



UNIVERSIDADE FEDERAL DO AMAPÁ  
PRÓ - REITORIA DE GESTÃO DE PESSOAS  
DEPARTAMENTO DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS



# PDP - 2025

PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS

GUIA PRÁTICO



# O PDP

**O Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP) é um instrumento de planejamento do desenvolvimento de servidores da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, determinado pela Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas (PNDP) que foi instituída por meio do Decreto nº 9.991/2019.**

O Plano é elaborado por todos os órgãos e entidades da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, a partir do **levantamento das necessidades** de desenvolvimento dos servidores para alcance dos resultados organizacionais. A necessidade é uma lacuna entre o desempenho esperado e o desempenho atual.



*Todo o processo de levantamento de necessidades e elaboração do PDP é realizado pela PROGEP/UNIFAP, e encaminhado via sistema para análise do órgão Órgão Central do SIPEC.*

# O PDP NA UNIFAP



A Universidade Federal do Amapá (UNIFAP), por meio da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEP), tem atuado em conformidade com a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal, instituída pelos Decretos nº 9.991/2019 e 10.506/2020, com foco na profissionalização de seus servidores.

Anualmente, o Departamento de Desenvolvimento de Pessoas (DDP/PROGEP) elabora o Plano de Desenvolvimento de Pessoal (PDP). Esse documento registra a demanda (necessidades de desenvolvimento) e instiga oferta (ações de desenvolvimento), que guiarão todas as ações de capacitação e qualificação destinadas aos servidores da instituição.

O compromisso com o desenvolvimento contínuo fortalece nossa equipe e contribui para uma UNIFAP cada vez mais preparada e eficiente.

## → Etapas da Construção do PDP

- Identificação das Necessidades
- Validação das Necessidades
- Análise e priorização de necessidades
- Detalhamento de soluções
- Aprovação e envio do PDP



## 1ª ETAPA

# Identificação das Necessidades

*É aqui que precisamos da sua ajuda!*

Para fortalecer o desempenho da Unidade, é fundamental que as **chefias se reúnam com suas equipes para identificar as ações de desenvolvimento necessárias**. Juntos, devem analisar quais competências e habilidades são essenciais para que a Unidade cumpra efetivamente seu papel.

Essa etapa de identificação é crucial para direcionar os esforços de capacitação e qualificação, garantindo que cada membro da equipe esteja preparado para contribuir de forma significativa.

Ao compreender as necessidades específicas, podemos alinhar as ações de desenvolvimento aos objetivos da Unidade e, conseqüentemente, da instituição como um todo.

**Lembre-se: o desenvolvimento contínuo é um investimento no sucesso coletivo.**

## → Quando começa?

○ **Levantamento das Necessidades de Desenvolvimento (LND)** terá início em 08 de julho de 2024 e se estenderá até 15 de agosto de 2024. Durante esse período, estará disponível um formulário eletrônico para que as chefias das Unidades, Divisões, Coordenações, Departamentos, entre outros, possam registrar as necessidades de desenvolvimento.



Aproveite esse momento para reunir sua equipe, promover conversas, fazer perguntas e investigar quais são as áreas em que cada servidor deseja se aprimorar. Incentive o desenvolvimento contínuo e planeje as atividades para o ano de 2025.



O formulário corresponderá a **uma** necessidade específica e deve ser preenchido pela chefia da Unidade ou pelo servidor indicado por ela. A Unidade poderá preencher mais de um formulário.

**Juntos, construiremos uma equipe ainda mais capacitada e preparada para enfrentar os desafios que virão.**



## ➔ **Mas o que é uma Necessidade de Desenvolvimento?**

Uma Necessidade de Desenvolvimento é a diferença entre o desempenho esperado e o desempenho atual de um servidor.

Ela surge quando há uma lacuna entre o que o servidor deveria saber fazer ou ser e o que ele realmente sabe fazer ou é capaz de ser.



## Exemplo:



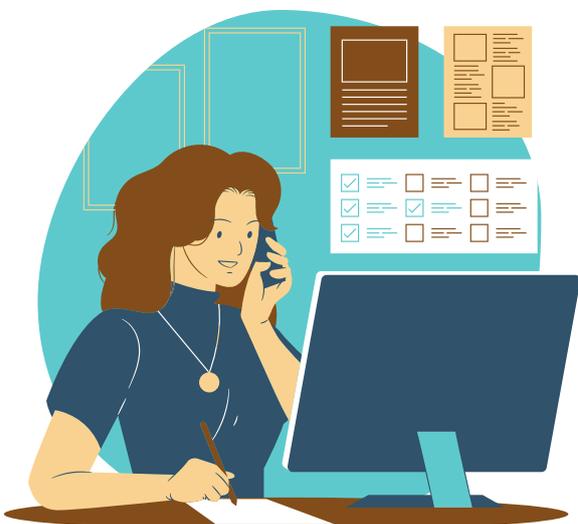
Suponhamos que um servidor trabalhe na área de atendimento ao público da UNIFAP. O desempenho esperado dele inclui habilidades como comunicação eficaz, empatia e resolução de problemas.

No entanto, o servidor demonstra dificuldades em realizar atendimento, lidar com situações complexas e não consegue resolver reclamações dos usuários de forma satisfatória.

**Nesse caso, a necessidade de desenvolvimento dele seria aprimorar suas habilidades de comunicação no atendimento e resolução de problemas, para assim, atender melhor às expectativas e melhorar os resultados da Unidade.**

## 2ª ETAPA

## Validação das Necessidades



O Departamento de Desenvolvimento de Pessoas - DDP/PROGEP, analisa as necessidades identificadas pela equipe, classificando a frequência com que elas ocorrem e o nível de resultado que elas podem produzir se forem atendidas.

Inicia o cadastro e validação das necessidades no Portal SIPEC.

### 3ª ETAPA

## Análise e priorização de Necessidades

O/A Pró-Reitor(a) de Gestão de Pessoas, analisa as necessidades cadastradas pelo Departamento de Desenvolvimento de Pessoas e valida no Portal SIPEC.

### 4ª ETAPA

## Detalhamento de soluções

O/A Pró-Reitor(a) de Gestão de Pessoas vai detalhar eventuais soluções já reconhecidas para as necessidades priorizadas, com dados que facilitem, dentre outros, a análise pelo Órgão Central do SIPEC e pela Enap acerca de disponibilidade e oferta de ações.

### 5ª ETAPA

## Aprovação e envio do PDP

A autoridade máxima da UNIFAP, ou a autoridade delegada, recebe a proposta do PDP da Unidade de Gestão de Pessoas, podendo aprovar ou não e; caso aprovado, tramita o PDP para o Órgão Central do SIPEC até o dia 30 de setembro de cada ano.



# INFORMAÇÕES IMPORTANTES



**Os afastamentos de que trata o art. 18, do Decreto nº 9.991/2019, poderão ser concedidos, entre outros critérios, quando a ação de desenvolvimento:**

**I** - estiver prevista no PDP do órgão ou da entidade do servidor (UNIFAP);

**II** - estiver alinhada ao desenvolvimento do servidor nas competências relativas:

a) ao seu órgão de exercício ou de lotação;

b) à sua carreira ou cargo efetivo; ou (Redação dada pelo Decreto nº 10.506, de 2020)

c) ao seu cargo em comissão ou à sua função de confiança; e

**III** - o horário ou o local da ação de desenvolvimento inviabilizar o cumprimento das atividades previstas ou a jornada semanal de trabalho do servidor. (Redação dada pelo Decreto nº 10.506, de 2020)

O PDP deverá, entre outros critérios, alinhar as ações de desenvolvimento e a estratégia do órgão ou da entidade; nortear o planejamento das ações de desenvolvimento de acordo com os princípios da economicidade e da eficiência; ofertar ações de desenvolvimento de maneira equânime aos servidores e acompanhar o desenvolvimento do servidor durante sua vida funcional.



## PÚBLICO ALVO

As ações serão destinadas aos servidores públicos federais da UNIFAP em exercício, dentre técnico-administrativos e docentes. Havendo vagas excedentes em alguns eventos específicos, à depender da temática e desde que não haja prejuízo à participação e ao investimento do público-alvo, poderão ser destinadas vagas a servidores públicos de outros órgãos e comunidade universitária.



## OBJETIVOS DO PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS (PDP) NA UNIFAP

O Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP) da UNIFAP tem como objetivo central a capacitação e o desenvolvimento contínuo dos servidores. Além disso, ele está alinhado com a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal (PNDP) e visa atender às necessidades específicas da nossa instituição. Aqui estão os objetivos principais:

# 1. ESTRUTURAR AÇÕES DE APERFEIÇOAMENTO

- Identificar as necessidades de desenvolvimento dos servidores.
- Planejar ações específicas para aprimorar competências e habilidades.

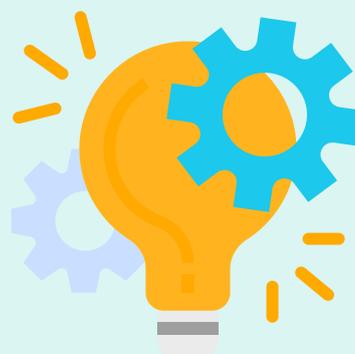


## 2. CAPACITAR SERVIDORES PARA AÇÕES INSTITUCIONAIS

- Preparar os servidores para desempenhar suas funções com excelência.
- Fornecer conhecimentos e ferramentas necessárias para alcançar os objetivos da UNIFAP.

## 3. APRIMORAR A GESTÃO PÚBLICA:

- Desenvolver habilidades de gestão, liderança e tomada de decisão.
- Contribuir para uma administração eficiente e eficaz.



## 4. PROMOVER A APRENDIZAGEM CONTÍNUA



- Incentivar a busca por conhecimento e atualização constante.
- Criar um ambiente propício ao aprendizado progressivo.

## 5. ALCANÇAR O DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL

- Fortalecer a UNIFAP por meio do crescimento individual de cada servidor.
- Impactar positivamente os resultados organizacionais.



Formulário LND  
aqui!

***O PDP é uma ferramenta poderosa para o sucesso coletivo. Juntos, construímos uma UNIFAP mais preparada e eficiente, pronta para enfrentar os desafios e alcançar nossos objetivos!***



Guia Prático - PDP 2025  
Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP)  
Responsáveis:  
Rosivaldo Souza Cruz  
Manoelle da Silva Silva