

## **Orientações sobre Levantamento das Necessidades de Desenvolvimento PDP 2022**

A Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas – PNDP tem como objetivo promover o desenvolvimento dos servidores públicos nas competências necessárias à consecução da excelência na atuação dos órgãos e das entidades da administração pública federal direta, autárquica e fundacional.

O Decreto n.º 9.991, de 28 de agosto de 2019, dispõe sobre a PNDP e regulamenta dispositivos da Lei n.º 8.112, de 11 de dezembro de 1990, quanto a licenças e afastamentos para ações de desenvolvimento.

A Instrução Normativa SGP-ENAP/SEDGG/ME n.º 21, de 1º de fevereiro de 2021, estabelece orientações quanto aos prazos, condições, critérios e procedimentos para a implementação da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas – PNDP.

A Instrução Normativa SGP-ENAP/SEDGG/ME n.º 69, de 13 de julho de 2021, alterou alguns dispositivos da Instrução Normativa SGP-ENAP/SEDGG/ME n.º 21/2021.

O Plano de Desenvolvimento de Pessoas – PDP deve ser elaborado anualmente, a partir do **levantamento das necessidades de desenvolvimento** relacionadas à consecução dos objetivos da UFVJM, entrando em vigor no ano seguinte.

Para responder a esse levantamento, a Unidade/Setor necessita compreender inicialmente o que é uma necessidade de desenvolvimento e como descrevê-la, por isso, apresentamos alguns esclarecimentos a seguir:

### **1) O que é uma necessidade de desenvolvimento?**

De acordo com o Art. 2º, inciso I da IN n.º 21/2021 a necessidade de desenvolvimento deve ser compreendida como uma 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.

### **2) Como descrever a necessidade de desenvolvimento?**

A 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 a seguir como essa estrutura pode ser facilmente desenvolvida:

<b>Estrutura geral da Descrição de Necessidade de Desenvolvimento</b>				
<b>Informações de Interesse</b>	<b>1) O que as pessoas necessitam</b>		<b>2) Do que serão capazes se for atendida sua necessidade?</b>	<b>3) Que resultado isso trará para a organização</b>
<b>Tipo de Informação</b>	<b>Esforço de Aprendizagem</b>	<b>Objetivo de Aprendizagem</b>	<b>Capacidade Humana</b>	<b>Resultado Organizacional</b>
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 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 insumos e ampliação de um ano da vida útil dos aparelhos eletrônicos.

Fonte: Adaptado de Guia para Elaboração do PDP (2021)

### **Exemplo de Necessidade de Desenvolvimento**

Aplicar normas de desenvolvimento 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 insumos e ampliação de um ano da vida útil dos aparelhos eletrônicos.

***Observação: A necessidade de desenvolvimento deve ser descrita em no máximo 300 caracteres.***

As Necessidades de Desenvolvimento deverão ser descritas sempre com **verbos no INFINITIVO**.

O Guia para Elaboração do PDP dá algumas dicas para o desenvolvimento das Necessidades de Desenvolvimento:

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

<b>Use o Verbo</b>	<b>Se for do interesse que a pessoa</b>
<b>Lembrar</b>	Reconheça e reproduza ideias e conteúdo que serão aprendidos.  Obs.: Reconhecer requer distinguir e selecionar uma determinada informação e reproduzir ou recordar está mais relacionado à busca por uma informação relevante memorizada.
<b>Entender</b>	Interprete, exemplifique, classifique, resuma, infira, compare ou explique o conteúdo que será aprendido.  Obs.: Entender é estabelecer uma conexão entre o novo e o conhecimento previamente adquirido. A informação é entendida quando a pessoa consegue reproduzi-la do seu modo particular.
<b>Aplicar</b>	Execute ou implemente o conteúdo que será aprendido.  Obs.: Aplicar é executar ou usar um procedimento numa situação específica em que foi aprendida, mas também pode envolver a aplicação de um conhecimento numa situação nova.
<b>Analisar</b>	Diferencie, organize, atribua ou conclua sobre o conteúdo que será aprendido.  Obs.: Analisar envolve dividir a informação em partes relevantes e irrelevantes, importantes e menos importantes e entender a inter-relação existente entre as partes.
<b>Avaliar</b>	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.
<b>Criar</b>	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.

**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?

### **3) O que é uma ação de desenvolvimento, capacitação ou treinamento regularmente instituído?**

De acordo com o Art. 2º, inciso II da IN n.º 21/2021 a ação de desenvolvimento, capacitação ou treinamento regularmente instituído deve ser compreendida como uma atividade de aprendizagem estruturada para impulsionar o desempenho competente da atribuição pública em resposta a lacunas ou oportunidades de melhoria descritas na forma de necessidades de desenvolvimento, realizada em alinhamento aos objetivos organizacionais, por meio do desenvolvimento de competências.

## **Informações Importantes**

1. Toda ação de desenvolvimento que for realizada durante a jornada de trabalho e não gere o afastamento do servidor, **DEVERÁ** constar no PDP para fins de planejamento e registro do desenvolvimento das necessidades de competências.

2. Todos os afastamentos previstos no Art. 18 do Decreto n.º 9.991/2019, abaixo transcrito, deverão ter suas necessidades previstas no PDP do órgão ou entidade de exercício do servidor.

Art. 18. Considera-se afastamento para participação em ações de desenvolvimento a:

I - licença para capacitação, nos termos do disposto no [art. 87 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990](#);

II - participação em programa de treinamento regularmente instituído, conforme o disposto no [inciso IV do caput do art. 102 da Lei nº 8.112, de 1990](#);

III - participação em programa de pós-graduação **stricto sensu** no País, conforme o disposto no [art. 96-A da Lei nº 8.112, de 1990](#); e

IV - realização de estudo no exterior, conforme o disposto no [art. 95 da Lei nº 8.112, de 1990](#).

3. Na Licença Capacitação, a ação de desenvolvimento para aprendizado de **língua estrangeira somente poderá ocorrer de modo presencial**, no País ou no exterior, e **quando recomendável ao exercício das atividades do servidor**, conforme atestado no âmbito do órgão ou da entidade.
4. Para fins de solicitação de afastamentos para realização de ações de desenvolvimento, os servidores deverão efetuar o cadastro de seus currículos profissionais na Plataforma SouGov.br, assim como mantê-lo atualizado.
5. É recomendável que os servidores atualizem seus currículos na Plataforma SouGov.br sempre que participarem de ação de desenvolvimento **mesmo que a ação não tenha gerado afastamento**.