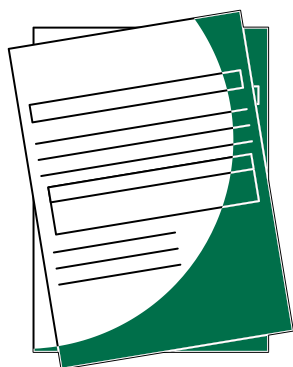




PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS

POLÍTICA NACIONAL DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS



A Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas (PNDP), instituída pelo **Decreto n.º 9.991/2019**, regulamenta aspectos da Lei n.º 8.112/1990 referentes a afastamentos e define diretrizes para o planejamento anual das necessidades de desenvolvimento dos servidores públicos. Seu objetivo é promover uma cultura de planejamento das ações de desenvolvimento, alinhando as necessidades individuais de capacitação dos servidores aos objetivos institucionais.

O QUE É O PDP?

O PDP é um instrumento de gestão estratégica da PNDP que sistematiza o planejamento das ações destinadas ao desenvolvimento contínuo dos servidores públicos. Ele registra as demandas de desenvolvimento coletivas e individuais identificadas pela instituição, visando ao fortalecimento da administração pública.

O PDP permite identificar lacunas de competências, planejar ações de desenvolvimento e monitorar sua execução, buscando que as necessidades de desenvolvimento sejam atendidas. Dessa forma, fortalece as competências dos servidores e contribui diretamente para a melhoria dos serviços prestados pela instituição.



REGULAMENTAÇÃO



O PDP é regulamentado pelo **Decreto n.º 9.991/2019** e **Instrução Normativa SGP-ENAP/SEDGG/ME N.º 21/2021**.

FINALIDADE DO PLANO

Conforme o art. 3º do Decreto n.º 9.991/2019, alterado pelo Decreto n.º 10.506/2020, o PDP tem como finalidades:

- I - alinhar as necessidades de desenvolvimento com a estratégia do órgão ou da entidade;*
- II - estabelecer objetivos e metas institucionais como referência para o planejamento das ações de desenvolvimento;*
- III - atender às necessidades administrativas operacionais, táticas e estratégicas, vigentes e futuras;*
- V - nortear o planejamento das ações de desenvolvimento de acordo com os princípios da economicidade e da eficiência;*
- V - preparar os servidores para as mudanças de cenários internos e externos ao órgão ou à entidade;*
- VI - preparar os servidores para substituições decorrentes de afastamentos, impedimentos legais ou regulamentares do titular e da vacância do cargo;*
- VII - ofertar ações de desenvolvimento de maneira equânime aos servidores;*
- VIII - acompanhar o desenvolvimento do servidor durante sua vida funcional;*
- IX - gerir os riscos referentes à implementação das ações de desenvolvimento;*
- X - monitorar e avaliar as ações de desenvolvimento para o uso adequado dos recursos públicos; e*
- XI - analisar o custo-benefício das despesas realizadas no exercício anterior com as ações de desenvolvimento”.*

A IMPORTÂNCIA DO DESENVOLVIMENTO CONTÍNUO

Um dos deveres do servidor público é exercer com zelo e dedicação as atribuições do cargo, sendo o desenvolvimento uma necessidade essencial para isso.

A administração pública está em constante transformação, acompanhando mudanças sociais, tecnológicas e econômicas. **O desenvolvimento contínuo dos servidores é fundamental para garantir sua capacidade de adaptação a essas mudanças, resultando em maior eficiência e qualidade no desempenho das funções.** A participação em ações de desenvolvimento fortalece as competências dos servidores, permitindo que se alinhem às novas exigências e contribuam de forma mais eficaz para a melhoria da administração pública.

Nesse sentido, as ações de desenvolvimento em serviço são aquelas realizadas durante o horário de trabalho, sem prejuízo das atividades institucionais da unidade e sem comprometer a jornada semanal. Tais ações têm relação direta com o ambiente organizacional do servidor ou com suas funções na instituição, não configurando afastamento integral das atividades.

O PDP DA UFJ

2024

O PDP 2024 foi o primeiro elaborado pela UFJ de forma independente da UFG. Desde então, a metodologia do plano tem sido aprimorada para facilitar a inclusão de ações, maior transparência e o acompanhamento pelos servidores e gestores.

2025

No PDP 2025, cada unidade acadêmica e administrativa possui um processo específico no SEI, permitindo acesso facilitado aos servidores e gestores.

O PAPEL DE CADA UM

A ELABORAÇÃO, EXECUÇÃO E REVISÃO DO PDP ENVOLVEM TODOS OS SERVIDORES:

DAD PROPESSOAS	Coordena e orienta a elaboração, revisão, execução do PDP.
GESTORES E CHEFIAS IMEDIATAS	Divulgam informações, incentivam a participação, acompanham o desenvolvimento e promovem a disseminação do conhecimento.
SERVIDORES	Participam de ações de desenvolvimento e aplicam os conhecimentos adquiridos.

ETAPAS DO PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS

ELABORAÇÃO



O PDP é elaborado anualmente, no ano anterior à sua execução, e enviado ao órgão central até 30 de setembro pelo Portal SIPEC.

Na UFJ, cada unidade acadêmica e administrativa possui um processo específico no SEI. A DAD planeja e encaminha orientações e cronograma aos gestores, que repassam as informações aos servidores e ambos realizam o levantamento das necessidades de capacitação e o planejamento de ações de desenvolvimento.

EXECUÇÃO

O PDP é implementado ao longo do ano, com a participação ativa dos servidores em ações de desenvolvimento. Essas podem ser promovidas pela UFJ, ENAP ou outras instituições e incluir eventos científicos, técnicos, artísticos e culturais, visando o desenvolvimento pessoal e profissional;



A DAD analisa as demandas informadas para definir o planejamento das ações a serem ofertadas.

REVISÃO



O PDP passa por quatro ciclos de revisão ao longo do ano, permitindo ajustes nas informações do plano. A DAD solicita a revisão ao órgão central via Portal SIPEC e, após deferimento, informa as unidades/órgãos sobre o período de revisão e as orientações. Nessa etapa, podem ser incluídas, alteradas ou excluídas ações e necessidades conforme a execução do plano.

RELATÓRIO

No ano subsequente, até 31 de janeiro, a DAD elabora o Relatório Anual de Execução do PDP para envio ao órgão central do SIPEC. O relatório informa as ações executadas, custos, efetividade, carga horária, modalidade, tipo de ação e instituição promotora, além das justificativas para ações não realizadas.

Os servidores e gestores são responsáveis por relatar a execução das ações planejadas e necessidades informadas no plano, subsidiando a composição do relatório da UFJ, conforme orientações.



AFASTAMENTOS PARA AÇÕES DE DESENVOLVIMENTO

Os servidores podem se afastar do exercício do cargo efetivo para ações de desenvolvimento, conforme a Resolução Consuni n.º 002/2025 e legislação vigente. Os afastamentos são:

Treinamento Regularmente Instituído: até 14 dias

Licença Capacitação: até 90 dias

Afastamento para Mestrado: até 24 meses

Afastamento para Doutorado: até 48 meses

Afastamento para Pós-Doutorado: até 12 meses

Afastamento para Estudo no Exterior: até 48 meses

Esses afastamentos são concedidos no interesse da administração, visando à qualificação e ao desenvolvimento dos servidores da UFJ.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O Plano de Desenvolvimento de Pessoas é um instrumento estratégico fundamental para garantir o planejamento das ações de desenvolvimento visando o aperfeiçoamento contínuo dos servidores e a excelência dos serviços prestados pela UFJ. Seu planejamento, execução e monitoramento envolvem a participação ativa de todos, visando o desenvolvimento institucional e contribuindo para a modernização da gestão pública.

CONTAMOS COM A SUA COLABORAÇÃO!

