

Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas – PROGEPE
Diretoria de Qualidade de Vida no Trabalho e Capacitação do Servidor -
DQVTCS|PROGEPE

Orientação nº01/2024/DQVTCS|PROGEPE

21 de dezembro de 2023

EXECUÇÃO DO PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS
(PDP) 2024

A Diretoria de Qualidade de Vida no Trabalho e Capacitação do Servidor do IFPR (DQVTCS|PROGEPE), no uso de suas atribuições orienta sobre os procedimentos para execução do PDP 2024.

1. Legislação Aplicável

1.1 Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990 - Dispõe sobre o Regime Jurídico dos Servidores - http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8112cons.htm

1.2 Decreto nº 9.991, de 28 de agosto de 2019 (Texto atualizado) - Institui a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas (PNDP)-
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/decreto/D9991.htm

1.3 Decreto nº 10.506, de 05 de outubro de 2020 - Atualiza o Decreto nº 9.991/2019-
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/Decreto/D10506.htm#art1

1.4 Instrução Normativa nº 21, de 1º de fevereiro de 2021 - Regulamenta o Decreto nº 9.991/2019 -
https://www.gov.br/servidor/pt-br/aceso-a-informacao/gestao-de-pessoas/pndp/paginas/IN21_2021textocompilado2022.pdf

1.5 Decreto nº 11.069, de 10 de maio de 2022 - Regulamenta a concessão da Gratificação por Encargo de Curso ou Concurso
<https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/decreto-n-11.069-de-10-de-maio-de-2022-398971288>

2. Fluxos e Normativas internas

2.1 Instrução Normativa PROGEPE/IFPR nº 3, de 29 de julho de 2022 - Dispõe sobre os procedimentos para requerimento de pagamento de taxa de inscrição relativas a

ações de desenvolvimento no IFPR

https://ifpr.edu.br/wp-content/uploads/2022/10/SEI_23411.013185_2022_08-1.pdf

2.2 Resolução CONSUP/IFPR n. 37 de 18 de junho de 2012 - fixa os critérios e tabela de pagamento para GECC

<https://ifpr.edu.br/wp-content/uploads/2014/08/Res.-37.12.pdf>

2.3 Processos de ‘Pagamento de taxa de inscrição em evento de capacitação externa’ e ‘Gratificação por encargo de curso ou concurso’

<https://ifpr.edu.br/gestao-e-administracao/governanca-riscos-e-controles/mapeamento-d-e-processos/>

3. Histórico e Visão Geral do Processo

O desenvolvimento profissional dos servidores públicos é um compromisso da Administração pública federal para que se efetive a consecução de objetivos e políticas do Estado no atendimento da sociedade, alinhado à finalidade de cada instituição.

Com esse intuito, a Secretaria de Gestão e Desempenho de Pessoal – SGP/SEDGG/ME disciplina e organiza o desenvolvimento profissional de servidores por meio de uma política pública específica, a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas (PNDP), do qual o Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP) é o principal instrumento.

Essa política é implementada pelo Decreto Nº 9.991, de 28 de agosto 2019 e sua alteração pelo Decreto Nº 10.506 de 2 de outubro de 2020, normatizada pela Instrução Normativa SGP-Enap/SEDGG/ME Nº 21, de 1º de fevereiro de 2021.

Para que a PNDP se concretize atendendo necessidades reais em cada serviço, o servidor é chamado a assumir uma participação ativa indicando necessidades de desenvolvimento para a melhor execução de suas atividades, que são validadas por sua chefia a partir da compreensão dos processos de trabalho e necessidades de sua equipe. As necessidades de desenvolvimento são alinhadas aos objetivos institucionais e priorizadas pelas Unidades de Gestão de Pessoas, que também detalham soluções para as necessidades de desenvolvimento a fim de atender as necessidades administrativas vigentes e futuras. As necessidades levantadas, priorizadas e com respectivas soluções identificadas são aprovadas pela autoridade máxima da instituição e encaminhadas para manifestação técnica do Órgão Central SIPEC, que comunica ofertas de ação de desenvolvimento as necessidades, analisadas de forma transversal em todas as entidades que compõem a administração, então denominada necessidade transversal. Mais uma vez a autoridade máxima analisa e aprova o planejamento, acolhendo ou não as sugestões indicadas pelo Órgão Central SIPEC.

O IFPR elabora anualmente o PDP conforme o processo mencionado, que é chamado Levantamento de Necessidades de Desenvolvimento (LND). Dessa forma, o planejamento anual contém registradas as necessidades de desenvolvimento cadastradas pelos servidores assim como as respectivas ações planejadas para atendê-las no ano subsequente, após manifestação técnica do Órgão Central e aprovação pela nossa autoridade máxima.

A partir dessa estratégia, objetiva-se o desenvolvimento de competências institucionais através do desenvolvimento de competências individuais, percebendo que não são admitidas necessidades que atendam tão somente o interesse particular do indivíduo, na mesma medida em que se é valorizado aquilo que este mesmo indivíduo percebe como necessidade para a execução eficiente do seu trabalho com efeitos para os resultados da instituição:

I - 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;

II - ação de desenvolvimento, capacitação ou treinamento regularmente instituído: atividade de aprendizagem estruturada para impulsionar o desempenho competente da atribuição pública em resposta a lacunas de performance ou a oportunidades de melhoria descritas na forma de necessidades de desenvolvimento, realizada em alinhamento aos objetivos organizacionais, por meio do desenvolvimento assertivo de competências;

III - necessidades transversais:

a) 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; e

b) para o órgão central do SIPEC: necessidade de desenvolvimento recorrente e comum no conjunto de órgãos e entidades da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, identificada pelo órgão central do SIPEC por meio da análise de seus Planos de Desenvolvimento de Pessoas - PDP.

(Art. 2º da Instrução Normativa nº 21/2021, grifo nosso)

Percebe-se, desta forma, que as necessidades de desenvolvimento não transversais são específicas para a execução do trabalho na unidade solicitante, bem como as necessidades registradas pelas equipes como transversais são passíveis de execução por múltiplas unidades.

O PDP conduz a execução de qualquer ação de desenvolvimento no âmbito da administração pública. Na nossa instituição, a execução se dá pelo consumo de ações de desenvolvimento pelo quadro de servidores efetivos, como aquelas das escolas de governo (Decreto Nº10.506 de 2020) ou de outros provedores públicos ou privados (excepcionalmente e quando devidamente justificado nos termos do §1º do art. 14 do Decreto nº 9.991, de 2019), além de programas internos para necessidades de

desenvolvimento não-transversais, concessão de licença capacitação e afastamentos, que são orientados em documento próprio:

- a) Concessão de licença capacitação;
- b) Concessão de Ação de Desenvolvimento em Serviço (ADS) para Pós-graduação;
- c) Edital de afastamento integral para pós-graduação stricto sensu no país e no exterior;
- d) Concessão de Afastamento de curta duração no exterior, para estudo ou aperfeiçoamento; e) Eventos de capacitação interna;
- f) Pagamento de taxa de inscrição em evento de capacitação externa;
- g) Eventos de capacitação em Acordo de Cooperação Técnica com ENAP;

3. Execução das ações de desenvolvimento

Todas as ações de desenvolvimento devem estar relacionadas a uma necessidade indicada pela equipe no PDP do exercício. Caso não conste no PDP 2024, **caberá solicitar formalmente a inclusão, de acordo com cronograma específico de Revisão** (calendário de Revisão e inclusão de Novas Necessidades serão divulgados pelo SIPEC em janeiro).

Ressalta-se que:

Art. 19. Na execução do PDP, compete aos servidores, com o apoio da chefia imediata:

- I - participar das ações para as quais se inscreveram;
- II - compartilhar os conhecimentos obtidos, sempre que possível;
- III - utilizar os conhecimentos obtidos no desenvolvimento do trabalho, sempre que possível; e
- IV - fornecer à unidade de gestão de pessoas e as suas ou escolas de governo, quando houver, informações que permitam avaliar se a ação conseguiu suprir a necessidade de desenvolvimento.

Parágrafo único. Em atendimento ao disposto nos incisos II e III do caput, os órgãos e entidades buscarão incentivar e oportunizar a disseminação do conhecimento obtido pelos seus servidores.

Art. 20. Na execução do PDP, compete à chefia imediata do servidor:

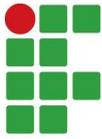
- I - estimular a participação de todos os servidores sob sua gestão nas ações de desenvolvimento ofertadas pelo órgão ou entidade;
- II - acompanhar a eficácia e a efetividade da ação de desenvolvimento na aplicação prática dos conhecimentos adquiridos pelos servidores; e
- III - apoiar o servidor na disseminação e aplicação dos conhecimentos obtidos nas ações de desenvolvimento.

Art. 21. A unidade de gestão de pessoas do órgão ou entidade e as suas escolas de governo, quando houver, serão responsáveis pelo apoio, orientação e acompanhamento da execução do PDP.

(Instrução Normativa nº 21/2021)

3.1 Orientação sobre como executar a ação de desenvolvimento relacionada à necessidades cadastradas

- A planilha 'PDP 2024 - devolutiva SIPEC janeiro' contém 13 colunas:
1. Unidade: Unidade/campus solicitante da necessidade de desenvolvimento para o desempenho de suas atividades institucionais.
 2. Perfil dos agentes públicos: Qual o perfil dos servidores solicitantes da necessidade de desenvolvimento naquela unidade.
 3. O que não se sabe fazer: Resultados que não consegue entregar, tarefas que não consegue concluir, entregas que não consegue fazer, produtos e serviços que não consegue ofertar, atividades que não consegue desempenhar que justifiquem o atendimento da necessidade de desenvolvimento;
 4. Tema Geral: área temática macro da necessidade indicada pelo IFPR no LND, conforme temas estabelecidos pelo Órgão Central;
 5. Recorte do tema geral: especificação da formação necessária para atendimento da demanda apresentada;
 6. Capacidade a ser desenvolvida: uma vez atendida essa necessidade, quais capacidades observáveis serão construídas.
 7. Resultado que trará para a organização: Após atendida essa necessidade, quais resultados trará para a equipe e para a instituição.
 8. Envolve uma ação de desenvolvimento formal: a ação de desenvolvimento para atender essa necessidade precisa ser a nível formal.
 9. Informações que auxiliem a organização: dados informados pelas equipes sobre a necessidade discriminada, que ajudam no planejamento de ações de desenvolvimento para atendê-la.
 10. Ação de desenvolvimento: título da formação indicada pelo Órgão Central, quando houver;
 11. Escola de Governo: ENAP e outras Escolas de Governo do Executivo Federal que podem atender a necessidade;
 12. Link: caminho direto para acessar as informações do curso disponibilizadas nas escolas de governo.
 13. Agentes Públicos: quantitativo de servidores previstos a serem capacitados na necessidade específica solicitada pela equipe da unidade ou campus.
- Verifique na planilha 'PDP 2024 - devolutiva SIPEC janeiro' se a sua necessidade de desenvolvimento consta e se há indicação de curso oferecido por Escola de Governo que possa sanar essa necessidade (colunas J - ação de desenvolvimento, K - escola de governo e L - link). Existindo cursos indicados, verifique se a modalidade de oferta daquele curso pode atender à sua necessidade de desenvolvimento, pesquisando os detalhes do curso na página da



Escola correspondente. Se o curso indicado atender à necessidade, a Escola de Governo estará apta para ofertar o curso e/ou turmas.

- Se o curso indicado não atender à necessidade de desenvolvimento, motivando a sua realização fora das Escolas de Governo indicadas, deverá ser justificado com motivo plausível e bem fundamentado (anexando no processo SEI da proposta de capacitação a consulta ao curso naquelas Escolas de Governo e destacando os pontos que inviabilizam).
- Se determinada necessidade de desenvolvimento não tiver indicação de ação formativa na planilha, significa que a ENAP não encontrou em seu portfólio e no das demais escolas de governo ações que pudessem atender a demanda até a data da devolutiva e o IFPR poderá realizar ações de desenvolvimento com outras instituições.

No link abaixo, é possível verificar a 'PDP 2024 - devolutiva SIPEC janeiro', que foi disponibilizado pelo Órgão Central SIPEC após análise, devolutiva em forma de manifestação técnica e aprovação pela autoridade máxima do IFPR.

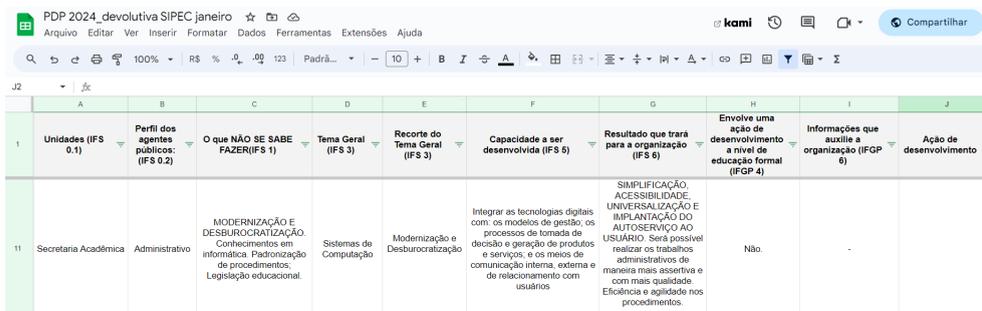
PDP 2024 - devolutiva SIPEC janeiro

- As necessidades de desenvolvimento também podem ser acessadas no sistema SIPEC em <https://portalsipec.servidor.gov.br/login>.
- Ao solicitar ação de desenvolvimento, independente do tipo processual, o servidor deverá incluir uma cópia da página do PDP2024, **destacando/recortando/sinalizando a necessidade de desenvolvimento planejada pela sua unidade e aprovada pelo Órgão Central.**

Exemplo de necessidade de desenvolvimento destacada (mova até a linha desejada, destaque, aperte o botão PrtSC do teclado do computador e cole em um doc word):

1	Unidades (IFS 0.1)	Perfil dos agentes públicos: (IFS 0.2)	O que NÃO SE SABE FAZER(IFS 1)	Tema Geral (IFS 3)	Recorte do Tema Geral (IFS 3)	Capacidade a ser desenvolvida (IFS 5)	Resultado que trará para a organização (IFS 6)	Envolve uma ação de desenvolvimento a nível de educação formal (IFGP 4)	Informações que auxiliam a organização (IFGP 6)
2	CSADS/CASCAREL	Docente	Há a necessidade de maior formação continuada a respeito de práticas pedagógicas bem como o docente lidar com discentes que possuem alguma característica	Metodologia e Técnicas da Computação	Capacitação docente	Construir cenários e 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	Novas práticas pedagógicas, melhora no desempenho discente, produção científica e tecnológica	Não	-
3	COENS - Coordenação de Ensino do IFPR Pitanga.	Docente	Múltiplas representações para a educação científica	Metodologia e Técnicas da Computação	Melhorias para o processo educacional.	Superar o desempenho padrão, apresentando soluções alinhadas ao cumprimento de metas e ao alcance dos objetivos estratégicos das organizações públicas	Ampliar as oportunidades de capacitação.	Não	-
4	Coordenadoria de Ensino	Docentes e técnicos	Curso de aperfeiçoamento em linguagens de programação atuais	Metodologia e Técnicas da Computação	Desenvolvimento de sistemas para Internet e mobile	Prospectar cenários para além do futuro imediato	Melhora na qualidade das aulas ministradas, com mais aplicações (mais) práticas e mais assertivas. Formação de gestores mais competentes e	ENSINO SUPERIOR	-

Exemplo de necessidade de desenvolvimento recortada (mova até a linha desejada, selecione o espaço que identifica a necessidade e aperte o botão PrtSC do teclado do computador e cole em um doc word):



	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
1	Unidades (IFS 0.1)	Perfis dos agentes públicos (IFS 0.2)	O que NÃO SE SABE FAZER(IFS 1)	Tema Geral (IFS 3)	Recorte do Tema Geral (IFS 3)	Capacidade a ser desenvolvida (IFS 5)	Resultado que trará para a organização (IFS 6)	Envolve uma ação de desenvolvimento a nível de educação formal (IFGP 4)	Informações que auxiliam a organização (IFGP 6)	Ação de desenvolvimento
11	Secretaria Acadêmica	Administrativo	MODERNIZAÇÃO E DESBUREOCRATIZAÇÃO. Conhecimentos em informática. Padronização de procedimentos. Legislação educacional.	Sistemas de Computação	Modernização e Desburocratização	Integrar as tecnologias digitais com os modelos de gestão, os processos de tomada de decisão e geração de produtos e serviços, e os meios de comunicação interna, externa e de relacionamento com usuários	SIMPLIFICAÇÃO, ACESSIBILIDADE, UNIVERSALIZAÇÃO E IMPLANTAÇÃO DO AUTOSERVIÇO AO USUÁRIO. Será possível realizar os trabalhos administrativos de maneira mais assertiva e com mais qualidade. Eficiência e agilidade nos procedimentos.	Não.		

- Os procedimentos, formulários e documentos necessários para a abertura de processo constando proposta de capacitação no SEI podem ser encontrados na página de [Mapeamento de Processos](#) e também descritas no Formulário de cada tipo processual no SEI.

4.1 Escolas de Governo

Escola Nacional de Administração Pública - ENAP: <https://www.enap.gov.br/pt/>

Plataforma Digital de Formação - PLAFORedu : <https://plaforedu.mec.gov.br/>

Escola Virtual GOV - EVG iniciativa ENAP: <https://www.escolavirtual.gov.br/>

Entre outras.

Acesse as escolas em : <https://reitoria.ifpr.edu.br/servidor/capacitacao/>

6. Revisão do PDP 2024 e Inclusão de novas necessidades

- Ao longo do ano, há a oportunidade de revisar e adaptar (excluir, incluir, alterar necessidades de desenvolvimento) o plano de desenvolvimento, considerando novas necessidades e prioridades nas equipes. Cabe ressaltar, contudo, que o instrumento de revisão do PDP deve ser tratado como medida de exceção, a fim de buscar conformidade com o planejamento estratégico da instituição.
- No caso de inclusões de necessidades de desenvolvimento no PDP 2024, estas deverão seguir o mesmo trâmite da elaboração do PDP original, necessitando serem aprovadas pelo Órgão Central.

- Em janeiro de 2024 será disponibilizado pelo Órgão Central SIPEC o “Guia Atualizado de Revisão do PDP 2024”, em que será apresentada a funcionalidade e detalhado o procedimento, e calendário de Revisão.

Solicitamos que seja dado amplo conhecimento do conteúdo desta orientação a todos os servidores lotados nas unidades do IFPR.

Em caso de dúvidas, não hesite em nos contactar através do e-mail:

dqvtcs.progepe@ifpr.edu.br

Coordenação de Capacitação - CC|PROGEPE
Diretoria de Qualidade de Vida no Trabalho e Capacitação do Servidor - DQVTCS
Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas – PROGEPE