



POLÍTICA NACIONAL DE
DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS

Plano de Desenvolvimento de Pessoas - PDP/2025



PROGEP | Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas

UFPEL | Universidade Federal de Pelotas

Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas (PNDP)

A Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas (PNDP) foi instituída pelo Decreto nº 9.991/2019, que regulamenta dispositivos da Lei nº 8.112/1990, quanto a licenças e afastamentos.

O objetivo é estabelecer uma cultura de planejamento de ações de desenvolvimento entre todos os órgãos da Administração Pública Federal, com base no alinhamento das necessidades de cada órgão e entidade, sem prejuízo da necessidade de transparência de informações. A nova política visa ao aprimoramento da gestão pública, considerando as boas práticas do mercado de trabalho.

- Instrução Normativa nº 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 de que trata o Decreto nº 9.991, de 28 de agosto de 2019.

Instrumentos da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas (PNDP)

I - o Plano de Desenvolvimento de Pessoas - PDP;

II - o relatório anual de execução do PDP;

III - o Plano Consolidado de Ações de Desenvolvimento;

IV - o relatório consolidado de execução do PDP;

V - os modelos, as metodologias, as ferramentas informatizadas e as trilhas de desenvolvimento, conforme as diretrizes estabelecidas pelo órgão central do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal – SIPEC.

O QUE É O PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS?

É o instrumento que registra as necessidades de desenvolvimento dos(as) servidores(as).

A partir do PDP, é possível planejar as ações de desenvolvimento / capacitação dos(as) servidores(as) públicos federais.

É anual e obrigatório para todas as Instituições Federais.

É geral → As informações a serem fornecidas são as mesmas, independentemente da categoria a qual o(a) servidor(a) pertença.

As demandas por capacitação devem considerar as necessidades de desenvolvimento dos(as) servidores(as) para a realização do seu trabalho.

O QUE DEVE CONSTAR NO PDP?

- **Afastamentos para Pós-Graduação Stricto Sensu**

- a) Mestrado - até 24 meses;
- b) Doutorado - até 48 meses; e
- c) Pós-doutorado - até 12 meses.

- **Licença para Capacitação**

- a) Até 90 dias;
- b) Períodos superiores a 15 dias - até 6 períodos;
- c) Intervalo de 60 dias entre cada período;
- c) No mínimo 30 horas semanais.

- **Ação de Desenvolvimento em Serviço;**

- **Congressos, simpósios, conferência e similares desde que configurem capacitação;**

- **Cursos de treinamento;**

- **Atividades práticas em serviço, intercâmbios, grupos de estudos e estágios.**

ATENÇÃO!

O(A) servidor(a) só poderá usufruir de afastamento para pós-graduação *stricto sensu* ou **licença para capacitação em 2023** se a necessidade de desenvolvimento estiver prevista no **PDP 2023**.

CRONOGRAMA para as Unidades: (datas-limite)

- 26/06 - Cadastro dos(as) servidores(as) representantes e das chefias no Portal SIPEC.
- 28/07 - Cadastro das necessidades da unidade pelos(as) servidores(as) representantes por meio do Portal SIPEC e envio às chefias;
- 08/08 - Validação das necessidades pela chefia e envio à unidade de gestão de pessoas;
- 25/09 - Análise e priorização de necessidades e, detalhamento de soluções pelas unidades de gestão de pessoas;
- 02/10 - Aprovação do PDP pela autoridade máxima e envio ao SIPEC.

Etapas do PDP na UFPel:

1. Apresentar o PDP 2025 → PROGEP;
2. Definir os(as) cadastradores(as) das unidades → Chefia da Unidade
3. Realizar pré-cadastro no portal SIPEC → Chefia e Representante de Equipe
4. Informar responsáveis a serem cadastrados(as) no portal SIPEC → Chefia e/ou Representante de Equipe (Processo SEI nº 23110.015992/2024-11)
5. Atribuir função às chefias e aos(às) representantes de equipe no portal SIPEC → PROGEP;
6. Reunir, discutir e coletar as necessidades da equipe e dos(as) integrantes da equipe → Representante de Equipe;
7. Inserir informações no Portal SIPEC → Representante de Equipe;
8. Validar informações → Chefia da Unidade;
9. Consolidar as informações e inserir informações complementares → CDP/PROGEP;
10. Validação e envio do PDP → PROGEP

Perfil Usuário PDP - Representante de Equipe

Em posse das informações do levantamento de necessidades junto a equipe, o servidor representante preencherá os itens que apresentam a sigla “IFS” (Informações Fornecidas pelos Servidores) antes da descrição do item.

- **IFS 0.1 – A qual(is) unidade(s) do órgão/da entidade refere-se essa necessidade de desenvolvimento identificada?**

Orientação de Resposta: Inserir a sigla da sua Unidade (em letras maiúsculas).

IFS 0.1 - A qual(is) unidade(s) do órgão/da entidade refere-se essa necessidade de desenvolvimento identificada? 

IFS 0.1 - A qual(is) unidade(s) do órgão/da entidade refere-se essa necessidade de desenvolvimento identificada

- **IFS 0.2 – Qual o perfil dos agentes públicos que possuem essa necessidade de desenvolvimento?**

Orientação de Resposta: Os agentes que apresentam essa necessidade.

Exemplo: Docente(s) ou TAE(s).


IFS 0.2 - Qual o perfil dos agentes públicos que possuem essa necessidade de desenvolvimento? 

IFS 0.2 - Qual o perfil dos agentes públicos que possuem essa necessidade de desenvolvimento

• **IFS 0.3 – Quantos agentes públicos possuem essa necessidade de desenvolvimento em cada unidade federativa?**

Orientação de Resposta: Para a UFPel, marcar “RS” e colocar a quantidade de servidores(as) da unidade que irão realizar aquela ação.

Ações repetidas devem ser cadastradas somente uma vez.

IFS 0.3 - Quantos agentes públicos possuem essa necessidade de desenvolvimento em cada unidade federativa? 

Selecionar/Desmarcar todas as UFs



<input type="checkbox"/> AC	Quantidade	<input type="checkbox"/> AL	Quantidade	<input type="checkbox"/> AM	Quantidade
<input type="checkbox"/> AP	Quantidade	<input type="checkbox"/> BA	Quantidade	<input type="checkbox"/> CE	Quantidade
<input type="checkbox"/> DF	Quantidade	<input type="checkbox"/> ES	Quantidade	<input type="checkbox"/> GO	Quantidade
<input type="checkbox"/> MA	Quantidade	<input type="checkbox"/> MG	Quantidade	<input type="checkbox"/> MS	Quantidade
<input type="checkbox"/> MT	Quantidade	<input type="checkbox"/> PA	Quantidade	<input type="checkbox"/> PB	Quantidade
<input type="checkbox"/> PE	Quantidade	<input type="checkbox"/> PI	Quantidade	<input type="checkbox"/> PR	Quantidade
<input type="checkbox"/> RJ	Quantidade	<input type="checkbox"/> RN	Quantidade	<input type="checkbox"/> RO	Quantidade
<input type="checkbox"/> RR	Quantidade	<input type="checkbox"/> RS	Quantidade	<input type="checkbox"/> SC	Quantidade
<input type="checkbox"/> SE	Quantidade	<input type="checkbox"/> SP	Quantidade	<input type="checkbox"/> TO	Quantidade

Total:

• **IFS 1 – O que você precisa aprender ou aprimorar a respeito dos seus conhecimentos, habilidades e atitudes para melhorar o seu desempenho?**

Orientação de Resposta: A resposta deve apresentar, dentre outros, resultados sobre o que você precisa conseguir entregar, concluir ou fazer para ofertar, desempenhar e cumprir suas funções. Lembre-se que qualquer que seja a resposta indicada, esta deve ser causada pela necessidade de desenvolvimento de algum conhecimento, habilidade e/ou atitude.

Aqui entende-se tanto uma perspectiva de desenvolvimento de capacidades ainda inexistentes quanto capacidades já existentes que podem ser aprimoradas.

IFS 1 - O que você precisa aprender ou aprimorar a respeito dos seus conhecimentos, habilidades e atitudes para melhorar o seu desempenho?  

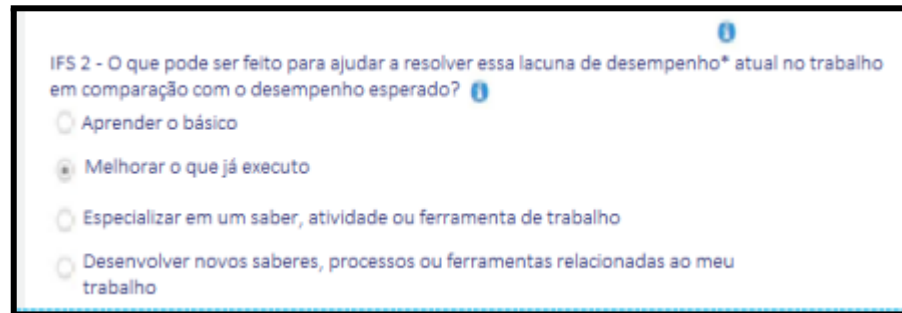
Exemplos de resposta da Questão IFS 1:

1. Necessidade de atualização e aprimoramento do conhecimento através de mestrado em Psicologia do trabalho.
2. Aprimorar a utilização de planilhas através de curso de capacitação.
3. Reciclar conhecimento sobre curso referente fiscalização de contratos.
4. Aprender sobre manutenção de máquinas através de curso de capacitação.
5. Ampliar o conhecimento sobre a gestão pública através qualificação a nível de pós-doutorado.
6. Melhorar o atendimento oferecido ao usuário com o objetivo de oferecer um serviço de qualidade e transparente, através de qualificação a nível de doutorado.
7. Ampliar e desenvolver práticas dialógicas entre a performance instrumental que impactam diretamente no ensino de música, através de participação em congressos.
8. Capacitar em técnicas avançadas de Cromatografia e Espectrometria de Massa através de aprendizagem prática.

Exemplos do que NÃO utilizar como resposta da Questão IFS 1, pois são exemplos muito subjetivos:

1. Capacitar os(as) servidores(as) para melhor desempenhar as suas atividades.
2. Qualificação a nível de mestrado para desenvolvimento pessoal e profissional e aprimoramento das atividades organizacionais.
3. Melhoria da capacidade de atender as demandas e melhoria da produtividade.
4. Mestrado *strictu sensu*.
5. Experiência em outros níveis de ensino.
6. Capacitação profissional e progressão na carreira.
7. Obtenção do doutorado possibilitará à docente realizar mais projetos de pesquisa e publicações.

- **IFS 2 – O que pode ser feito para ajudar a resolver essa lacuna de desempenho* atual no trabalho em comparação com o desempenho esperado?**



IFS 2 - O que pode ser feito para ajudar a resolver essa lacuna de desempenho* atual no trabalho em comparação com o desempenho esperado?

- Aprender o básico
- Melhorar o que já executo
- Especializar em um saber, atividade ou ferramenta de trabalho
- Desenvolver novos saberes, processos ou ferramentas relacionadas ao meu trabalho

Orientação de Resposta: * Inciso I do Art. 2º da IN nº 21/2021 - 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.

Selecione qual a maior demanda que se tem para resolver esse problema de desempenho:

- Aprender o básico: O público da necessidade é novo nessa tarefa OU ainda precisa saber o básico para atender ao desempenho esperado.
- Melhorar o que já executo: Considerando o desempenho que é esperado, o público da necessidade já atende ao básico das atividades do trabalho e está procurando aprimorar o que já faz de básico.

- Especializar em um saber, atividade ou ferramenta de trabalho: Considerando o desempenho que é esperado, o público da necessidade já faz mais do que o básico do trabalho, já compreende o seu trabalho, mas precisa se especializar para atender a situações específicas.
- Desenvolver novos saberes, processos ou ferramentas relacionadas ao meu trabalho: Considerando o desempenho que é esperado, o público da necessidade já tem pleno domínio do seu trabalho, mas precisa criar/produzir novos conhecimentos, habilidades e atitudes que mudem significativamente a forma como o desempenho esperado é entregue e os resultados são produzidos

• IFS 3 – Para resolver esse problema, qual o tema geral e o recorte de interesse desse conteúdo que precisa ser aprendido?

Orientação de Resposta: Na resposta a esta pergunta:

1. Selecione o Tema Geral, considerando que ele é o assunto mais amplo que agrupa os principais tópicos que precisam ser aprendidos para resolver esse problema de desempenho. A listagem dos Temas Gerais disponível no Portal SIPEC contém os mesmos temas identificados como “subtemáticas” nos anos anteriores e está atualizada conforme as áreas do conhecimento do CNPq e os Eixos Temáticos da Enap.

2. Registre manualmente o Recorte do Tema, considerando que ele é a delimitação do que precisa ser contemplado para diferenciar um enfoque/escopo de interesse. 🌐🌐 Importante ser objetivo e específico neste campo.

IFS 3 - Para aprimorar o seu desempenho, qual o tema geral e o recorte de interesse desse conteúdo que precisa ser aprendido? 🌐

Insira o recorte do tema de interesse deste conteúdo:

Insira o recorte do tema de interesse deste conteúdo


Insira o recorte do tema de interesse deste conteúdo

Logística e Compras Públicas
Modernização e Desburocratização
Orçamento e Finanças
Clientes e Lei de Acesso à Informação
Parcerias no Setor Público
Parcerias Público-Privadas
Produtividade
Reforma Administrativa
Regulação
Relações de Trabalho no Setor Público
Técnicas, recursos e estrat. para desen. de pessoas
Tecnologia
Terceiro Setor – ONG's – OSCIP
Transparência, Controle e Participação

Agronomia
Agrometeorologia
Câmbio do Solo
Extensão Rural
Fisibilidade
Fitotecnia
Fitotecnia, Parques e Jardins

- **IFS 4 – Que nível de esforço de aprendizagem em relação a esse conteúdo é preciso para se resolver essa lacuna de desempenho?**

Orientação de Resposta: Na resposta a essa pergunta, considere o conteúdo que o público da necessidade precisa aprender e selecione um dos seis verbos que indicam o nível de esforço necessário. Esse esforço pode ser entendido dentro de uma escala, que vai progressiva e cumulativamente do simples para o complexo e do concreto para o abstrato, iniciando por “lembrar” e “entender”, passando por “aplicar” e “analisar” até chegar a “avaliar” e “criar”.

IFS 4 - Que nível de esforço de aprendizagem em relação a esse conteúdo é preciso para resolver essa lacuna de desempenho? ⓘ 

- LEMBRAR: quando se precisa apenas reconhecer e reproduzir o conteúdo que será aprendido .
- ENTENDER: quando se precisa interpretar, classificar, resumir, inferir, comparar ou explicar o conteúdo que será aprendido
- APLICAR: quando se precisa executar ou implementar na prática o conteúdo que será aprendido
- ANALISAR: quando se precisa diferenciar, organizar, atribuir ou concluir sobre o conteúdo que será aprendido
- AVALIAR: quando se precisa checar ou apreciar criticamente o conteúdo que será aprendido
- CRIAR: quando se precisa generalizar, planejar ou produzir sobre o conteúdo que será aprendido

- **IFS 5 – Uma vez atendida essa necessidade de aprendizagem, qual competência acredita que tenha sido desenvolvida?**

Orientação de Resposta: Indique a capacidade humana que será construída ou aprimorada em função do atendimento da necessidade.

Para isto, há três possibilidades de resposta a esta pergunta:

1. Selecionar dentre as competências transversais ou as de liderança, o comportamento observável que melhor corresponde à capacidade que se pretende desenvolver. Observação: As descrições de competências transversais e de liderança correspondem às apresentadas nos anexos da Instrução Normativa nº 21/2021.

2. Caso não reconheça nenhum dos comportamentos observáveis descritos anteriormente, e a intenção seja desenvolver uma competência técnica já identificada na sua organização, selecionar a opção "outra competência técnica já mapeada pela organização" e, em seguida, registrar o título dessa competência.

3. Caso a capacidade a ser desenvolvida não se vincule às opções anteriores, deve-se marcar a opção "outra capacidade não listada acima" e, em seguida, registrar a consequência profissional (relativa à pessoa) que se terá quando se aprende o que era necessário aprender. Ou um comportamento observável que será decorrente do que se aprendeu.

IFS 5 - Uma vez atendida essa necessidade de aprendizagem, qual competência acredita que tenha sido desenvolvida? ⓘ ←

Construir um ambiente inclusivo, favorável à cooperação e ao trabalho em equipe, atuando como líder agregador, engajador, incentivador e empoderador

Promover uma liderança que associe o alto desempenho da equipe ao bem-estar dos indivíduos em sua rotina de trabalho

Propiciar à equipe oportunidades de formação e compartilhamento do conhecimento no espaço organizacional, valorizando o capital humano, promovendo uma cultura de aprendizagem contínua e conciliando o desenvolvimento pessoal e orientação para resultados

Outras

OUTRA COMPETÊNCIA TÉCNICA JÁ MAPEADA PELA ORGANIZAÇÃO ←

OUTRA CAPACIDADE NÃO LISTADA ACIMA ←

- **IFS 6 – Uma vez atendida essa necessidade de aprendizagem, qual resultado será gerado para a sua organização considerando os objetivos/metasp organizacionais?**

Orientação de Resposta: Na resposta a essa pergunta, registre o resultado organizacional decorrente do atendimento da necessidade de desenvolvimento. Poderão ser indicados aqui desde simples resultados imediatamente consequentes, escritos pelo público da necessidade, até resultados já definidos e listados pela sua organização.

IFS 6 - Uma vez atendida essa necessidade de aprendizagem, qual resultado será gerado para a sua organização considerando os objetivos/metasp organizacionais? ⓘ ←

Escolher uma ou mais das alternativas abaixo (sugestões):

1. Assegurará o desenvolvimento e integração entre ensino, pesquisa e extensão;
2. Assegurará a permanência e o êxito dos alunos da universidade;
3. Consolidará a internacionalização como política estratégica de capacitação dos servidores, formação dos discentes e desenvolvimento do ensino, pesquisa e extensão;
4. Promoverá o desenvolvimento da pesquisa e da inovação tecnológica, bem como fortalecerá a divulgação da produção científica da Universidade;
5. Ampliará a troca de saberes entre a academia e a sociedade por meio das atividades de Extensão Universitária;
6. Promoverá o desenvolvimento profissional e ampliará a qualidade de vida no trabalho;
7. Aprimorará a estrutura administrativa, as áreas físicas e o fluxo processual, visando maior segurança, agilidade, acessibilidade, transparência e integração com os Campi fora de sede;
8. Aperfeiçoará os fluxos de comunicação organizacional;
9. Desenvolverá a infraestrutura de Tecnologia da Informação, visando a disponibilização segura de dados, a transparência das informações e a interatividade;
10. Fortalecerá as políticas, ações e boas práticas de sustentabilidade.

VALIDAR INFORMAÇÕES – PERFIL CHEFIA

Esta etapa é de responsabilidade das chefias das unidades administrativas e acadêmicas. (IFC = Informações Fornecidas pelas Chefias)

- **IFC 1 - Para resolver essa lacuna de desempenho, os agentes públicos têm a necessidade de aprender algo e alcançar um resultado organizacional. Classifique o que precisa ser aprendido (conferir IFS 3) e o resultado a ser alcançado (IFS 6):**

O QUE PRECISA SER APRENDIDO É:

- () contínuo: isso é recorrente, precisamos disso regularmente.
- () consequente: isso não é recorrente, precisamos disso em resposta a mudanças internas e externas previstas em nossa organização.
- () emergente: isso surgiu inesperadamente, precisamos disso em resposta a mudanças imprevistas em nossa organização.

O RESULTADO ORGANIZACIONAL A SER ALCANÇADO É:

- () operacional: resultado produzido pelos agentes públicos e equipes dentro da organização, ao implementar projetos/programas e realizar tarefas.
- () tático: resultado entregue pela organização aos usuários/cidadãos, ao alcançar metas e objetivos organizacionais.
- () estratégico: resultado que contribui para a sociedade, comunidades atendidas pela organização e parceiros, ao atender diretrizes estratégicas organizacionais.

Orientação de Resposta:

1º - Classifique o que precisa ser aprendido (tema geral e recorte indicados na necessidade) com base na frequência que isso é necessário em sua equipe.

2º - Classifique o resultado a ser alcançado com base no nível do resultado que ele pode produzir na organização.

ESTAS FORAM AS NECESSIDADES REGISTRADAS POR SUA EQUIPE

IFS 0.1 - A qual(is) unidade(s) do órgão/da entidade refere-se essa necessidade de desenvolvimento identificada? * ⓘ

IFS 0.2 - Qual o perfil dos agentes públicos que possuem essa necessidade de desenvolvimento? * ⓘ

IFS 3 - Para resolver esse problema, é preciso aprender algo. Qual o tema geral e o recorte de interesse desse conteúdo que precisa ser aprendido? * ⓘ

IFS 4 - Que nível de esforço de aprendizagem em relação a esse conteúdo é preciso para se resolver este problema de desempenho? * ⓘ

IFS 5 - Uma vez que se tenha aprendido o que se precisa, qual a capacidade será desenvolvida? * ⓘ

IFS 6 - Tendo aprendido o que se precisava e alcançado o desempenho esperado, que resultado isso trará para organização? * ⓘ

ESTAS SÃO AS DECISÕES QUE VOCÊ PRECISA TOMAR QUANTO ÀS NECESSIDADES

IFC 1 - Para resolver essa lacuna de desempenho, os agentes públicos têm a necessidade de aprender algo e alcançar um resultado organizacional. Classifique isso que precisa ser aprendido [conferir IFS 3] e esse resultado a ser alcançado [IFS 6]: * ⓘ

O QUE PRECISA SER APRENDIDO É: ←

- Contínuo: isso é recorrente, precisamos disso regularmente.
- Consequente: isso não é recorrente, precisamos disso em resposta a mudanças internas e externas previstas em nossa organização.
- Emergente: isso surgiu inesperadamente, precisamos disso em resposta a mudanças imprevistas em nossa organização.

O RESULTADO ORGANIZACIONAL A SER ALCANÇADO É: ←

- Operacional: resultado produzido pelos agentes públicos e equipes dentro da organização, ao implementar projetos/programas e realizar tarefas.
- Tático: resultado entregue pela organização aos usuários/cidadãos, ao alcançar metas e objetivos organizacionais.
- Estratégico: resultado que contribui para a sociedade, comunidades atendidas pela organização e parceiros, ao atender diretrizes estratégicas organizacionais.

IFC 2 – Considerando esta necessidade e todas as demais necessidades da minha equipe, considero que (conferir IFS 3, 4, 5 e 6):

Orientação de Resposta: Na resposta a essa pergunta, é preciso considerar a necessidade descrita por completo (o tema geral e recorte + esforço de aprendizagem + capacidade a ser desenvolvida + resultado esperado) para julgar a pertinência de sua inclusão no PDP, com base na importância e impacto que ela pode trazer à sua organização.

- () Deve seguir para etapa posterior do processo, pois é válida e pertinente.
- () Deve ter seu resultado ajustado antes de seguir para etapa posterior do processo.

Observação: neste caso abre-se o campo **IFS 6** para que seja editado conforme melhor entendimento da chefia.

- () Deve ser desconsiderada porque

Observação: neste caso, abre-se campo para justificativa a ser apresentada pela chefia.

Validação de Necessidades

ESTAS FORAM AS NECESSIDADES REGISTRADAS POR SUA EQUIPE

FS 1 - A qual(is) unidade(s) da agência a entidade refere-se essa necessidade de desenvolvimento identificada? *

FS 2 - Qual o perfil dos agentes públicos que possuem essa necessidade de desenvolvimento? *

FS 3 - Para resolver esse problema, é preciso aprender algo. Qual o tema geral e o recorte de interesse desse conteúdo que precisa ser aprendido? *

FS 4 - Que nível de esforço de aprendizagem em relação a esse conteúdo é preciso para se resolver este problema de desempenho? *

FS 5 - Uma vez que se tenha aprendido o que se precisa, qual a capacidade será desenvolvida? *

FS 6 - Tendo aprendido o que se precisava e alcançado o desempenho esperado, que resultado isso trará para organização? *

ESTAS SÃO AS DECISÕES QUE VOCÊ PRECISA TOMAR QUANTO ÀS NECESSIDADES

IFC 1 - Para resolver esse problema de desempenho, os agentes públicos têm a necessidade de aprender algo e alcançar um resultado organizacional. Classifique isso que precisa ser aprendido (conferir FS 3) e esse resultado a ser alcançado (FS 4): *

O QUE PRECISA SER APRENDIDO É:

Contínuo: isso é recorrente, precisamos disso regularmente.

Consequente: isso não é recorrente, precisamos disso em resposta a mudanças internas e externas previstas em nossa organização.

Emergente: isso surgiu inesperadamente, precisamos disso em resposta a mudanças imprevistas em nossa organização.

O RESULTADO ORGANIZACIONAL A SER ALCANÇADO É:

Operacional: resultado produzido pelos agentes públicos e equipes dentro da organização, ao implementar projetos/programas e realizar tarefas.

Tático: resultado entregue pela organização aos usuários/cidadãos, ao alcançar metas e objetivos organizacionais.

Estratégico: resultado que contribui para a sociedade, comunidades atendidas pela organização e parceiros, ao atender diretrizes estratégicas organizacionais.

IFC 2 - Considerando esta necessidade e todas as demais necessidades da minha equipe, considero que (conferir FS 3, 4, 5 e 6): *

A necessidade deve seguir para validação da Unidade de Gestão de Pessoas, pois é válida e pertinente.

A necessidade deve ser ajudada antes de seguir para validação da Unidade de Gestão de Pessoas.

A necessidade deve ser desconsiderada porque

Justificativa:

Após as etapas realizadas pelo servidor representante e pela chefia da Unidade, as necessidades validadas pela chefia seguirão para a etapa de análise e priorização, a ser realizada pela Unidade de Gestão de Pessoas. Cabe ressaltar que nem todas as necessidades cadastradas seguirão, necessariamente, para o PDP.

Por fim, as necessidades seguem para a etapa de aprovação pela autoridade máxima do órgão.



LINKS ÚTEIS:

- Página principal da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas (PNDP):
https://www.gov.br/servidor/pt-br/aceso-a-informacao/gestao-de-pessoas/pndp/copy_of_pndp
- Central de Conteúdos sobre a PNDP:
<https://www.gov.br/servidor/pt-br/aceso-a-informacao/gestao-de-pessoas/pndp/paginas/central-de-conteudos/>
- Página da Coordenação de Desenvolvimento de Pessoal – CDP/PROGEP:
<https://wp.ufpel.edu.br/progep/cdp/sfs/>