenha em mente que se trata de um campo cuja precisão no preenchimento é chave para o planejamento de ações de desenvolvimento.**

**FIQUE ATENTO!**

**Confira os erros de preenchimentos ocorridos no PDP passado (2019-2020), para não cometê-los:**

- ✓ Descrição de necessidades de formas genéricas sem detalhamento da área de competência desejada;
- ✓ Descrição de necessidades de formas genéricas;
- ✓ Descrição de necessidade feita de maneira que não refletia o objetivo final do desenvolvimento o título da ação de desenvolvimento. (Ex.: NECESSIDADE: Desenvolver habilidades e conhecimentos sobre o registro e gerenciamento de dados e informações acerca do acervo bibliográfico e documental do órgão, TÍTULO: Lideranças em Gestão de Pessoas). Fique atento à coerência.
- ✓ Preenchimento da UF em desacordo com a localidade do órgão ou entidade;
- ✓ Descrição de várias necessidades com áreas de desenvolvimento (temáticas) distintas em um mesmo campo de necessidade;
- ✓ Necessidades descritas de forma individualizada, apresentadas com o nome do servidor; e
- ✓ Necessidades muito específicas, classificadas como necessidades transversais. E vice-versa.



### 9. Quais dados atuais ajudam a embasar essa necessidade de desenvolvimento? (Facultativo)

Este é um novo campo do formulário de preenchimento. A partir de agora é necessário que os agentes envolvidos nos processos de planejamento do PDP reflitam a respeito da causa da necessidade de desenvolvimento preenchida no campo anterior. Ou seja, é necessário refletir sobre quais informações levam a crer que determinada “necessidade de ação de desenvolvimento” é realmente necessária.

Neste campo, deve-se descrever **brevemente** os comportamentos e resultados observáveis atuais do público-alvo (ou relacionados a ele) demonstram um desempenho inferior ao desejado.

É importante ressaltar que esse registro auxiliará o órgão ou entidade e sua respectiva unidade funcional na **avaliação de efetividade de uma ação de desenvolvimento, no momento de relatar a execução no Sistema SIPEC.**

#### Exemplos:

- ✓ Servidores levam 4 semanas, em média, para concluir processo interno de auditoria que deveria ser concluído em 2 semanas.
- ✓ Apenas 40% de servidores disponíveis para cursos EAD ingressam e concluem o curso porque não dominam o ambiente virtual.
- ✓ Servidores perdem quantidade considerável de informações de um projeto porque não usam nenhum modelo definido de gestão de projetos.
- ✓ Aumento do fluxo de trabalho de revisão pois os servidores não dominam produção e gestão de documentos em nuvem, gastando mais tempo para criar, revisar, enviar, ajustar, reenviar e homologar.

## 10. Qual a área que melhor identifica a temática relacionada a essa necessidade de desenvolvimento? - Macro (Obrigatório)

Este é um novo campo de preenchimento que o formulário do PDP 2020-2021 traz. E diz respeito a qual área temática a necessidade cadastrada faz parte.

Na análise do PDP de 2019-2020, esse trabalho foi realizado pelo órgão central do SIPEC com o objetivo de agrupar as necessidades de acordo com as suas áreas temáticas, e dessa forma, facilitar a identificação de necessidades semelhantes e a verificação de quais poderiam ser contempladas com ações de desenvolvimento a serem ofertadas pela ENAP e demais escolas de governo. Atenção a esse campo, quanto mais bem explorado for, mais o órgão central, a Enap e demais escolas de governo poderão atuar nas ofertas de ações de desenvolvimento para que reflitam o solicitado.

Cabe ressaltar que em 2019 foram, aproximadamente, 27.921 necessidades de ações de desenvolvimento transversais analisadas pelo órgão central do SIPEC. E, tendo em vista que em muitos casos as necessidades não foram preenchidas de forma completa, o órgão central enfrentou dificuldades em classificá-las. Nesse processo, possivelmente, algumas informações foram perdidas ou não analisadas corretamente, tendo em vista as inconsistências apresentadas nos textos das necessidades.

Com isso, e almejando promover uma análise ainda mais coerente e fidedigna à realidade dos órgãos e entidades, para este e para os próximos anos, caberá ao próprio órgão ou entidade realizar esta classificação. Desta forma, o próprio órgão ou entidade poderá informar qual é a área temática da necessidade desejada e, dessa forma, a análise e devolutiva do órgão central e da Enap serão, em 2020, ainda mais precisas quanto à oferta de ações de desenvolvimento que atendam às necessidades apresentadas.

**ATENÇÃO!**

- ✓ Ao todo, são 75 (setenta e cinco) temáticas disponíveis no sistema.
- ✓ Para cada necessidade, deve ser selecionada 1 (uma) temática.
- ✓ Antes de selecionar determinada temática verifique todas as opções disponíveis.
- ✓ **Caso a necessidade não se encaixe em nenhuma das opções, é possível selecionar a opção “Outras não especificadas” e informar a temática no campo aberto do formulário, caso souber.**
- ✓ **O campo de preenchimento da TEMÁTICA (Macro) é obrigatório.**

Tais temáticas foram selecionadas a partir das áreas do conhecimento trabalhadas pelo Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico – CNPQ. A partir dessas áreas do conhecimento, o órgão central pretendeu abranger inclusive aquelas áreas temáticas que não são consideradas transversais (**explicações complementares sobre a transversalidade, podem ser verificadas no ponto 07 deste capítulo**).

O PDP deve ser um recurso útil ao dia a dia dos órgãos e entidades (e não só ao órgão central), nesse sentido, cabe ressaltar que colocar tais informações no sistema os auxiliarão no monitoramento da execução das ações planejadas. Dessa forma, será possível realizar o levantamento de informações que promovam políticas internas de desenvolvimento de pessoas com base nas áreas temáticas mais demandadas, auxiliando na gestão estratégica interna.

Seguem exemplos de temáticas disponíveis: Matemática, Engenharia Civil, Saúde Coletiva, Direito, Administração Pública, Economia, Ciência da Informação, Psicologia, educação, Ciência Política, Linguística, etc.

A listagem completa das temáticas pode ser conferida no **ANEXO I** deste Guia.

**11. Qual a subárea que melhor identifica a subtemática relacionada a essa necessidade de desenvolvimento? – Micro (Facultativo)**

A partir da análise das temáticas (macros) é possível realizar a classificação das necessidades de acordo com as subtemáticas (micros). No PDP 2019-2020 essa análise também foi realizada pelo órgão central, conforme órgãos e entidades puderam conferir na manifestação técnica. E, com objetivo de classificar de maneira mais precisa as necessidades, esta classificação também passará a ser de responsabilidade do órgão ou entidade que estiver preenchendo o PDP.

As subtemáticas se referem às áreas do conhecimento mais específicas de cada uma das temáticas. Ou seja, dentro de cada temática existe uma variedade de subáreas do conhecimento que podem estar ligadas à determinada necessidade.

Essa classificação das subtemáticas também é importante para que a Enap e demais escolas de governo possam promover ações ainda mais aderentes às necessidades de desenvolvimento. Como nem todas as necessidades são descritas de uma mesma forma pelos diversos órgãos e entidades, será com o auxílio das temáticas (Macros) e subtemáticas (Micros) que será possível realizar uma identificação ainda mais precisa a respeito das demandas da Administração Pública federal.

As subtemáticas (Micros) foram selecionadas em referência à classificação das áreas de conhecimento do CNPQ e à Tabela de classificação temática de obras do Repositório da Administração Pública – Descritores de Administração Pública juntamente com demais referências de conhecimento trabalhadas atualmente pela ENAP.

**ENTENDENDO TUDO ISSO NO SISTEMA SIPEC...**


- ✓ Para cada TEMÁTICA existem SUBTEMÁTICAS relacionadas.
- ✓ Ao todo, são 392 SUBTEMÁTICAS disponíveis no Sistema.
- ✓ É possível selecionar mais de uma SUBTEMÁTICA, dentro das opções disponíveis (de acordo com a TEMÁTICA selecionada no campo anterior).
- ✓ **Caso não exista nenhuma SUBTEMÁTICA relacionada à necessidade, poderá deixar o campo em branco e informar, caso souber, a subtemática no campo seguinte do formulário. Esse campo não é obrigatório.**

**Exemplos:**


- 1) Necessidade: Aprimorar o conhecimento em ferramentas de liderança para promover um maior engajamento às equipes.
  - Temática: Administração Pública
  - Subtemática: Liderança, Técnicas Gerenciais no Setor Público.
- 2) Necessidade: Conhecer metodologias de inseminação agropecuária
  - Temática: Medicina veterinária
  - Subtemática: Reprodução animal
- 3) Necessidade: Aprimorar o conhecimento técnico sobre a redução do desmatamento de florestas tropicais sobre as mudanças climáticas.
  - Temática: Recursos Florestais e Engenharia Florestal
  - Subtemática: Conservação da Natureza
- 4) Necessidade: Aprender como estabelecer indicadores e como gerir processos com o auxílio de indicadores
  - Temática: Administração Pública

- Subtemática: Indicadores de desempenho

Veja como seria no sistema o exemplo 1.

1. Que necessidade de desenvolvimento o órgão/a entidade possui ? \* 

Aprimorar o conhecimento em ferramentas de liderança para promover um maior engajamento às equipes.

2. Quais dados atuais ajudam a embasar essa necessidade de desenvolvimento ? \* 

Líderes de equipes possuem dificuldades em aumentar o quantitativo de servidores de suas equipes em participarem de ações de desenvolvimento. Somente 30% se demonstram engajados.

3. Qual a área que melhor identifica a temática relacionada a essa necessidade de desenvolvimento ? \* 

Administração Pública

4. Qual a subárea que melhor identifica a subtemática relacionada a essa necessidade de desenvolvimento ? 

\* Técnicas Gerenciais no Setor Público \* Liderança

A listagem completa das subtemáticas pode ser conferida no **ANEXO I** deste Guia.

**12. Caso essa necessidade não se encaixe em nenhuma das temáticas ou subtemáticas apresentadas, informe qual(is) seriam? (Facultativo)**

Este campo deve ser preenchido caso a necessidade de desenvolvimento cadastrada não se encaixe em nenhuma das opções de Temáticas (nesse caso, deve ser selecionado “Outras não especificadas” na listagem) ou não se encaixe em nenhuma opção de subtemática (que deverá ficar em branco).

Para esses casos, solicita-se que seja informado a área de conhecimento da necessidade, caso souber.

**O campo não é obrigatório. No entanto, caso o campo anterior referente à subtemática fique em branco, é necessário que alguma subtemática seja indicada de forma livre.**

**13. Essa necessidade está associada a qual competência? (Obrigatório)**

Qual dentre as competências listadas possui maior potencial para atender as necessidades apontadas? Selecione uma ou mais competências associadas ao desenvolvimento requerido. Este campo é importante para fins de agrupamento e classificação de necessidades e ações de desenvolvimento.

É possível selecionar mais de uma opção de competências associada.

Aparecerão as seguintes opções para seleção: Gestão do desenvolvimento de pessoas, Gestão da qualidade, Liderança eficaz, Gerenciamento de recursos, Planejamento, Relacionamento do Dirigentes, Resolução de problemas, Tomada de decisão, Comunicação Interpessoal, Gestão da participação cidadã, Negociação, Orientação ao cidadão, Relações institucionais, Trabalho em equipe, Gerenciamento de políticas, Construção de redes, Gerenciamento da mudança, Gerenciamento digital, Inovação, Proatividade, Trabalho

sobre pressão, Visão Estratégica, Contribuição técnico-profissional, Comunicação efetiva, Organização da rotina, Resolutividade, Uso de TIC, Análise de problemas, Criatividade, Melhoria contínua de processos, Controle emocional, Outras Competências não especificadas.

**O ANEXO II DESTE GUIA APRESENTA A LISTA COMPLETA DE COMPETÊNCIAS ASSOCIADAS CONTENDO SUAS RESPECTIVAS CATEGORIAS E DEFINIÇÕES OPERACIONAIS.**

#### 14. Essa necessidade de desenvolvimento é transversal para o órgão/a entidade? (Obrigatório)

Neste campo, deverá ser informado se tal necessidade de desenvolvimento é transversal ou não.

##### ❖ Mas afinal, como saber se a necessidade é transversal ou não?

A transversalidade de uma necessidade pode ser vista sob dois pontos distintos a serem considerados:

- ✓ **Para os órgãos e entidades:** necessidade de desenvolvimento recorrente e comum à múltiplas unidades internas de um órgão ou de uma entidade da administração pública federal direta, autárquica e fundacional;
- ✓ **Para o órgão central do SIPEC:** necessidade de desenvolvimento recorrente e comum no conjunto de órgãos e entidades da Administração Pública federal do Poder Executivo, identificada pelo órgão central do Sistema SIPEC por meio da análise de seus Planos de Desenvolvimento de Pessoas – PDP.



**Ou seja, para o órgão ou entidade, no momento de preenchimento do PDP, a necessidade será considerada transversal quando for recorrente e comum a múltiplas unidades internas.**

**Logo, se ela for transversal, deverá ser marcado “Sim” no Sistema SIPEC. Caso essa necessidade seja muito específica de unidade ou atividade de um servidor, ela deverá ser marcada como “Não” transversal.**

**15. Qual o público-alvo da ação de desenvolvimento para essa necessidade? (Obrigatório)**

Neste campo, informe a qual público devem se destinar as ações de desenvolvimento a fim de atender às necessidades descritas.

O campo é de descrição aberta, ou seja, pode ser informado diversos públicos-alvo como: servidores públicos, servidores de determinada carreira, dentre outros, conforme necessidade do órgão.

**Observação:** Cabe ressaltar que as ações de desenvolvimento a serem ofertadas pela Enap e demais escolas de governo são destinadas, exclusivamente, para servidores públicos federais.

**16. Qual(is) unidade(s) organizacional(is) do órgão/da entidade será(ão) beneficiada(s) pela ação de desenvolvimento para essa necessidade? (Obrigatório)**

Para este campo deve ser informado em quais as unidades organizacionais atuam os servidores que compõem o público-alvo informado. A fim de facilitar a visualização e organização das informações, devem ser informadas apenas as siglas. Considere informar a unidade funcional de acordo com o padrão/título da UORG (unidade organizacional) conforme SIAPE/SIORG.

Caso não seja possível identificar a sigla correta, deve-se informar com maior precisão possível.

### 17. A ação de desenvolvimento para essa necessidade deve alcançar quais unidades federativas? (Obrigatório)

Neste campo deverão ser informadas as Unidades Federativas que tal necessidade deverá alcançar. Agora, com a atualização do Sistema SIPEC é possível acrescentar mais de uma UF para a necessidade. Ou seja, caso a mesma necessidade de ação de desenvolvimento seja necessária para servidores que se encontram em dois ou mais UF, não será preciso cadastrar a mesma necessidade várias vezes.

**Uma única necessidade pode ser cadastrada e alcançar todas as UF em que o órgão ou entidade estão presentes.**

### 18. Quantos agentes públicos serão beneficiados pela ação de desenvolvimento para essa necessidade? (Obrigatório)

Informe qual é a quantidade de agentes públicos, por UF, prevista para serem contemplados pelas ações de desenvolvimento que objetivam atender à necessidade. Para cada UF selecionada no campo anterior, será possível indicar um quantitativo específico de agentes públicos.

A quantidade informada não precisa ser exata. Variações de 20% ou mais são aceitáveis. Não se trata de um compromisso, mas de um planejamento que poderá ser revisado durante a execução do PDP.

### 19. A ação de desenvolvimento para essa necessidade está relacionada a qual(is) área(s) temática(s) dos Sistemas Estruturadores do Poder Executivo Federal? (Obrigatório)

As opções representam os sistemas estruturadores do Poder Executivo Federal, de que trata o artigo 30 do Decreto-Lei nº 200, de 25 de fevereiro de 1967. A necessidade apontada refere-se a qual sistema estruturador? Se não se referir a qualquer sistema estruturador, selecione a opção “outra – o tema do desenvolvimento não é atualmente coberto por sistema estruturador da administração”.

Aparecerão as seguintes opções de seleção: Gestão, organização e inovação institucional, Planejamento e orçamento, Serviços gerais (logística), Documentação e Arquivo, Custos, Administração financeira, Contabilidade, Gestão de pessoas, Tecnologia da Informação e comunicação, Controle Interno, Ouvidoria, Transparência e controle social, Correição, Comunicação, Ética, Outra - o tema do desenvolvimento não é atualmente coberto por sistema estruturante da administração.

Podem ser selecionadas mais de uma opção para este campo.

### 20. A ação de desenvolvimento para essa necessidade deve preferencialmente ser ofertada em qual tipo de aprendizagem? (Facultativo)

As opções de seleção para este campo dizem respeito ao tipo de aprendizagem que determinada ação de desenvolvimento pode ser ofertada. Se o órgão ou entidade já possui ideia a respeito dos tipos de aprendizagem da ação de desenvolvimento que podem suprir determinada necessidade esta opção deve ser preenchida. Podem ser selecionadas mais de uma opção.

As opções são:

- ✓ **Educação Formal:** quando se tratar de ações de desenvolvimento que contemplem os ensinos fundamental, médio, médio profissionalizante, superior, aperfeiçoamento, especialização, mestrado, doutorado e pós-doutorado.
- ✓ **Experiência prática:** a experiência prática, ou aprendizagem experiencial, consiste numa forma de aprendizagem que se baseia no processo de vivenciar a experiência e reagir à diferentes situações. Por conta desta característica, a experiência prática não possui, necessariamente, a presença de um professor ou mentor, mas sim de um facilitador do processo. São consideradas experiências práticas: aprendizagem em serviço, estágio, intercâmbio, estudo em grupo.
- ✓ **Eventos:** um evento pode ser uma oficina, palestra, seminário, fórum, congresso, conferência, workshop, simpósio, semana, jornada, convenção, colóquio, dentre outras modalidades similares de eventos.
- ✓ **Curso:** cursos são consideradas aquelas ações de desenvolvimento em formatos de “sala de aula”, seja em ambiente presencial, virtual ou híbrido. Com a presença de um professor ou mentor que auxilie no processo de aprendizagem de determinado assunto e que não esteja categorizado dentro de “educação formal”.
- ✓ **Outro tipo não especificado:** esta opção deve ser selecionada em caso da provável ação de desenvolvimento não se encaixar em nenhuma das opções acima.

#### 21. De acordo a resposta anterior, qual opção melhor caracteriza o subtipo de aprendizagem? (Facultativo)

Conforme resposta fornecida no campo anterior, agora é necessário informar o subtipo de aprendizagem. O subtipo trata das especificações dos tipos de aprendizagem e tornam as informações a respeito da necessidade e da ação de desenvolvimento ainda mais completas. Para este campo também é possível selecionar mais de uma opção.

O **ANEXO III** DESTE GUIA APRESENTA A LISTA COMPLETA DE TIPOS DE APRENDIZAGEM E SUAS ESPECIFICAÇÕES CORRELATAS.

22. A ação de desenvolvimento para essa necessidade deve preferencialmente ser ofertada em qual modalidade?  
(Facultativo)

Este campo não é de preenchimento obrigatório. No entanto, se o órgão ou entidade já souber a modalidade da ação de desenvolvimento que melhor atende a necessidade podem ser selecionadas as seguintes opções:

- ✓ **Presencial:** a ação de desenvolvimento demandada pelo órgão ou entidade deve ser oferecida na modalidade presencial.
- ✓ **A distância:** a ação de desenvolvimento demandada pelo órgão ou entidade deve ser ofertada de modo que o público-alvo possa realizá-lo à distância, sem a necessidade da presença física.
- ✓ **Híbrida:** a ação de desenvolvimento demandada pode ser ofertada com atividades tanto presenciais quanto à distância.

23. Em caso de já possuir uma opção em consideração, qual seria o título previsto da ação de desenvolvimento para essa necessidade? (Facultativo)

Informe, nesse campo, o título do curso, evento, livro, vídeo, pós-graduação, etc. Exemplos: “gerenciamento de projetos”, “pós-graduação em administração pública”.

Algumas ações de desenvolvimento, como estágios, intercâmbios, grupos de estudos não possuem formalmente um título. Nesse caso, pode ser atribuído um título informal. Por exemplo: “grupo de estudos para aperfeiçoamento da redação de notas técnicas”.

Preencha apenas se já souber ou tiver noção do título da ação de desenvolvimento. Novamente, não se trata de um compromisso, mas de um planejamento.

24. Em caso de já possuir uma opção em consideração, qual seria a carga horária total prevista da ação de desenvolvimento para essa necessidade? (Facultativo)

O presente campo, caso já tenha previsão, é importante informar a **CARGA HORÁRIA TOTAL DA AÇÃO OU DO CONJUNTO DE AÇÕES DE DESENVOLVIMENTO**.

Ou seja, para realizar a previsão da carga horária total, deve ser computada a carga horária de uma ação de desenvolvimento ou do conjunto delas, se for o caso.

**Exemplo:**

- a) Para atendimento de determinada necessidade A, que deverá alcançar 100 servidores, será necessária a realização de um curso presencial de 30 horas. **A carga horária total dessa ação de desenvolvimento é de 30 horas.**
- b) Para atendimento de determinada necessidade B, que deverá alcançar 50 servidores, será necessária a realização de uma oficina presencial de 40 horas + um curso à distância de 20 horas. **Logo, a carga horária total do conjunto das ações de desenvolvimento para atendimento dessa mesma necessidade é de 60 horas (40 + 20).**

→ **PORTANTO:** Para informar o quantitativo, **NÃO** se deve multiplicar a quantidade de servidores com a quantidade de horas da ação de desenvolvimento.

## 25. Em caso de já possuir uma opção em consideração, qual o término previsto da ação de desenvolvimento para essa necessidade? (Facultativo)

Caso já se possua ideia a respeito da ação de desenvolvimento para a necessidade, informe qual é o ano de previsão de término desta ação.

Informar este dado é importante para que o órgão ou entidade consiga monitorar e ter conhecimento a respeito das ações de desenvolvimento que estão em execução em determinado ano. Isso auxilia, inclusive, no momento de contratar/executar novas ações de desenvolvimento, aprovar afastamentos de servidores etc. Cabe lembrar que algumas ações podem ultrapassar um exercício, especialmente aquelas que se referem à educação formal.

Para o preenchimento desse campo, não é necessário saber o título da ação de desenvolvimento.

## 26. A ação de desenvolvimento para essa necessidade pode ser oferta de modo gratuito? (Facultativo)

Existem algumas ações de desenvolvimento que não possuem ônus de inscrição para o órgão ou entidade. Se for este o caso da ação de desenvolvimento planejada assinale esta opção no sistema.

Cabe ressaltar que se trata de um planejamento e que pode ser modificado no decorrer da execução do PDP em 2021.

→ **Lembre-se: a gratuidade trata-se somente no que diz respeito à INSCRIÇÃO. Os demais custos eventuais com diárias, passagens, locomoção, não devem ser considerados nesse campo, tampouco informados nessa fase do PDP.**

27. Se não gratuita, qual seria o custo total previsto da ação de desenvolvimento para essa necessidade? (Facultativo se for gratuita)

Caso a ação de desenvolvimento não seja gratuita, indique o valor **TOTAL** estimado para que essa ação seja executada, englobando todo o quantitativo de agentes públicos provavelmente envolvidos. Para esta informação, deve-se **desconsiderar o valor de diárias e passagens**. Lembre-se que se trata de um planejamento e no decorrer da execução do PDP tais valores poderão ser atualizados, por meio da revisão.

28. A ação de desenvolvimento para essa necessidade pode ser ofertada pela escola de governo própria do órgão/da entidade? (Obrigatório)

Quando a ação a ser desenvolvida já estiver prevista na escola de governo ligada ao órgão ou entidade, marque a opção “sim”. Caso a ação não possa ser atendida pela escola de governo própria, marque a opção “não”. Caso o órgão ou entidade não possua escola de governo própria, deve-se marcar a opção “Meu órgão não possui escola de governo própria.”

➔ **Lembre-se de que a ENAP não deve ser considerada escola de governo própria do seu órgão ou entidade.**

29. Deseja acrescentar outras informações a respeito? (Facultativo)

Este campo é opcional e destinado a demais informações que são pertinentes e importantes de serem cadastradas no sistema, se julgar necessário.



## 4. REALIZANDO O LEVANTAMENTO DAS NECESSIDADES PARA O PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS

Com a nova funcionalidade do PDP 2020-2021 agora é possível realizar o preenchimento do PDP no Portal SIPEC por meio de duas formas, a critério do órgão ou entidade:

**1 – CENTRALIZADA:** o preenchimento centralizado do PDP é realizado pela unidade central de gestão de pessoas do órgão ou entidade, abrangendo todas as necessidades do órgão. Ou seja, os servidores que possuírem os perfis de Representante Gerencial ou Representante Operacional, ao cadastrarem uma necessidade, esta já estará automaticamente consolidada no PDP do órgão ou entidade não havendo necessidade de consolidação interna.

Essa opção já existe no sistema desde o ano passado. Portanto, para esse caso, os servidores, mesmo que lotados em diferentes unidades organizacionais, poderão ter acesso à todas as necessidades do órgão ou entidade. Então, é preciso ter atenção para que não sejam realizados preenchimentos ou modificações equivocadas em necessidades preenchidas por outros servidores de outras unidades.

O ideal é que somente os servidores lotados nas unidades de gestão de pessoas possuam o perfil de **Representante Operacional** e as chefias/representantes das unidades centrais de gestão de pessoas possuam o perfil de **Representante Gerencial**.

**2 – DESCENTRALIZADA:** com o objetivo de atender às demandas dos órgãos e entidades que possuem muitas unidades espalhadas pelo território nacional, a partir desse ano é possível que essas unidades cadastrem suas necessidades por meio do Sistema SIPEC e a unidade central de gestão de pessoas do órgão ou entidade realize a **CONSOLIDAÇÃO INTERNA** dessas necessidades.

**FIQUE ATENTO!!!**

Cabe ressaltar que para esse tipo de preenchimento, os servidores com o perfil de Usuário PDP, somente poderão preencher e editar as necessidades preenchidas por servidores com o mesmo perfil.

E para que tais necessidades cadastradas façam parte do PDP do órgão ou entidade, um Representante Gerencial ou Operacional deverá consolidar esta necessidade, ou seja, se ela for semelhante com alguma outra necessidade cadastrada por outro Usuário PDP de outra unidade o Representante Gerencial ou Operacional poderá juntá-las e enviar para aprovação e análise uma única necessidade global.

**Caso tais necessidades cadastradas por usuários com perfis de Usuário PDP não sejam consolidadas, estas necessidades não serão enviadas para aprovação e análise do PDP.**

Nas próximas páginas, será demonstrado o detalhamento e o passo a passo para ambas as modalidades de preenchimento e cadastramento do PDP.

Para ambos os casos é necessário que os servidores responsáveis pelo preenchimento das necessidades e envio do PDP estejam devidamente cadastrados no Portal SIPEC.

#### 4.1 SE CADASTRANDO NO PORTAL SIPEC

Para que ter acesso ao PDP do órgão ou entidade é necessário, primeiramente, realizar o cadastro do servidor que acessará o PDP no Portal SIPEC.

Antes de demonstrar o passo a passo de cadastro de servidores no Portal SIPEC, seguem os perfis para que tenham conhecimento sobre o papel que cada um deles exerce, e seus níveis de acesso:

- a) Representante Gerencial PDP → Esse perfil deve ser fornecido, preferencialmente, aos gestores das unidades centrais de gestão de pessoas dos órgãos e entidades e são os responsáveis pelo gerenciamento do PDP. Esse perfil pode realizar as seguintes ações no sistema:**

Visualiza, altera, gerencia, comenta e consolida os PDP das unidades subordinadas ao órgão ou entidade, envia o PDP ao órgão central do SIPEC, gerencia os demais perfis dentro órgão ou entidade (cadastrar, alterar, excluir), faz a revisão do PDP e envia ao órgão central do SIPEC ao longo do ano, e elabora e envia o relatório de execução do órgão ou entidade.

Este é o perfil completo de acesso do PDP.

- b) Representante Operacional PDP → Esse perfil é um nível inferior ao Representante Gerencial e deve ser disponibilizado para aqueles servidores que auxiliam no acompanhamento e gerenciamento do PDP das unidades de gestão de pessoas do órgão ou entidade. O Representante Operacional:**

Insere e exclui as necessidades, visualiza, altera, gerencia, comenta e consolida os PDP das unidades subordinadas ao órgão ou entidade, gerencia o perfil de usuário dentro do órgão ou entidade (cadastrar, alterar, excluir), faz a revisão do PDP ao longo do ano e elabora o relatório de execução do órgão.

Este perfil consegue realizar a grande maioria das ações do PDP, só não envia para aprovação e análise do órgão central nem envia o relatório de execução do órgão.

- c) Aprovador PDP → Esse é o perfil da Autoridade Máxima do órgão ou entidade que é responsável pela APROVAÇÃO do PDP. O Aprovador PDP:**

Visualiza o PDP no mesmo nível de Representante Gerencial PDP (vê todas as necessidades), porém só realiza a aprovação ou não aprovação do PDP, bem como a aprovação ou não aprovação das revisões. Além disso o perfil visualiza o relatório de execução do órgão.

**d) Usuário PDP → Esse perfil é destinado aos servidores responsáveis pelo preenchimento de necessidades de ações de desenvolvimento das Unidades do órgão ou entidade, caso o PDP seja preenchido de forma descentralizada. Esse perfil:**

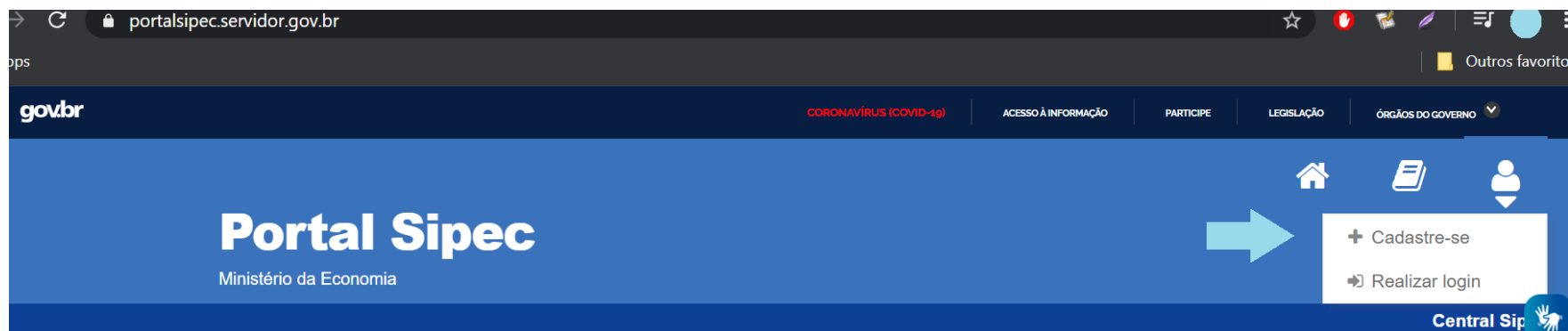
Insere, edita, exclui e visualiza as necessidades da unidade ao qual estiver vinculado.

Este perfil não visualiza ou edita necessidades de outras unidades, não consolida, não envia PDP e não realiza revisões.

**É importante lembrar que cada órgão ou entidade tem autonomia para estabelecer a sua estratégia para a construção e preenchimento do Plano de Desenvolvimento de Pessoas. Portanto, a forma de preenchimento do PDP (centralizado ou descentralizado) e o gerenciamento dos perfis fica a critério de cada órgão ou entidade.**

A seguir, segue o passo da fase de cadastro do servidor no sistema:

- Primeiro, o servidor a ter acesso ao PDP deve se cadastrar no Portal SIPEC acessando: [potralsipec.servidor.gov.br](http://potralsipec.servidor.gov.br).
- Logo em seguida, o servidor deverá clicar em “+ **Cadastre-se**”:



- Em seguida, deverá informar qual categoria se encaixa conforme as opções apresentadas:

- Ao selecionar uma das opções, o servidor será encaminhado para página de login do SIGAC. Lá, deverá ser informado o CPF e a mesma senha utilizada para acessar o SIGAC.



- Após realizar esse procedimento, o servidor estará cadastrado no Portal SIPEC. Mas ainda será necessário ser vinculado ao PDP de seu órgão ou entidade, conforme orientações a seguir.
  - a) Se o perfil a ser destinado ao servidor solicitante for de **“Representante Gerencial, Representante Operacional, ou Aprovador PDP (Autoridade Máxima)”** o **Representante Gerencial ou Operacional** já cadastrado no Portal (servidor do órgão ou entidade que já possui acesso ao Portal SIPEC e detém esse perfil) deverá acessar “Configurações” e em seguida “Órgãos”:

gouvbr

CORONAVÍRUS (COVID-19)

ACESSO À INFORMAÇÃO

PARTICIPE

LEGISLAÇÃO

ORÇÃOS DO GOVERNO

Portal Sipec

Ministério da Economia

Portal do Servidor

VOCÊ ESTÁ AQUI: PÁGINA INICIAL > PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS

Olá [nome] seja bem vindo ao PDP!

q Filtrar

Clique para expandir/ocultar

Plano de Desenvolvimento de Pessoas

Configurações

Órgãos

Unidades

Plano

Órgão

Unidade

Data limite para envio ao órgão central do SIPEC

Data limite para devolução pelo órgão central do SIPEC

Ações

Plano do órgão

MINISTERIO DA ECONOMIA

-

15/10/2019

28/02/2020

q

o

id

✎

👁

resultados por página: 50

Mostrando de 1 até 1 de 1 registros

<

1

>

a.1) Após, deve clicar em “Associar Representantes ao Órgão”:

Portal Sipec

Ministério da Economia

Portal do Servidor

VOCÊ ESTÁ AQUI: PÁGINA INICIAL > LISTA DE ÓRGÃOS

Pesquisar Órgão

Filtrar

Clique para expandir/ocultar

resultados por página: 50

Nome	Sigla	Código	Natureza Jurídica	
MINISTERIO DA ECONOMIA	ME	17000	Poder Executivo Federal	<div><div></div><div></div><div></div></div>

Mostrando de 1 até 1 de 1 registros

< 1 >

Associar Representantes ao Órgão



a.2) Para que o servidor seja vinculado ao PDP do seu órgão ou entidade com o perfil **Representante Gerencial ou Operacional**, é necessário que seja informado o CPF do servidor solicitante. Após o preenchimento com o CPF, deve-se selecionar o perfil desejado e clicar no botão “+”. Após o procedimento, o nome deverá aparecer na listagem de usuários PDP conforme tela a seguir:

**Portal Sipec**  
Ministério da Economia

Você está aqui: PÁGINA INICIAL > LISTA DE ÓRGÃOS > ASSOCIAR REPRESENTANTES

**Dados do Órgão**

Código: 17000  
Nome: MINISTÉRIO DA ECONOMIA  
Sigla: ME  
Natureza Jurídica: Poder Executivo Federal

**Associar representantes**

Usuário PDP

000.000.000-00

☒ Aprovador PDP ☐ Representante Gerencial PDP  
☐ Representante Operacional PDP

+

Nome	CPF	Perfil	Ação
XXXXXXXXXXXX	000.000.000-00	Representante XXX	

a.3) Após esse procedimento, o servidor estará apto a realizar o primeiro acesso ao Sistema SIPEC, por meio do SIGAC, utilizando a mesma senha para o SIGAC.

The screenshot displays the 'Portal de Autenticação' (Authentication Portal) of the 'MINISTÉRIO DA ECONOMIA'. The page is divided into two main sections for user authentication.

**Left Section (Civil/ABIN/BACEN):**

- Text: "Se você é um servidor ABIN ou BACEN, ou sociedade civil, acesse o sistema com seu usuário e senha do sistema abaixo."
- Input fields: A field for a 12-digit ID (placeholder: 000.000.000-00) and a field for the password (placeholder: Senha).
- Link: "Esqueci minha senha" (I forgot my password).
- Button: "ENTRAR" (Enter).

**Right Section (Federal Servers):**

- Text: "Se você é servidor federal, realize o login usando o SIGAC".
- Logo: "Sigac" with the text "SISTEMA DE GESTÃO DE ACESSO" (Access Management System).
- Button: "Acessar" (Access).

A large blue arrow points from the SIGAC section towards the left, indicating a transition or relationship between the two systems.

- b) Se o perfil a ser destinado ao servidor solicitante for de **Usuário PDP** (usuário de determinada unidade) o **Representante Gerencial** do órgão ou entidade deverá acessar “Unidades”:

The screenshot displays the 'Portal Sipec' interface from the 'Ministério da Economia'. The top navigation bar includes the portal name and a 'Central Sip' link. Below the header, a breadcrumb trail indicates the current location: 'VOCÊ ESTÁ AQUI: PÁGINA INICIAL > PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS'. A welcome message 'Olá [nome], seja bem vindo ao PDP!' is shown. The main content area features a search filter section with the following fields:

- Ano do plano: \* 2021
- Situação : Selezione
- Órgão: Selezione
- Unidade : Selezione

At the bottom of the filter section are buttons for 'Pesquisar' and 'Limpar'. On the left sidebar, a menu is visible with options: 'Configurações', 'Órgãos', and 'Unidades'. A blue arrow points to the 'Unidades' option, indicating it should be selected.

b.1) Após acessar “Unidades” deverá clicar em “Associar representantes à unidade”, conforme a unidade que o servidor pertencer. Cabe ressaltar que deverá aparecer as unidades de seu órgão ou entidade listados no sistema. Caso a unidade do servidor não esteja na lista, deverá abrir um chamado na Central Sipec, serviço "Atendimento ao Órgão / Sistemas de Gestão de Pessoas", atividade “Portal SIPEC – PNDP”, solicitando a criação da unidade no Portal Sipec, informando os seguintes dados:

- ✓ Nome do órgão;
- ✓ Código Siape do órgão;
- ✓ Nome da unidade organizacional;
- ✓ Código Siape da unidade organizacional; e
- ✓ Sigla da unidade organizacional.

Nome Unidade:

Sigla Unidade:

Código Unidade:

Código do Órgão:

Nome do Órgão:

Situação:

[Pesquisar](#) [Limpar](#)

[Cadastrar +](#)

Associar Representantes a unidade

resultados por página: 50

Código	Sigla	Nome	Natureza Jurídica	Nome do Órgão	Ações
000000666	RIFB	REITORIA	Poder Executivo Federal	INSTITUTO FEDERAL DE BRASILIA	<a href="#">Q</a> <a href="#">✎</a> <a href="#">✕</a> <a href="#">📄</a>
100000000	PCDF	POLICIA CIVIL DO DISTRITO FEDERAL	Poder Executivo Federal	GOVERNO DO DISTRITO FEDERAL	<a href="#">Q</a> <a href="#">✎</a> <a href="#">✕</a> <a href="#">📄</a>
125020000	DIPAG/DGP	DIVISAO DE PAGAMENTO	Poder Executivo Federal	GOVERNO DO DISTRITO FEDERAL	<a href="#">Q</a> <a href="#">✎</a> <a href="#">✕</a> <a href="#">📄</a>
000000212	DGCI	DIRECAO GERAL/CAMPUS IGARASSU	Poder Executivo Federal	INSTITUTO FEDERAL DE PERNAMBUCO	<a href="#">Q</a> <a href="#">✎</a> <a href="#">✕</a> <a href="#">📄</a>
000002709	UPAG/MG	UNIDADE PAGADORAMG	Poder Executivo Federal	MINISTERIO DA SAUDE	<a href="#">Q</a> <a href="#">✎</a> <a href="#">✕</a> <a href="#">📄</a>
000007584	SEMS/MG	SUP ESTADUAL DO MS EM MINAS GERAIS	Poder Executivo Federal	MINISTERIO DA SAUDE	<a href="#">Q</a> <a href="#">✎</a> <a href="#">✕</a> <a href="#">📄</a>
000067299	DGP-COCRT	COORD DE CARGOS E CARR E RELAC DO TRAB	Poder Executivo Federal	MINISTERIO DA ECONOMIA	<a href="#">Q</a> <a href="#">✎</a> <a href="#">✕</a> <a href="#">📄</a>

b.2) Após acessar a página de associação de representante à unidade, o **Representante Gerencial** deverá inserir o CPF do servidor solicitante no campo “Usuário PDP” e clicar em “+”. Após essa operação, o servidor solicitante já poderá realizar o cadastro das necessidades de sua unidade.

**Dados da unidade**

Código:  
Nome:  
Sigla:  
Código do Órgão:  
Nome do Órgão:

---


**Associar representantes**

**Representantes para eventos**

000.000.000-00 +

Nome	CPF	Ação
Não há representantes vinculados..		

**Usuário PDP**

000.000.000-00 + 

Nome	CPF	Perfil	Ação
Não há representantes vinculados..			

Voltar

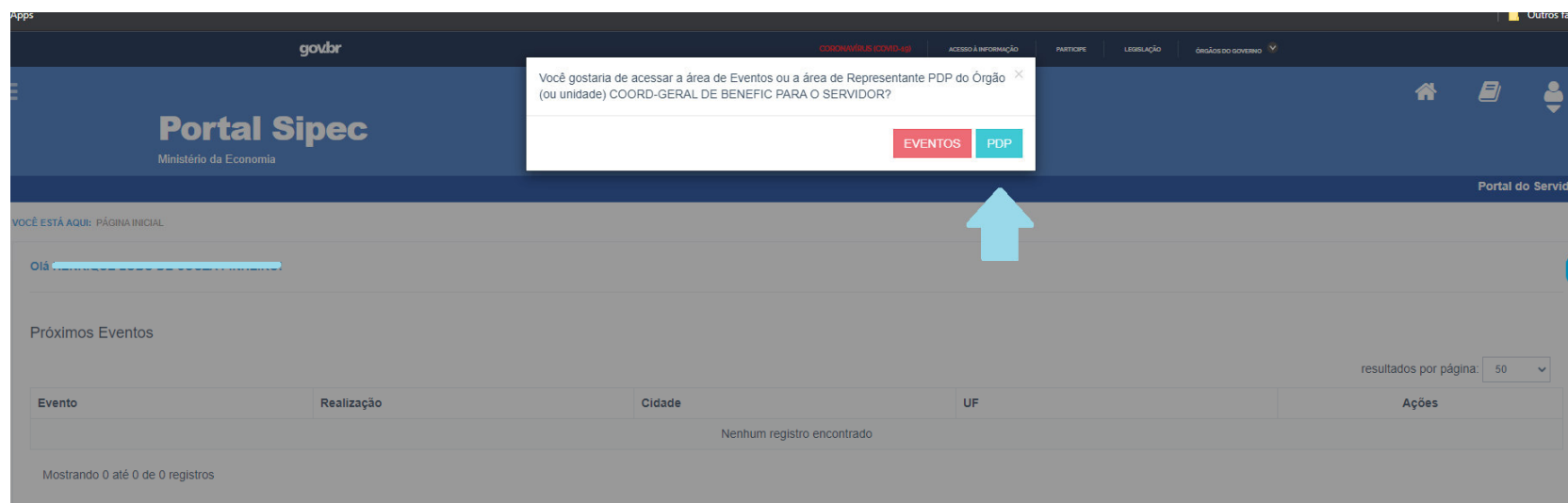
## 4.2 CADASTRANDO NECESSIDADES DE AÇÕES DE DESENVOLVIMENTO – FORMA CENTRALIZADA

Agora que os servidores responsáveis pelo cadastramento de necessidades de ações de desenvolvimento do órgão ou entidade no Portal SIPEC já estão com seus devidos acessos, é hora de iniciar o cadastramento das necessidades de ações de desenvolvimento para o PDP 2020-2021.

Como dito anteriormente, a forma **CENTRALIZADA** de preenchimento do PDP 2020-2021 ocorre da mesma forma conforme o ano anterior. Os servidores que possuem perfil de **Representante Gerencial** ou **Representante Operacional** podem cadastrar necessidades de forma global, que podem alcançar todas unidades do órgão ou entidade. **Para esse tipo de cadastro não é necessário realizar a consolidação de necessidades.**

Para fazer o cadastro de necessidades de ações de desenvolvimento de forma **CENTRALIZADA**, os servidores com os perfis acima mencionados (**Representantes Gerencial ou Operacional**) deverão seguir os seguintes passos:

- a) O servidor deverá acessar a página inicial do Portal SIPEC e selecionar a opção “PDP”, conforme abaixo.



**b)** Em seguida é preciso **selecionar o ano do PDP** que se deseja cadastrar. Após selecionar o ano de 2021, clique em “Pesquisar”.

**IMPORTANTE!!! NÃO SE ESQUEÇA DE SELECIONAR/CONFERIR O ANO DO PDP TODA VEZ QUE FOR CADASTRAR OU EDITAR UMA NECESSIDADE.**

Portal Sipec

Ministério da Economia

Portal do Servidor

Você está aqui: PÁGINA INICIAL > PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS

Ola, **MINISTRO DA ECONOMIA**, seja bem vindo ao PDP!

Filtrar

Clique para expandir/ocultar

Ano do plano :  
Situacao :  
Orgao :  
Unidade :

2021  
  
Selecione  
2020  
**2021**  
Selecione

Pesquisar

Limpar

Plano de Desenvolvimento de Pessoas

resultados por página: 50

Ano do PDP	Situacao do plano	Orgao	Unidade	Data limite para envio ao orgao central do SIPEC	Data limite para devolucao pelo orgao central do SIPEC	Acoes
2020	Em execucao do orgao	MINISTERIO DA ECONOMIA	-	15/10/2019	28/02/2020	<div><div></div><div></div><div></div><div></div></div>

- c) Após selecionar o ano do PDP que se deseja cadastrar as necessidades de ações de desenvolvimento, deve-se clicar em “Gerenciar itens de necessidade”:

**Portal Sipec**  
Ministério da Economia

Portal do Servidor

VOCÊ ESTÁ AQUI: PÁGINA INICIAL > PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS





Olá, **MINISTRO DA ECONOMIA**, seja bem vindo ao PDP!

**Filtrar** Clique para expandir/ocultar

Ano do plano: 2021  
Situação: Selecione  
Órgão: Selecione  
Unidade: Selecione


**Pesquisar** **Limpar**

Plano de Desenvolvimento de Pessoas

Ano do PDP	Situação do plano	Órgão	Unidade	Data limite para envio ao órgão central do SIPEC	Data limite para devolução pelo órgão central do SIPEC	Ações
2021	Em elaboração	MINISTERIO DA ECONOMIA	-	14/08/2020	05/10/2020	   

Mostrando de 1 até 1 de 1 registros

[Gerenciar itens de necessidade](#)





- d) A partir desse botão, será apresentada a tela contendo as necessidades que porventura já foram cadastradas para o PDP do ano selecionado. Caso deseje cadastrar uma nova necessidade, clique em “Cadastrar +”.

Gerenciar necessidade

Representante PDP:
Órgão/Unidade:
Ano:

MINISTERIO DA ECONOMIA
2021

Filtrar
Clique para expandir/ocultar

Cadastrar +

resultados por página: 50

Necessidade a ser atendida	Público alvo	Enfoque do desenvolvimento	Área temática – Sistema Estruturante do Poder Executivo Federal	Modalidade	Ações
Nenhum registro encontrado					

Mostrando 0 até 0 de 0 registros

Voltar




- e) Assim que for selecionado o botão de “Cadastrar +”, será aberto formulário de preenchimento da necessidade de ação de desenvolvimento para o PDP 2020-2021, conforme demonstrado abaixo:

Cadastrar necessidade




<p>Representante PDP: _____</p> <p>Órgão/Unidade: <b>MINISTERIO DA ECONOMIA</b></p> <p>Ano: <b>2021</b></p>	<p>Representante PDP: _____</p> <p>Órgão/Unidade: <b>MINISTERIO DA ECONOMIA</b></p> <p>Ano: <b>2021</b></p>
---	---

**IDENTIFICAÇÃO GERAL DA NECESSIDADE DE DESENVOLVIMENTO**

1. Que necessidade de desenvolvimento o órgão/a entidade possui ? \* 
2. Quais dados atuais ajudam a embasar essa necessidade de desenvolvimento ? \* 
3. Qual a área que melhor identifica a temática relacionada a essa necessidade de desenvolvimento ? \* 

Selecione ▼

4. Qual a subárea que melhor identifica a subtemática relacionada a essa necessidade de desenvolvimento ? \* 
5. Essa necessidade está associada a qual competência ? \* 
6. Essa necessidade de desenvolvimento é transversal para o órgão/a entidade ? \* 

☐ Sim    ☒ Não

7. Qual o público-alvo da ação de desenvolvimento para essa necessidade ? \* ⓘ

Qual o público-alvo da ação de desenvolvimento para essa necessidade

8. Qual(is) unidade(s) organizacional(is) do órgão/da entidade será(ão) beneficiada(s) pela ação de desenvolvimento para essa necessidade ? \* ⓘ

Qual(is) unidade(s) organizacional(is) do órgão/da entidade será(ão) beneficiada(s) pela ação de desenvolvimento para essa necessidade

9. A ação de desenvolvimento para essa necessidade deve alcançar quais unidades federativas ? \* ⓘ

10. Quantos agentes públicos serão beneficiados pela ação de desenvolvimento para essa necessidade ? \* ⓘ

11. A ação de desenvolvimento para essa necessidade está relacionada a qual(is) área(s) temática(s) dos Sistemas Estruturadores do Poder Executivo Federal ? \* ⓘ

12. A ação de desenvolvimento para essa necessidade deve preferencialmente ser ofertada em qual tipo de aprendizagem ? ⓘ

13. De acordo a resposta anterior, qual opção melhor caracteriza o subtipo de aprendizagem ? ⓘ

14. A ação de desenvolvimento para essa necessidade deve preferencialmente ser ofertada em qual modalidade ? ⓘ

15. Em caso de já possuir uma opção em consideração, qual seria o título previsto da ação de desenvolvimento para essa necessidade ? ⓘ

Em caso de já possuir uma opção em consideração, qual seria o título previsto da ação de desenvolvimento para essa necessidade

16. Em caso de já possuir uma opção em consideração, qual seria a carga horária total prevista da ação de desenvolvimento para essa necessidade ? ⓘ

000:00


17. Em caso de já possuir uma opção em consideração, qual o término previsto da ação de desenvolvimento para essa necessidade ? ⓘ

0000

18. ☐ A ação de desenvolvimento para essa necessidade pode ser oferta de modo gratuito ? ⓘ

19. Se não gratuita, qual seria o custo total previsto da ação de desenvolvimento para essa necessidade ? \* ⓘ

R\$ 000.000,00

20. A ação de desenvolvimento para essa necessidade pode ser ofertada pela escola de governo própria do órgão/da entidade ? \* 

☐ Sim ☐ Não ☐ Meu órgão/entidade não possui Escola de Governo própria

21. Deseja acrescentar outras informações a respeito? 

Deseja acrescentar outras informações a respeito?

Salvar

Voltar

- f) Após o preenchimento das informações referentes à necessidade de ação de desenvolvimento, deve-se clicar em “Salvar”. A partir do momento em que a necessidade foi salva, ela já fará parte do PDP do órgão ou entidade. Conforme imagem abaixo, ela estará na listagem das necessidades de ações de desenvolvimento do PDP 2020-2021 do órgão ou entidade.

Gerenciar necessidade

Representante PDP:

Órgão/Unidade:

Ano:

MINISTERIO DA ECONOMIA

2021

Q

Filtrar

Clique para expandir/ocultar

Cadastrar

resultados por página:

50

Necessidade	Público Alvo	Temática (Macro)	Subtemática (Micro)	UF	Modalidade	Ações
Aprender a avaliar políticas públicas para aprimorar seus planejamentos posteriores	servidores	Administração Pública	Políticas Públicas e Uso de Evidências	DF	-	<div>Q</div> <div>✕</div>
Ampliar conhecimentos de convênios para melhor prestar contas	servidores públicos	Administração Pública	Contrato de Gestão	DF	Presencial	<div>Q</div> <div>✎</div> <div>✕</div>
Aprimorar no conhecimento de ferramentas de liderança aumentar a eficiência da equipe.	servidores públicos da SGP	Administração Pública	Gestão de Pessoas no Setor Público, Liderança	AM, CE	Distância, Híbrido	<div>Q</div> <div>✎</div> <div>✕</div>

- g) Caso seja necessário editar tal necessidade, os Representantes Gerencial ou Operacional poderão clicar no botão “Editar” (lápis) e editar tal necessidade. Caso seja necessário excluir, basta clicar no botão “Excluir”.

#### 4.3 CADASTRANDO NECESSIDADES DE AÇÕES DE DESENVOLVIMENTO – FORMA DESCENTRALIZADA (NOVA FUNÇÃO)

Como dito anteriormente, agora o Sistema SIPEC traz a funcionalidade de cadastramento de necessidades de ações de desenvolvimento por meio das Unidades do órgão ou entidade. Ou seja, é possível que as unidades descentralizadas do órgão ou entidade possam realizar o cadastro das necessidades a serem executadas no próximo ano e a unidade central de gestão de pessoas realize a **CONSOLIDAÇÃO** dessas necessidades.

A Consolidação do PDP refere-se à ação de junção das necessidades de ações de desenvolvimento semelhantes, preenchidas pelas unidades descentralizadas em uma única necessidade para ser enviada ao órgão central.

Ou seja, isso evitará a duplicação de necessidades similares que porventura possa ocorrer dentro do PDP do órgão ou entidade.

Cabe lembrar que, caso o órgão ou entidade opte por utilizar essa nova funcionalidade de preenchimento de necessidades, é imprescindível que o **Representante Gerencial ou Operacional** realize a consolidação dessas necessidades, complementando com informações necessárias ao envio do PDP.

Ou seja, o **Usuário PDP** terá acesso à parte do formulário, onde poderá preencher as informações preliminares e mais específicas em relação à necessidade almejada. Já o Representante Gerencial ou Operacional, deverá complementar tais necessidades com informações gerais e globais que abarquem as necessidades semelhantes do órgão ou entidade.

Portanto, o trabalho que no ano anterior foi realizado de forma externa ao Portal SIPEC agora pode ser realizado dentro do próprio sistema.

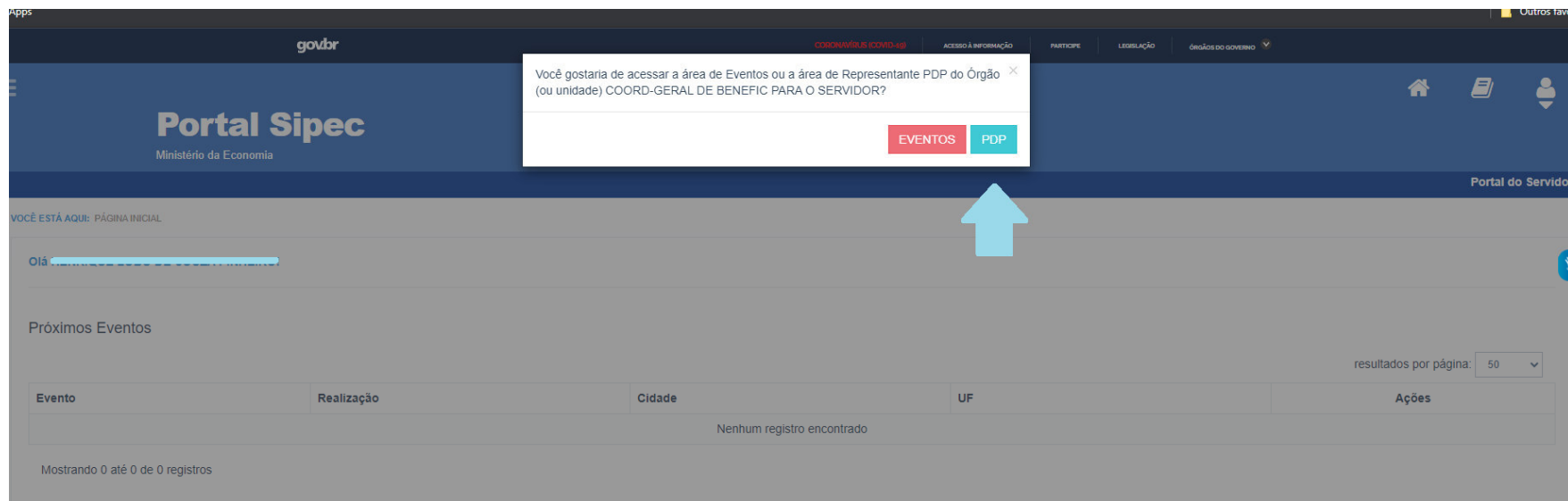
**CABE LEMBRAR: NÃO É OBRIGATÓRIO O PREENCHIMENTO DO PDP DE FORMA DESCENTRALIZADA. FICA A CRITÉRIO DO ÓRGÃO OU ENTIDADE UTILIZAR ESSA NOVA FUNCIONALIDADE DISPONÍVEL NO SISTEMA SIPEC.**

Reforçando a **ATENÇÃO!**

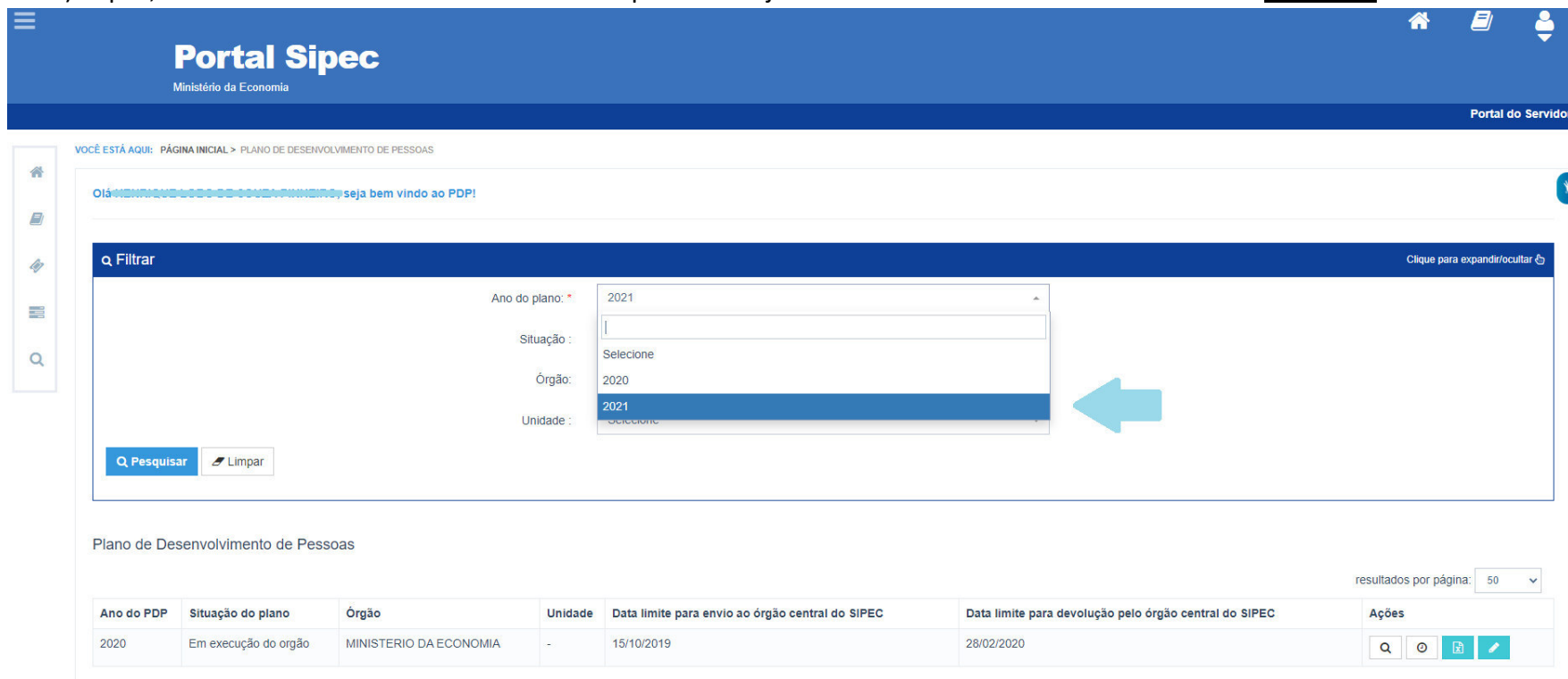
- ➔ Caso o órgão ou entidade opte por realizar o preenchimento de algumas necessidades do PDP de forma descentralizada é **NECESSÁRIO** realizar a consolidação daquelas necessidades preenchidas pelas unidades. Caso contrário, tais necessidades não farão parte do PDP consolidado do órgão/entidade e não serão analisadas pelo órgão central.
- ➔ O **USUÁRIO PDP** somente consegue ter acesso às necessidades cadastradas da unidade a qual foi vinculado.

Abaixo, segue o passo a passo sobre como realizar o preenchimento do PDP de forma **DESCENTRALIZADA**.

- a) O servidor, com o perfil de **Usuário PDP**, deverá acessar a página inicial do Portal SIPEC e selecionar a opção “**PDP**”, conforme abaixo.



b) Após, deve-se **selecionar o ano do PDP** o qual se deseja cadastrar nova necessidade e clicar em “Pesquisar”:



VOCÊ ESTÁ AQUI: PÁGINA INICIAL > PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS

Olá, **WENANDSON** seja bem vindo ao PDP!





**Filtrar** Clique para expandir/ocultar

Ano do plano: 2021  
 Situação: Seleção  
 Órgão: 2020  
 Unidade: 2021

**Pesquisar** **Limpar**

Plano de Desenvolvimento de Pessoas

resultados por página: 50

Ano do PDP	Situação do plano	Órgão	Unidade	Data limite para envio ao órgão central do SIPEC	Data limite para devolução pelo órgão central do SIPEC	Ações
2020	Em execução do órgão	MINISTERIO DA ECONOMIA	-	15/10/2019	28/02/2020	   

c) Será aberto o PDP do ano selecionado. Para iniciar o cadastramento de novas necessidades de ações de desenvolvimento, o **Usuário PDP** deverá clicar em “Gerenciar itens de necessidade”:



Portal Sipec

Ministério da Economia

Portal do Servidor

VOCÊ ESTÁ AQUI: PÁGINA INICIAL > PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS

Olá **WENDELSON LOPES DE SOUZA JUNIOR**, seja bem vindo ao PDP!

Filtrar

Clique para expandir/ocultar

Ano do plano: 2021

Situação: Selecione

Órgão: Selecione

Unidade: Selecione

Pesquisar

Limpar

Plano de Desenvolvimento de Pessoas

resuGerenciar itens de necessidade

Ano do PDP	Situação do plano	Órgão	Unidade	Data limite para envio ao órgão central do SIPEC	Data limite para devolução pelo órgão central do SIPEC	Ações
2021	Em elaboração	MINISTERIO DA ECONOMIA	-	14/08/2020	05/10/2020	<div>Q</div> <div>o</div> <div>id</div> <div>✎</div>

Mostrando de 1 até 1 de 1 registros

<

1

>

d) Em seguida, clique em “Cadastrar +” e a página contendo os itens de preenchimento do PDP 2021 será exibido.

Portal Sipec  
Ministério da Economia

Portal do Servidor

VOCÊ ESTÁ AQUI: PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS > GERENCIAR NECESSIDADES

Gerenciar necessidade

Representante PDP:	[redacted]
Órgão/Unidade:	COORD-GERAL DE BENEFIC PARA O SERVIDOR
Ano:	2021

Filtrar

Clique para expandir/ocultar

Cadastrar +

- e) No formulário de preenchimento devem ser preenchidas as informações referentes às informações das necessidades de determinada(s) unidade(s). Não precisam ser necessidades específicas da unidade qual o usuário está vinculado. O **Usuário PDP** ao cadastrar a necessidade poderá informar outras unidades no campo 8. *“Qual(is) unidade(s) organizacional(is) do órgão/da entidade será(ão) beneficiada(s) pela ação de desenvolvimento para essa necessidade?”*. No entanto, o Usuário PDP somente poderá visualizar e modificar as necessidades cadastradas por servidores (outros Usuários PDP) com o mesmo nível de acesso e que estejam lotados na mesma unidade organizacional.

Segue exemplo hipotético de formulário preenchido por Usuário PDP:

## IDENTIFICAÇÃO GERAL DA NECESSIDADE DE DESENVOLVIMENTO

1. Que necessidade de desenvolvimento o órgão/a entidade possui ? \* ⓘ

Aprimorar o conhecimento em softwares de base de dados para aplicação no monitoramento em políticas públicas

2. Quais dados atuais ajudam a embasar essa necessidade de desenvolvimento ? \* ⓘ

Políticas públicas mal monitoradas por falta de conhecimento em ferramentas de base de dados

3. Qual a área que melhor identifica a temática relacionada a essa necessidade de desenvolvimento ? \* ⓘ

Ciência da Informação

4. Qual a subárea que melhor identifica a subtemática relacionada a essa necessidade de desenvolvimento ? ⓘ

5. Caso essa necessidade não se encaixe em nenhuma temática ou subtemática apresentadas, informe qual(is) seria(m) ⓘ

ciência da informação - ferramentas de base de dados

6. Essa necessidade está associada a qual competência ? \* ⓘ

× Gerenciamento de políticas

7. Qual o público-alvo da ação de desenvolvimento para essa necessidade ? \* ⓘ

Analistas técnico administrativos

8. Qual(is) unidade(s) organizacional(is) do órgão/da entidade será(ão) beneficiada(s) pela ação de desenvolvimento para essa necessidade ? \* ⓘ

DGP, CGOR, SEDGG

9. A ação de desenvolvimento para essa necessidade deve alcançar quais unidades federativas ? \* ⓘ


× DF

10. Quantos agentes públicos serão beneficiados pela ação de desenvolvimento para essa necessidade ? \* 

DF


100

11. ☐ A ação de desenvolvimento para essa necessidade pode ser oferta de modo gratuito ? 

12. Se não gratuita, qual seria o custo total previsto da ação de desenvolvimento para essa necessidade ? \* 

R\$

30.000,00

13. A ação de desenvolvimento para essa necessidade pode ser ofertada pela escola de governo própria do órgão/da entidade ? \* 

☐ Sim ☒ Não ☐ Meu órgão/entidade não possui Escola de Governo própria

14. Deseja acrescentar outras informações a respeito? 

Deseja acrescentar outras informações a respeito?

Salvar

Voltar

**OBSERVAÇÃO:** O formulário apresentado para o perfil do **Usuário PDP** é um formulário enxuto/resumido que não contém todos os campos a serem preenchidos pelo órgão ou entidade. Existem campos que deverão ser preenchidos pelo **Representante Gerencial ou Operacional** tendo em vista que este deve possuir informações gerais e completas no que diz respeito às ações de desenvolvimento a serem executadas para atender determinada necessidade.

Os campos disponíveis par preenchimento do **Usuário PDP** são:

- ✓ Que necessidade de desenvolvimento o órgão/a entidade possui?
- ✓ Quais dados atuais ajudam a embasar essa necessidade de desenvolvimento?
- ✓ Qual a área que melhor identifica a temática relacionada a essa necessidade de desenvolvimento?

- ✓ Qual a subárea que melhor identifica a subtemática relacionada a essa necessidade de desenvolvimento?
- ✓ Caso essa necessidade não se encaixe em nenhuma temática ou subtemática apresentadas, informe qual(is) seria(m)
- ✓ Essa necessidade está associada a qual competência?
- ✓ Qual o público-alvo da ação de desenvolvimento para essa necessidade?
- ✓ Qual(is) unidade(s) organizacional(is) do órgão/da entidade será(ão) beneficiada(s) pela ação de desenvolvimento para essa necessidade?
- ✓ A ação de desenvolvimento para essa necessidade deve alcançar quais unidades federativas?
- ✓ Quantos agentes públicos serão beneficiados pela ação de desenvolvimento para essa necessidade?
- ✓ A ação de desenvolvimento para essa necessidade pode ser oferta de modo gratuito?
- ✓ A ação de desenvolvimento para essa necessidade pode ser ofertada pela escola de governo própria do órgão/da entidade?
- ✓ Deseja acrescentar outras informações a respeito?

f) Após preenchido do formulário de necessidades de ações de desenvolvimento, o **Usuário PDP** deverá clicar em “Salvar”. Após salvar a necessidade, esta aparecerá na listagem de necessidades cadastradas por todos os Usuários PDP da unidade.

**IMPORTANTE:** o Usuário PDP somente visualiza e edita as necessidades dos Usuários PDP da mesma unidade organizacional a qual foi vinculado no momento do cadastro.

#### **CONSOLIDANDO AS NECESSIDADES DOS USUÁRIOS**

g) Com as necessidades devidamente cadastradas pelo **Usuário PDP**, o **Representante Gerencial ou Operacional** deverá realizar a consolidação dessas necessidades. Para isso, deverá clicar em “Consolidar PDP” no menu principal do Portal:

**Portal Sipec**  
Ministério da Economia

VOCÊ ESTÁ AQUI: PÁGINA INICIAL > PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS

Olá, **DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS**, seja bem vindo ao PDP!

**Filtrar** Clique para expandir/ocultar

Ano do plano: 2021  
 Situação: Selecionar  
 Órgão: Selecionar  
 Unidade: Selecionar

**Consolidar PDP** (highlighted in sidebar)

**Plano de Desenvolvimento de Pessoas**

resultados por página: 50

Ano do PDP	Situação do plano	Órgão	Unidade	Data limite para envio ao órgão central do SIPEC	Data limite para devolução pelo órgão central do SIPEC	Ações
2021	Em elaboração	MINISTERIO DA ECONOMIA	-	14/08/2020	05/10/2020	[Ações]

- h) Para consolidar as necessidades, basta selecionar as que deseja consolidar e clicar em “Adicionar”. Cabe lembrar que é possível filtrar as necessidades conforme os campos do filtro apresentado no início dessa página do sistema.

, seja bem vindo ao PDP!

Filtrar

Clique para expandir/ocultar

Ano do Plano:

2021

Necessidade:

Digite a necessidade

Competência Associada:

Selecione

Temática(Macro):

Selecione

UF da Demanda:

Selecione

SubTemática (Micro):

Selecione

Pesquisar

Limpar

Unidade:

Selecione

### Necessidade a ser Atendida pelas Unidades

resultados por página: 50 ▼

<input type="checkbox"/> Selecionar todos	UF	Unidade	Necessidade	Público alvo	Competência associada	Quantidade prevista de agentes públicos	Custo total previsto
<input checked="" type="checkbox"/>	DF	CD GERAL DE DES E GESTAO DE DESEMPENHO	Aprender a avaliar políticas públicas para aprimorar seus planejamentos posteriores	servidores	Comunicação efetiva	295	R\$ 30.000,00
<input checked="" type="checkbox"/>	DF	CD GERAL DE DES E GESTAO DE DESEMPENHO	Aprimorar o conhecimento em softwares de base de dados para aplicação no monitoramento em políticas públicas	Analistas técnico administrativos	Gerenciamento de políticas	100	R\$ 30.000,00
Adicionar	Limpar Seleção						

Mostrando de 1 até 3 de 3 registros

1

**Sugere-se que sejam consolidadas aquelas necessidades que sejam iguais ou semelhantes.**

- i) Após adicionar as necessidades, estas estarão disponíveis para serem consolidadas. Para isso, clique em “Consolidar Necessidades”.

Olá seja bem vindo ao PDP!

**Filtrar** Clique para expandir/ocultar

Necessidade a ser Atendida pelas Unidades

resultados por página: 50


<input type="checkbox"/> Selecionar todos	UF	Unidade	Necessidade	Público alvo	Competência associada	Quantidade prevista de agentes públicos	Custo total previsto
<input checked="" type="checkbox"/>	DF	CD GERAL DE DES E GESTAO DE DESEMPENHO	Aprender a avaliar políticas públicas para aprimorar seus planejamentos posteriores	servidores	Comunicação efetiva	295	R\$ 30.000,00
<input checked="" type="checkbox"/>	DF	CD GERAL DE DES E GESTAO DE DESEMPENHO	Aprimorar o conhecimento em softwares de base de dados para aplicação no monitoramento em políticas públicas	Analistas técnico administrativos	Gerenciamento de políticas	100	R\$ 30.000,00

**Adicionar**

Mostrando de 1 até 3 de 3 registros

< 1 >

UF	Unidade	Necessidade a Ser Atendida	Público Alvo	Competência Associada	Qtd. Prevista de Servidores	Custo Individual Previsto	Ações
DF	CD GERAL DE DES E GESTAO DE DESEMPENHO	Aprender a avaliar políticas públicas para aprimorar seus planejamentos posteriores	servidores	Comunicação efetiva	295	R\$ 30.000,00	<input type="button" value="Excluir"/>
DF	CD GERAL DE DES E GESTAO DE DESEMPENHO	Aprimorar o conhecimento em softwares de base de dados para aplicação no monitoramento em políticas públicas	Analistas técnico administrativos	Gerenciamento de políticas	100	R\$ 30.000,00	<input type="button" value="Excluir"/>



- j) Ao clicar em “Consolidar Necessidades” será aberto novo formulário com algumas das informações das necessidades selecionadas, já concatenadas. No entanto, para os campos que não estiverem previamente preenchidos será necessário que o **Representante Gerencial ou Operacional** redija, de forma resumida e global, informações referentes às necessidades. Essas informações farão parte do PDP do órgão ou entidade o qual será analisado pelo órgão central. Portanto, é muito importante que no momento da consolidação, o responsável se atente às necessidades a serem consolidadas para que nenhuma informação fique de fora da consolidação.



Será necessário que o **Representante Gerencial ou Operacional** complete o formulário com as seguintes informações:

- ✓ **Que necessidade de desenvolvimento o órgão/a entidade possui:** deverá consolidar/resumir o texto das necessidades em uma única frase.
- ✓ **Quais dados atuais ajudam a embasar essa necessidade de desenvolvimento:** deverá consolidar/resumir os dados apresentados nas necessidades em uma única frase.
- ✓ **Qual a área que melhor identifica a temática relacionada a essa necessidade de desenvolvimento:** os campos já virão preenchidos com as informações das necessidades a serem consolidadas.
- ✓ **Qual a subárea que melhor identifica a subtemática relacionada a essa necessidade de desenvolvimento:** os campos já virão preenchidos com as informações das necessidades a serem consolidadas.
- ✓ **Caso essa necessidade não se encaixe em nenhuma temática ou subtemática apresentadas, informe qual(is) seria(m):** deve ser preenchido com as informações que porventura vierem cadastradas nas necessidades a serem consolidadas.
- ✓ **Essa necessidade está associada a qual competência:** os campos já virão preenchidos com as informações das necessidades a serem consolidadas.
- ✓ **Essa necessidade de desenvolvimento é transversal para o órgão/a entidade:** deverá ser informado se tal necessidade é transversal ou não.
- ✓ **Qual o público-alvo da ação de desenvolvimento para essa necessidade:** deverá ser resumido o público-alvo conforme informado nas necessidades.
- ✓ **Qual(is) unidade(s) organizacional(is) do órgão/da entidade será(ão) beneficiada(s) pela ação de desenvolvimento para essa necessidade:** deverá ser preenchido resumidamente com as unidades a serem alcançadas pela ação.
- ✓ **A ação de desenvolvimento para essa necessidade deve alcançar quais unidades federativas:** o campo já virá com as informações preenchidas previamente, mas poderão ser editadas.
- ✓ **Quantos agentes públicos serão beneficiados pela ação de desenvolvimento para essa necessidade:** virá o somatório total dos quantitativos de servidores indicados previamente, mas poderá ser editado.
- ✓ **A ação de desenvolvimento para essa necessidade está relacionada a qual(is) área(s) temática(s) dos Sistemas Estruturadores do Poder Executivo Federal:** deverá indicar as áreas dos sistemas estruturadores.


- ✓ **A ação de desenvolvimento para essa necessidade deve preferencialmente ser ofertada em qual tipo de aprendizagem:** deverá ser informado o tipo de aprendizagem.
- ✓ **De acordo a resposta anterior, qual opção melhor caracteriza o subtipo de aprendizagem:** deverá ser informado o subtipo de aprendizagem que melhor atenda às necessidades a serem consolidadas.
- ✓ **A ação de desenvolvimento para essa necessidade deve preferencialmente ser ofertada em qual modalidade:** deverá ser informado qual é a modalidade que melhor atende às necessidades a serem consolidadas
- ✓ **Em caso de já possuir uma opção em consideração, qual seria o título previsto da ação de desenvolvimento para essa necessidade:** caso já se tenha ideia, informar um possível título para a ação ou o conjunto de ações de desenvolvimento que atenderá às necessidades a serem consolidadas.
- ✓ **Em caso de já possuir uma opção em consideração, qual seria a carga horária total prevista da ação de desenvolvimento para essa necessidade:** informar a carga horária total que da ação de desenvolvimento. Nesse caso, deve ser informado a quantidade total de horas da(s) ação(ções) e não multiplicar pelo número de servidores. (Conforme explicado no Tópico 17 do capítulo 3).
- ✓ **Em caso de já possuir uma opção em consideração, qual o término previsto da ação de desenvolvimento para essa necessidade:** deve ser informado o ano final de término das ações (dentre as informações das necessidades, colocar a data mais distante).
- ✓ **A ação de desenvolvimento para essa necessidade pode ser oferta de modo gratuito:** se o conjunto de ações for gratuito, selecionar o campo.
- ✓ **Se não gratuita, qual seria o custo total previsto da ação de desenvolvimento para essa necessidade:** o campo virá preenchido com o somatório dos custos das necessidades previamente preenchido.
- ✓ **A ação de desenvolvimento para essa necessidade pode ser ofertada pela escola de governo própria do órgão/da entidade:** deverá ser informado se tais necessidades poderão ser atendidas por escola de governo própria.
- ✓ **Deseja acrescentar outras informações a respeito:** acrescentar informações que forem necessárias.

**Não existe limite de quantidade de necessidades a serem consolidadas.**

## IDENTIFICAÇÃO GERAL DA NECESSIDADE DE DESENVOLVIMENTO

1. Que necessidade de desenvolvimento o órgão/a entidade possui ? \* 

Que necessidade de desenvolvimento o órgão/a entidade possui

2. Quais dados atuais ajudam a embasar essa necessidade de desenvolvimento ? \* 

Quais dados atuais ajudam a embasar essa necessidade de desenvolvimento

3. Qual a área que melhor identifica a temática relacionada a essa necessidade de desenvolvimento ? \* 

\* Administração Pública \* Ciência da Informação

4. Qual a subárea que melhor identifica a subtemática relacionada a essa necessidade de desenvolvimento ? 


\* Políticas Públicas e Uso de Evidências

5. Caso essa necessidade não se encaixe em nenhuma temática ou subtemática apresentadas, informe qual(is) seria(m) ? 

Caso essa necessidade não se encaixe em nenhuma temática ou subtemática apresentadas, informe qual(is) seria(m)

6. Essa necessidade está associada a qual competência ? \* 


\* Comunicação efetiva \* Gerenciamento de políticas

7. Essa necessidade de desenvolvimento é transversal para o órgão/a entidade ? \* 


☐ Sim ☐ Não

8. Qual o público-alvo da ação de desenvolvimento para essa necessidade ? \* 


Qual o público-alvo da ação de desenvolvimento para essa necessidade

9. Qual(is) unidade(s) organizacional(is) do órgão/da entidade será(ão) beneficiada(s) pela ação de desenvolvimento para essa necessidade ? \* 


Qual(is) unidade(s) organizacional(is) do órgão/da entidade será(ão) beneficiada(s) pela ação de desenvolvimento para essa necessidade


10. A ação de desenvolvimento para essa necessidade deve alcançar quais unidades federativas ? \* 

× DF

11. Quantos agentes públicos serão beneficiados pela ação de desenvolvimento para essa necessidade ? \* 


395

12. A ação de desenvolvimento para essa necessidade está relacionada a qual(is) área(s) temática(s) dos Sistemas Estruturadores do Poder Executivo Federal ? \* 

13. A ação de desenvolvimento para essa necessidade deve preferencialmente ser ofertada em qual tipo de aprendizagem ? 

14. De acordo a resposta anterior, qual opção melhor caracteriza o subtipo de aprendizagem ? 

15. A ação de desenvolvimento para essa necessidade deve preferencialmente ser ofertada em qual modalidade ? 

16. Em caso de já possuir uma opção em consideração, qual seria o título previsto da ação de desenvolvimento para essa necessidade ? 

Em caso de já possuir uma opção em consideração, qual seria o título previsto da ação de desenvolvimento para essa necessidade

17. Em caso de já possuir uma opção em consideração, qual seria a carga horária total prevista da ação de desenvolvimento para essa necessidade ? 

000:00

18. Em caso de já possuir uma opção em consideração, qual o término previsto da ação de desenvolvimento para essa necessidade ? 

0000

19. ☐ A ação de desenvolvimento para essa necessidade pode ser oferta de modo gratuito ? 

20. Se não gratuita, qual seria o custo total previsto da ação de desenvolvimento para essa necessidade ? \* 

R\$ 60.000,00

20. Se não gratuita, qual seria o custo total previsto da ação de desenvolvimento para essa necessidade ?

R\$ 60.000,00

21. A ação de desenvolvimento para essa necessidade pode ser ofertada pela escola de governo própria do órgão/da entidade ?

☐ Sim ☐ Não ☐ Meu órgão/entidade não possui Escola de Governo própria

22. Deseja acrescentar outras informações a respeito?

Deseja acrescentar outras informações a respeito?

**Necessidades Consolidadas**

resultados por página: 50

Necessidade	Público Alvo	Temática (Macro)	Subtemática (Micro)	UF	Modalidade	Ações
Aprender a avaliar políticas públicas para aprimorar seus planejamentos posteriores	servidores	Administração Pública	Políticas Públicas e Uso de Evidências	DF	-	
Aprimorar o conhecimento em softwares de base de dados para aplicação no monitoramento em políticas públicas	Analistas técnico administrativos	Ciência da Informação	-	DF	-	

Mostrando de 1 até 2 de 2 registros

< 1 >

**Salvar** **Voltar**

- k) Perceba que ao final da página de consolidação (imagem anterior) estão elencadas todas as necessidades a serem consolidadas. Caso deseje visualizar alguma informação específica de determinada necessidade, deve-se clicar no botão “Visualizar” + a tecla CRTL (assim, as informações apareceram em outra aba do navegador), conforme imagem abaixo:

[Visualizar necessidade](#)

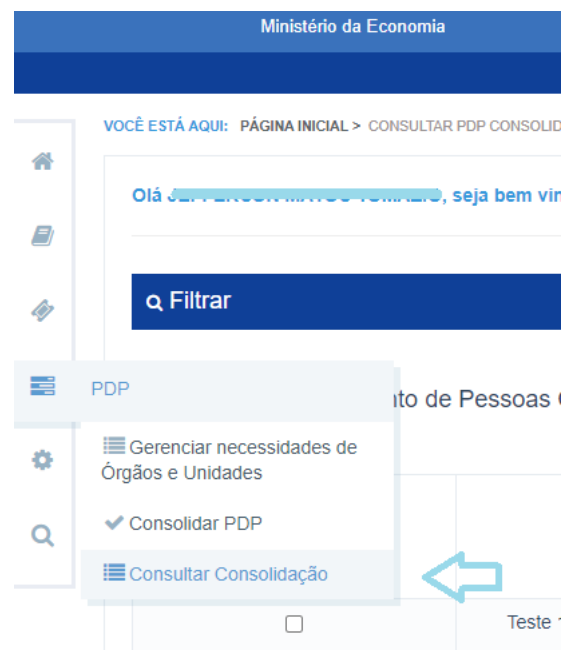
Representante PDP:  
Órgão/Unidade: **MINISTERIO DA ECONOMIA**  
Ano: **2021**

Necessidade

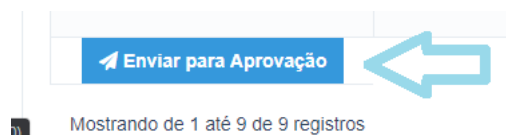
**Necessidade:** Aprender a avaliar políticas públicas para aprimorar seus planejamentos posteriores  
**Dados de embasamento da necessidade:** Servidores não sabem metodos de avaliação  
**Temática (Macro):** Administração Pública  
**Subtemática (Micro):** Políticas Públicas e Uso de Evidências  
**Outras temáticas ou subtemáticas não listadas:** -  
**Competência associada:** Comunicação efetiva  
**Necessidade é: Transversal ou Não Transversal:** Não  
**Publico Alvo:** servidores  
**Unidade(s) Organizacional(is):** DGP  
**UF:** DF  
**Quantidade prevista de agentes públicos:** 295  
**Área temática - Sistemas Estruturadores do Poder Executivo Federal:** -  
**Tipo de aprendizagem:** -  
**Subtipo(especificação) de aprendizagem:** -  
**Modalidade** -  
**Título previsto da ação de desenvolvimento:** -  
**Carga horária total prevista:** -  
**Término Previsto:** -  
**Ação gratuita:** Não  
**Custo total previsto:** 30.000,00  
**Necessidade pode ser atendida por Escola de Governo própria:** Meu órgão/entidade não possui Escola de Governo própria  
**Outras informações:** -

[Voltar](#)

- I) Após consolidar todas as necessidades, com a devida atenção que o processo requer, é hora de **enviar para aprovação da autoridade máxima** o PDP consolidado contendo **TODAS AS NECESSIDADES** do órgão ou entidade (as consolidadas e as demais cadastradas pelos Representante Gerencial e Operacional). Para isso, o **Representante Gerencial** (único com o perfil capaz de enviar o PDP para aprovação) deve acessar o menu principal e selecionar a opção **“Consultar Consolidação”**.



- m) Em seguida, ao final da listagem de necessidades consolidadas (que incluirá todas as necessidades cadastradas pelos Representante Gerencial e Operacional e aquelas consolidadas) aparecerá o botão “Enviar para Aprovação” o qual deverá ser selecionado para envio ao **Aprovador PDP**, conforme abaixo.



**OBSERVAÇÃO:** A opção de “Enviar para Aprovação” estará disponível no sistema SIPEC a partir de 20 de julho de 2020. **Não tente enviar antes desta data.**

#### 4.4 APROVAÇÃO DO PDP PELA AUTORIDADE MÁXIMA – DISPONÍVEL NO SISTEMA SIPEC A PARTIR DE 20 DE JULHO

Após o cadastramento das necessidades de ações de desenvolvimento, a consolidação (se for o caso), e o envio para aprovação da autoridade máxima, é hora de demonstrar o passo a passo sobre como a aprovação deve ser realizada no sistema.

Ela acontece da mesma forma que atualmente ocorre com as aprovações das Revisões do PDP.

##### **Atenção!**

**Considere o tempo de aprovação pela autoridade máxima para atender no prazo o envio do PDP ao órgão central do SIPEC.**

**Para cadastramento da autoridade máxima do seu órgão ou entidade, verifique o passo a passo do Capítulo 4.1 deste Guia.**



- a) O **Aprovador PDP** deverá acessar o Portal SIPEC e em seguida a área do PDP. Logo na tela de início, já aparecerá o PDP do órgão ou entidade para que possa aprovar ou reprovar o Plano, conforme botão “Aprovar o PDP”. Mas antes é interessante que o **Aprovador PDP** visualize o Plano e verifique as necessidades do órgão ou entidade. Para isso, deve-se clicar em “Visualizar”.

Plano de Desenvolvimento de Pessoas

resultados por página: 50 ▼

Ano do PDP	Situação do plano	Órgão	Unidade	Data limite para envio ao órgão central do SIPEC	Data limite para devolução pelo órgão central do SIPEC	Ações
2021	Em análise pela autoridade máxima do órgão	MINISTERIO DA ECONOMIA	DIRETORIA DE GESTAO DE PESSOAS	14/08/2020	05/10/2020	<input type="button" value="🔍"/> <input type="button" value="🗑️"/> <input type="button" value="✅"/>



Mostrando de 1 até 1 de 1 registros

< 1 >

- b) Ao selecionar a opção visualizar, será aberta a listagem com todas as necessidades do PDP. Será possível verificar as necessidades modificadas por meio do botão “Histórico” (relógio). Caso a autoridade máxima deseje visualizar todas as informações de uma necessidade específica, ela deverá selecionar a opção “Visualizar necessidade” (lupa).

Filtrar

Clique para expandir/ocultar

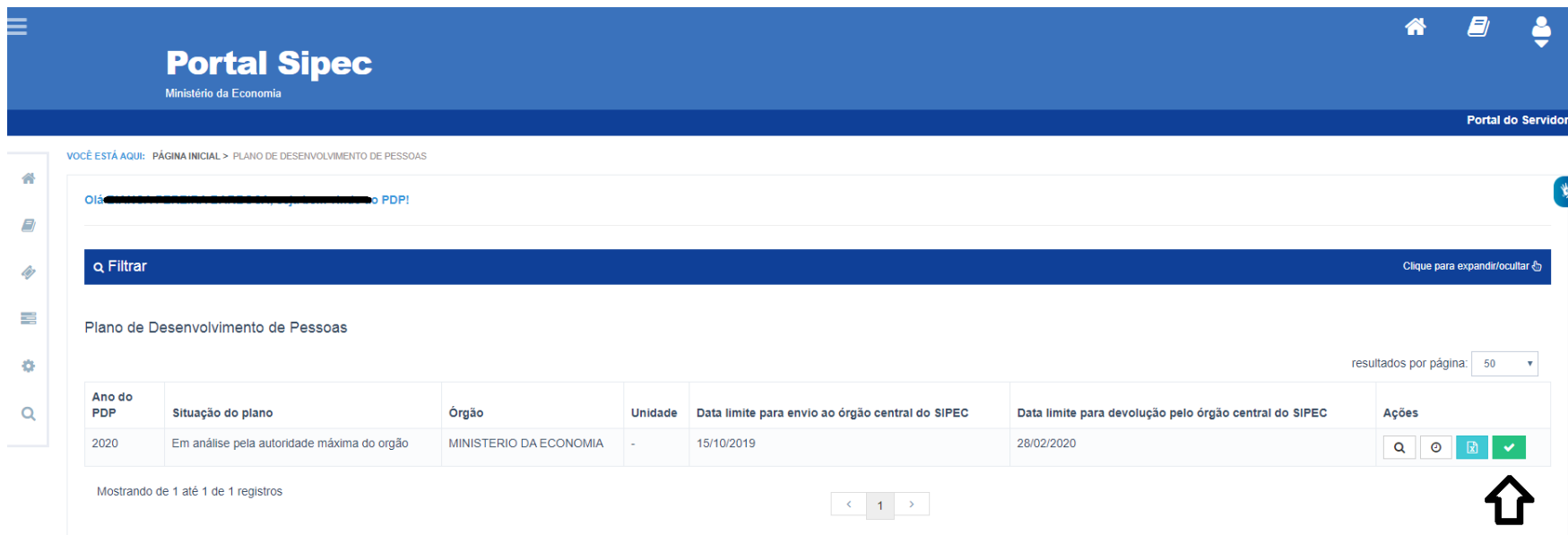
resultados por página:

50

Necessidade a ser atendida	Público alvo	Enfoque do desenvolvimento	Área temática – Sistema Estruturante do Poder Executivo Federal	Modalidade	Ações
Word básico, intermediário e avançado	Servidores	Aprimoramento Técnico	Ética	A distância	<div></div> <div></div>
Visualização de Dados	Servidores	Aprimoramento Técnico	Ética	A distância	<div></div> <div></div>
UX/UI - Experiência de usuário e Interface de Usuário	Servidores do Ministério da Economia	Aprimoramento Técnico	Ética	A distância	<div></div> <div></div>
Treinamento em Processos Organizacionais	Servidores	Aprimoramento Técnico	Administração financeira	A distância	<div></div> <div></div>
Transformação do papel do governo federal nas políticas de infraestrutura de competência de municípios, estados e Distrito Federal	Servidores da carreira de Analista de Infraestrutura e do cargo isolado de Especialista de Infraestrutura	Atividade de Extensão	Transparência e controle social	A distância	<div></div> <div></div>
Técnica legislativa	Servidores	Aprimoramento Técnico	Transparência e controle social	A distância	<div></div> <div></div>

(Imagem meramente ilustrativa)

- c) Visto o PDP, o **Aprovador PDP** poderá retornar à tela inicial e decidir por aprovar ou reprovar o PDP clicando em “Aprovar o PDP”.



**Portal Sipec**  
Ministério da Economia

Portal do Servidor

VOCÊ ESTÁ AQUI: PÁGINA INICIAL > PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS

Ola [nome] > PDP!

**Filtrar** Clique para expandir/ocultar


Plano de Desenvolvimento de Pessoas

resultados por página: 50

Ano do PDP	Situação do plano	Órgão	Unidade	Data limite para envio ao órgão central do SIPEC	Data limite para devolução pelo órgão central do SIPEC	Ações
2020	Em análise pela autoridade máxima do órgão	MINISTERIO DA ECONOMIA	-	15/10/2019	28/02/2020	<input type="text"/> <input type="button" value="Filtrar"/> <input type="button" value="Imprimir"/> <input type="button" value="Aprovar"/>

Mostrando de 1 até 1 de 1 registros

< 1 >



d) Após clicar no botão, aparecerá a seguinte tela questionando se “Deseja realmente alterar a situação do plano para "Aprovado?"”

The screenshot shows the Portal Sipec interface with a confirmation dialog box. The dialog box asks: "Deseja realmente alterar a situação do plano para 'Aprovado?'". It has two buttons: "Não" (No) and "Sim" (Yes).


The background interface includes the following elements:

- Header:** gov.br logo, navigation links (CORONAVÍRUS (COVID-19), ACESSO À INFORMAÇÃO, PARTICIPE, LEGISLAÇÃO, ORÇÃO DO GOVERNO), and user profile icons.
- Breadcrumb:** VOCÊ ESTÁ AQUI: PÁGINA INICIAL > PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS
- Message:** Olá, [nome]! Bem vindo ao PDP!
- Filter Bar:** Filtros and a button to expand/collapse filters.
- Table:** Plano de Desenvolvimento de Pessoas. It contains one record for the year 2020.
- Footer:** Mostrando de 1 até 1 de 1 registros.

Ano do PDP	Situação do plano	Órgão	Unidade	Data limite para envio ao órgão central do SIPEC	Data limite para devolução pelo órgão central do SIPEC	Ações
2020	Em análise pela autoridade máxima do órgão	MINISTERIO DA ECONOMIA	-	15/10/2019	28/02/2020	[Ícone de lupa] [Ícone de relógio] [Ícone de documento] [Botão de confirmação]

- e) Quando **aprovado**, basta clicar em “sim” e o PDP passará para o *status* “PDP aprovado pela autoridade máxima do órgão”, e nesse caso retornará para o **Representante Gerencial** do órgão ou entidade para que faça o **envio do PDP ao órgão central**.

## Plano de Desenvolvimento de Pessoas



Ano do PDP	Situação do plano	Órgão	Unidade	Data limite para envio ao órgão central do SIPEC	Data limite para devolução pelo órgão central do SIPEC
2021	PDP aprovado pela autoridade máxima do órgão	MINISTERIO DA ECONOMIA	DIRETORIA DE GESTAO DE PESSOAS	14/08/2020	05/10/2020

Mostrando de 1 até 1 de 1 registros

- f) No caso de **reprovação**, a autoridade máxima do órgão ou entidade deverá clicar em “não” e apresentar justificativa para a não aprovação, conforme tela abaixo:

The screenshot shows the 'Ministério da Economia' interface. A modal dialog titled 'Justifique' is open, featuring a text input field and 'Cancel' and 'OK' buttons. In the background, the 'Filtrar' (Filter) section is visible, containing dropdown menus for 'Ano do plano' (set to 2021), 'Situação' (set to 'Selecione'), 'Órgão' (set to 'Selecione'), and 'Unidade' (set to 'Selecione'). Below these are 'Pesquisar' (Search) and 'Limpar' (Clear) buttons. The 'Plano de Desenvolvimento de Pessoas' table is partially visible at the bottom.

Ano do PDP	Situação do plano	Órgão	Unidade	Data limite para envio ao órgão central do SIPEC	Data limite para devolução pelo órgão central do SIPEC
2021	Em análise pela autoridade máxima do órgão	MINISTERIO DA ECONOMIA	DIRETORIA DE GESTAO DE PESSOAS	14/08/2020	05/10/2020

**A justificativa consiste em orientações da autoridade máxima à unidade central de gestão de pessoas a fim de ajustar o PDP antes de enviá-lo para análise do órgão central.**

g) Conforme tela a seguir, ao reprovar o Plano, o PDP passa para o status “PDP reprovado pela autoridade máxima do órgão”.

Plano de Desenvolvimento de Pessoas



Ano do PDP	Situação do plano	Órgão	Unidade	Data limite para envio ao órgão central do SIPEC	Data limite para devolução pelo órgão central do SIPEC
2021	PDP reprovado pela autoridade máxima do órgão	MINISTERIO DA ECONOMIA	DIRETORIA DE GESTAO DE PESSOAS	14/08/2020	05/10/2020

Mostrando de 1 até 1 de 1 registros

< 1 >

h) Nisso, o PDP retorna para o **Representante Gerencial** do órgão ou entidade para que sejam realizados ajustes no PDP, conforme orientações da autoridade máxima e, dessa forma, seja encaminhado novamente para aprovação.

i) Após aprovação pelo **Aprovador PDP**, o Plano retorna para o **Representante Gerencial PDP**, que deverá encaminhar para o órgão central o PDP devidamente aprovado, clicando no botão “**Enviar Plano aprovado**”.

Plano de Desenvolvimento de Pessoas


Ano do PDP	Situação do plano	Órgão	Unidade	Data limite para envio ao órgão central do SIPEC	Data limite para devolução pelo órgão central do SIPEC	Ações
2021	PDP aprovado pela autoridade máxima do órgão	MINISTERIO DA ECONOMIA	DIRETORIA DE GESTAO DE PESSOAS	14/08/2020	05/10/2020	<div> <div>resultados por</div> <div>Enviar Plano Aprovado</div> <div> <div>🔍</div> <div>🔄</div> <div>📄</div> <div>📋</div> <div>📅</div> <div>🚀</div> </div> </div>

Mostrando de 1 até 1 de 1 registros

< 1 >



Exportar Plano com Itens

Então, atenção! Para que o PDP do seu órgão seja considerado “Enviado” é preciso clicar no ícone  que estará disponível nesta nova versão do Sistema a partir de 20 de julho de 2020!

Agora o PDP do seu órgão ou entidade foi devidamente enviado para a análise do órgão central que deverá enviar a Manifestação Técnica do PDP 2020-2021 contendo a análise do PDP até o dia 20 de dezembro de 2020, conforme os prazos excepcionais estabelecidos na Instrução Normativa nº 37, de 11 de maio de 2020.



## 4.5 RESUMINDO AS ETAPAS DO PDP

### Elaboração e Lançamento no Sistema SIPEC

A unidade de gestão de pessoas de cada órgão ou entidade deverá preencher o PDP, via Sistema SIPEC, com as suas necessidades de desenvolvimento.

**É importante é identificar a necessidade a ser atendida e alinhar a ação de desenvolvimento que atenderá aquela necessidade aos objetivos estratégicos do órgão ou entidade.**

#### **Centralizada**

A unidade de gestão de pessoas (conforme os perfis dos servidores responsáveis) lança no Sistema SIPEC as necessidades de todo o órgão ou entidade, sem a necessidade de consolidação das necessidades.

#### **Descentralizada**

O lançamento pode ser realizado de maneira descentralizada pelo órgão ou entidade. Ou seja, a unidade de gestão de pessoas solicita que cada unidade (perfil do Usuário PDP) analise e registre suas necessidades, e então consolida os dados das necessidades no Sistema SIPEC.

### Aprovação do PDP pela autoridade máxima do órgão ou entidade

A autoridade máxima de cada órgão ou entidade deverá aprovar o PDP antes do envio, via Sistema SIPEC, ao órgão central.

### Envio do PDP ao órgão central do SIPEC

Cada órgão ou entidade (unidade central de gestão de pessoas), envia, via Sistema SIPEC, o PDP aprovado.

## 5. O QUE OCORRE APÓS O ENCAMINHAMENTO DO PDP AO ÓRGÃO CENTRAL DO SIPEC

### Recebimento e análise dos PDP

O órgão central do SIPEC recebe o PDP dos órgãos e entidades, analisa e consolida as ações transversais e as ações não transversais.

O órgão central do SIPEC envia para a Enap o Plano Consolidado de Ações de Desenvolvimento contendo as ações transversais.

### Elaboração e divulgação do cronograma das ações

A Enap analisa as ações e, em conjunto com as demais escolas de governo, faz o cronograma das ações de desenvolvimento que serão atendidas no decorrer do ano de execução do PDP.

A Enap divulga o cronograma de ações em seu Portal.

O órgão central do SIPEC devolve aos órgãos e entidades seus PDP, via Sistema SIPEC, juntamente com a Manifestação Técnica.

### Execução das ações

A unidade de gestão de pessoas do órgão ou entidade recebe seu PDP e realiza a divulgação interna.

A unidade de gestão de pessoas do órgão ou entidade divulga amplamente aos servidores as ações que serão desenvolvidas e planeja as contratações das ações não transversais e das ações transversais que não poderão ser atendidas pela Enap e demais escolas de governo.

A unidade de gestão de pessoas do órgão ou entidade inicia execução das ações, divulga e faz o monitoramento via Sistema SIPEC.

No decorrer da execução, se necessário, poderão ser realizadas revisões no PDP para fins de ajustes ao planejamento.

## 6. EXECUÇÃO, MONITORAMENTO, REVISÃO E RELATÓRIO DO PDP

Após a devolução do PDP de cada órgão e entidade pelo órgão central do SIPEC, cada um desses entes poderá executar as ações de desenvolvimento elencadas, conforme as orientações que serão apresentadas na Manifestação Técnica do PDP 2020-2021.

Caso no decorrer da execução do PDP seja necessário realizar alguma revisão, confira o **Guia do Usuário – Funcionalidade de Revisão do Plano de Desenvolvimento de Pessoas no Portal SIPEC que pode ser acessado no Portal do Servidor** (

<https://www.gov.br/servidor/pt-br/aceso-a-informacao/gestao-de-pessoas/pndp>) ou diretamente no link:  
<https://www.gov.br/servidor/pt-br/aceso-a-informacao/gestao-de-pessoas/pndp/guianovafuncionalidaderevisao-versao-final.pdf>

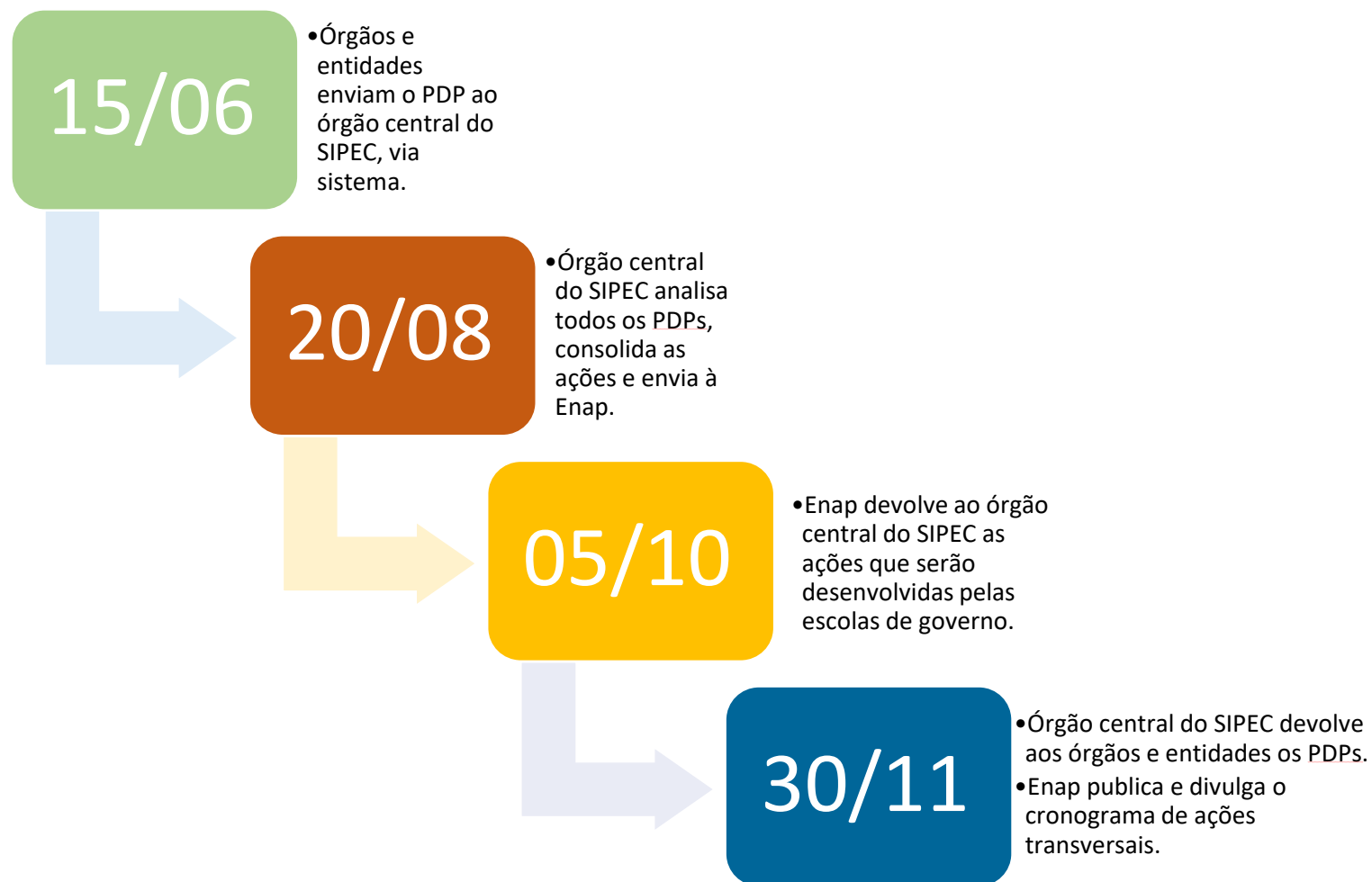
Em relação às orientações a respeito do monitoramento, informação de execução das ações de desenvolvimento e, elaboração e preenchimento do Relatório Anual de Execução do PDP, estas serão apresentadas brevemente pelo órgão central do SIPEC.

## 7. PRAZOS DO PDP 2020-2021

Excepcionalmente para o ano de 2020, os prazos para o planejamento e envio do Plano de Desenvolvimento de Pessoas foram alterados por meio da Instrução Normativa nº 37, de 11 de maio de 2020 e Portaria Conjunta nº 16, de 13 de maio de 2020.



## 8. PRAZOS DO PDP PARA OS DEMAIS ANOS



Em caso de dúvidas sobre o Sistema SIPEC, entre em contato via Central – SIPEC, pela internet ou pelo 0800 979 9009.

Já em caso de dúvidas sobre interpretação da legislação, siga o disposto na Orientação Normativa nº 07/2012.

### Órgão Central do SIPEC





**ANEXOS**

## ANEXO I

**Identificação temática (macros e micros)  
de necessidades de desenvolvimento profissional no PDP**


TEMÁTICAS (MACROS)	SUBTEMÁTICAS (MICROS)
Matemática	Álgebra
	Análise
	Geometria e Topologia
	Matemática Aplicada
Probabilidade e Estatística	Probabilidade
	Estatística
	Probabilidade e Estatística Aplicadas
Ciência da Computação	Teoria da Computação
	Matemática da Computação
	Metodologia e Técnicas da Computação
	Sistemas de Computação
Astronomia	Astronomia de Posição e Mecânica Celeste
	Astrofísica Estelar
	Astrofísica do Meio Interestelar
	Astrofísica Extragaláctica
	Astrofísica do Sistema Solar
	Instrumentação Astronômica
Física	Física Geral
	Áreas Clássicas de Fenomenologia e suas Aplicações
	Física das Partículas Elementares e Campos
	Física Nuclear
	Física Atômica e Molecular
	Física dos Fluidos, Física de Plasmas e Descargas Elétricas
Química	Física da Matéria Condensada
	Química Orgânica
	Química Inorgânica
	Físico-Química
GeoCiências	Química Analítica
	Geologia
	Geofísica
	Meteorologia
	Geodesia
Oceanografia	Geografia Física
	Oceanografia Biológica
	Oceanografia Física
	Oceanografia Química
Biologia Geral	Oceanografia Geológica
	Biologia Geral
Genética	Genética Quantitativa
	Genética Molecular e de Microorganismos
	Genética Vegetal
	Genética Animal
	Genética Humana e Médica
	Mutagenese
Botânica	Paleobotânica
	Morfologia Vegetal
	Fisiologia Vegetal
	Taxonomia Vegetal
	Fitogeografia
	Botânica Aplicada
Zoologia	Paleozoologia
	Morfologia dos Grupos Recentes
	Fisiologia dos Grupos Recentes
	Comportamento Animal
	Taxonomia dos Grupos Recentes
	Zoologia Aplicada



Ecologia	Ecologia Teórica
	Ecologia de Ecossistemas
	Ecologia Aplicada
Morfologia	Citologia e Biologia Celular
	Embriologia
	Histologia
	Anatomia
Fisiologia	Fisiologia Geral
	Fisiologia de Órgãos e Sistemas
	Fisiologia do Esforço
	Fisiologia Comparada
Bioquímica	Química de Macromoléculas
	Bioquímica dos Microorganismos
	Metabolismo e Bioenergética
	Biologia Molecular
	Enzimologia
Biofísica	Biofísica Molecular
	Biofísica Celular
	Biofísica de Processos e Sistemas
	Radiologia e Fotobiologia
Farmacologia	Farmacologia Geral
	Farmacologia Autonômica
	Neuropsicofarmacologia
	Farmacologia Cardiorrenal
	Farmacologia Bioquímica e Molecular
	Etnofarmacologia
	Toxicologia
Imunologia	Farmacologia Clínica
	Imunoquímica
	Imunologia Celular
	Imunogenética
Microbiologia	Imunologia Aplicada
	Biologia e Fisiologia dos Microorganismos
	Microbiologia Aplicada
Parasitologia	Protozoologia de Parasitos
	Helmintologia de Parasitos
	Entomologia e Malacologia de Parasitos e Vetores
Engenharia Civil	Construção Civil
	Estruturas
	Geotécnica
	Engenharia Hidráulica
Engenharia de Minas	Infra-Estrutura de Transportes
	Pesquisa Mineral
	Lavra
Engenharia de Materiais e Metalúrgica	Tratamento de Minérios
	Instalações e Equipamentos Metalúrgicos
	Metalurgia Extrativa
	Metalurgia de Transformação
	Metalurgia Física
Engenharia Elétrica	Materiais não Metálicos
	Materiais Elétricos
	Medidas Elétricas, Magnéticas e Eletrônicas; Instrumentação
	Circuitos Elétricos, Magnéticos e Eletrônicos
	Sistemas Elétricos de Potência
	Eletrônica Industrial, Sistemas e Controles Eletrônicos
Engenharia Mecânica	Telecomunicações
	Fenômenos de Transporte
	Engenharia Térmica
	Mecânica dos Sólidos
	Projetos de Máquinas
Engenharia Química	Processos de Fabricação
	Processos Industriais de Engenharia Química
	Operações Industriais e Equipamentos para Engenharia Química
Engenharia Sanitária	Tecnologia Química
	Recursos Hídricos
	Tratamento de Águas de Abastecimento e Residuárias
	Saneamento Básico
	Saneamento Ambiental

Engenharia de Produção	Gerência de Produção
	Pesquisa Operacional
	Engenharia do Produto
	Engenharia Econômica
Engenharia Nuclear	Aplicações de Radioisótopos
	Fusão Controlada
	Combustível Nuclear
	Tecnologia dos Reatores
Engenharia de Transportes	Planejamento de Transportes
	Veículos e Equipamentos de Controle
	Operações de Transportes
Engenharia Naval e Oceânica	Hidrodinâmica de Navios e Sistemas Oceânicos
	Estruturas Navais e Oceânicas
	Máquinas Marítimas
	Projeto de Navios e de Sistemas Oceânicos
	Tecnologia de Construção Naval e de Sistemas Oceânicos
Engenharia Aeroespacial	Aerodinâmica
	Dinâmica de Vôo
	Estruturas Aeroespaciais
	Materiais e Processos para Engenharia Aeronáutica e Aeroespacial
	Propulsão Aeroespacial
	Sistemas Aeroespaciais
Engenharia Biomédica	Bioengenharia
	Engenharia Médica
Medicina	Clínica Médica
	Cirurgia
	Saúde Materno-Infantil
	Psiquiatria
	Anatomia Patológica e Patologia Clínica
	Radiologia Médica
	Medicina Legal e Deontologia
Odontologia	Clínica Odontológica
	Cirurgia Buco-Maxilo-Facial
	Ortodontia
	Odontopediatria
	Periodontia
	Endodontia
	Radiologia Odontológica
	Odontologia Social e Preventiva
Farmácia	Materiais Odontológicos
	Farmacotecnia
	Farmacognosia
	Análise Toxicológica
	Análise e Controle de Medicamentos
Nutrição	Bromatologia
	Bioquímica da Nutrição
	Dietética
	Análise Nutricional de População
Saúde Coletiva	Desnutrição e Desenvolvimento Fisiológico
	Epidemiologia
	Saúde Pública
Fonoaudiologia	Medicina Preventiva
Fonoaudiologia	Fonoaudiologia
Fisioterapia e Terapia Ocupacional	Fisioterapia e Terapia Ocupacional
Educação Física	Educação Física
Agronomia	Ciência do Solo
	Fitossanidade
	Fitotecnia
	Floricultura, Parques e Jardins
	Agrometeorologia
	Extensão Rural
Recursos Florestais e Engenharia Florestal	Silvicultura
	Manejo Florestal
	Técnicas e Operações Florestais
	Tecnologia e Utilização de Produtos Florestais
	Conservação da Natureza
	Energia de Biomassa Florestal

Engenharia Agrícola	Máquinas e Implementos Agrícolas
	Engenharia de Água e Solo
	Engenharia de Processamento de Produtos Agrícolas
	Construções Rurais e Ambiente
	Energização Rural
Zootecnia	Ecologia dos Animais Domésticos e Etologia
	Genética e Melhoramento dos Animais Domésticos
	Nutrição e Alimentação Animal
	Pastagem e Forragicultura
	Produção Animal
Medicina Veterinária	Clínica e Cirurgia Animal
	Medicina Veterinária Preventiva
	Patologia Animal
	Reprodução Animal
	Inspecção de Produtos de Origem Animal
Recursos Pesqueiros e Engenharia de Pesca	Recursos Pesqueiros Marinhos
	Recursos Pesqueiros de Águas Interiores
	Aquicultura
	Engenharia de Pesca
Ciência e Tecnologia de Alimentos	Ciência de Alimentos
	Tecnologia de Alimentos
	Engenharia de Alimentos
Direito	Teoria do Direito
	Direito Público
	Direito Privado
	Direitos Especiais
Administração	Administração de Empresas
	Administração de Setores Específicos
	Ciências Contábeis
Administração Pública	Teoria da Administração Pública
	Administração Pública do Brasil
	Administração Pública da Europa
	Administração Pública da América Latina
	Administração Pública da América do Norte
	Administração Pública da Ásia e Oceania
	Administração Pública da África
	Administração Federal
	Administração Municipal
	Administração Regional
	Administração Estadual
	Desburocratização
	Reforma Administrativa
	Governo Eletrônico / Digital
	Inovação na Gestão Pública
	Modernização Administrativa
	Tecnologia da Informação
	Atendimento ao Público
	Satisfação do Usuário
	Código de Conduta
	Corrupção Administrativa
	Ética no Setor Público
	Fiscalização da Moralidade Pública
	Avaliação de Desempenho (Setor Público)
	Consórcio Público
	Contrato de gestão
	Controle de Gestão
	Indicador de Desempenho (Setor Público)
	Produtividade
	Auditoria
	Accountability (Prestação Pública de Contas)
	Controle Social
	Ouvidoria
	Concessão de Serviços Públicos
	Parcerias no Setor Público
	Parcerias Público-Privadas
	Técnicas Gerenciais no Setor Público
	Alta Administração Pública
	Gestor Público
	Liderança
	Função Pública

	Gestão de Pessoas no Setor Público
	Relações de Trabalho no Setor Público
	Capacitação Profissional no Setor Público
	Compras Governamentais
	Terceirização
	Empresa Pública
	Regulação – Agência Reguladora
	Cooperação Internacional
	Terceiro Setor – ONG's – OSCIP
	Políticas Públicas e Uso de Evidências
	Governança e Gestão de Riscos
	Previdência
Economia	Teoria Econômica
	Métodos Quantitativos em Economia
	Economia Monetária e Fiscal
	Crescimento, Flutuações e Planejamento Econômico
	Economia Internacional
	Economia dos Recursos Humanos
	Economia Industrial
	Economia do Bem-Estar Social
	Economia Regional e Urbana
Arquitetura e Urbanismo	Economias Agrária e dos Recursos Naturais
	Fundamentos de Arquitetura e Urbanismo
	Projeto de Arquitetura e Urbanismo
	Tecnologia de Arquitetura e Urbanismo
Planejamento Urbano e Regional	Paisagismo
	Fundamentos do Planejamento Urbano e Regional
	Métodos e Técnicas do Planejamento Urbano e Regional
Demografia	Serviços Urbanos e Regionais
	Distribuição Espacial
	Tendência Populacional
	Componentes da Dinâmica Demográfica
	Nupcialidade e Família
	Demografia Histórica
	Política Pública e População
Ciência da Informação	Fontes de Dados Demográficos
	Teoria da Informação
	Biblioteconomia
Museologia	Arquivologia
Comunicação	Museologia
	Teoria da Comunicação
	Jornalismo e Editoração
	Rádio e Televisão
	Relações Públicas e Propaganda
Serviço Social	Comunicação Visual
	Fundamentos do Serviço Social
Economia Doméstica	Serviço Social Aplicado
Desenho Industrial	Economia Doméstica
	Programação Visual
Filosofia	Desenho de Produto
	História da Filosofia
	Metafísica
	Lógica
	Ética
	Epistemologia
Sociologia	Filosofia Brasileira
	Fundamentos da Sociologia
	Sociologia do Conhecimento
	Sociologia do Desenvolvimento
	Sociologia Urbana
	Sociologia Rural
	Sociologia da Saúde
Antropologia	Outras Sociologias Específicas
	Teoria Antropológica
	Etnologia Indígena
	Antropologia Urbana
	Antropologia Rural
Arqueologia	Antropologia das Populações Afro-Brasileiras
	Teoria e Método em Arqueologia
	Arqueologia Pré-Histórica

	Arqueologia Histórica
História	Teoria e Filosofia da História
	História Antiga e Medieval
	História Moderna e Contemporânea
	História da América
	História do Brasil
	História das Ciências
Geografia	Geografia Humana
	Geografia Regional
Psicologia	Fundamentos e Medidas da Psicologia
	Psicologia Experimental
	Psicologia Fisiológica
	Psicologia Comparativa
	Psicologia Social
	Psicologia Cognitiva
	Psicologia do Desenvolvimento Humano
	Psicologia do Ensino e da Aprendizagem
	Psicologia do Trabalho e Organizacional
Educação	Tratamento e Prevenção Psicológica
	Fundamentos da Educação
	Administração Educacional
	Planejamento e Avaliação Educacional
	Ensino-Aprendizagem
	Currículo
	Orientação e Aconselhamento
Ciência Política	Tópicos Específicos de Educação
	Teoria Política
	Estado e Governo
	Comportamento Político
	Políticas Públicas
Teologia	Política Internacional
	História da Teologia
	Teologia Moral
	Teologia Sistemática
Linguística	Teologia Pastoral
	Teoria e Análise Linguística
	Fisiologia da Linguagem
	Linguística Histórica
	Sociolinguística e Dialectologia
	Psicolinguística
Letras	Linguística Aplicada
	Língua Portuguesa
	Línguas Estrangeiras Modernas
	Línguas Clássicas
	Línguas Indígenas
	Teoria Literária
	Literatura Brasileira
	Outras Literaturas Vernáculas
	Literaturas Estrangeiras Modernas
	Literaturas Clássicas
Artes	Literatura Comparada
	Fundamentos e Crítica das Artes
	Artes Plásticas
	Música
	Dança
	Teatro
	Ópera
	Fotografia
	Cinema
Outras não especificadas	Artes do Vídeo
	Educação Artística

## REFERÊNCIAS

Referência Geral: Tabela de Áreas do Conhecimento (CNPQ, 2013) -  
<http://www.cnpq.br/documents/10157/186158/TabeladeAreasdoConhecimento.pdf>

Referência das micros de Administração Pública: **Tabela de classificação temática de obras do Repositório da Enap - Descritores de Administração Pública (1)**

Referência das micros "Governança e Gestão de Riscos" e "Previdência": **Macros identificadas/utilizadas para o PDP passado.**

Referência da micro "Políticas Públicas e Uso de Evidências": **Macros sugeridas pela Enap em 2020.**

## ANEXO II - COMPETÊNCIAS ASSOCIADAS - PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS

Categoria	Competência Associada	Definição Operacional
<b>Gestão de Resultados</b>	Gestão do desenvolvimento de pessoas	Forjar um ambiente de trabalho em que os interesses de equipes e indivíduos se harmonizem com os objetivos e resultados da organização, gerando oportunidades de aprendizado e desenvolvimento, bem como incentivos para reforçar o desempenho excepcional.
	Gestão da qualidade	Conduzir a área de gestão encarregada de padronizar boas práticas processuais, no âmbito do paradigma da qualidade; gerando serviços internos ou externos seguros e confiáveis, de acordo com indicadores pré-estabelecidos em termos de legislação vigente e padrões de qualidade aplicáveis.
	Liderança eficaz	Dirigir equipes, otimizando a aplicação de talentos disponíveis e criando um ambiente positivo e comprometido para a obtenção de resultados.
	Gerenciamento de recursos	Preservar critérios de eficácia e eficiência na administração de recursos materiais, das competências das pessoas e dos ativos de uso da organização.
	Planejamento	Identificar problemas prioritários e oportunidades de sua unidade para projetar planos, programas ou projetos que prefixam objetivos, atividades, recursos, custos, cronogramas, responsáveis e indicadores de progresso, resultados e impacto.
	Relacionamento com dirigentes	Participar, manter e facilitar de áreas de intercâmbio com o corpo diretivo de sua organização e outras organizações, a fim de compartilhar experiências, soluções e propostas, para articular estrategicamente os objetivos convergentes.
	Resolução de problemas	Reconhecer as relações de causa e efeito no campo dos problemas identificados que a sua área e organização enfrentam, para focar nas questões centrais para as quais concentrar as soluções estratégicas. Projetar soluções alternativas calculando os benefícios em relação aos custos de sua implementação, riscos correlatos e impactos associados.

	Tomada de decisão para gestores	Adotar e informar decisões prévias, explorando alternativas para minimizar custos e aumentar as vantagens para a organização na questão que for decidida.
Gestão de Relacionamentos	Comunicação interpessoal	Iniciar e manter comunicações respeitosas e cordiais; transmitir de forma transparente e comportamento estável, informações e gestos, mensagens orais e de texto claros, concisos, fiáveis e apropriados para o destinatário. Atender ativamente informações, consultas, divergências e mensagens de terceiros com uma atitude construtiva e empática.
	Gestão da participação cidadã	Ativar a participação cidadã vinculada aos assuntos da área responsável; considerar expectativas, propostas e reclamações para adaptar cada vez mais os serviços, conscientizando os colaboradores sobre o direito à participação e as vantagens que ela viabiliza.
	Negociação	Cooperar para construir o melhor acordo possível para as partes diante de posições divergentes, sem prejudicar a continuidade do vínculo e a aderência aos regulamentos vigentes.
	Orientação ao cidadão	Conduzir e organizar o atendimento aos cidadãos, com mecanismos acessíveis, linguagem inteligível e procedimentos ágeis voltados à satisfação de procedimentos, reclamações, dúvidas e propostas. Quantificar, através de indicadores pré-estabelecidos, o grau de satisfação com os resultados gerenciais e a qualidade da resolução de conflitos e reclamações.
	Relações institucionais	Promover a qualidade dos relacionamentos regulares e criar novos relacionamentos necessários para a consecução dos interesses da sua organização. Fortalecer a imagem corporativa, fazendo apresentações em público, planejando a mensagem a ser transmitida e seu objetivo de acordo com o tipo de público.
	Trabalho em equipe	Criar e participar de equipes de trabalho para promover um ambiente produtivo e aprimorar habilidades diferenciadas entre as pessoas; compartilhando recursos e informações para alcançar melhores resultados
	Gerenciamento de políticas	Contribuir para a coerência estratégica da gestão de políticas, articulando e complementando os objetivos e resultados das organizações; desempenhar o papel de liderança no âmbito das políticas públicas promovidas pelo Alto Governo.



Gestão de Mudanças	Construção de Redes	Promover o autodesenvolvimento e o desenvolvimento profissional de suas equipes de colaboradores, integrando, criando ou incentivando a participação em redes e fóruns para troca de experiências, novidades, documentos, <i>cases</i> , soluções criativas e problemas compartilhados.
	Gerenciamento da mudança	Antecipar e promover mudanças estratégicas/operacionais para responder às mudanças do contexto. Redesenhar/modernizar abordagens, processos, tarefas e competências requeridos pelo novo contexto, distribuindo responsabilidades e perseguindo resultados.
	Gerenciamento digital	Reconhecer efetivamente o direito dos cidadãos à informação pública e à interação com serviços no ambiente digital, garantindo canais efetivos para requisição de serviços, pedidos, consultas, procedimentos, acompanhamento e resolução remotos.
	Inovação	Forjar um clima de interesse para soluções inovadoras que melhorem a eficiência das respostas aos cidadãos em termos de informações, processos, tecnologias, resultados e impactos da gestão pública.
	Proatividade	Atuar com iniciativa e instruir os colaboradores a antecipar eventos previsíveis que envolvam a execução de tarefas para atendimento de demandas internas e externas (dos cidadãos), fortalecendo a percepção dos usuários sobre o comprometimento da unidade na oferta de serviços e produtos.
	Trabalho sobre pressão	Gerenciar emoções em busca da qualidade das ações gerenciais, evitando reações impulsivas/temperamentais em situações de pressão. Objetivar e focar os problemas a resolver, dissociando-os das pessoas envolvidas neles. Utilizar dificuldades, erros detectados ou planos fracassados como objetos de aprendizagem coletiva para capitalizar construtivamente a situação e evitar sua repetição.
	Visão estratégica	Compreender o ambiente político e as tendências que interferem no estado de coisas; antecipar problemas e oportunidades a médio e longo prazo para a área responsável a fim de que a gestão identifique a alternativa mais adequada a cada situação presente ou eventual, comunicando à equipe a lógica das decisões diretas.

<b>Orientação a Resultados</b>	Contribuição técnico-profissional	Disponibilizar à Administração seu conhecimento profissional específico e suas experiências anteriores, gerenciando a atualização de seus conhecimentos especializados.
	Comunicação efetiva	Estabelecer comunicação efetiva e positiva com superiores hierárquicos, pares e cidadãos, tanto na expressão escrita e verbal quanto corporal.
	Organização da rotina	Definir o programa semanal/mensal de atividades, no âmbito do plano institucional, determinando os resultados a serem alcançados, as tarefas a serem executadas, os procedimentos a serem resolvidos e os atrasos a serem corrigidos, bem como os custos e insumos necessários para alcançá-lo.
	Resolutividade	Manter interdependências positivas e produtivas com sua equipe e seus superiores para alcançar resultados.
	Uso de TIC	Otimizar o uso das tecnologias de informação e comunicação disponíveis, em seu efetivo potencial, para melhorar seu desempenho.
<b>Processos de Melhoria</b>	Análise de problemas	Identificar tempestivamente os problemas a serem resolvidos, os recursos para enfrentá-los, as alternativas possíveis, seus custos e riscos, antes de tomar a decisão no nível que lhes corresponde.
	Criatividade	Aplicar sua experiência e especialização em melhorar o uso de dados para refinar metodologias, processos, produtos e interações em equipe, orientadas para a satisfação do usuário externo/interno.
	Melhoria contínua de processos	Propor e introduzir ações para acelerar a melhoria contínua e a produtividade das tarefas sob sua responsabilidade, em atenção aos requisitos de qualidade.
	Tomada de decisão	Decidir sobre as questões sob sua responsabilidade mobilizando critérios de economia, eficácia, eficiência e transparência.
	Controle emocional	Preservar o diálogo harmônico e respeitoso acerca das divergências, erros e conflitos do ambiente, sem afetar a dinâmica do trabalho sem razão justificável.
<b>Outras Competências não especificadas</b>		

Referência da Competências Associadas e suas informações correspondentes: Guia Referencial Ibero-americana de competências laborais no Serviço Público

ANEXO III	
LISTAGEM DE TIPOS DE APRENDIZAGEM E ESPECIFICAÇÃO DE TIPOS DE APRENDIZAGEM	
TIPOS DE APRENDIZAGEM	ESPECIFICAÇÃO DOS TIPOS DE APRENDIZAGEM
EDUCAÇÃO FORMAL	ENSINO FUNDAMENTAL ENSINO PROFISSIONALIZANTE ENSINO SUPERIOR ESPECIALIZAÇÃO MESTRADO DOUTORADO PÓS-DOUTORADO
EXPERIÊNCIA PRÁTICA	APRENDIZAGEM EM SERVIÇO ESTÁGIO INTERCÂMBIO ESTUDO EM GRUPO
EVENTO	OFICINA PALESTRA SEMINÁRIO CONGRESSO WORKSHOP OUTROS SIMILARES
CURSO	
OUTRO TIPO NÃO ESPECIFICADO	