

MINISTÉRIO DA ECONOMIA



# GUIA PARA ELABORAÇÃO DO PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS

Com orientações sobre o Processo Comum de Avaliação de Necessidades  
de Desenvolvimento - ProcAND

Versão Revisada

Junho 2021

MINISTÉRIO DA  
ECONOMIA



**Ministro da Economia**

PAULO ROBERTO NUNES GUEDES

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

CAIO MARIO PAES DE ANDRADE

**Secretário de Gestão e Desempenho de Pessoal**

LEONARDO JOSÉ MATTOS SULTANI

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

MARIA DA PENHA DA CRUZ

**Coordenador-Geral de Desenvolvimento de Pessoas**

EDUARDO VIANA ALMAS

**Equipe Técnica CGDES/DESEN/SGP**

ANDREA MARIA RAMPANI

CAMILA PINHEIRO POZZER

CAROLINA SGARABOTO

TATIANA NEVES DA SILVEIRA PINTO

JOÃO BRAYAM RODRIGUES DE FREITAS (CONSULTOR)

# Sumário

- 1. DISPOSIÇÕES GERAIS 5
  - 1.1. APRESENTAÇÃO..... 5
  - 1.2. INTRODUÇÃO ..... 6
  - 1.3 OBJETIVOS..... 7
  - 1.4 FLUXO DO PDP ..... 8
  
- 2. NOVIDADES NO PDP 2022 10
  - 1º PASSO: REALIZANDO O LEVANTAMENTO DAS NECESSIDADES PARA O PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS 18
  - 2º PASSO – SE CADASTRANDO NO PORTAL SIPEC 18
  - 3º PASSO - ELABORANDO O PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS 29
  
- 3. 1 ITENS DO FORMULÁRIO DE PREENCHIMENTO DO PDP..... 33
- 3.2 CADASTRANDO NECESSIDADES DE AÇÕES DE DESENVOLVIMENTO – **FORMA CENTRALIZADA**..... 52
- 3.3 CADASTRANDO NECESSIDADES DE AÇÕES DE DESENVOLVIMENTO – **FORMA DESCENTRALIZADA**..... 59
  
- 4. APROVAÇÃO E O ENVIO DO PDP PELA AUTORIDADE MÁXIMA (OU DELEGADA) 72
  
- 5. RECEBENDO A MANIFESTAÇÃO TÉCNICA (DEVOLUTIVA PDP) 78

6. RESUMINDO AS ETAPAS DO PDP	81
6. O QUE OCORRE APÓS O ENCAMINHAMENTO DO PDP AO ÓRGÃO CENTRAL DO SIPEC	82
6. EXECUÇÃO, MONITORAMENTO, REVISÃO E RELATÓRIO DO PDP	83
7. PRAZOS DO PDP 2022	84

## 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 na elaboração do Plano de Desenvolvimento de Pessoas.

A elaboração do PDP deve ser iniciada a partir do levantamento das necessidades de desenvolvimento dos servidores, que deve ocorrer antes do momento de preenchimento do Plano no sistema SIPEC. Lembramos que as necessidades de desenvolvimento visam preencher as lacunas de competências identificadas para atingir o objetivo estratégico do órgão ou entidade

**Precisa de orientações sobre o levantamento de necessidades?**

Confira os materiais disponíveis na nossa Central de Conteúdo:

<https://www.gov.br/servidor/pt-br/aceso-a-informacao/gestao-de-pessoas/pndp/paginas/central-de-conteudos>

Este Guia atualizado contém orientações sobre como realizar a descrição das necessidades, e como preenchê-las no sistema. O Guia é fruto do aprendizado decorrente dos PDP anteriores, portanto, sua leitura é recomendada a fim de evitar a ocorrência de falhas e erros identificados nos anos anteriores.

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.

## 1.2. INTRODUÇÃO

Existem várias formas de 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 neste Guia 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 este o roteiro, esperamos tornar mais simples, mas não menos eficaz, o trabalho dos gestores da Administração Pública federal para programar ações de desenvolvimento a serem realizadas pelos servidores de suas equipes. Objetiva-se, ainda, reduzir o desvio hoje existente entre as necessidades e as ações de desenvolvimento.

Tendo em vista que o **Planejamento Estratégico tem papel norteador no momento de identificação das necessidades de desenvolvimento**, ele deve ir além da 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 sua importância para o alcance dos objetivos institucionais.

**FICA A DICA:**

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

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 a todos os servidores envolvidos no processo de construção do PDP, principalmente 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:

- apresentar o Processo Comum de Avaliação de Necessidades de Desenvolvimento – ProcAND aos agentes envolvidos no processo de avaliação (levantamento/identificação) de necessidades de desenvolvimento;
- 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;

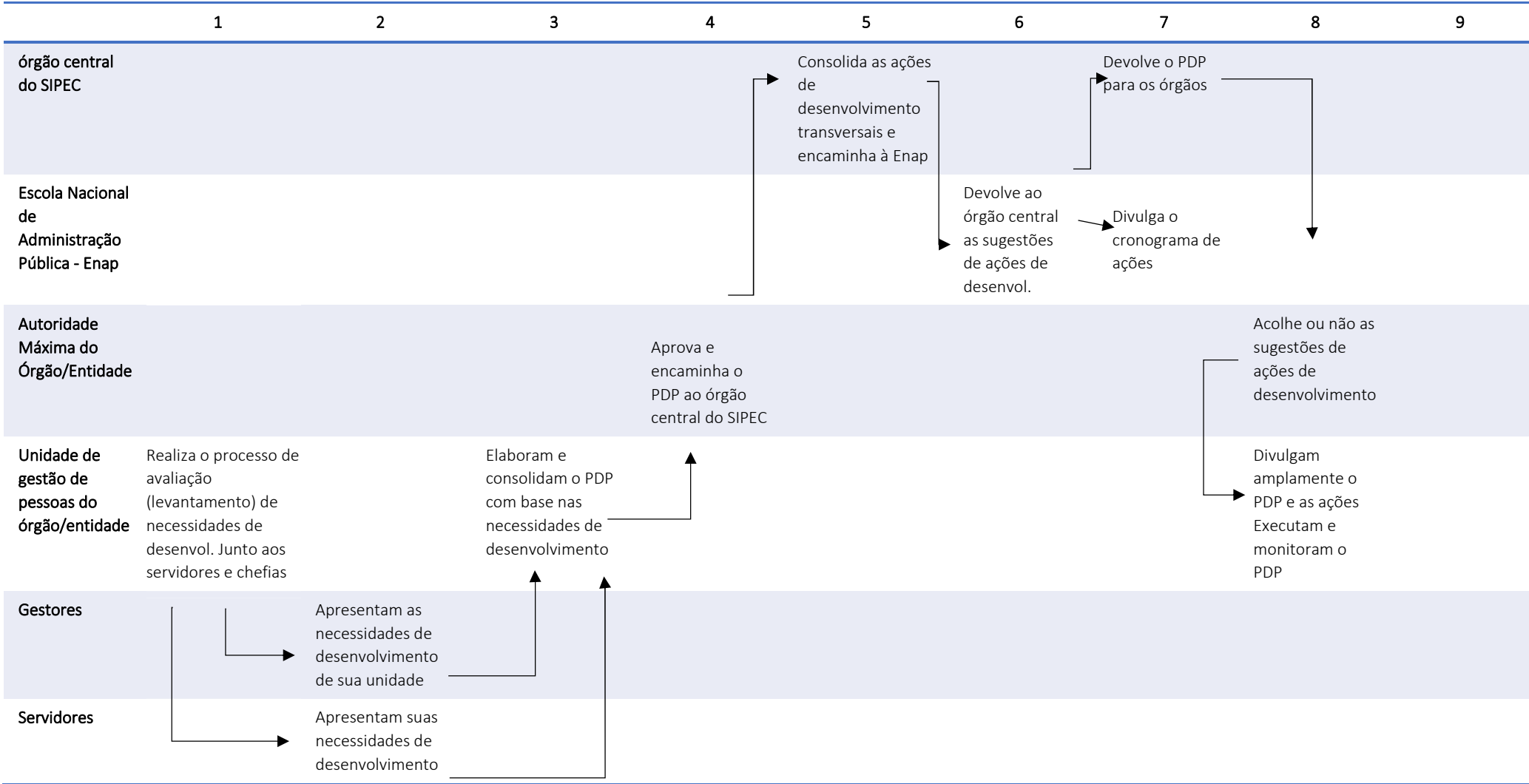
- evitar a repetição de erros ou equívocos ocorridos na elaboração do PDP; e
- promover o amadurecimento na compreensão do PDP e da PNDP.

## 1.4 FLUXO DO PDP

Para melhor compreender o fluxo de elaboração do PDP apresentamos o fluxograma descrevendo todas as etapas que o PDP percorre.

As funcionalidades de elaboração e de revisão do PDP são realizadas via Sistema SIPEC. Já 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 ocorrem fora do Sistema. No entanto, todo retorno aos órgãos é feito via Sistema.





## 2. NOVIDADES NO PDP 2022

O sistema de preenchimento do PDP vem passando por ajustes e melhorias constantes visando aprimorar a execução da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas.

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 das análises realizadas nos anos anteriores, o órgão central do SIPEC identificou pontos de aperfeiçoamento para a 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.

Para o PDP 2022 teremos as seguintes alterações em relação ao ano anterior:

- Possibilidade de identificar somente uma subtemática por necessidade de desenvolvimento; e
- Listagem de competências associadas atualizada conforme competências transversais e de liderança previstas na Instrução Normativa nº 21/2021.

Ademais, os campos de preenchimento permanecem os mesmos.

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, apresentaremos o passo a passo para preenchimento de cada campo do formulário do PDP no Sistema.

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

[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? (Facultativa)

[Campo aberto para resposta limitado a 300 caracteres]

*INFORMAÇÃO DE APOIO:*

*Considerando que o nível de desempenho atual do público-alvo dessa necessidade 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) (Obrigatória)

( ) 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) (Facultativa)  
(  ) 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 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). (Facultativa)  
[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(is) competência(s)? (Obrigatória)  
(  ) Lista com opções de competências

*INFORMAÇÃO DE APOIO:*

*Considere todas as competências listadas, sejam as de liderança, sejam as transversais, antes de, eventualmente, assinalar “Outras Não Especificadas”. Tendo em vista que a necessidade pode possuir mais de uma competência a ser associada, é possível assinalar mais de uma opção.*

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

[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? (Obrigatória)

[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? (Obrigatória)

( ) 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? (Obrigatória)

[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? (Obrigatória)

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? (Facultativa)

[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? (Facultativa)

[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? (Facultativa)  
[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? (Facultativa)  
[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? (Facultativa)

[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? (Facultativa)

[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. (Facultativa)

[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? (Obrigatória)

[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? (Obrigatória)

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? (Facultativa)

[Campo aberto]

**INFORMAÇÃO DE APOIO:**

*Acrescente neste campo as informações que considerar necessárias.*

## 1º PASSO: REALIZANDO O LEVANTAMENTO DAS NECESSIDADES PARA O PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS - ProcAND

O órgão central do SIPEC lançou em junho de 2021 o Processo Comum de Avaliação de Necessidades de Desenvolvimento – ProcAND, com o objetivo de atender as demandas dos órgãos e entidades no que diz respeito a metodologias, ferramentas e maneiras de se conseguir identificar necessidades de desenvolvimento dos servidores das organizações.

Considerando a heterogeneidade de realidades e maturidades dos órgãos e entidades do SIPEC e a novidade ferramental, o ProcAND se apresenta como uma **sugestão** do órgão Central do SIPEC, para que as organizações apliquem a metodologia na medida em que ela for internalizada e amadurecida.

**Confira as orientações completas do Processo Comum de Avaliação de Necessidades de Desenvolvimento no ANEXO I**

**Não deixe de dar uma olhada no vídeo explicativo no Canal do MP Streaming no Youtube:**

[https://www.youtube.com/watch?v=vnAt41ynkEo&ab\\_channel=MPStreaming](https://www.youtube.com/watch?v=vnAt41ynkEo&ab_channel=MPStreaming)

## 2º PASSO – SE CADASTRANDO NO PORTAL SIPEC

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

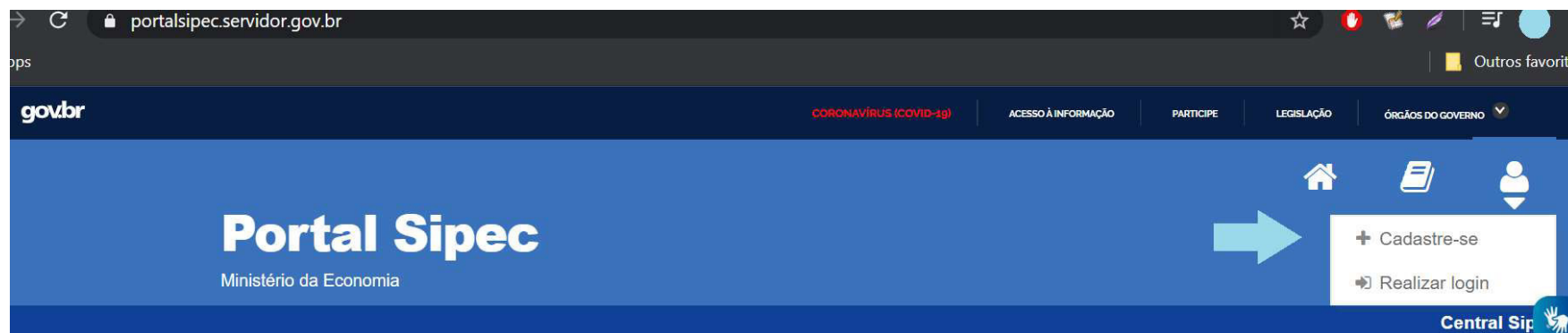
Antes de demonstrar o passo a passo de cadastro de servidores no Portal SIPEC, seguem os diferentes perfis e seus níveis de acesso:

- 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 PDP 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 anual de execução do órgão ou entidade.**
- c) **Aprovador PDP** → Esse é o perfil da Autoridade Máxima (ou autoridade delegada) do órgão ou entidade que é responsável pela APROVAÇÃO do PDP e pelo acolhimento ou não da devolutiva do órgão central. **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 organizacionais, 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 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, apresentamos o passo a passo da fase de cadastro do servidor no sistema:

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



- A seguir, deverá informar em qual categoria se encaixa conforme as opções apresentadas: **(Deve-se clicar em “Servidor federal”)**

Você é um usuário:

Servidor federal

Servidor ABIN ou BACEN

Sociedade civil

Avançar

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



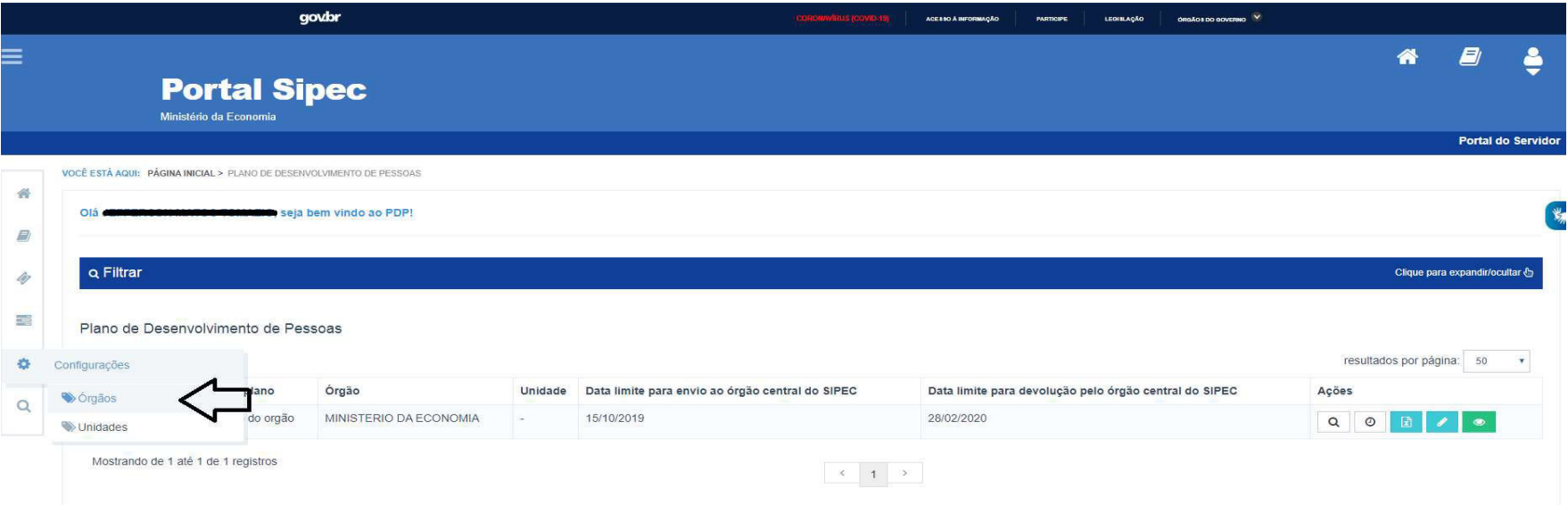
 **Sigac** | SISTEMA DE GESTÃO DE ACESSO

Digite o CPF sem pontuação

Digite a senha

Acessar ➔ ?

- Após realizar esse procedimento, o servidor estará cadastrado no Portal SIPEC. Mas ainda deverá 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** 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”**:



a.1) Após, deve selecionar o seu órgão ou entidade e na página seguinte, clicar em “Associar Representantes ao Órgão”:

**Portal Sipec**  
Ministério da Economia

Portal do Servidor

VOCÊ ESTÁ AQUI: PÁGINA INICIAL > LISTA DE ÓRGÃOS

Pesquisar Órgão

q Filtrar Clique para expandir/ocultar ↕

resultados por página: 50

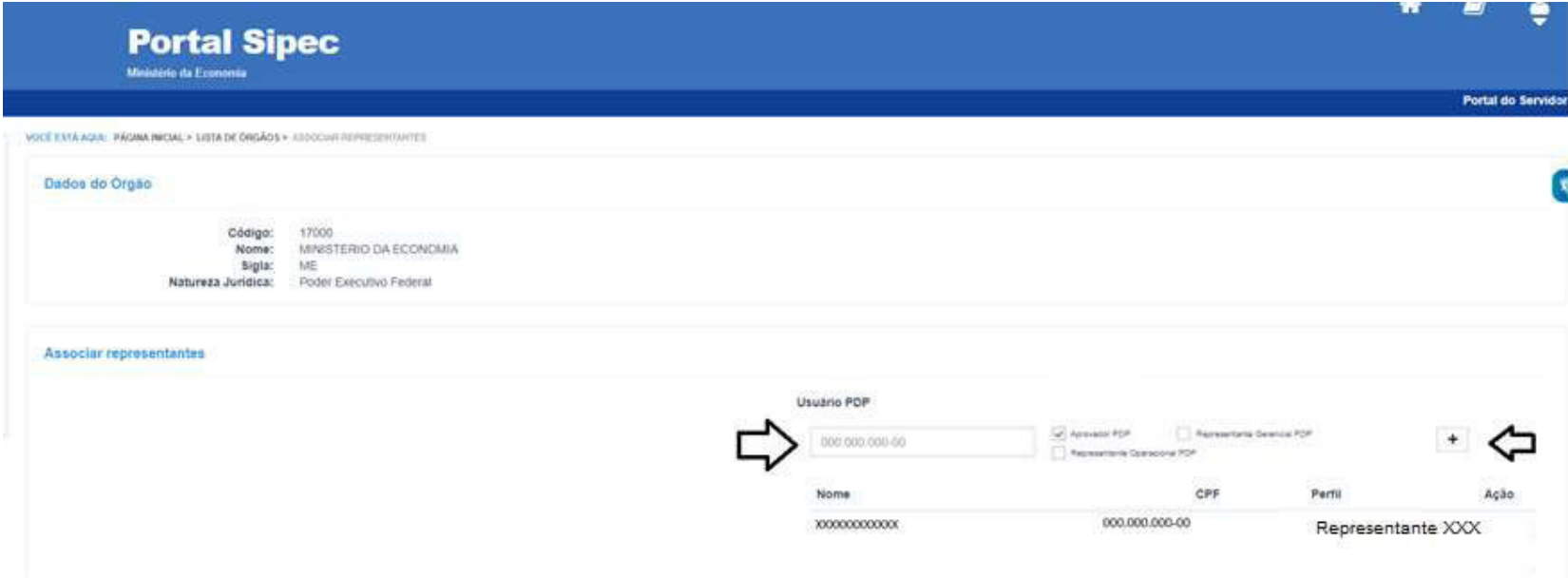
Nome	Sigla	Código	Natureza Jurídica
MINISTERIO DA ECONOMIA	ME	17000	Poder Executivo Federal

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, Operacional ou Aprovador PDP**, 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:





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

**Portal de Autenticação**  
MINISTÉRIO DA ECONOMIA

Acesse o Portal SIPEC informando o usuário e senha.

000.000.000-00

Senha

[Esqueci minha senha](#)

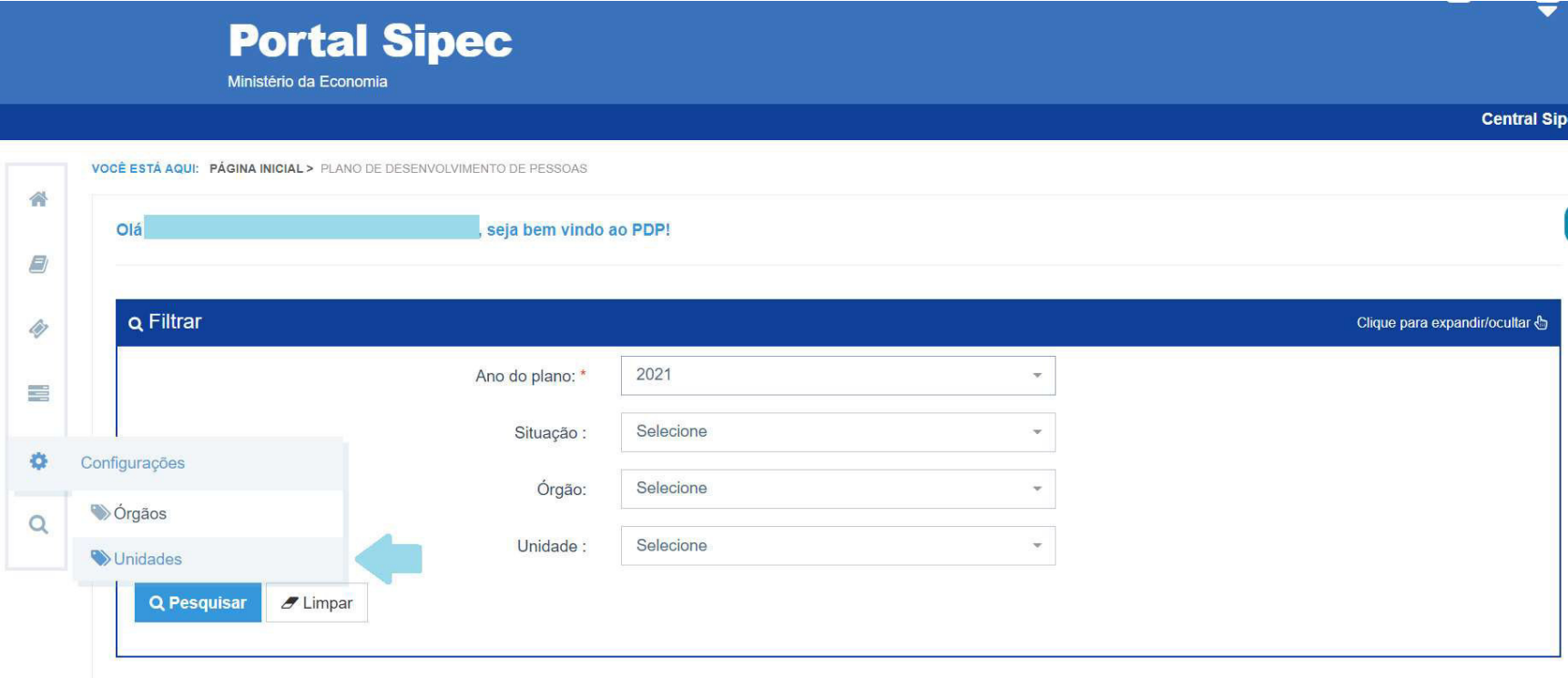
**ENTRAR**

Se você é servidor federal, realize o login usando o SIGAC

 **Sigac** | SISTEMA DE GESTÃO DE ACESSO

**Acessar** ←

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



b.1) Após acessar “Unidades” deverá identificar a qual Unidade o servidor pertence e deverá ser vinculado, e clicar em “Associar representantes à unidade”:

Nome Unidade:

Sigla Unidade:

Código Unidade:

Código do Órgão:

Nome do Órgão:

Situação:

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	<input type="button" value="Q"/> <input type="button" value="✎"/> <input type="button" value="🔗"/> <input type="button" value="🗑️"/>
100000000	PCDF	POLICIA CIVIL DO DISTRITO FEDERAL	Poder Executivo Federal	GOVERNO DO DISTRITO FEDERAL	<input type="button" value="Q"/> <input type="button" value="✎"/> <input type="button" value="🔗"/> <input type="button" value="🗑️"/>
125020000	DIPAG/DGP	DIVISAO DE PAGAMENTO	Poder Executivo Federal	GOVERNO DO DISTRITO FEDERAL	<input type="button" value="Q"/> <input type="button" value="✎"/> <input type="button" value="🔗"/> <input type="button" value="🗑️"/>
000000212	DGCI	DIRECAO GERAL/CAMPUS IGARASSU	Poder Executivo Federal	INSTITUTO FEDERAL DE PERNAMBUCO	<input type="button" value="Q"/> <input type="button" value="✎"/> <input type="button" value="🔗"/> <input type="button" value="🗑️"/>
000002709	UPAG/MG	UNIDADE PAGADORAMG	Poder Executivo Federal	MINISTERIO DA SAUDE	<input type="button" value="Q"/> <input type="button" value="✎"/> <input type="button" value="🔗"/> <input type="button" value="🗑️"/>
000007584	SEMS/MG	SUP ESTADUAL DO MS EM MINAS GERAIS	Poder Executivo Federal	MINISTERIO DA SAUDE	<input type="button" value="Q"/> <input type="button" value="✎"/> <input type="button" value="🔗"/> <input type="button" value="🗑️"/>
000067299	DGP-COCRT	COORD DE CARGOS E CARR E RELAC DO TRAB	Poder Executivo Federal	MINISTERIO DA ECONOMIA	<input type="button" value="Q"/> <input type="button" value="✎"/> <input type="button" value="🔗"/> <input type="button" value="🗑️"/>

b.2) Após acessar a página de associação de representante à unidade, o **Representante Gerencial/ Representante Operacional** 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 organizacional.

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

### 3º PASSO - ELABORANDO O PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS

É possível realizar o preenchimento do PDP no Portal SIPEC por meio de duas formas, a ser definida pelo 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, quando os servidores que possuem os perfis de **Representante Gerencial** ou **Representante Operacional** cadastrarem uma necessidade, esta já estará automaticamente consolidada no PDP do órgão ou da entidade, não havendo necessidade de consolidação interna.

Para essa opção, os servidores com estes perfis terão acesso à todas as necessidades do órgão ou entidade, mesmo que lotados em diferentes unidades organizacionais. Então, é preciso ter atenção para que não sejam realizados preenchimentos ou modificações equivocadas em necessidades preenchidas por outros servidores.

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 distribuídas por todo o país, o preenchimento descentralizado permite que essas unidades cadastrem suas necessidades diretamente no Sistema SIPEC, e que a unidade central de gestão de pessoas do órgão ou da entidade realize a **CONSOLIDAÇÃO INTERNA** dessas necessidades.

**FIQUE ATENTO!!!**

Cabe ressaltar que para o preenchimento descentralizado, os servidores deverão possuir o perfil de Usuário PDP, e estes somente preencherão as necessidades de suas unidades e visualizarão e editarão as necessidades preenchidas por usuários PDP da mesma unidade.

Para que tais necessidades cadastradas façam parte do PDP do órgão ou entidade, um Representante Gerencial ou Operacional deverá consolidá-las, ou seja, existindo necessidades semelhantes cadastradas por 1 ou mais usuários PDP, o Representante Gerencial ou Operacional poderá juntá-las em uma única necessidade.

Caso as necessidades cadastradas por usuários com perfis de Usuário PDP não sejam consolidadas, estas não serão enviadas para aprovação do Aprovador PDP e não constarão no PDP analisado pelo órgão central do SIPEC e pela Enap.

Nas próximas páginas, será demonstrado o passo a passo detalhado para duas 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.

Abaixo, segue espelho do formulário de cadastro de necessidades do PDP.


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? 

Selecione


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? \* 

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? \* 

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

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 ? ⓘ

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

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? \* ⓘ

RS 000.000,00

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?

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 significa. Para auxiliar na captação de cada uma das informações, seguem abaixo orientações sobre cada item de preenchimento do PDP.

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

Deve-se considerar a importância desse campo e o valor que ele tem para a 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 devem ainda fornecer claro entendimento dos resultados organizacionais associados à 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:

USE O VERBO	SE FOR DO INTERESSE QUE A PESSOA
<i>Lembrar</i>	<p>Reconheça e reproduza ideias e conteúdo que serão aprendidos.</p> <p>Obs.: Reconhecer requer distinguir e selecionar uma determinada informação e reproduzir ou recordar está mais relacionado à busca por uma informação relevante memorizada.</p>
<i>Entender</i>	<p>Interprete, exemplifique, classifique, resuma, infira, compare ou explique o conteúdo que será aprendido.</p> <p>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.</p>
<i>Aplicar</i>	<p>Execute ou implemente o conteúdo que será aprendido.</p> <p>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.</p>
<i>Analisar</i>	<p>Diferencie, organize, atribua ou conclua sobre o conteúdo que será aprendido.</p>

	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, avalie 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.

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

**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 diversas 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 das ações de desenvolvimento.**

### **FIQUE ATENTO!**

**Confira os erros de preenchimentos ocorridos nos PDP passados para não os cometer:**

- ✓ Descrição de necessidades de forma genérica;
- ✓ Descrição de necessidades sem detalhamento da área de competência desejada;
- ✓ Descrição de necessidades feita de maneira que não refletia o objetivo final do 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 ou com o nome da ação de desenvolvimento; e
- ✓ Necessidades muito específicas, classificadas como necessidades transversais. E vice-versa.

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

É importante 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) que caracterizam 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.

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

Este campo diz respeito a qual área temática a necessidade cadastrada faz parte. **Atenção a esse campo, quanto mais bem explorado for, mais o órgão central do SIPEC e Enap poderão atuar nas ofertas de ações de desenvolvimento para que reflitam o solicitado.**

Buscando uma análise mais coerente e fidedigna à realidade dos órgãos e entidades, cabe à própria organização realizar esta classificação. Desta forma, o próprio órgão ou entidade poderá informar qual é a área temática da necessidade desejada e, com isso, a análise e devolutiva serão ainda mais precisas quanto à oferta de ações de desenvolvimento que atendam às necessidades apresentadas.

#### **FIQUE ATENTO!**

- ✓ Ao todo, são 75 (setenta e cinco) temáticas disponíveis no sistema.
- ✓ Para cada necessidade, deve ser selecionada apenas 1 (uma) temática (novidade a partir do PDP 2022).
- ✓ 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 preenchimento do campo da TEMÁTICA (Macro) é obrigatório.

As temáticas disponíveis no sistema foram selecionadas a partir das áreas do conhecimento trabalhadas pelo Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico – CNPq e Eixos temáticos atualizados da Enap. A partir dessas áreas do conhecimento, o órgão central do SIPEC pretendeu abranger inclusive aquelas áreas temáticas que não são consideradas transversais (**explicações complementares sobre a transversalidade, podem ser verificadas no tópico 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 tais informações 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: Administração Pública, Economia, Ciência da Informação, Psicologia, educação, Ciência Política Matemática, Engenharia Civil, Saúde Coletiva, Direito, Linguística, etc.

**A lista completa das temáticas e subtemáticas pode ser conferida no ANEXO II deste Guia.**

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

A partir da análise das temáticas é possível realizar a classificação das necessidades de acordo com as subtemáticas. Com objetivo de classificar de maneira mais precisa as necessidades, esta classificação é 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.

**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 e subtemáticas que será possível realizar uma identificação mais precisa das demandas.**

As subtemáticas foram selecionadas em referência à classificação das áreas de conhecimento do CNPq e aos Eixos Temáticos trabalhados atualmente pela Enap.

#### **ATENÇÃO!**

A partir deste PDP, o preenchimento do Plano no Portal SIPEC possibilitará a indicação de somente **UMA subtemática** por necessidade de desenvolvimento.



Objetiva-se com essa única indicação, promover maior assertividade nas devolutivas de ações de desenvolvimento aos órgãos e entidades.

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

- ✓ **Para cada TEMÁTICA existem SUBTEMÁTICAS relacionadas.**
- ✓ **Ao todo, são 382 SUBTEMÁTICAS disponíveis no Sistema.**
- ✓ **Só é permitido selecionar UMA ÚNICA subtemática por necessidade.**
- ✓ **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 abordagens e métodos de liderança para promover um maior engajamento às equipes.
  - Temática: Administração Pública
  - Subtemática: Liderança.
- 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: Estratégia, Projetos e Processos

Veja como seria o preenchimento no sistema do exemplo 1.

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

Aprimorar o conhecimento em abordagens e métodos de liderança para promover um maior engajamento às equipes.

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

Líderes de equipes possuem dificuldade em aumentar o quantitativo de servidores de suas equipe a participarem de ações de desenvolvimento. Somente 30% demonstram engajamento.

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? ⓘ

× Liderança

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

5. 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 neste campo de forma livre.

#### 6. Essa necessidade está associada a qual competência? (Obrigatório)

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

Este campo foi devidamente atualizado conforme a Instrução Normativa nº 21/2021, que apresenta as competências transversais e de liderança. Uma mesma necessidade pode conter mais de uma competência, por isso é possível selecionar mais de uma opção no sistema.

Caso nenhuma das competências listadas esteja associada à necessidade em questão, é possível indicar a opção “Outras não especificadas”.

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

#### 7. 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 definida 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.**

#### **8. 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.

9. 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 a maior precisão possível.

**Observação:** este campo deve indicar a unidade ou unidades as quais a necessidade se destina, e não, necessariamente, indicar a unidade organizacional a qual um Usuário PDP está vinculado.

10. 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. É possível acrescentar mais de uma UF para a necessidade. Ou seja, caso a mesma necessidade de ação de desenvolvimento seja essencial 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 está presente.**

### 11. 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. Não se trata de um compromisso, mas de um planejamento que poderá ser revisado durante a execução do PDP.

### 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)

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.

Pode ser selecionada mais de uma opção para este campo.

### 13. 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. Pode ser selecionada 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.

14. 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 IV DESTE GUIA APRESENTA A LISTA COMPLETA DE TIPOS DE APRENDIZAGEM E SUAS ESPECIFICAÇÕES CORRELATAS.**

15. 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.

16. 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”, “Introdução à econometria”.

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 ou conjunto de ações. Novamente, não se trata de um compromisso, mas de um planejamento.

**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)**

No 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.**

**18. 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 ou conjunto de ações.

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 ou conjunto de ações.

**19. 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 ou realização/contratação 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.

**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.**

**20. 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, locomoção 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.

**21. 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.**

**22. 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.

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

Os servidores que possuem perfil de **Representante Gerencial** ou **Representante Operacional** podem cadastrar necessidades de forma global, **CENTRALIZADA**, que podem alcançar todas as unidades do órgão ou entidade.

**Para esse tipo de cadastro de necessidade 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 de **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, clique em “Pesquisar”.

**IMPORTANTE!!! NÃO SE ESQUEÇA DE SELECIONAR/CONFERIR O ANO DO PDP SEMPRE QUE ACESSAR O PLANO**

The screenshot shows the 'Portal Sipec' interface. At the top, there is a blue header with the logo and 'Ministério da Economia'. Below the header, a navigation bar shows 'Portal do Servidor'. The main content area has a breadcrumb trail: 'VOCÊ ESTÁ AQUI: PÁGINA INICIAL > PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS'. A welcome message reads 'Olá, seja bem vindo ao PDP!'. Below this is a 'Filtrar' section with a search bar and several dropdown menus: 'Ano do plano' (set to 2021), 'Situação' (Selecione), 'Órgão' (2020), and 'Unidade' (Selecione). A blue arrow points to the '2021' option in the 'Ano do plano' dropdown. At the bottom of the filter section are 'Pesquisar' and 'Limpar' buttons. Below the filter section, the title 'Plano de Desenvolvimento de Pessoas' is followed by a table. The table has columns for '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', and 'Ações'. The first row shows data for the year 2020. A 'resultados por página: 50' dropdown is located to the right of the table.

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	[Ações]

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

q Filtrar Clique para expandir/ocultar

Ano do plano: \* 2022


Situação: Selezione

Órgão: Selezione

Pesquisar Limpar


Plano de Desenvolvimento de Pessoas

resultados por página: 50

Ano do PDP	Situação do plano	Órgão	Data limite para envio ao órgão central do SIPEC	Data limite para devolução pelo órgão central do SIPEC	Ações
2022	Em elaboração	MINISTERIO DA ECONOMIA	01/09/2022	01/07/2022	

Mostrando de 1 até 1 de 1 registros

< 1 >



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 +”.

q Filtrar Clique para expandir/coltar

Cadastrar +

resultados por página: 50

Necessidade	Público Alvo	Unidades	Consolidado	Temática (Macro)	Subtemática (Micro)	UF	Modalidade	Ações
Necessidade consolidada 3	Analistas técnicos e analistas de políticas sociais	-	Sim	Administração Pública	Liderança	ES (10), DF (30)	Distância, Híbrido, Presencial	  
Necessidade descentralizada 2	Analistas de políticas sociais da SGP	SRRF/10RF/SECAO DESENV CAPAC GEST DESEMP	-	Administração Pública	Liderança	DF (20)	-	  
Necessidade descentralizada 1	Analistas técnicos da unidade seção de desenvolvimento e capacitação	SRRF/10RF/SECAO DESENV CAPAC GEST DESEMP	-	Administração Pública	Liderança	DF (10), ES (10)	-	  
Aprimorar o conhecimento em abordagens e métodos de liderança para promover um maior engajamento às equipes	Servidores públicos federais ocupantes de cargos de liderança (DAS/FCPE 3 em diante)	-	Sim	Administração Pública	Liderança	DF (10), RJ (10)	Distância	  
Conhecer metodologias de inseminação agropecuária	Servidores da carreira de medicina veterinária	-	Sim	Medicina Veterinária	Reprodução Animal	AM (10), BA (10), DF (10)	Híbrido	  

Mostrando de 1 até 5 de 5 registros < 1 >

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

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. 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? \* ⓘ

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? \* ⓘ



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

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? 

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

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? \* 

RS

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?

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.

**Observação:** O campo “Unidade” estará em branco uma vez que tais necessidades foram cadastradas por Representantes Gerenciais ou Operacionais. Nesses casos, a necessidade está automaticamente consolidada. O campo “Unidades” só estará preenchido em caso de uma necessidade ter sido cadastrada por “Usuário PDP”.


























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

Também é possível inserir comentários, por meio do botão “Adicionar comentário” e visualizar o histórico, em “Exibir histórico”.

q Filtrar Clique para expandir/coltar

Cadastrar + ←

resultados por página: 50

Necessidade	Público Alvo	Unidades	Consolidado	Temática (Macro)	Subtemática (Micro)	UF	Modalidade	Ações
Necessidade consolidada 3	Analistas técnicos e analistas de políticas sociais	-	Sim	Administração Pública	Liderança	ES (10), DF (30)	Distância, Híbrido, Presencial	    
Necessidade descentralizada 2	Analistas de políticas sociais da SGP	SRRF/10RF/SECAO DESENV CAPAC GEST DESEMP	-	Administração Pública	Liderança	DF (20)	-	    
Necessidade descentralizada 1	Analistas técnicos da unidade seção de desenvolvimento e capacitação	SRRF/10RF/SECAO DESENV CAPAC GEST DESEMP	-	Administração Pública	Liderança	DF (10), ES (10)	-	    
Aprimorar o conhecimento em abordagens e métodos de liderança para promover um maior engajamento às equipes	Servidores públicos federais ocupantes de cargos de liderança (DAS/FCPE 3 em diante)	-	Sim	Administração Pública	Liderança	DF (10), RJ (10)	Distância	    
Conhecer metodologias de inseminação agropecuária	Servidores da carreira de medicina veterinária	-	Sim	Medicina Veterinária	Reprodução Animal	AM (10), BA (10), DF (10)	Híbrido	    

Mostrando de 1 até 5 de 5 registros

< 1 >

### 3.3 CADASTRANDO NECESSIDADES DE AÇÕES DE DESENVOLVIMENTO – FORMA DESCENTRALIZADA

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 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 ao formulário reduzido, onde poderá preencher as informações preliminares e mais específicas em relação à necessidade almejada. Já o **Representante Gerencial ou Operacional**, deverá complementar com informações gerais e globais que abarquem as necessidades semelhantes do órgão ou entidade.

**CABE LEMBRAR: NÃO É OBRIGATÓRIO O PREENCHIMENTO DO PDP DE FORMA DESCENTRALIZADA.**

**FICA A CRITÉRIO DO ÓRGÃO OU ENTIDADE UTILIZAR ESSA FUNCIONALIDADE DISPONÍVEL NO SISTEMA SIPEC.**

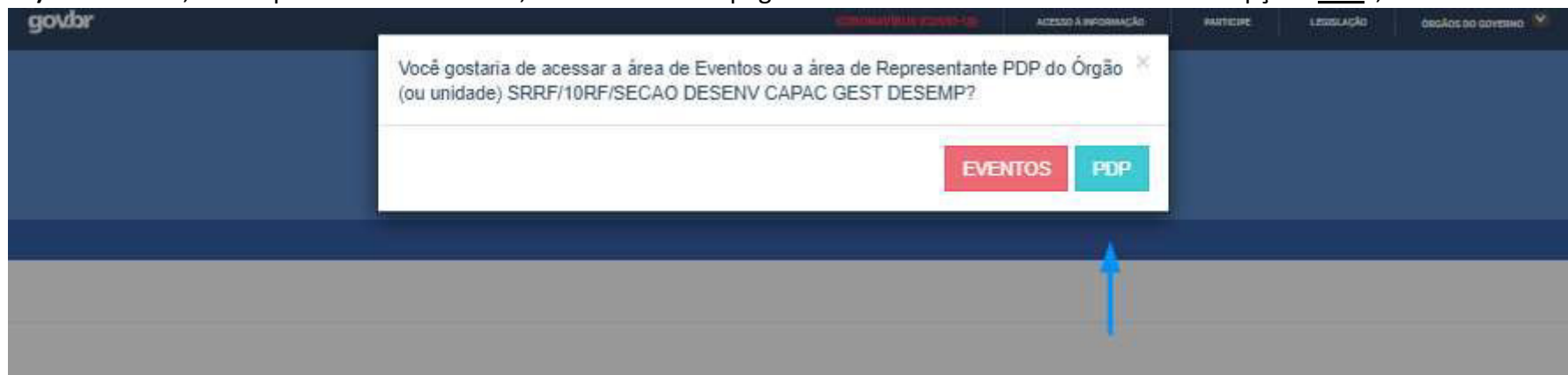
#### **Reforçando a ATENÇÃO!**

- ➔ 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”:

Plano de Desenvolvimento de Pessoas

Ano do PDP	Situação do plano	Órgão	Data limite para envio ao órgão central do SIPEC	Data limite para devolução pelo órgão central do SIPEC	Ações
2022	Em elaboração	MINISTERIO DA ECONOMIA	01/09/2022	01/07/2022	  

Mostrando de 1 até 1 de 1 registros

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”:

Plano de Desenvolvimento de Pessoas

Ano do PDP	Situação do plano	Órgão	Data limite para envio ao órgão central do SIPEC	Data limite para devolução pelo órgão central do SIPEC	Ações
2022	Em elaboração	MINISTERIO DA ECONOMIA	01/09/2022	01/07/2022	  

Mostrando de 1 até 1 de 1 registros

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

resultados por página: 90

Necessidade	Público Alvo	Unidades	Consolidado	Temática (Macro)	Subtemática (Micro)	UF	Modalidade	Ações
Necessidade descentralizada 2	Analistas de políticas sociais da SGP	SRRF/10RF/SECAO DESENV CAPAC GEST DESEMP	-	Administração Pública	Liderança	DF (20)	-	
Necessidade descentralizada 1	Analistas técnicos da unidade seção de desenvolvimento e capacitação	SRRF/10RF/SECAO DESENV CAPAC GEST DESEMP	-	Administração Pública	Liderança	DF (10), ES (10)	-	

Mostrando de 1 até 2 de 2 registros


< 1 >

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 no Portal SIPEC.


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. Essa necessidade estará vinculada à qual unidade? \* 


SRRF/10RF/SECAO DESENV CAPAC GEST DESEMP

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


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

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


Servidores possuem dificuldades em monitorar dados da Política Nacional de XXX por falta de conhecimento em ferramentais específicos.

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


Administração Pública

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


Selecione

6. 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)

7. Essa necessidade está associada a qua(is) competência(s)? \* 

x Mentalidade Digital (Transversal) x Resolução de Problemas com Base em Dados (Transversal)


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

Servidores que trabalham com a política nacional XXX da unidade AZY da Receita Federal

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

SRRF/10RF]


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

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


CE

DF

12.  A ação de desenvolvimento para essa necessidade pode ser oferta de modo gratuito? \* 

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

RS

14. 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

15. Deseja acrescentar outras informações a respeito? 

**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** para preenchimento do **Usuário PDP** são:



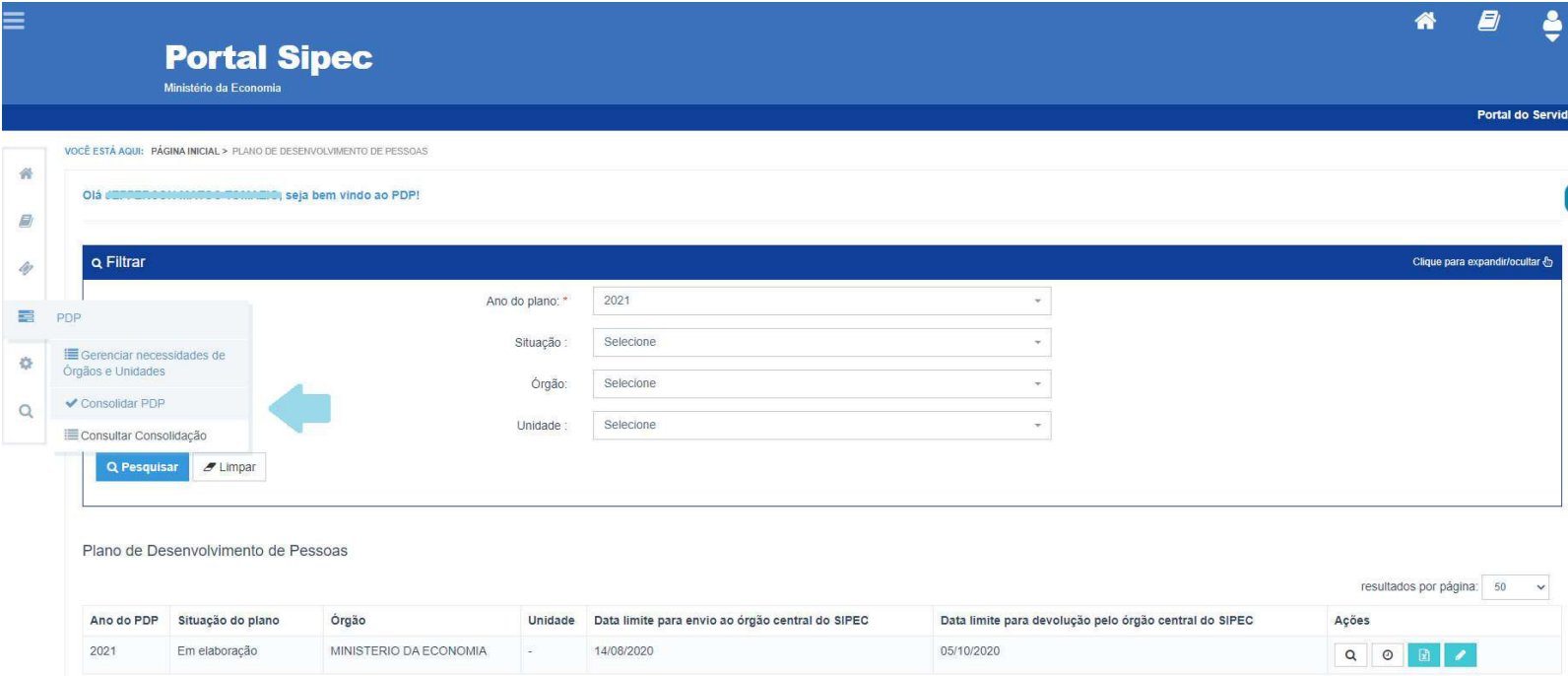
- ✓ Que necessidade de desenvolvimento o órgão/a entidade possui?
  - ✓ Quais dados atuais ajudam a embasar essa necessidade de desenvolvimento?
  - ✓ Qual a área que melhor identifica a temática relacionada a essa necessidade de desenvolvimento?
  - ✓ Qual a subárea que melhor identifica a subtemática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

### **ATENÇÃO!**

O Usuário PDP somente visualiza e edita as necessidades dos Usuários PDP da mesma unidade organizacional a qual foi vinculado no momento do cadastro e que ainda não foram consolidadas.

**CONSOLIDANDO AS NECESSIDADES DOS USUÁRIOS PDP**

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:



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

q Filtrar Clique para expandir/ocultar

Ano do Plano: 2022

Competência Associada: Seleccione

UF da Demanda: Seleccione

Necessidade: Digite a necessidade

Têmica(Macro): Seleccione

SubTêmica (Micro): Seleccione

Unidade: Seleccione

Pesquisar Limpar

Necessidade a ser Atendida pelas Unidades

resultados por página: 60

<input type="checkbox"/> Selecionar todos	UF	Unidade	Necessidade	Público alvo	Competência associada	Quantidade prevista de agentes públicos	Custo total previsto
<input checked="" type="checkbox"/>	BA	SRRF/10RF/SECAO DESENV CAPAC GEST DESEMP	Aplicar técnicas de gerenciamento do tempo nas equipes da Secretaria	Servidores da Unidade XYZ da RFB	Organização da rotina	BA (12)	R\$ 0,00
<input checked="" type="checkbox"/>	AM, DF	SRRF/10RF/SECAO DESENV CAPAC GEST DESEMP	Aprimorar o conhecimento em softwares de base de dados para aplicação no monitoramento de políticas públicas	SERVIDORES DA CARREIRA DE XXX DA RF	Análise de problemas	DF (20), AM (10)	R\$ 0,00

Adicionar Limpar Seleção

Mostrando de 1 até 2 de 2 registros

**Sugere-se que sejam consolidadas aquelas necessidades que sejam iguais ou semelhantes. Caso haja uma necessidade específica (única) cadastrada de forma descentralizada, esta deve ser consolidada isoladamente para que as demais informações sejam complementadas e esta faça parte do PDP do órgão ou entidade.**

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

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"/>	BA	SRRF/10RF/SECAO DESENV CAPAC GEST DESEMP	Aplicar técnicas de gerenciamento do tempo nas equipes da Secretaria	Servidores da Unidade XYZ da RFB	Organização da rotina	BA (12)	R\$ 0,00
<input checked="" type="checkbox"/>	AM, DF	SRRF/10RF/SECAO DESENV CAPAC GEST DESEMP	Aprimorar o conhecimento em softwares de base de dados para aplicação no monitoramento de políticas públicas	SERVIDORES DA CARREIRA DE XXX DA RF	Análise de problemas	DF (20), AM (10)	R\$ 0,00

Adicionar Limpar Seleção

Mostrando de 1 até 2 de 2 registros

UF	Unidade	Necessidade a Ser Atendida	Público Alvo	Competência Associada	Qtd. Prevista de Servidores	Custo Individual Previsto	Ações
BA	SRRF/10RF/SECAO DESENV CAPAC GEST DESEMP	Aplicar técnicas de gerenciamento do tempo nas equipes da Secretaria	Servidores da Unidade XYZ da RFB	Organização da rotina	BA (12)	R\$ 0,00	<input type="button" value="Excluir"/>
AM, DF	SRRF/10RF/SECAO DESENV CAPAC GEST DESEMP	Aprimorar o conhecimento em softwares de base de dados para aplicação no monitoramento de políticas públicas	SERVIDORES DA CARREIRA DE XXX DA RF	Análise de problemas	DF (20), AM (10)	R\$ 0,00	<input type="button" value="Excluir"/>

j) Ao clicar em “Consolidar Necessidades” será aberto novo formulário com algumas informações das necessidades selecionadas, já preenchidas.

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.

**Não existe limite de quantidade de necessidades a serem consolidadas em uma única necessidade.**

**k)** Perceba que ao final da página de consolidação estão elencadas todas as necessidades a serem consolidadas:

Necessidades Consolidadas

resultados por página: 50

Necessidade	Público Alvo	Temática (Macro)	Subtemática (Micro)	UF	Modalidade	Ações
Aprimorar o conhecimento em softwares de base de dados para aplicação no monitoramento de políticas públicas	SERVIDORES DA CARREIRA DE XXX DA RF	Administração Pública	Teoria da Administração Pública	DF (20), AM (10)	-	<input type="button" value="Q"/> <input type="button" value="X"/>
Aplicar técnicas de gerenciamento do tempo nas equipes da Secretaria	Servidores da Unidade XYZ da RFB	Administração Pública	Teoria da Administração Pública	BA (12)	-	<input type="button" value="Q"/> <input type="button" value="X"/>

Mostrando de 1 até 2 de 2 registros

< 1 >

I) Caso deseje visualizar alguma informação específica de determinada necessidade, deve-se clicar no botão “Visualizar” + a tecla CTRL (assim, as informações apareceram em outra aba do navegador):

[Visualizar necessidade](#)

---

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

---

Necessidade

---

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

---

---

m) Para confirmar que não resta nenhuma necessidade a ser consolidada, basta que o **Representante Gerencial ou Operacional** verifique em “Consolidar PDP” se ainda há alguma necessidade pendente.

q Filtrar Clique para expandir/ocultar

Ano do Plano: 2022  
Competência Associada: Selezione  
UF da Demanda: 2022  
Necessidade: Digite a necessidade  
Temática (Macro): Selezione  
Sub-Temática (Micro): Selezione  
Unidade: Selezione

Pesquisar Limpar

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
Nenhum registro encontrado							

Adicionar Limpar Seleção

Mostrando 0 até 0 de 0 registros

n) Caso não haja nenhuma necessidade pendente de consolidação e todo o processo de preenchimento do PDP tenha sido finalizado, será possível **enviá-lo para aprovação da autoridade máxima (ou autoridade delegada)** 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 a página principal e selecionar “**Enviar plano para aprovação**”.

Plano de Desenvolvimento de Pessoas resultados por página: 50

Ano do PDP	Situação do plano	Órgão	Data limite para envio ao órgão central do SIPEC	Data limite para devolução pelo órgão central do SIPEC	Ações
2022	Em elaboração	MINISTERIO DA ECONOMIA	30/09/2021	30/11/2021	

Mostrando de 1 até 1 de 1 registros

## 4. APROVAÇÃO E ENVIO DO PDP PELA AUTORIDADE MÁXIMA (OU DELEGADA)

Após o cadastro 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.

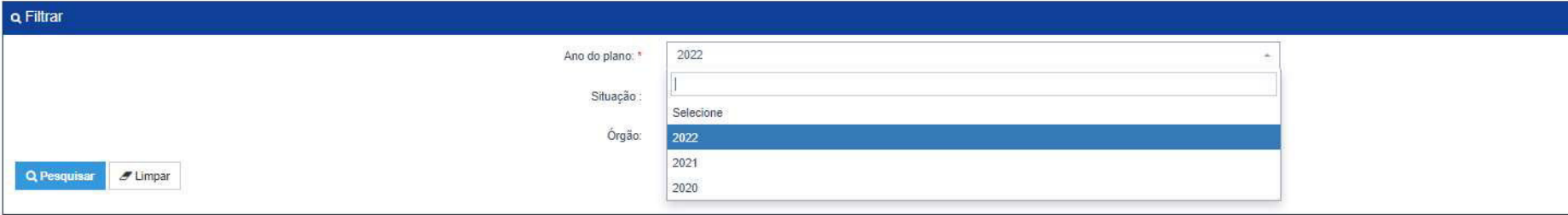
Ela acontece da mesma forma que atualmente ocorre com as aprovações das Revisões do PDP.

### **Atenção!**

- ✓ **Considere o tempo de aprovação pela autoridade máxima para atender no prazo o envio do PDP ao órgão central do SIPEC.**
- ✓ A partir do PDP 2022, é o APROVADOR PDP quem ENVIA o PDP para o órgão central do SIPEC.



a) O **Aprovador PDP** deverá acessar o Portal SIPEC e em seguida a área do PDP. É necessário **filtrar** o ano do PDP que se deseja aprovar. Deve-se clicar na barra azul “Filtrar”.



Plano de Desenvolvimento de Pessoas

Ano do PDP	Situação do plano	Órgão	Data limite para envio ao órgão central do SIPEC	Data limite para devolução pelo órgão central do SIPEC
2022	Em elaboração	MINISTERIO DA ECONOMIA	01/09/2022	01/07/2022

b) Após selecionar o ano desejado, aparecerá o PDP do órgão ou entidade para que seja aprovado ou não, 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, o aprovador poderá clicar em “Visualizar” e conferir as necessidades no próprio sistema, ou no botão azul “Exportar itens” e conferir as necessidades em planilha excel.

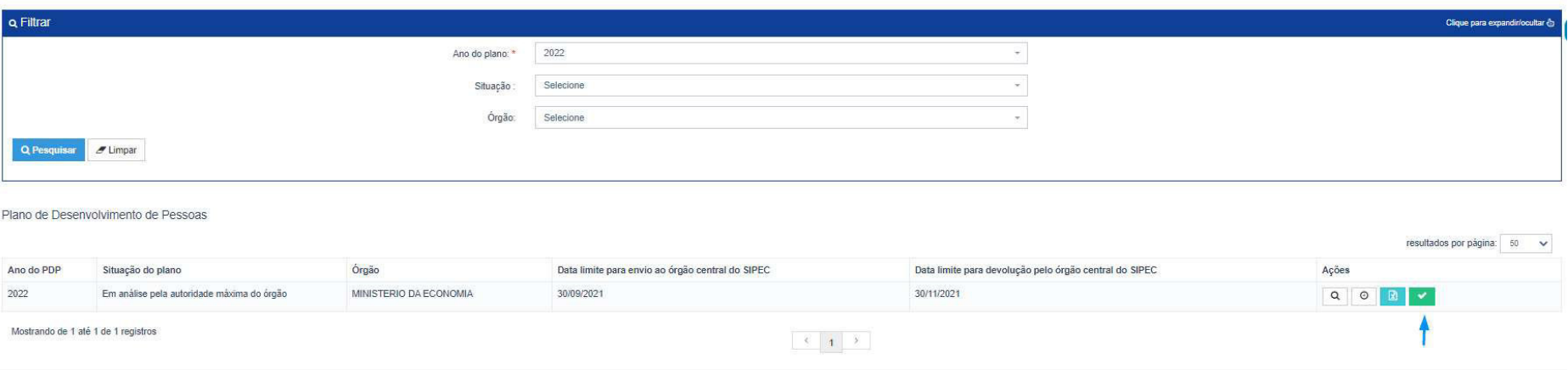


c) Caso seja selecionada a opção visualizar, será aberta a listagem com todas as necessidades do PDP. Será possível verificar as necessidades modificadas por meio do botão “Histórico” (relógio). Caso a autoridade máxima deseje visualizar todas as informações de uma necessidade específica, ela deverá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



Necessidade	Público Alvo	Unidades	Consolidado	Temática (Macro)	Subtemática (Micro)	UF	Modalidade	Ações
Exemplo de necessidade consolidada 2022	Servidores Analistas Técnicos Administrativos	-	Sim	Administração Pública	Satisfação do Usuário	AM, BA, DF	-	 
Aplicar técnicas de gerenciamento do tempo nas equipes da Secretaria	Servidores da Unidade XYZ da RFB	SRRF/10RF/SECAO DESENV CAPAC GEST DESEMP	-	Administração Pública	Teoria da Administração Pública	BA	-	 
Aprimorar o conhecimento em softwares de base de dados para aplicação no monitoramento de políticas públicas	SERVIDORES DA CARREIRA DE XXX DA RF	SRRF/10RF/SECAO DESENV CAPAC GEST DESEMP	-	Administração Pública	Teoria da Administração Pública	AM, DF	-	 

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





Ano do plano: 2022

Situação: Selezione

Órgão: Selezione

Plano de Desenvolvimento de Pessoas

Ano do PDP	Situação do plano	Órgão	Data limite para envio ao órgão central do SIPEC	Data limite para devolução pelo órgão central do SIPEC	Ações
2022	Em análise pela autoridade máxima do órgão	MINISTERIO DA ECONOMIA	30/09/2021	30/11/2021	  

Mostrando de 1 até 1 de 1 registros

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



f) Quando **aprovado**, basta clicar em “sim” e o PDP passará para o *status* “Em análise pelo órgão central”, e será automaticamente encaminhado para o órgão Central do SIPEC.



Plano de Desenvolvimento de Pessoas




Ano do PDP	Situação do plano	Órgão	Data limite para envio ao órgão central do SIPEC	Data limite para devolução pelo órgão central do SIPEC	Ações
2022	Em análise pelo órgão central	MINISTERIO DA ECONOMIA	01/09/2022	01/07/2022	[Search] [Refresh] [Print]

Mostrando de 1 até 1 de 1 registros

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


**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.**

h) Conforme tela a seguir, ao reprovar o Plano, o PDP retorna para o status “Em elaboração”.

Ano do PDP	Situação do plano	Órgão	Data limite para envio ao órgão central do SIPEC	Data limite para devolução pelo órgão central do SIPEC	Ações
2022	Em elaboração	MINISTERIO DA ECONOMIA	01/09/2022	01/07/2022	  

i) Nisso, o PDP retorna para o **Representante Gerencial ou Operacional** do órgão ou entidade para que sejam realizados ajustes no PDP, conforme orientações da autoridade máxima e, dessa forma, seja encaminhado novamente para aprovação e para o órgão central, conforme passos “a)” ao “f)” deste capítulo.

**Atenção!**

Para que o PDP do seu órgão seja considerado enviado é preciso que o **APROVADOR PDP** clique no ícone  e posteriormente em **SIM** (conforme letras “e) e “f)”). Ao enviar o PDP o status será “Em análise pelo órgão central”.

Nesse momento, o PDP do seu órgão ou entidade foi devidamente enviado para a análise do órgão central que deverá enviar a **Manifestação Técnica do PDP** contendo a análise até o dia **30 de novembro**, conforme os prazos estabelecidos no **Decreto nº 9.991/2019** e na **Instrução Normativa nº 21/2021**.

## 5. RECEBENDO A MANIFESTAÇÃO TÉCNICA (DEVOLUTIVA PDP)

Conforme estabelecido pela Instrução Normativa nº 21/2021, o órgão central do SIPEC encaminhará via Portal SIPEC a Manifestação Técnica do PDP analisado.

**A partir do PDP 2022, será necessário que o Aprovador PDP realize o acolhimento ou não das ações de desenvolvimento sugeridas pela Enap por meio da Manifestação Técnica.**

Ao ser enviada a Manifestação Técnica via Portal SIPEC, o status do PDP passará para “Em análise da devolutiva pela autoridade máxima”.

O que isso quer dizer? Isso quer dizer que o APROVADOR PDP deverá acessar o Portal SIPEC e verificar se está de acordo com a **Manifestação Técnica** do órgão central e de acordo com as sugestões de ações de desenvolvimento nelas contida.

- a) O Aprovador PDP deverá acessar o ambiente do PDP no Portal SIPEC, e filtrar o ano do PDP que deseja acessar.

q Filtrar Clique para expandir

Ano do plano: \* 2022

Situação: Selezione

Órgão: Selezione

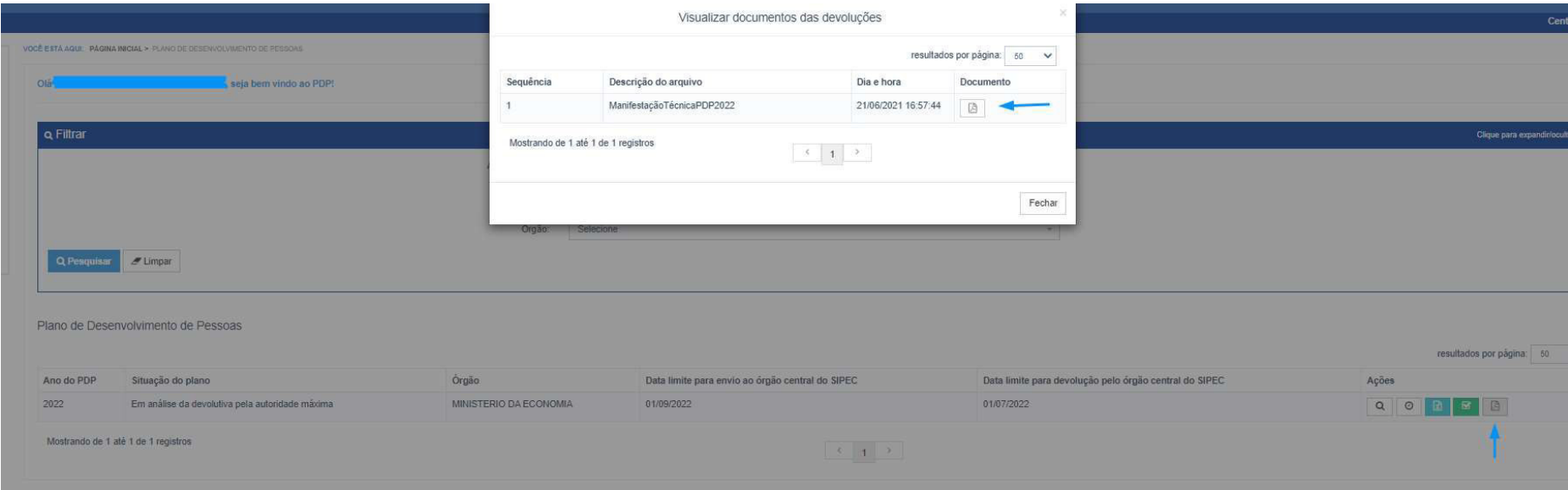
Q Pesquisar Limpar

Plano de Desenvolvimento de Pessoas resultados por página: 5

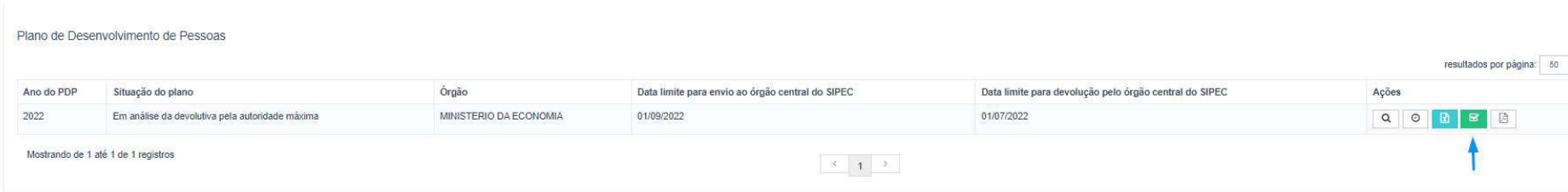
Ano do PDP	Situação do plano	Órgão	Data limite para envio ao órgão central do SIPEC	Data limite para devolução pelo órgão central do SIPEC	Ações
2022	Em análise da devolutiva pela autoridade máxima	MINISTERIO DA ECONOMIA	01/09/2022	01/07/2022	

Mostrando de 1 até 1 de 1 registros < 1 >

b) Ao filtrar o ano do PDP, o **Aprovador PDP** deverá clicar em “Visualizar documentos de devoluções” para acessar o arquivo da Manifestação Técnica do órgão central, que estará em formato PDF.



c) Após analisar a Manifestação Técnica, o **Aprovador PDP** poderá realizar o acolhimento das sugestões por meio da opção “Acolher devolutiva do órgão central”:



d) Ao selecionar a opção “Acolher devolutiva do órgão central”, o **Aprovador PDP** poderá acolher ou não a devolutiva.



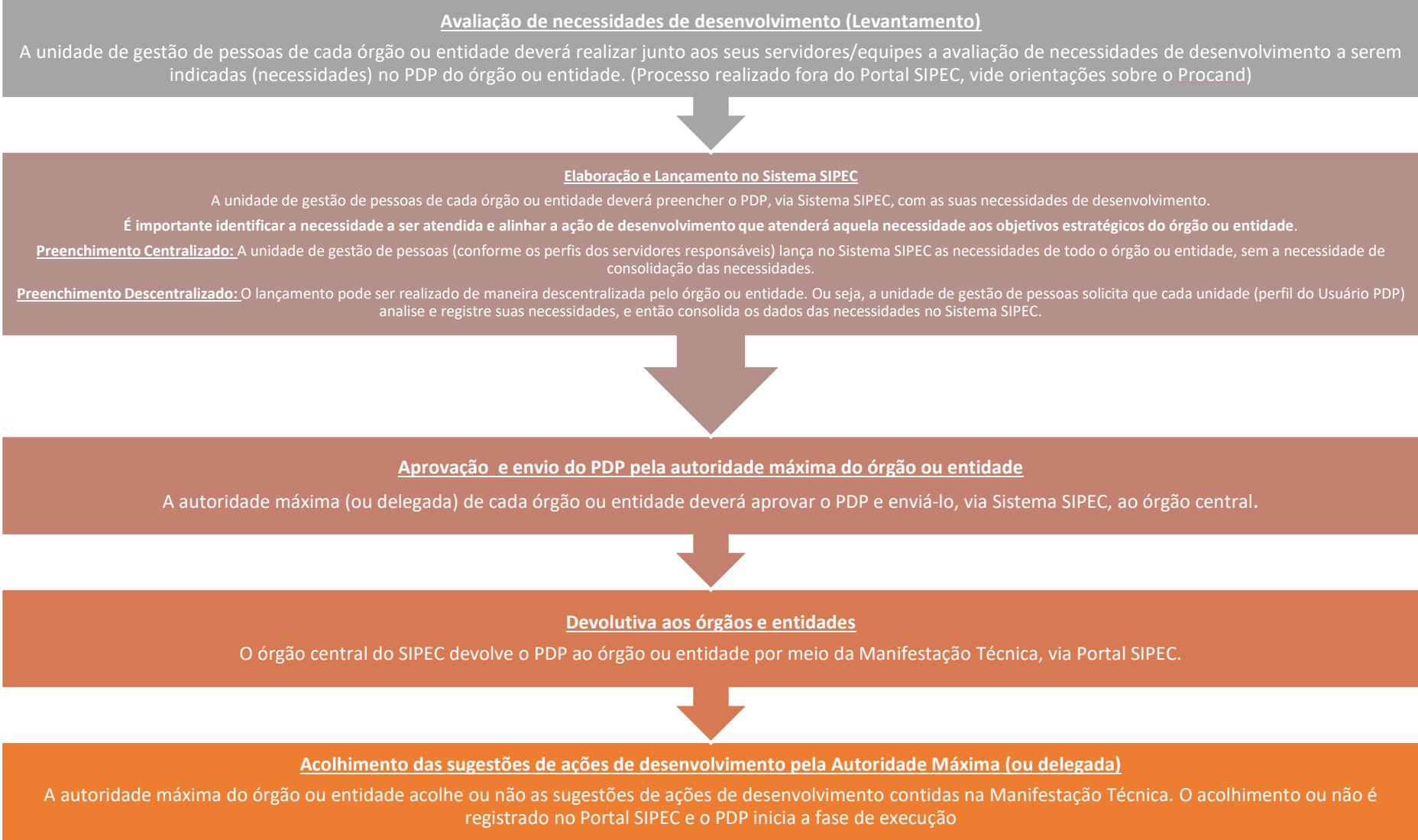
O acolhimento ou não acolhimento das sugestões contidas na Manifestação Técnica não implicam em nenhuma ação diferenciada por parte do órgão ou entidade. Tal ação tem por finalidade registrar a ciência por parte do Aprovador PDP (Autoridade máxima ou delegada) e registrar, no Portal SIPEC, se as sugestões apresentadas na Manifestação Técnica estavam de acordo com o esperado ou não.

Cabe lembrar que ainda não é possível realizar um acolhimento parcial das sugestões fornecidas pelo órgão central e Enap. O órgão central está trabalhando no aprimoramento da funcionalidade.

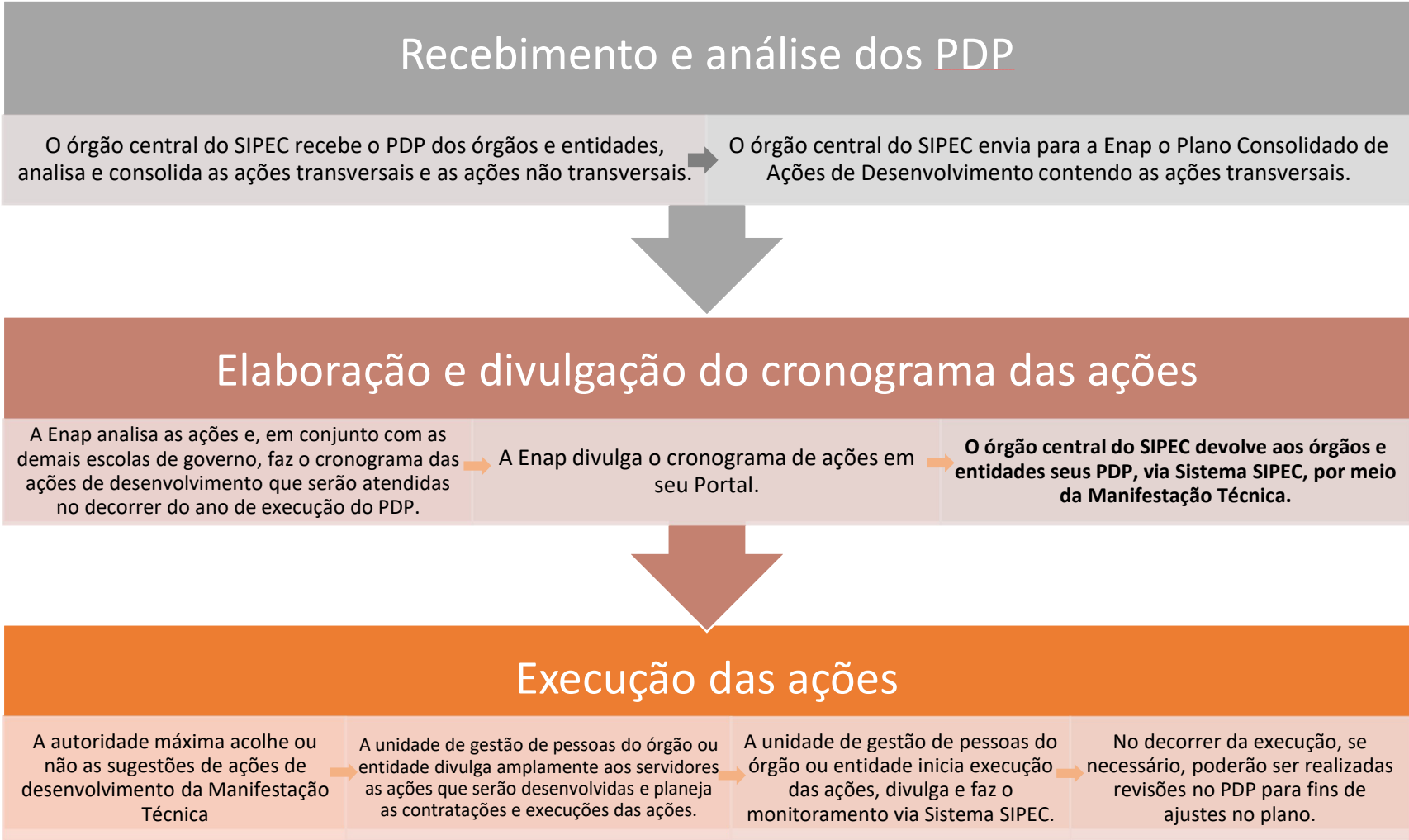
**Fica o registro:** As ações de desenvolvimento são sugestões do órgão central do SIPEC e da Enap. Portanto, mesmo no acolhimento das sugestões, não há obrigatoriedade por parte dos órgãos e entidades em executar as ações ora indicadas.



## 6. RESUMINDO AS ETAPAS DO PDP



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



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

Após a devolução do PDP de cada órgão ou 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.

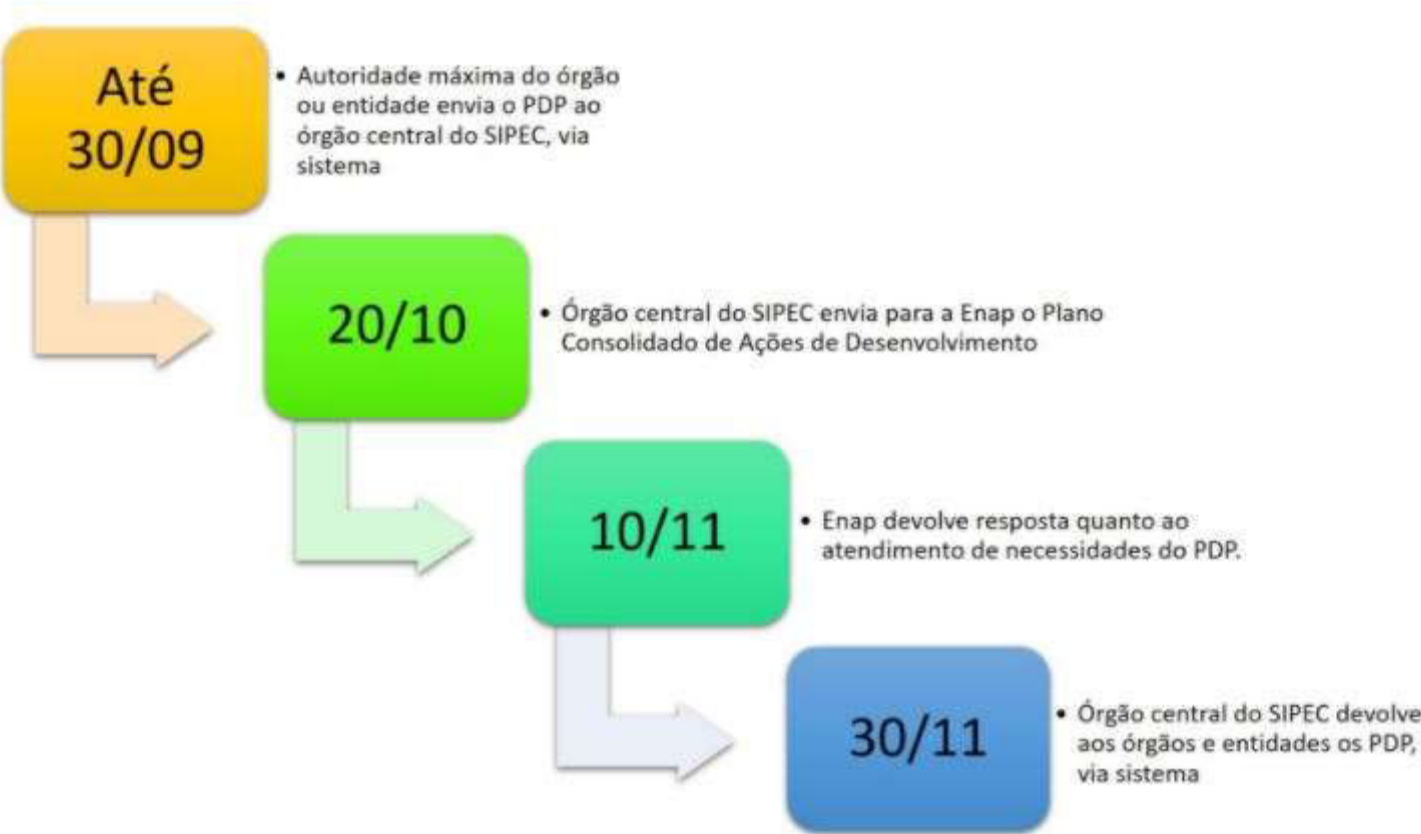
**Para mais orientações sobre TODAS AS ETAPAS DO PDP (ELABORAÇÃO, REVISÕES e INFORMAÇÃO DE EXECUÇÃO),**

**confira nossa Central de Conteúdo:**

<https://www.gov.br/servidor/pt-br/acesso-a-informacao/gestao-de-pessoas/pndp/paginas/central-de-conteudos>

### 8. NOVOS PRAZOS DO PDP

Conforme Decreto nº 9.991/2019 e Instrução Normativa nº 21/2021, seguem os novos prazos para o PDP:



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



# ANEXO I

## Processo Comum de Avaliação de Necessidades de Desenvolvimento

**\*Dê zoom no documento para verificar as informações**

**Impacta** gov

escritório para  
aprendizagem de  
alto impacto

## Processo Comum de Avaliação de Necessidades de Desenvolvimento – ProCAND

*Uma iniciativa para a consolidação da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas – PNDP*

Secretaria Especial de Desburocratização, Gestão e Governo Digital – SEDGG

Secretaria de Gestão e Desempenho de Pessoal – SGP

Departamento de Carreiras e Desenvolvimento de Pessoas – DESEN

Coordenação- Geral de Desenvolvimento de Pessoas – CGDES

Escritório para Aprendizagem de Alto Impacto – ImpactaGOV

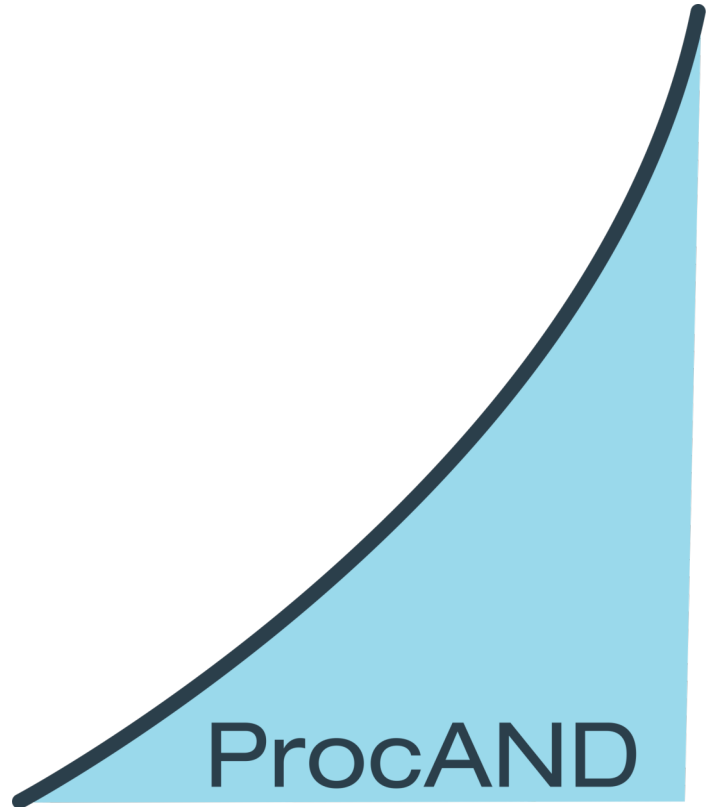
\*É recomendado o uso de zoom digital para verificar partes desse conteúdo\*

MINISTÉRIO DA  
ECONOMIA



## Objetivo do ProcAND

*informações melhores*  
*para melhores decisões*  
*e soluções melhores*



Processo Comum de Avaliação de Necessidades de Desenvolvimento



# Materiais fornecidos para orientação e aplicação do ProcAND

1 vídeo de lançamento

Para divulgação geral do processo e início do engajamento no órgão/na entidade.

<https://youtu.be/vnA4t1ynkEg>

1 informe do processo

Para consulta e centralização do acesso às diversas orientações do processo.

Trata-se do presente documento de informe

1 recurso visual para discussão coletiva

Para que equipes possam discutir e apontar visualmente suas necessidades.

<https://miro.com/app/board/o9Ij90mbyU-/>

1 formulário eletrônico matriz

Para que unidades de gestão de pessoas possam avaliar com dados do seu órgão/sua entidade e enviar para que equipes registrem suas necessidades.

<https://forms.gle/9xLhGTGcrFrlfSAI7>

1 planilha eletrônica matriz

Para que haja banco de dados único em que chefes de unidades de gestão de pessoas analisem e priorizem necessidade e detalhem soluções.

<https://docs.google.com/spreadsheets/d/1NkQB4ErdsVjd3hnRM8ZLlMVKs7DgUfssu65TqQEnQ/edit?usp=sharing>

Playlists de orientações complementares

Para que todos os atores tenham resposta às principais dúvidas das etapas e esclarecimento das perguntas, opções de resposta e decisões.

Links distribuídos ao longo das etapas, nas páginas seguintes do presente documento de informe



Os links do formulário e da planilha são apenas para visualização/demonstração. O órgão/sua entidade que quiser aplicar o formulário e a planilha (que estão associados) precisa receber uma cópia específica desta, com autorização de compartilhamento e edição por conta própria (o órgão/sua entidade precisa ser o proprietário) dos arquivos online. Caso seu órgão/sua entidade queira fazer uso desses dois materiais, basta solicitar por meio deste endereço: [procand@fipep.org.br](mailto:procand@fipep.org.br)



Todos os materiais serão disponibilizados progressivamente, à medida do seu processo de utilização/integração tecnológica, conforme a oportunidade de orientação via seguinte. É a medida do seu disponibilização, poderão ser divulgadas pelos canais de comunicação com o SPEEC

# O que é objeto de avaliação no ProcAND

1) O ProcAND é dedicado a problemas de desempenho que tenham origem em necessidades de desenvolvimento.

2) Toda necessidade é de desenvolvimento? O que são necessidades organizacionais, em geral? E o que podem ocasionar essas necessidades?

**Necessidades são "lacunas" entre "o que é" e "o que deveria ser".**

As necessidades organizacionais são aquelas que surgem a partir de uma lacuna entre o que é e o que deveria ser.

Essa lacuna pode ser de um desempenho atual em relação a um desempenho esperado e em projetos.

Essas lacunas podem ser diferentes situações e ter origem por diversos fatores organizacionais.

Quando ocorre uma "D" > "d" temos uma necessidade organizacional.

Quando ocorre uma "D" < "d" temos uma necessidade de desenvolvimento.

2) Considerando o recorte necessário de um tipo específico de necessidades organizacionais, para os fins do SPOC, uma necessidade de desenvolvimento consiste numa lacuna de desempenho derivada de que o servidor deveria saber fazer/ser e que por não saber, acaba por afetar a organização.

**“** 1 - *necessidade de desenvolvimento:* lacuna identificada entre o desempenho esperado e o desempenho atual, derivada da diferença entre o que o servidor deveria saber fazer/ser e o que ele sabe fazer/ser, com efeito sobre os resultados organizacionais;

Artigo 2º da INSTRUÇÃO NORMATIVA SGP-ENAP/SEDGG/ME Nº 21, DE 1º DE FEVEREIRO DE 2021

**”**

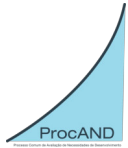
3) Em 2020 houve um esforço de melhoria e estabilidade de um padrão mínimo de qualidade a ser de certo a necessidade de desenvolvimento organizacional. Este esforço consistiu de ações orientadas a serem de caráter estrutural e poderiam utilizar como instrumento de medida formal qualquer instrumento padronizado e ROP como um instrumento de medida.

**ESTRUTURA GERAL DA DESCRIÇÃO DE NECESSIDADE DE DESENVOLVIMENTO**

INDICADORES DE NECESSIDADE	SE O que as pessoas necessitam?	SE O que as pessoas precisam ou têm dificuldade em desenvolver?	SE O que as pessoas precisam ou têm dificuldade em desenvolver?	SE O que necessita "ser feito para a organização?"
TIPO DE NECESSIDADE	Deficiência de conhecimento	Habilidade de conhecimento	Capacidade técnica	Assessoria técnica
CAUSA PARA DE NECESSIDADE	Deficiência de conhecimento e/ou habilidades para atender uma necessidade específica	Deficiência de conhecimento e/ou habilidades para atender uma necessidade específica	Deficiência de conhecimento e/ou habilidades para atender uma necessidade específica	Deficiência de conhecimento e/ou habilidades para atender uma necessidade específica

**N =** + +

4) Em 2020 houve um esforço de melhoria e estabilidade de um padrão mínimo de qualidade a ser de certo a necessidade de desenvolvimento organizacional. Este esforço consistiu de ações orientadas a serem de caráter estrutural e poderiam utilizar como instrumento de medida formal qualquer instrumento padronizado e ROP como um instrumento de medida.



# Aplicação do ProcAND: etapas, passos, informações e decisões

INÍCIO

## Comunicação e orientação do processo



**Unidade de Gestão de Pessoas:**  
comunicar e orientar todos os atores acerca do processo e seus papéis nas etapas; indicar insumos para as respostas e tomadas de decisão



**Chefia:**  
comunicar à equipe necessidades potenciais; definir representante da equipe; alinhar expectativas e; pactuar acordos necessários



Confira aqui [explicação geral](#) desta etapa no vídeo de lançamento do ProcAND: <https://www.youtube.com/watch?v=23D>



Confira aqui [orientações complementares](#) desta etapa na playlist do ProcAND: <https://www.youtube.com/watch?v=23D>

## Aplicação do ProcAND: etapas, passos, informações e decisões

### Identificação de necessidades



**Servidor (em equipe):**  
reunir e discutir  
coletivamente sobre as  
necessidades da equipe e  
dos membros da equipe



**Servidor (representante):**  
registrar em formulário  
eletrônico as necessidades  
identificadas



Confira aqui [explicação geral](#) desta etapa  
no vídeo de lançamento do ProcAND:  
<https://www.youtube.com/watch?v=5m7m202k>



Confira aqui [orientações complementares](#) desta etapa  
na playlist do ProcAND:  
<https://www.youtube.com/watch?v=5m7m202k>  
<https://p120124141.mec.gov.br/procand/Chinelo>

## Aplicação do ProcAND: etapas, passos, informações e decisões

### Validação de necessidades



**Chefe:**

validar em banco de dados  
(planilha) as necessidades  
identificadas



Confira aqui [explicação geral](#) desta etapa  
no vídeo de lançamento do ProcAND:  
<https://www.youtube.com/watch?v=5n7o7Dz>



Confira aqui [orientações complementares](#) desta etapa  
na playlist do ProcAND:  
<https://www.youtube.com/watch?v=5n7o7Dz>  
<https://www.youtube.com/watch?v=5n7o7Dz>

# Aplicação do ProcAND: etapas, passos, informações e decisões

## Análise e priorização de necessidades



**Unidade de Gestão de  
Pessoas:**  
analisar e priorizar em banco  
de dados (planilha) as  
necessidades validadas



Confira aqui [explicação geral](#) desta etapa  
no vídeo de lançamento do ProcAND:  
<https://www.youtube.com/watch?v=5m7o3v4k4>



Confira aqui [orientações complementares](#) desta etapa  
na playlist do ProcAND:  
<https://www.youtube.com/watch?v=Pr2F8CMAjcc&list=PLa1F88>

## Aplicação do ProcAND: etapas, passos, informações e decisões

### Detalhamento de soluções



#### Unidade de Gestão de Pessoas:

detalhar em banco de dados  
(planilha) as necessidades  
escolhidas e eventuais  
soluções já reconhecidas



Confira aqui [explicação geral](#) desta etapa  
no vídeo de lançamento do ProcAND:  
<https://www.youtube.com/watch?v=5m0v0v0v0v0>



Confira aqui [orientações complementares](#) desta etapa  
na playlist do ProcAND:  
<https://www.youtube.com/watch?v=5m0v0v0v0v0>

## Aplicação do ProcAND: etapas, passos, informações e decisões

### Registro de necessidades no PDP



**Unidade de Gestão de  
Pessoas:**  
registrar no Portal SIPEC as  
necessidades devidas do PDP

**FIM**



Confira aqui [explicação geral](#) desta etapa  
no vídeo de lançamento do ProcAND:  
<https://www.youtube.com/watch?v=5m7Dz0G1444>



Confira aqui [orientações complementares](#) desta etapa  
na playlist do ProcAND:  
<https://www.youtube.com/watch?v=5m7Dz0G1444&list=PL25-B2MAUjvQ0aH2Ck6E4-C7vD723uM>



# ProcAND: visão geral e distribuição de informações



## Distribuição de atores na resposta de informações do PDP



Confira aqui [explicação geral](#) desse assunto no vídeo de lançamento do ProcAND: <https://www.youtube.com/watch?v=84u7u1Ug>

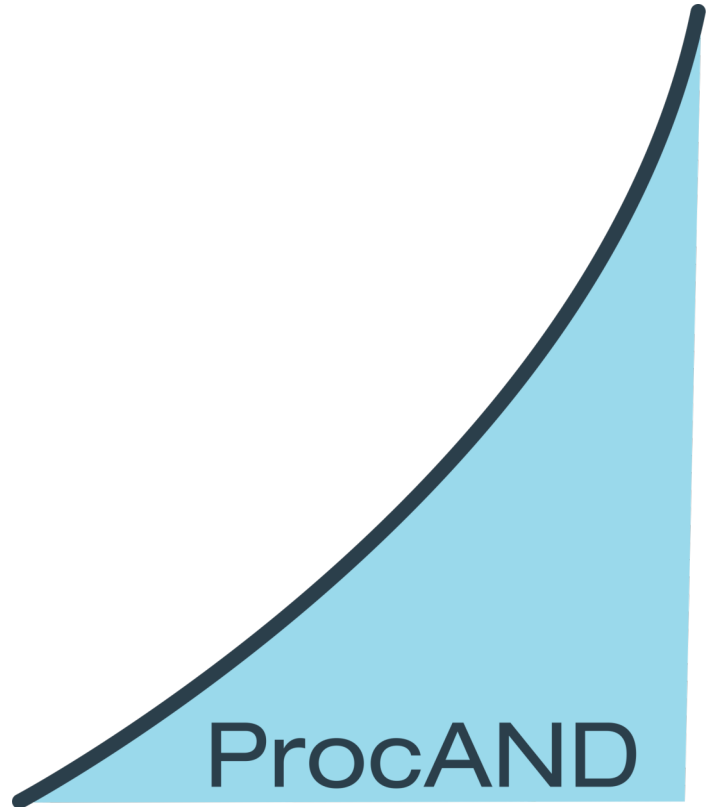
## Referências do ProcAND



Confira aqui [explicação geral](#) desse assunto no vídeo de lançamento do ProcAND: <https://www.youtube.com/watch?v=Uu4U4U4U4U4>

## Objetivo do ProcAND

*informações melhores*  
*para melhores decisões*  
*e soluções melhores*



Processo Comum de Avaliação de Necessidades de Desenvolvimento

MINISTÉRIO DA  
ECONOMIA



PÁTRIA AMADA  
**BRASIL**  
GOVERNO FEDERAL

[www.economia.gov.br](http://www.economia.gov.br)

# **ANEXO II**

## **Relação de Temáticas e Subtemáticas**

## ANEXO II

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



TEMÁTICAS (MACROS)	SUBTEMÁTICAS (MICROS)
<b>Matemática</b>	Álgebra
	Análise
	Geometria e Topologia
	Matemática Aplicada
<b>Probabilidade e Estatística</b>	Probabilidade
	Estatística
	Probabilidade e Estatística Aplicadas
<b>Ciência da Computação</b>	Teoria da Computação
	Matemática da Computação
	Metodologia e Técnicas da Computação
	Sistemas de Computação
<b>Astronomia</b>	Astronomia de Posição e Mecânica Celeste
	Astrofísica Estelar
	Astrofísica do Meio Interestelar
	Astrofísica Extragaláctica
	Astrofísica do Sistema Solar
	Instrumentação Astronômica
<b>Física</b>	Física Geral
	Áreas Clássicas de Fenomenologia e suas Aplicações
	Física das Partículas Elementares e Campos
	Física Nuclear
	Física Atômica e Molécula
	Física dos Fluidos, Física de Plasmas e Descargas Elétricas
	Física da Matéria Condensada
<b>Química</b>	Química Orgânica
	Química Inorgânica
	Físico-Química
	Química Analítica
<b>GeoCiências</b>	Geologia
	Geofísica
	Meteorologia
	Geodesia
	Geografia Física
<b>Oceanografia</b>	Oceanografia Biológica
	Oceanografia Física
	Oceanografia Química
	Oceanografia Geológica
<b>Biologia Geral</b>	Biologia Geral
<b>Genética</b>	Genética Quantitativa
	Genética Molecular e de Microorganismos
	Genética Vegetal
	Genética Animal
	Genética Humana e Médica
	Mutagênese
<b>Botânica</b>	Paleobotânica
	Morfologia Vegetal
	Fisiologia Vegetal
	Taxonomia Vegetal
	Fitogeografia
	Botânica Aplicada
<b>Zoologia</b>	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 Cardiorenal
	Farmacologia Bioquímica e Molecular
	Etnofarmacologia
	Toxicologia
Farmacologia Clínica	
Imunologia	Imunoquímica
	Imunologia Celular
	Imunogenética
	Imunologia Aplicada
Microbiologia	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
	Infra-Estrutura de Transportes
Engenharia de Minas	Pesquisa Mineral
	Lavra
	Tratamento de Minérios
Engenharia de Materiais e Metalúrgica	Instalações e Equipamentos Metalúrgicos
	Metalurgia Extrativa
	Metalurgia de Transformação
	Metalurgia Física
	Materiais não Metálicos
Engenharia Elétrica	Materiais Elétricos
	Medidas Elétricas, Magnéticas e Eletrônicas; Instrumentação
	Circuitos Elétricos, Magnéticos e Eletrônicos
	Sistemas Elétricos de Potência
	Eletrônica Industrial, Sistemas e Controles Eletrônicos
Telecomunicações	
Engenharia Mecânica	Fenômenos de Transporte
	Engenharia Térmica
	Mecânica dos Sólidos
	Projetos de Máquinas
	Processos de Fabricação
Engenharia Química	Processos Industriais de Engenharia Química
	Operações Industriais e Equipamentos para Engenharia Química
	Tecnologia Química
Engenharia Sanitária	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
Engenharia Aeroespacial	Tecnologia de Construção Naval e de Sistemas Oceânicos
	Aerodinâmica
	Dinâmica de Vôo
	Estruturas Aeroespaciais
	Materiais e Processos para Engenharia Aeronáutica e Aeroespacial
Engenharia Biomédica	Propulsão Aeroespacial
	Sistemas Aeroespaciais
Engenharia Biomédica	Bioengenharia
	Engenharia Médica
Medicina	Clínica Médica
	Cirurgia
	Saúde Materno-Infantil
	Psiquiatria
	Anatomia Patológica e Patologia Clínica
	Radiologia Médica
Odontologia	Medicina Legal e Deontologia
	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
Recursos Florestais e Engenharia Florestal	Extensão Rural
	Silvicultura
	Manejo Florestal
	Técnicas e Operações Florestais
	Tecnologia e Utilização de Produtos Florestais
Recursos Florestais e Engenharia Florestal	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 Ambiência
Zootecnia	Energização Rural
	Ecologia dos Animais Domésticos e Etologia
	Genética e Melhoramento dos Animais Domésticos
	Nutrição e Alimentação Animal
	Pastagem e Forragicultura
Medicina Veterinária	Produção Animal
	Clínica e Cirurgia Animal
	Medicina Veterinária Preventiva
	Patologia Animal
	Reprodução Animal
Recursos Pesqueiros e Engenharia de Pesca	Inspeção de Produtos de Origem Animal
	Recursos Pesqueiros Marinhos
	Recursos Pesqueiros de Águas Interiores
	Aquicultura
Ciência e Tecnologia de Alimentos	Engenharia de Pesca
	Ciência de Alimentos
	Tecnologia de Alimentos
Direito	Engenharia de Alimentos
	Teoria do Direito
	Direito Público
	Direito Privado
Administração	Direitos Especiais
	Administração de Empresas
	Administração de Setores Específicos
Administração Pública	Ciências Contábeis
	Combate à Corrupção
	Administração Pública de outras regiões do mundo
	Aposentadoria e Previdência
	Experiência e Satisfação do Usuário
	Gestão de Pessoas
	Governo e Transformação Digital
	Inovação
	Logística e Compras Públicas
	Modernização e Desburocratização
	Ouvidoria e Lei de Acesso à Informação
	Regulação
	Técnicas, recursos e estratégias para desenvolvimento de pessoas
	Transparência, Controle e Participação
	Estratégia, Projetos e Processos
	Cidadania
	Orçamento e Finanças
	Comunicação Institucional
	Atendimento ao Público
	Auditoria
	Avaliação de Desempenho (Setor Público)
	Concessão de Serviços Públicos
	Consórcio Público
	Cooperação Internacional
	Empresa Pública
	Ética no Setor Público
	Governança e Gestão de Riscos
	Liderança
	Parcerias no Setor Público
	Parcerias Público-Privadas
	Produtividade
	Reforma Administrativa
	Relações de Trabalho no Setor Público
Terceirização	
Terceiro Setor – ONG's – OSCIP	
Contrato de Gestão	
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
	Economias Agrária e dos Recursos Naturais
Arquitetura e Urbanismo	Fundamentos de Arquitetura e Urbanismo
	Projeto de Arquitetura e Urbanismo
	Tecnologia de Arquitetura e Urbanismo
	Paisagismo
Planejamento Urbano e Regional	Fundamentos do Planejamento Urbano e Regional
	Métodos e Técnicas do Planejamento Urbano e Regional
	Serviços Urbanos e Regionais
Demografia	Distribuição Espacial
	Tendência Populacional
	Componentes da Dinâmica Demográfica
	Nupcialidade e Família
	Demografia Histórica
	Política Pública e População
	Fontes de Dados Demográficos
Ciência da Informação	Teoria da Informação
	Biblioteconomia
	Arquivologia
	Gestão da Informação e do Conhecimento
	Análise e Ciência de Dados
	Tecnologia da Informação
Museologia	Museologia
Comunicação	Teoria da Comunicação
	Jornalismo e Editoração
	Rádio e Televisão
	Relações Públicas e Propaganda
	Comunicação Visual
Serviço Social	Fundamentos do Serviço Social
	Serviço Social Aplicado
Economia Doméstica	Economia Doméstica
Desenho Industrial	Programação Visual
	Desenho de Produto
Filosofia	História da Filosofia
	Metafísica
	Lógica
	Ética
	Epistemologia
	Filosofia Brasileira
Sociologia	Fundamentos da Sociologia
	Sociologia do Conhecimento
	Sociologia do Desenvolvimento
	Sociologia Urbana
	Sociologia Rural
	Sociologia da Saúde
	Outras Sociologias Específicas
Antropologia	Teoria Antropológica
	Etnologia Indígena
	Antropologia Urbana
	Antropologia Rural
	Antropologia das Populações Afro-Brasileiras
Arqueologia	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
Tratamento e Prevenção Psicológica	
Educação	Fundamentos da Educação
	Administração Educacional
	Planejamento e Avaliação Educacional
	Ensino-Aprendizagem
	Currículo
	Orientação e Aconselhamento
	Tópicos Específicos de Educação
	Educação e Docência
Ciência Política	Teoria Política
	Estado e Governo
	Comportamento Político
	Políticas Públicas
	Política Internacional
	Políticas de Infraestrutura
	Política de Meio Ambiente
	Políticas Sociais
	Uso de evidências em políticas pública
Teologia	História da Teologia
	Teologia Moral
	Teologia Sistemática
	Teologia Pastoral
Linguística	Teoria e Análise Linguística
	Fisiologia da Linguagem
	Linguística Histórica
	Sociolinguística e Dialectologia
	Psicolinguística
	Linguística Aplicada
Letras	Língua Portuguesa
	Línguas Estrangeiras Modernas
	Línguas Clássicas
	Línguas Indígenas
	Teoria Literária
	Literatura Brasileira
	Outras Literaturas Vernáculas
	Literaturas Estrangeiras Modernas
Literaturas Clássicas	
Literatura Comparada	
Artes	Fundamentos e Crítica das Artes
	Artes Plásticas
	Música
	Dança
	Teatro
	Ópera
	Fotografia
	Cinema
	Artes do Vídeo
	Educação Artística
Outras não especificadas	

## REFERÊNCIAS

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

Referência das subtemáticas de Administração Pública: **Escola Nacional de Administração Pública em 2021**

**Temáticas e Subtemáticas ATUALIZADAS encontram-se marcadas em LARANJA.**

# **ANEXO III**

**Relação de Competências de Transversais e de Liderança**

**IN nº 21/2021**

COMPETÊNCIAS - PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS		
Categoria	Competência Transversal	Definição
Competências Transversais	Resolução de problemas com base em dados	Capacidade para idear soluções inovadoras e efetivas para problemas de baixa, média ou elevada complexidade mediante a utilização de dados numéricos e não numéricos, bem como de evidências que permitam a precisão e factibilidade das resoluções.
	Foco nos resultados para os cidadãos	Capacidade para superar o desempenho padrão e apresentar soluções alinhadas ao cumprimento de metas e ao alcance dos objetivos estratégicos das organizações públicas, garantindo atendimento das necessidades dos usuários e dos cidadãos
	Mentalidade Digital	Capacidade de integrar as tecnologias digitais com os modelos de gestão, processos de tomada de decisão, com a geração de produtos e serviços, com os meios de comunicação interna, externa e de relacionamento com os usuários.
	Comunicação	Capacidade de escutar, indagar e expressar conceitos e ideias nos momentos apropriados e de forma efetiva, garantindo uma dinâmica produtiva das interações internas e externas.
	Trabalho em equipe	Capacidade de colaborar e cooperar em atividades desenvolvidas coletivamente em busca do alcance de metas compartilhadas e compreendendo a repercussão das próprias ações para o êxito ou alcance dos objetivos estabelecidos pelo grupo.
	Orientação por valores éticos	Capacidade para agir de acordo com princípios e valores morais que norteiam o exercício da função pública tais como responsabilidade, integridade, retidão, transparência e equidade na gestão da coisa res publica.
	Visão Sistêmica	Capacidade para identificar os principais marcos institucionais e as tendências sociais, políticas e econômicas nos cenários local, regional, nacional e internacional, que podem impactar os processos decisórios e a gestão de programas e projetos no âmbito do setor público.
Categoria	Competência de Liderança	
Competências de Liderança - Pessoas	Autoconhecimento e desenvolvimento pessoal	Capacidade de empregar o autoconhecimento e a inteligência emocional na construção de sua identidade de líder, de reconhecer intimamente suas forças e fraquezas de ordem comportamental, de administrar suas emoções de modo a construir uma cultura organizacional fundada em valores humanos. Capacidade de identificar suas capacidades e limitações, e de assumir o compromisso pelo próprio desenvolvimento, mediante a adoção de uma postura de abertura à aprendizagem contínua
	Engajamento de pessoas e equipes	Capacidade de conduzir as pessoas ao encontro da visão, missão e objetivos organizacionais, de atuar como líder agregador, engajador, incentivador e empoderador, que construa um ambiente inclusivo, favorável à cooperação e ao trabalho em equipe. Habilidade no trato com os indivíduos, demonstrando sensibilidade, capacidade de escuta, empatia e respeito necessários ao estabelecimento de interações interpessoais positivas nas mais diversas situações. Capacidade de promover uma liderança que associe o alto desempenho da equipe ao bem-estar dos indivíduos em sua rotina de trabalho.
	Coordenação e colaboração em rede	Capacidade de transitar com desenvoltura por uma linha de construção de entendimentos que vai desde a coordenação de interesses à gestão de conflitos, favorecendo a governabilidade por meio da construção de coalizões e consensos em torno de agendas de interesse comum. Capacidade de construir, mobilizar e manter redes confiáveis e abertas com stakeholders que são, ou podem vir a se tornar, atores importantes para o alcance dos objetivos estratégicos da organização. Capacidade de atuar em um ambiente de governança em rede, construindo parcerias e fortalecendo as relações institucionais
Competência de Liderança -	Geração de valor para o usuário	Capacidade e sensibilidade para compreender as necessidades e expectativas dos usuários em relação aos serviços do Estado, de orientar a atividade da organização para o resultado, e de buscar o envolvimento da sociedade no processo de formulação e implementação da política e dos serviços públicos.

Competência de Liderança - Resultado	Gestão para resultados	Domínio dos conhecimentos sobre gestão, inerentes à capacidade de tomar decisões e gerenciar de forma competente e estratégica os atos da organização. Capacidade de atuar com base em desempenho, metas, resultados e impactos, construídos de forma aderente ao contexto organizacional e social existente.
	Gestão de crises	Capacidade de antecipar, identificar e administrar a ocorrência de situações de risco, de construir soluções criativas, estratégicas e tempestivas adequadas ao contexto. Capacidade de ação em face de situações de imprevisibilidade e escassez, e de reação sob pressão.
Competência de Liderança - Estratégia	Visão de futuro	Capacidade para imaginar e prospectar futuros, de traçar diretrizes estratégicas para a organização e para a sociedade, tendo por base as características históricas, o contexto e as tendências em âmbito local, regional, nacional e internacional, aliada à capacidade para imaginar e prospectar cenários para além do futuro imediato.
	Inovação e mudança	Capacidade de questionar abordagens convencionais na solução de problemas, de adotar novos insights à sua ação, de criar um ambiente propício à experimentação e à melhoria contínua, de suscitar e encorajar ideias de vanguarda e novas formas de se trabalhar, adotando medidas incrementais ou disruptivas que conduzam a organização a responder de forma adequada ao contexto e se preparar face a cenários futuros.
	Comunicação estratégica	Capacidade de desenvolver conceitos e ideias com clareza, de comunicar propósitos, planos e estratégias e inspirar confiança, de estabelecer uma comunicação empática, persuasiva e influente, de construir narrativas que representem e legitimem a atuação da organização.
	<b>Outras</b>	<b>Definição Operacional</b>
Outras Competências associadas	Outras competências associadas *	-

Competências transversais e as de liderança foram publicadas pela Instrução Normativa SGP-ENAP/SEDGG/ME nº 21, de 1º de fevereiro de 2021

# **ANEXO IV**

## **Relação de Tipos e Subtipos de aprendizagem**



**ANEXO IV****LISTAGEM DE TIPOS DE APRENDIZAGEM E ESPECIFICAÇÃO DE TIPOS DE APRENDIZAGEM**

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