

PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS - PDP



DEPARTAMENTO NACIONAL DE INFRAESTRUTURA DE TRANSPORTES - DNIT

**Setor de Autarquias Norte - SAN, Quadra 3, Lote A,
Edifício Núcleo dos Transportes, Brasília/DF, CEP 70040-902**

DIRETOR-GERAL

Fabício de Oliveira Galvão

DIRETOR DE ADMINISTRAÇÃO E FINANÇAS

Marcos de Brito Campos Júnior

COORDENADOR-GERAL DE GESTÃO DE PESSOAS

Dyogo da Rocha Capistrano

COORDENADORA DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS

Joziellen da Silva Auteiro

EQUIPE TÉCNICA

Ana Paula Veras do Nascimento

Dáletty Kathleen Rodrigues de Albuquerque

Débora Liz Ferreira Monteiro

Deborah Nunes de Faria

Eduardo Rodrigues Mendes

Fernanda Agda Araujo

Gleydson Herbert Deyvid de Souza

Graciliane dos Santos

Isabelle da Silva Melo

Jessica Lamara Marques Chaves

Luara da Silva Cunha

Maria Eliane dos Santos

Michelle Daiane Tavares Carreiro

Rosely Pereira Costa

Thamires Inacia da Silva Brito

Telefones: (61) 3315-4501 / 4173 / 4526 / 4280

E-mail: capacitacao@dnit.gov.br

Site: <https://www.gov.br/dnit/pt-br/acesso-a-informacao/servidores/desenvolvimento-de-pessoas>





SUMÁRIO

Introdução	3
Elaboração do Plano de Desenvolvimento de Pessoas	4
Alinhamento das Ações de Desenvolvimento ao PDP	8
Descentralização de Orçamento às Superintendências Regionais	10
Revisões ao PDP	12



INTRODUÇÃO

Através dos anos, a prática administrativa tem demonstrado que a área de desenvolvimento de pessoas deve figurar como parte estratégica nas organizações, estabelecendo as diretrizes e promovendo o investimento em ações de capacitação que permitam aos servidores do quadro institucional executarem suas tarefas de forma a melhor atingir os objetivos estratégicos.

A Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas - PNDP, instituída por meio do Decreto nº 9.991/2019, alterado pelo Decreto nº 10.506/2020, e regulamentada pela Instrução Normativa SGP-ENAP/SEDGG/ME nº 21/2021, dispôs sobre os critérios e os procedimentos específicos para o desenvolvimento dos servidores públicos nas competências necessárias à consecução da excelência na atuação dos órgãos e das entidades da administração pública federal direta, autárquica e fundacional.

Internamente, o Departamento Nacional de Infraestrutura de Transportes - DNIT normatizou essa matéria por meio da publicação da Instrução Normativa nº 9/2025/DNIT SEDE, a qual dispõe sobre os critérios e os procedimentos específicos para a implementação da PNDP no âmbito do DNIT.

A Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas - CGGP, por meio da Coordenação de Desenvolvimento de Pessoas - Codepes, é a responsável por elaborar, anualmente, o Plano de Desenvolvimento de Pessoas - PDP, instrumento estratégico que tem como base o levantamento das necessidades de desenvolvimento de pessoal de cada unidade e o planejamento das ações a serem executadas, em colaboração com o órgão central do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - SIPEC e com o planejamento de capacitações promovidas pelas escolas de governo, em especial, a Escola Nacional de Administração Pública - ENAP.

Elaboração do Plano de Desenvolvimento de Pessoas

Para o ano de 2026, o Plano de Desenvolvimento de Pessoas - PDP do DNIT foi precedido pelo Levantamento de Necessidades de Capacitação - LNC, com o objetivo de identificar e reduzir as lacunas de desenvolvimento existentes.

Esse processo buscou integrar os anseios individuais de capacitação dos servidores e gestores às demandas organizacionais da autarquia, estabelecendo um projeto de desenvolvimento profissional e pessoal alinhado à missão institucional do DNIT.

Com esse enfoque, e visando atender às diversas demandas das unidades do DNIT distribuídas por todo o território nacional, a Codepes, após a conclusão do LNC, realizou a consolidação das necessidades de desenvolvimento para o exercício de 2026.

As ações de capacitação levantadas pelas unidades do DNIT foram consolidadas em 22 necessidades de capacitação, conforme detalhado na tabela a seguir.



	Necessidade	O que “não se sabe fazer” ou “não ser”	Tema Geral
1.	Aperfeiçoar, desenvolver e aplicar conhecimentos sobre gestão de patrimônio, materiais e arquivos	Aperfeiçoar conhecimentos na área de patrimônio/contábil e aproveitamento adequado das habilidades dos servidores da área	Produtividade
2.	Aperfeiçoar e aplicar orientações de órgãos de controle e auditoria	Tomada de contas especiais e aperfeiçoar a condução de auditoria baseada em riscos	Auditoria
3.	Aperfeiçoar e aplicar os conhecimentos em rede, governo eletrônico e articulação institucional	Dialogar e interagir com instituições públicas e privadas de transportes para atrair mais investimentos	Parcerias público-privadas
4.	Aplicar conhecimentos em integridade, ética pública, ouvidoria, correição e processos disciplinares	Aprimorar a atuação em processos disciplinares, melhorando o entendimento dos conceitos de integridade pública, visando reduzir riscos à integridade do DNIT	Relações de trabalho no setor público
5.	Aperfeiçoar, desenvolver e executar projetos de infraestrutura	Operar softwares de modelagem paramétrica; obter conhecimentos avançados em engenharia de avaliação, levantamento hidrográfico, geofísica, estabilização de tabules, entre outros	Experiência e satisfação de usuário
6.	Aperfeiçoar e desenvolver novos conhecimentos tecnológicos para atuação estratégica nos diversos modais	Metodologia BIM; adquirir conhecimento aprofundado de software de projeto de infraestrutura e tecnologias mais modernas	Experiência e satisfação de usuário
7.	Operacionalizar os sistemas oficiais de governo	Operacionalizar os sistemas de governo: SIASG, SIAPE, SCDP, entre outros	Experiência e satisfação de usuário
8.	Aperfeiçoar e desenvolver conhecimentos no software de seleção de veículos para pesagem	Entender e operacionalizar o software de seleção de veículos para pesagem	Experiência e satisfação de usuário
9.	Aperfeiçoar, desenvolver e aplicar conhecimentos de TI, ações de inovação e uso de ferramentas digitais	Utilizar ferramentas tecnológicas para analisar e demonstrar os resultados; Power BI e programação; implementar, gerir e aperfeiçoar a TI e a segurança	Inovação

	Necessidade	O que “não se sabe fazer” ou “não ser”	Tema Geral
10.	Conhecer, desenvolver e aplicar conhecimentos sobre sustentabilidade, meio ambiente, gestão de resíduos, Agenda 2030, análise do ciclo de vida e logística sustentável	Planejar (realizar diagnóstico, escolher indicadores, traçar metas e plano de ação); inovar; pensar de forma sistêmica nas licitações	Inovação
11.	Aperfeiçoar e desenvolver conhecimentos sobre gestão de compras, licitações, logística e fiscalização de contratos	Projetos básicos (termos de referência); conhecer os fluxos de formalização, de acompanhamento e de fiscalização de contratos do DNIT	Logística e compras públicas
12.	Conhecer e aplicar o direito administrativo, o direito tributário e a legislação do serviço público federal contemporânea atualizada	Aplicar o direito administrativo, o direito tributário e as demais legislações do serviço público federal	Modernização e desburocratização
13.	Aperfeiçoar, desenvolver e aplicar conhecimentos sobre gestão de pessoas, equipes, conflitos e sistemas de apoio à análise de aposentadorias, pensões e abono de permanência no serviço público.	Gerir sistemas, módulos e folhas de pagamento; atualizar as legislações de pessoal; e obter conhecimento jurídicos sobre conflitos de interesses	Técnicas, recursos e estratégias para desenvolvimento de pessoas
14.	Aperfeiçoar, desenvolver e aplicar conhecimentos em gestão de projetos, processos e riscos no setor público	Análise de riscos e aplicação de métodos e ferramentas de gestão de projetos com foco nos contratos de serviços do DNIT	Estratégia, projetos e processos
15.	Desenvolver lideranças e potenciais líderes na administração pública	Preparar futuros líderes e aprimorar as competências de liderança para melhorar os resultados e a comunicação	Estratégia, projetos e processos
16.	Desenvolver pesquisa em nível de pós-graduação <i>stricto sensu</i> , de mestrado, de doutorado e de pós-doutorado nas áreas da autarquia	Adquirir conhecimentos técnicos a respeito do <i>core business</i> do DNIT e aprimorar os normativos internos frente à evolução da tecnologia do mercado	Estratégia, projetos e processos
17.	Desenvolver o sentido de valorização profissional com promoção de ações motivacionais, de qualidade de vida no trabalho e de engajamento do servidor público	Engajar o servidor público no trabalho, promovendo bem-estar e satisfação no ambiente laboral	Estratégia, projetos e processos

	Necessidade	O que “não se sabe fazer” ou “não ser”	Tema Geral
18.	Aperfeiçoar e desenvolver habilidades (habilitação específica) para operação de aeronave não tripulada (Drone) e captura aérea de imagens e vídeos de obras e para outros cenários relacionados ao trabalho de campo do DNIT	Operar aeronave não tripulada (drone) para captura aérea de imagens e vídeos de obras e para outros cenários do trabalho de campo do DNIT	Estratégia, projetos e processos
19.	Aperfeiçoar e desenvolver conhecimentos sobre gestão de finanças públicas, fundamentos e prática de planejamento, orçamento e a administração financeira com responsabilidade fiscal e eficiência do gasto	Conhecer e entender os normativos e saber como aplicá-los nas diversas situações apresentadas, em áreas de orçamento, de finanças e de contabilidade	Orçamento e finanças
20.	Aperfeiçoar a comunicação institucional, a comunicação efetiva, a comunicação em libras, a oralidade, a escrita oficial e as relações interpessoais	Redigir de forma concisa e objetiva; e melhorar o relacionamento interpessoal entre os servidores	Comunicação Institucional
21.	Aplicar a medição de conflitos com comunidades afetadas por obras	Mediar conflitos, atuar representando o DNIT em situações de conflito com pessoas afetadas por obras	Comunicação Institucional
22.	Iniciar e desenvolver a fluência em idiomas estrangeiros para atendimento ao público	Falar em idioma estrangeiro para atender a diversos públicos que necessitam dos serviços do DNIT	Comunicação Institucional



Alinhamento das Ações de Desenvolvimento ao PDP

Para que as capacitações sejam aprovadas, a ação de desenvolvimento que se pretende realizar deve estar alinhada às necessidades elencadas no PDP. Tais necessidades estão previstas para a Sede e para todas as Superintendências Regionais do DNIT.

Esse alinhamento deve estar comprovado na instrução processual e nos instrumentos que permeiam a contratação, como a respectiva nota técnica acompanhada do Documento de Formalização de Demanda - DFD, do Estudo Técnico Preliminar - ETP, do Termo de Referência - TR e do Mapa de Gerenciamento de Riscos. Tais documentos devem conter, pelo menos, as seguintes informações:

- Justificativa detalhada da contratação, indicando a necessidade a ser suprida;
- O objetivo da ação de desenvolvimento (voltado para as necessidades da autarquia);
- O público-alvo e a relação da ação de desenvolvimento com as atribuições do servidor ou da área requerente;
- Se a necessidade será suprida integral ou parcialmente:
 - a. Integralmente: não será preciso outra capacitação para atender à necessidade na área;
 - b. Parcialmente: a necessidade será suprida em campo específico, sendo indispensável a realização de ações futuras para complementar a necessidade identificada.

- Previsão do número de vagas;
- Carga-horária necessária; e
- Tópicos-chave para suprir a necessidade específica (conforme tabela acima).

Vale ressaltar que as ações de desenvolvimento relacionadas à necessidade nº 17, contemplada na tabela acima, poderão ser objeto de contratação, tendo em vista o objetivo de institucionalizar a Política Nacional de Qualidade de Vida no Trabalho - PNQVT no âmbito do DNIT associado à busca da melhoria contínua da qualidade de vida no trabalho. Portanto, serão permitidas a contratação de serviços e a aquisição de materiais para aprimorar a qualidade de vida dos servidores, seguindo as diretrizes da PNQVT, objetivando a melhoria do ambiente e do clima laboral.



Descentralização de Orçamento às Superintendências Regionais

Em 2026, as descentralizações ocorrerão somente para as Superintendências Regionais que apresentarem o Planejamento Anual das Contratações de Capacitação, o qual deverá ter como base as principais necessidades levantadas no LNC e especificadas no presente PDP.

Além disso, a descentralização orçamentária será realizada por estimativa, com base no orçamento destinado no exercício de 2025, levando-se em consideração, ainda, o quantitativo de servidores efetivamente capacitados.

Caso haja planejamento de outras ações com necessidade de suplementação do orçamento destinado, a Superintendência Regional deverá solicitar a descentralização de recursos à Sede.

Os processos de solicitação complementar devem estar devidamente instruídos conforme exposto no tópico anterior, ou seja, contendo a justificativa detalhada, a lista de verificação, o DFD, o ETP, o TR e o Mapa de Gerenciamento de Riscos, em atendimento à necessidade prevista no PDP, e devem ser encaminhados respeitando-se os ritos processuais.

Essa execução será acompanhada e os dados com as capacitações realizadas devem ser atualizados, mensalmente, até o quinto dia do mês subsequente de sua ocorrência, por meio do preenchimento no Sistema de Planejamento de Desenvolvimento de Pessoas - SPDP pelas Superintendências Regionais.

No fechamento do primeiro semestre de 2026 será realizada uma análise acerca da execução do PDP em cada Superintendência, no qual serão verificados, dentre outros pontos, o atendimento às principais necessidades elencadas no planejamento da regional.

Ademais, os recursos descentralizados e, porventura, não utilizados, serão recolhidos até o dia 31 de outubro do referido exercício, a fim de que se possa dar a eles uma nova destinação que se mostre necessária.

Por fim, não será permitida a contratação de curso/evento de capacitação com recursos não destinados à despesa com capacitação de pessoal.



Revisões do PDP

Caso seja necessário realizar pedido de inclusão ou de exclusão de necessidade de desenvolvimento no PDP, este deverá ser enviado pela Unidade de Gestão de Pessoas da Superintendência Regional para a CGGP, com a devida justificativa, observando-se o calendário que será disponibilizado em momento oportuno pelo MGI.

