



UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO  
Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas  
Diretoria de Desenvolvimento de Pessoas

**Proposta para o PDP Ufes 2024**

INTRODUÇÃO

Em agosto de 2019, o [Decreto nº 9.991](#) dispôs sobre a nova Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas (PNDP), definindo novos critérios para a participação em ações de desenvolvimento e estabelecendo uma cultura de planejamento relacionada ao alcance dos objetivos organizacionais. Dentre as principais ferramentas da PNDP está o Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP), que substituiu o antigo Plano Anual de Capacitação (PAC).

A partir do PDP Ufes 2022 (elaborado em 2021), o levantamento de dados foi realizado conforme o Procedimento Comum de Avaliação de Necessidades de Desenvolvimento (ProcAND), proposto pela Secretaria de Gestão e Desempenho de Pessoal do Ministério da Economia (SGP/ME), órgão central do Sipec, mas com adaptações para a realidade da Ufes naquele momento. Para a coleta de dados, foi enviada enquete aos servidores, com perguntas que subsidiaram a escrita final da necessidade de desenvolvimento.

Já o levantamento das necessidades de desenvolvimento para o PDP Ufes 2023 ocorreu de modo um pouco diferente, apesar de também ter sido orientado pela metodologia do órgão central do Sipec. Com a finalidade de diminuir a percentagem de necessidades não atendidas e de aproveitar as necessidades já descritas no ano anterior, foi disponibilizada aos servidores enquete contendo o rol das necessidades já identificadas no PDP Ufes 2022, para que pudessem analisá-las e indicar se possuíam alguma dessas necessidades. Caso sua necessidade de desenvolvimento não estivesse contemplada nessa lista, eles poderiam responder uma enquete diversa, para incluir uma nova necessidade de desenvolvimento. Na sequência, após registradas no Portal Sipec, as necessidades foram validadas pelos gestores das respectivas unidades estratégicas, e depois voltaram para serem analisadas e consolidadas pelo órgão de gestão de pessoas responsável, a Diretoria de Desenvolvimento de Pessoas da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (DDP/Progep), que também indicou o detalhamento de possíveis soluções para essas necessidades. Após, passou por um período de consulta pública junto aos servidores e foi aprovado e enviado ao órgão central do Sipec pelo reitor.



UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO  
Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas  
Diretoria de Desenvolvimento de Pessoas

No entanto, com essa metodologia de resposta individual de questionário, notou-se que muitas necessidades de desenvolvimento refletiam interesse particular de um servidor específico, quando deveriam representar uma necessidade reconhecida pela equipe. É possível apresentar uma necessidade que somente um servidor precisa desenvolver, mas isso deve ser reconhecido pela equipe.

A partir dessa análise, verificou-se que era preciso uma proximidade ainda maior com o ProcAND, fazendo-se necessárias algumas mudanças na metodologia de levantamento de dados para a elaboração do PDP 2024.

#### METODOLOGIA

Tendo em vista as considerações relatadas, para a elaboração do PDP Ufes 2024, aproximando-se ainda mais da metodologia indicada pelo órgão central do Sipec, a unidade estratégica deverá escolher um servidor para representar sua unidade na elaboração do PDP. As funções desse representante são: ser a ligação entre sua unidade e a DDP/Progep e ser o responsável pelo cadastramento das necessidades de desenvolvimento de sua unidade no Portal Sipec.

A coleta das informações necessárias para a identificação das necessidades de desenvolvimento da unidade será subsidiada pela aplicação de enquete disponibilizada para servidores e gestores. Serão formuladas enquetes específicas para cada unidade estratégica, sendo suas perguntas as mesmas existentes no Portal Sipec.

Além disso, para atingir o objetivo de construir um PDP mais alinhado com as necessidades das unidades e não somente com necessidades individuais, a proposta é que os setores se reúnam e identifiquem de maneira cooperativa as necessidades de desenvolvimento da equipe, e não que o servidor informe sua necessidade em uma abordagem individualizada.

Cada unidade estratégica poderá definir a melhor forma de coletar as informações para identificar suas necessidades de desenvolvimento. Porém, recomendamos a seguinte sequência para essa etapa:

- reunião entre a equipe do subsetor (menor unidade administrativa);
- um servidor do subsetor responde à enquete, informando todas as necessidades de desenvolvimento identificadas na equipe;



## UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO

Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas

Diretoria de Desenvolvimento de Pessoas

- representante da unidade estratégica consolida os dados de toda a unidade (respostas da enquete), retirando (ou aglutinando) as necessidades similares;
- representante da unidade envia as necessidades finais da unidade para os servidores e chefias, com prazo para possíveis ajustes ou novas inclusões;
- representante da unidade inclui as necessidades no Portal Sipec;
- gestor da unidade estratégica valida as necessidades no Portal Sipec.

Nessa etapa, a DDP/Progep será responsável por incentivar a participação de todos os atores no processo, por meio de ações de sensibilização; por orientar e apoiar servidores, gestores e representantes das unidades; e por publicar os guias e demais informações no site da Progep.

### JUSTIFICATIVAS

De acordo com o próprio [guia](#) de levantamento das necessidades de desenvolvimento de 2024, disponibilizado pelo Governo Federal, todo o esforço de ajustes de fases do PDP desde 2019 até hoje foi baseado em pesquisa, consulta e prototipação – viabilizado pela ampla participação e colaboração dos próprios órgãos e entidades do Sipec.

Por essa razão, o ProcAND, que começou a ser aplicado pela Ufes em 2021 para elaboração do PDP 2022, com muitas adaptações, após o amadurecimento das práticas, tem possibilidade de ser utilizado com quase todas as suas ferramentas para o PDP 2024.

### VANTAGENS DO NOVO PROCESSO

- Necessidades de desenvolvimento mais alinhadas com as unidades estratégicas e com os objetivos institucionais e não mais somente com a individualidade.
- Equipes podem em conjunto ter maior clareza de quais são suas necessidades de desenvolvimento.
- Envolvimento maior dos servidores e das unidades estratégicas na elaboração do plano de desenvolvimento de pessoas.
- Oportunidade de testar diferentes metodologias para verificar qual é mais vantajosa ao servidor e ao processo.