
Guia de Preenchimento do Formulário de Intenções de Ações de Desenvolvimento de Pessoas

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

Exatamente por isso, desde o primeiro Plano de Desenvolvimento de Pessoas elaborado pelo IF Sudeste MG, de acordo com as disposições do [Decreto nº 9.991/19](#), a área de gestão de pessoas buscou realizar o levantamento das necessidades de desenvolvimento diretamente com o principal ator institucional: **você servidor**. Essa ação possibilita maior interação e participação do servidor dentro da organização, compreendendo o seu papel na estrutura e a sua importância para alcançar a finalidade institucional.

Para consolidação do Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP) é necessário que haja a otimização da coleta das informações, de forma que possam ser devidamente inseridas no sistema do Ministério da Economia e aprovadas pelo órgão central do SIPEC.

Este guia prático visa lhe auxiliar no preenchimento do formulário, que está formatado com as questões que devem ser respondidas na elaboração do PDP. Portanto, não são exigências meramente burocráticas ou que visem dificultar o processo. Pelo contrário, visam aprimorar o planejamento das ações para que estas estejam devidamente associadas aos objetivos institucionais e facilitar o preenchimento no sistema.

Ressaltamos que essas informações diferem do ano anterior e somente foram disponibilizadas no sistema do PDP neste momento. Por isso, não foram enviadas anteriormente ao servidor. Mas, não se preocupe! Você será capaz de preenchê-las a tempo e terá a oportunidade de incluí-las nos ciclos de revisão, caso não consiga agora ou ainda não tenha identificado a necessidade de desenvolvimento.

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

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.

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

No quadro abaixo há uma estrutura geral que pode ser aproveitada para qualquer pessoa ou órgão:

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 termos 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.

Na identificação do verbo que indique o esforço de aprendizagem, considere o seguinte quadro:

Se for do interesse que a pessoa	Use o verbo
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.	Lembrar
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	Entender
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.	Aplicar
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.	Analisar
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.	Avaliar
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.	Criar

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

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

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

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”. As opções estarão disponíveis no formulário e podem ser melhor visualizadas nesta planilha:

<https://docs.google.com/spreadsheets/d/1F254UL8muYjgnD2BEiWZSmWguPqQSCbR8vxkhRuneqY/edit?usp=sharing>

4. Qual a subárea que melhor identifica a subtemática relacionada a essa necessidade de desenvolvimento? (Micros) - (Opcional)

Considere que essas são subáreas de conhecimento e não subáreas de atuação do órgão/da entidade. Por isso, indique livremente a subtemática da necessidade de desenvolvimento mais aproximada dentro da área assinalada anteriormente. Considere todas as opções listadas antes de deixar o campo em branco. As opções estarão disponíveis no formulário e podem ser melhor visualizadas nesta planilha:

<https://docs.google.com/spreadsheets/d/1F254UL8muYjgnD2BEiWZSmWguPqQSCbR8vxkhRuneqY/edit?usp=sharing>

5. Caso essa necessidade não se encaixe em nenhuma das temáticas ou subtemáticas apresentadas, informe qual(is) seria(m). (Opcional)

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

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

Considere todas as 32 competências listadas antes de, eventualmente, assinalar “Outras Não Especificadas”. As opções estarão disponíveis no formulário e podem ser melhor visualizadas nesta planilha:

https://docs.google.com/spreadsheets/d/1MZ4A_HAMZ2kTCpppMG12aKd8uRYcaaWmIYBzvhrV_BU/edit?usp=sharing

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

Considere se essa necessidade é recorrente e comum nas unidades internas do órgão.

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

Informe "ocupante(s) de função gratificada ou cargo de direção" se a ação for específica em razão desta atribuição.

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

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. Para ações que atinjam diversos setores de uma mesma unidade, informe essa unidade. Para ações que atinjam diversos setores em diversas unidades, informe o IF Sudeste MG. As opções estarão disponíveis no formulário e podem ser melhor visualizadas nesta planilha. Caso não encontre sua unidade, utilize a unidade imediatamente superior:

<https://docs.google.com/spreadsheets/d/1C0SdmaKQlqzKF3Kt5BMGz4eqYLCKEj6pnzlsBYos69s/edit?usp=sharing>

10. Quantos agentes públicos serão beneficiados pela ação de desenvolvimento para essa necessidade? (Obrigatória)

Informe a quantidade prevista de servidores que necessitam da ação de desenvolvimento.

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

Indique a qual Sistema Estruturador a necessidade descrita se refere. A lista estará no formulário.

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

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.

TIPOS DE APRENDIZAGEM	ESPECIFICAÇÃO DOS TIPOS DE APRENDIZAGEM
Educação Formal	Ensino Fundamental, Ensino Profissionalizante, Ensino Superior, Especialização, Mestrado, Doutorado, Pós-Doutorado
Experiência Prática	Aprendizagem em serviço, Estágio, Intercâmbio, Estudo em Grupo
Evento	Oficina, Palestra, Seminário, Congresso, Workshop, Outros similares
Curso	
Outro tipo não especificado	

13. De acordo com a resposta anterior, qual opção melhor caracteriza o subtipo de aprendizagem? (Opcional)

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

- 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).

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

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.

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

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.

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

Informe a carga horária total da ação de desenvolvimento. Caso ainda não possua essa informação deixe o campo em branco. 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.

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

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

18. A ação de desenvolvimento para essa necessidade pode ser ofertada de modo gratuito. (Obrigatório)

Caso a ação seja gratuita, selecionar o campo sim.

19. Se não gratuita, qual seria o custo total previsto da ação de desenvolvimento para essa necessidade? (Obrigatório)

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. Preencha 0.00 caso seja gratuita. Não utilize ponto na casa do milhar.

20. 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 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.

Fonte: Guia para elaboração do PDP. Ministério da Economia, Versão Revisada 2020. Elaboração, Revisão e Formatação: ANDREA MARIA RAMPANI, CAMILA PINHEIRO POZZER, JOÃO BRAYAM RODRIGUES DE FREITAS – CONSULTOR, TATIANA NEVES DA SILVEIRA PINTO