



# PDP 2024

**Guia para a realização do Levantamento de Necessidades  
de Desenvolvimento - LND**



# O que é a PNDP?

## Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas



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 afastamentos, além de introduzir regras quanto ao planejamento anual do desenvolvimento dos servidores públicos.

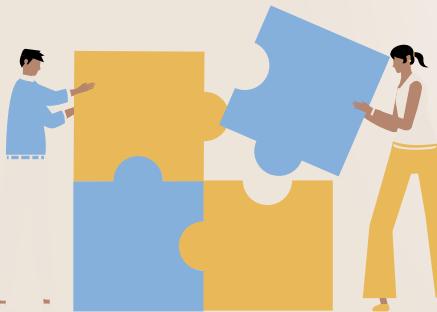
O **objetivo** é estabelecer uma **cultura de planejamento** de ações de desenvolvimento entre todos os órgãos da Administração Pública Federal, com base no **alinhamento das necessidades de desenvolvimento** dos servidores com o **objetivo institucional de cada órgão** e entidade, prezando pela transparência de informações.

O Decreto da PNDP estabelece alguns **requisitos quanto a despesas com capacitação** e à concessão de **afastamentos** para servidores para a realização de ações de desenvolvimento, como a licença para capacitação e os afastamentos para participação de programas de pós- graduação.



# O que é o PDP?

## Plano de Desenvolvimento de Pessoas



**Principal instrumento da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas (PNDP)**, elaborado anualmente pelos órgãos e entidades integrantes do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal (Sipec).

O PDP apresenta as **necessidades de desenvolvimento** que deverão ser atendidas ao longo do ano por meio de **ações de capacitação**.

Sua elaboração deve **levar em consideração as especificidades da Funai** na busca pelo cumprimento de seus objetivos institucionais e as particularidades do processo de qualificação e aperfeiçoamento dos servidores.

A finalidade é obter um planejamento das ações de desenvolvimento de toda a Funai para otimizar custos e priorizar ações que estão de acordo com os objetivos institucionais.



Os servidores somente poderão participar de ações de desenvolvimento se estiverem previstas no PDP e devidamente alinhadas aos objetivos e metas institucionais de cada órgão ou entidade, entre outros critérios.

Saiba mais sobre a [PNDP](#) e sobre os normativos do [PDP](#).





# O que é o LND?

## Levantamento de Necessidades de Desenvolvimento



O LND é o processo que permite obter as informações necessárias para elaboração do PDP, sendo este um instrumento de planejamento das necessidades de desenvolvimento dos servidores para o ano seguinte.

É importante o **envolvimento do servidor** nesse processo para que ele possa pensar o que é necessário desenvolver para **aprimorar o seu desempenho** no setor e, assim, auxiliar no alcance dos **objetivos institucionais** da melhor forma, além de pensar em se desenvolver para melhoria da **qualidade de vida** e da sua **satisfação no trabalho**.

Além disso, para que o servidor possa se afastar (*licença para capacitação; afastamento para mestrado, doutorado e pós-doutorado; estudo no exterior e treinamento regularmente instituído*) é **obrigatório** que a **necessidade de desenvolvimento** que motivará o afastamento **esteja registrada no PDP**.

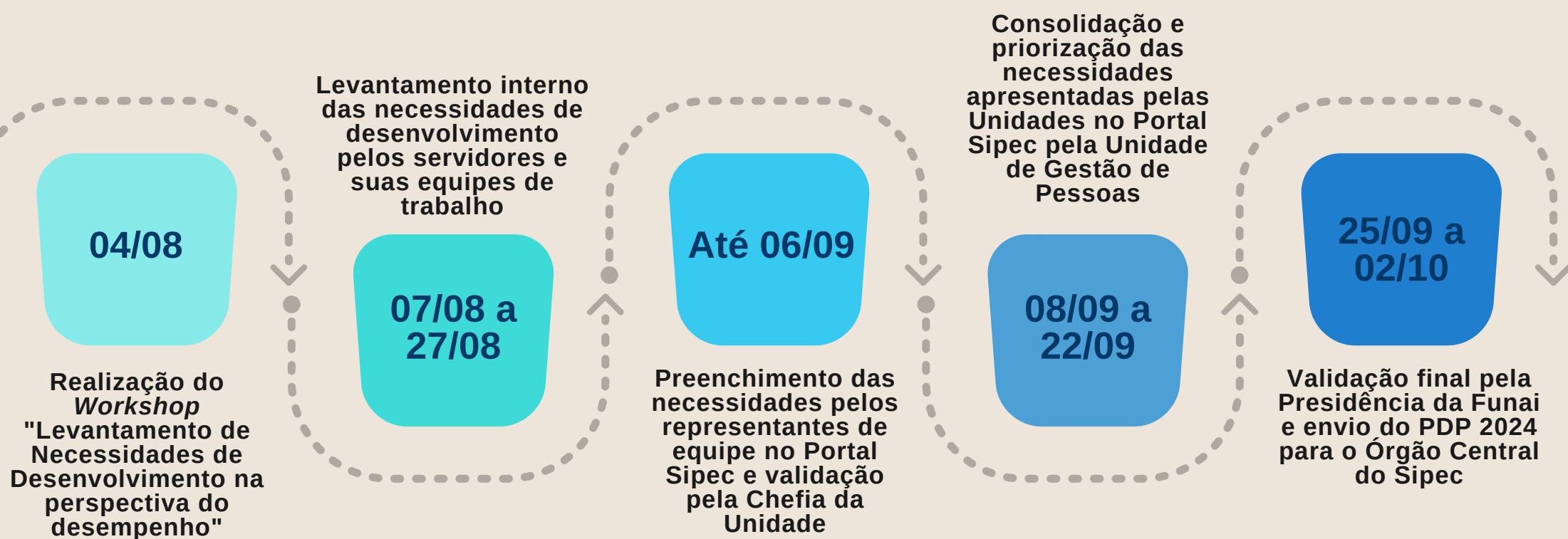


# Principais mudanças para o PDP 2024

- **Representante da equipe:** servidor responsável pelo cadastramento (deve incluir as necessidades no Portal Sipec).
- **Chefia da Unidade\***: dirigente máximo da Unidade responsável por ponderar sobre as necessidades identificadas pela equipe e decidir sobre a validade/pertinência destas necessidades para sua unidade e subordinadas.
- O **Representante da equipe** e a **Chefia da Unidade** deverão se cadastrar previamente no Portal Sipec.
- Registro e validação das necessidades de desenvolvimento pelas Unidades no Portal SIPEC.
- A etapa de "**identificação das necessidades pela equipe**" e a de "**validação das necessidades pela chefia**" ocorrerão simultaneamente. Dessa forma, quando o **Representante da equipe** finalizar o cadastro das necessidades no Portal Sipec, a **Chefia da Unidade** poderá iniciar o processo de validação das mesmas.

\*Chefias de Gabinete, Coordenadores-Gerais, Coordenadores Regionais, Coordenadores de FPE e Diretor do Museu.

# Cronograma do PDP Funai 2024





# Conceitos Importantes

# Necessidade de Desenvolvimento

## DEFINIÇÃO

É a **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**.

A **Chefia da Unidade**, o **Representante da equipe** e os **demais servidores** da Unidade, ao identificarem uma lacuna no desempenho, deverão refletir:

Será que a lacuna no desempenho se deve ao não **poder fazer** em razão da falta de suporte para realizar as atividades (equipamentos, normas, falta de clareza dos procedimentos, etc)?

Será que a lacuna no desempenho se deve ao não **querer fazer** em razão da falta de alinhamento entre as aspirações pessoais e o trabalho?

Será que a lacuna no desempenho se deve ao não **saber fazer/saber ser** em razão da falta de conhecimentos, habilidades e atitudes?

**OU SEJA ...**

Será que a lacuna no desempenho se deve às **condições ambientais e motivacionais alheias** ao processo de qualificação e aperfeiçoamento? Assim, algumas necessidades de desenvolvimento podem decorrer não da falta de conhecimentos, habilidades e atitudes, mas da falta de condição propícia para a demonstração de competência.

**Por exemplo:** Falta de apoio organizacional para a aquisição de um novo software de análise de dados.

## IMPORTANTE!!!

Caso a equipe considere que os aspectos analisados demandem soluções mais adequadas do que uma ação de capacitação, a necessidade identificada deve ser tratada por meio de outras estratégias fora do PDP e junto às áreas competentes.



# Ação de desenvolvimento

## DEFINIÇÃO

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.



Vá além:

[Guia para Elaboração do Plano de Desenvolvimento de Pessoas 2024](#)

[Perguntas frequentes sobre a PNPD](#)

Em outras palavras...

É uma atividade de aprendizagem estruturada com o objetivo de desenvolver competências para melhorar o desempenho, isto é, atender a uma necessidade de desenvolvimento.

Este é o foco/objetivo do PDP.



# Soluções

## DEFINIÇÃO

### Tipos de aprendizagem e possibilidades de ações de desenvolvimento.



#### EVENTOS

Oficina, palestra, seminário, fórum, congresso, workshop, jornada, convenção, colóquio, dentre outras modalidades similares.

Geralmente, são de curta duração.



#### CURSOS

Ações, no formato de “sala de aula”, que contam com a presença de um professor ou mentor que auxilia no processo de aprendizagem de determinado assunto.

Seja em ambiente presencial, virtual ou híbrido, desde que não se enquadrem dentro da solução “educação formal”.



#### EDUCAÇÃO FORMAL

Cursos formais do sistema da educação básica ou educação superior. (Ensino Médio, Ensino Superior, Especialização, Mestrado, Doutorado ou Pós-Doutorado).



#### EXPERIÊNCIA PRÁTICA OU APRENDIZAGEM EXPERIENCIAL

Consiste no processo de vivenciar a experiência e reagir a diferentes situações. Não possui, necessariamente, a presença de um professor ou mentor, mas pode sim ter um facilitador do processo.

São consideradas experiências práticas:

- a) aprendizagem em serviço;
- b) estágio;
- c) manuais e guias de usuário;
- c) intercâmbio; e
- d) estudo em grupo.



# **Levantamento de Necessidades para o PDP 2024 da Funai**





## CADASTRO NO PORTAL Sipec

O responsável pela Unidade (dirigente máximo) e o servidor por ele indicado devem fazer o cadastro no **Portal Sipec**.

Indicar para a Codep via **formulário eletrônico** os dados do Dirigente máximo da Unidade e do Representante de equipe para que seja possível a vinculação de perfil ao PDP dentro do Sipec.

**1**



## IDENTIFICAÇÃO DAS NECESSIDADES

Os membros das equipes da Unidade devem discutir coletivamente sobre as necessidades para o PDP.

Sugere-se que a Unidade aponte no **máximo 10 necessidades prioritárias para serem cadastradas no Portal Sipec**.

**2**



## REGISTRO DAS NECESSIDADES

Após definidas as necessidades, o servidor responsável pelo cadastramento deve incluí-las no Portal Sipec. Esta etapa envolve a resposta de 9 perguntas/campos de informação no Portal Sipec.

O servidor Representante da equipe irá responder as 9 perguntas para cada uma das necessidades incluídas no Portal.

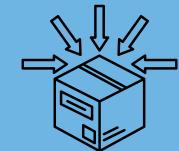
**3**



## VALIDAÇÃO DAS NECESSIDADES

A Chefia da Unidade fará a validação das necessidades cadastradas no Sipec, encerrando, assim, o processo de levantamento de necessidades

**4**



## CONSOLIDAÇÃO E PRIORIZAÇÃO

Aqui as necessidades definidas pelas Unidades da Funai, após validação pelas Chefias, serão analisadas pela CGGP, por meio da Codep, que fará a priorização e consolidação das necessidades indicadas e irá elaborar a versão final do PDP Funai 2024 para aprovação da Presidência e envio ao Órgão Central do Sipec.

**5**

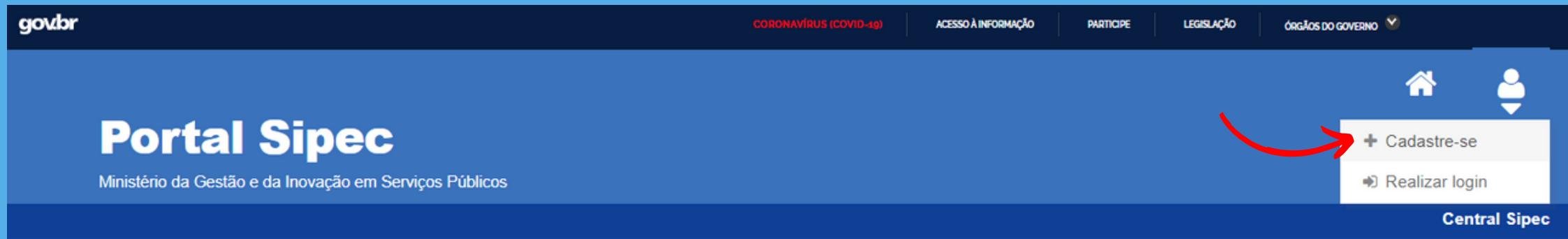
# Etapas de Elaboração do PDP



# Cadastro no Portal Sipec

A seguir, apresentamos o passo a passo da fase de CADASTRO de servidor federal (**Chefia de Unidade e Representante da equipe**), no sistema Portal Sipec:

1. O servidor deve se cadastrar no Portal Sipec, acessando: <https://portalsipec.servidor.gov.br/>
2. Em seguida, o servidor deverá clicar em “+ Cadastre-se”:



3. A seguir, deverá informar em qual categoria se encaixa conforme as opções apresentadas: (**Escolha “Servidor federal”**)

Você é um usuário:

Servidor federal  
 Servidor Militar ou BACEN  
 Sociedade civil

**Avançar**

# Cadastro no Portal Sipec

4. Ao selecionar a opção “servidor federal”, o servidor será encaminhado para a página de *login* do Sigac. Lá, deverá informar o CPF e a mesma senha utilizada para acessar o Sigac.



Após realizar este procedimento, o servidor estará CADASTRADO no Portal Sipec.



# Cadastro no Portal Sipec

5. Outra forma de acessar o Portal Sipec é acessando o sistema pelos campos do lado esquerdo da tela inicial de *login*. O servidor deverá clicar em “**Esqueci minha senha**”. Neste momento, será solicitado o seu CPF para que seja enviada uma senha provisória e orientações de redefinição de senha, ao e-mail cadastro no SIAPE (geralmente, é o e-mail pessoal).

**Uma vez definida nova senha, o servidor estará CADASTRADO no Portal Sipec.**



Portal de Autenticação  
MINISTÉRIO DA ECONOMIA

Acesse o Portal SIPEC informando o usuário e senha.

000.000.000-00

Senha

[Esqueci minha senha](#)

**ENTRAR**

Se você é servidor federal, realize o login usando o SIGAC

 **Sigac** | SISTEMA DE GESTÃO DE ACESSO

**Acessar**





# Atribuição de Perfil no Portal Sipec

Após realizados os cadastros no Portal Sipec, o Representante de equipe e a Chefia da Unidade deverão informar os seus dados no formulário eletrônico para que a Codep/CGGP possa realizar a atribuição dos respectivos perfis "Usuário PDP" e "Chefia PDP" aos envolvidos.



[PDP 2024]  
**Atribuição de perfis no Portal Sipec**

Faça login no Google para salvar o que você já preencheu. [Saiba mais](#)

\* Indica uma pergunta obrigatória

Primeiramente, o REPRESENTANTE DE EQUIPE e a CHEFIA DA UNIDADE deverão realizar cadastro inicial no Portal Sipec: (<https://portalsipec.servidor.gov.br>).

[Passo-a-passo para cadastro no Portal Sipec](#)

Preencha este formulário apenas após realizado cadastro inicial no Portal Sipec.

Unidade demandante \*

Escolher



[\*\*Clique aqui e  
preencha o  
formulário  
eletrônico\*\*](#)



# Importante!

Os membros das equipes e a **Chefia da Unidade**, juntamente com o servidor **Representante da Equipe** (indicado pela chefia da unidade), devem discutir coletivamente sobre as necessidades para o PDP (as necessidades devem representar toda a Unidade).

As equipes devem estar cientes dos planejamentos/objetivos/metas/resultados organizacionais a serem alcançados/melhorados, após consulta aos materiais internos da Funai.

Além das suas próprias necessidades de desenvolvimento, as Unidades devem incluir aquelas consideradas **transversais à instituição**, que estão diretamente ligadas ao atingimento de seus objetivos institucionais.

## Material para consulta:

- [Carteira de Políticas Públicas](#)
- [Cadeia de Valor Integrada](#)
- [Regimento interno](#)



A unidade **deverá priorizar no máximo 10 necessidades de desenvolvimento** para serem cadastradas no Portal Sipec.

## Atenção!

Não inclua **necessidades que não sejam decorrentes de lacunas de aprendizagem**.

*Ex.: necessidades geradas pela falta de licença de software, falta de apoio institucional, falta de motivação, entre outras.*

**Não serão admitidas necessidades** que representem tão somente o interesse particular de um servidor específico, devendo – diversamente disso – representar uma **necessidade reconhecida pela equipe e Unidade**.



# Identificação da necessidade de desenvolvimento

Esta etapa envolve a resposta de 9 perguntas/campos de informação no Portal Sipec.

As 9 perguntas devem ser respondidas para cada uma das necessidades definidas.

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

**Resposta:** Insira a sigla correspondente da sua Unidade (conforme registrado no sistema).

**Exemplos:** CR-ATO; CFPE-AWA; MI; CGGE... (Conforme siglas das unidades cadastradas no SEI)

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

CR-ATO



# Identificação da necessidade de desenvolvimento

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

**Resposta:** Descreva o público para quem essa necessidade se refere. Pode-se indicar o cargo, a carreira, a função deles ou outra informação que o conjunto de agentes tenha em comum, como por exemplo: atuar em determinada área ou trabalhar com determinado serviço, projeto, programa ou política. O importante é que, a partir dessa informação, tenha-se clareza sobre o público dessa necessidade.

**Exemplos:**

- Servidores que atuam na área de licitações e contratos administrativos; ou
- Servidores que atuam como pregoeiros; ou
- Servidores que atuam com o atendimento ao público através de LIBRAS; ou
- Servidores que atuam em projetos relacionados à agroecologia e recuperação ambiental.

**EVITE**

- Servidores que atuam no Sedisc; ou
- Servidores que desempenham funções nos SEADs das Coordenações Regionais.
- Servidores que desempenham atividades nas Bape's

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

Servidores que atuam em projetos relacionados à agroecologia e recuperação ambiental.

# Identificação da necessidade de desenvolvimento

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

**Resposta:** Deve-se selecionar as unidades federativas nas quais sua unidade possui servidores em atuação e que possuem essa necessidade.

**Exemplos:** CR-ATO = TO(2), MT(2), GO(2), MA(2), PA(2)

IFS 0.3 - Quantos agentes públicos possuem essa necessidade de desenvolvimento em cada unidade federativa? \* [i](#)

Selecionar/Desmarcar todas as UFs

UF	Quantidade
AC	Quantidade
AM	Quantidade
BA	Quantidade
DF	Quantidade
GO	2
MG	Quantidade
MT	2
PB	Quantidade
PI	Quantidade
RJ	Quantidade
RO	Quantidade
RS	Quantidade
SE	Quantidade
TO	2

Total:  
10

UF	Quantidade
AL	Quantidade
AP	Quantidade
CE	Quantidade
ES	Quantidade
MA	2
MS	Quantidade
PA	2
PE	Quantidade
PR	Quantidade
RN	Quantidade
RR	Quantidade
SC	Quantidade
SP	Quantidade

# Identificação da necessidade de desenvolvimento

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

**Resposta:** Deve-se apresentar, dentre outros, resultados sobre o que você precisa conseguir entregar, concluir ou fazer para ofertar, desempenhar e cumprir suas funções. Aqui entende-se tanto uma perspectiva de desenvolvimento de capacidades ainda inexistentes quanto já existentes e que podem ser aprimoradas.

**ATENÇÃO! Preenchimento do campo limitado a 150 caracteres.**

## **Exemplos:**

- Operar softwares para a produção de mapas com base em dados georreferenciados (GIS), visando o fornecimento de subsídios cartográficos; ou
- Elaborar termo de referência para contratação de profissionais para os grupos técnicos de identificação; ou
- Fundamentar análises acerca de conflitos fundiários à luz do Direito processual civil para direcionar as estratégias de atuação da FUNAI para garantia dos direitos; ou
- Identificar modelos de gestão de empreendimentos rurais a fim de subsidiar as comunidades indígenas na gestão e na otimização de resultados; ou
- Estruturar propostas eficazes de manejo e desenvolvimento junto às comunidades indígenas a partir das técnicas da agroecologia.

## **EVITE**

- Não possuímos capacitação em uso de instrumentos de agrimensura; ou
- Evite inserir mais de uma necessidade no mesmo campo: [a) Análise, interpretação e regularização de inconsistências contábeis; b) Curso voltado à retenção de tributos; e c) Curso de Tesouro Gerencial.]

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

Estruturar propostas eficazes de manejo e desenvolvimento junto às comunidades indígenas a partir das técnicas da agroecologia.



# Identificação da necessidade de desenvolvimento

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

**Resposta:** Seleccione qual a maior demanda que se tem para resolver esse problema de desempenho.

**As opções são:**

- 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 comprehende 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.

**Exemplo:**

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

\*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.



# Identificação da necessidade de desenvolvimento

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

**Resposta:** **IMPORTANTE!** Selecione a opção "Outro - não especificado" e no campo aberto escreva **OUTRO**

*Dessa forma, a CGGP poderá proceder com a classificação das necessidades de desenvolvimento por "Palavra-chave" de forma mais adequada à realidade da Funai.*

**Exemplo:**

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

Outro - não especificado



Insira o recorte do tema de interesse deste conteúdo

**OUTRO**



# Identificação da necessidade de desenvolvimento

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

**Resposta:** 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”.

**Exemplo:**

- 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



# Identificação da necessidade de desenvolvimento

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

Resposta: **IMPORTANTE!** Selecione a opção "Outra capacidade não listada acima" e no campo aberto escreva **OUTRA**

Dessa forma, a CGGP poderá proceder com a classificação das necessidades de desenvolvimento por "Palavra-chave" de forma mais adequada à realidade da Funai.

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

- Construir um ambiente inclusivo, favorável a 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 pessoas e orientação para resultados

**Outras**

- OUTRA COMPETÊNCIA TÉCNICA JÁ MAPEADA PELA ORGANIZAÇÃO

OUTRA CAPACIDADE NÃO LISTADA ACIMA

OUTRA



# Identificação da necessidade de desenvolvimento

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

**Resposta:** Registre o resultado organizacional decorrente do atendimento da necessidade de desenvolvimento. Poderão ser indicados desde simples resultados imediatamente consequentes, escritos pelo público da necessidade, até resultados já definidos e listados pela Funai.

**ATENÇÃO! Preenchimento do campo limitado a 250 caracteres.**

## **Exemplos:**

- 1) Prevenção da ocorrência de processos disciplinares prescritos e melhor orientação aos servidores membros das comissões de PAD;
- 2) Elaboração de projetos observando as técnicas de recuperação florestal, de manejo e agroecológicas específicas para cada realidade indígena;
- 3) Maior qualidade da prestação de serviços e no fornecimento do material, de acordo com o regramento da contratação, bem como adequada instrução processual de novas contratações considerando a gestão de riscos.

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

Eficiência na execução da Política Pública de Etnodesenvolvimento a partir de projetos elaborados sob a ótica da Agroecologia visando promover e apoiar o uso sustentável, por parte das comunidades indígenas, das TIs e de seus recursos naturais.



# ✓ Validação das necessidades pela Chefia

O dirigente máximo da unidade (**Chefia da Unidade**) deverá **ponderar sobre as necessidades identificadas** pela equipe e decidir sobre a validade/pertinência destas necessidades para sua unidade.

- Para execução dessa etapa, a Chefia da Unidade deve ingressar no Portal Sipec, **filtrar as necessidades vinculadas a sua unidade** e ponderar sobre elas. Para verificar a validade/pertinência de cada necessidade, a Chefia deve reconhecer as necessidades mais importantes considerando, pelo menos, os seguintes critérios: **(1) Frequência com que as necessidades ocorrem; (2) Nível de resultados que estas necessidades podem produzir se forem atendidas.**
- As necessidades que não forem validadas deverão **receber uma justificativa** clara e coerente de modo a auxiliar os demais atores a entenderem a não validação da necessidade.



## **IMPORTANTE!**

*Apenas as necessidades validadas pela Chefia da Unidade seguirão para análise da CGGP.*



# ✓ Validação das necessidades pela Chefia

Esta etapa de validação envolve a **avaliação do gestor sobre a frequência e impacto da necessidade de desenvolvimento**, a partir do preenchimento de 2 itens (para cada necessidade levantada pela equipe)

*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 (IFS 3) e esse resultado a ser alcançado (IFS 6):*

**Resposta:** Este item conta com as seguintes opções de respostas:

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.

**Observação:** ao responder esta, analise a resposta prestada pela equipe no item IFS 1. Classifique o que precisa ser aprendido (tema geral e recorte indicados na necessidade) com base na frequência que isso é necessário em sua equipe.

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.

**Observação:** para responder este, analise a resposta prestada pela equipe no item IFS 6. Classifique o resultado a ser alcançado com base no nível do resultado que ele pode produzir na Funai.



# ✓ Validação das necessidades pela Chefia

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

**Resposta:** Na resposta a essa pergunta, é preciso avaliar a necessidade descrita por completo para julgar a pertinência de sua inclusão no PDP, com base na importância e no impacto que ela pode trazer à Funai.

**Esta pergunta conta com as seguintes opções de respostas:**

- A necessidade deve seguir para validação da Unidade de Gestão de Pessoas, pois é válida e pertinente;
- A necessidade deve ser ajustada antes de seguir para validação da Unidade de Gestão de Pessoas;

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

- A necessidade deve ser desconsiderada porque...

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





# **Como incluir e validar as necessidades no Portal SIPEC?**



# Inclusão das necessidades no Portal Sipec pelo(a) Representante da equipe

O(A) servidor(a) Representante da equipe deve registrar no Portal Sipec as necessidades que foram ponderadas pelos membros da Unidade.

## Tutorial

[\(clique aqui para ver com as telas do Portal SIPEC\)](#)

O Representante da equipe (Usuário PDP), após a escolha do ano "2024", deve iniciar o cadastro das necessidades de desenvolvimento no ambiente "Gerenciar necessidade".

1. Para iniciar a inclusão de uma nova necessidade de desenvolvimento, o Representante da equipe deve clicar em “Cadastrar”.
2. Depois de clicar em “Cadastrar”, o Sistema abre um Formulário com as perguntas IFS 0.1 a IFS 0.3 e IFS 1 a IFS 6 (Etapa de Identificação das necessidades de desenvolvimento), que identificam a necessidade de desenvolvimento da equipe.
3. Ao salvar as necessidades de desenvolvimento, elas são disponibilizadas para a avaliação da Chefia.
4. Se for necessário alterar uma necessidade já cadastrada, basta acessar o ambiente “Gerenciar Necessidade” e clicar no “Lápis”.  
Para excluir uma necessidade, clicar no “X”.
5. Caso o Representante da equipe queira filtrar as necessidades de desenvolvimento de sua equipe, basta clicar em “Filtrar”.
6. O perfil de Representante da equipe não possui a funcionalidade de exportação das necessidades via planilha Excel.



# Validação das necessidades no Portal Sipec pela Chefia da Unidade

A Chefia da Unidade (dirigente máximo da unidade) deve inicialmente fazer o login no sistema, escolher o ambiente PDP e o ano "2024". Em seguida, deverá selecionar a opção "Gerenciamento de Necessidades" onde terá acesso a todas as necessidades levantadas na Funai

## Tutorial

[\(clique aqui para ver com as telas do Portal SIPEC\)](#)

O Representante da equipe (Usuário PDP), após a escolha do ano, deve iniciar o cadastro das necessidades de desenvolvimento no ambiente "Gerenciar necessidade".

1. Acesse o Portal Sipec (<http://portalsipec.servidor.gov.br/>) e realize o login usando o SIGAC. Em seguida, escolha ter acesso à área do PDP;
2. Em primeiro lugar, a Chefia deverá filtrar todas as unidades ligadas à ela, para só então ver as necessidades de desenvolvimento de sua(s) equipe(s) e passar à validação das mesmas;
3. Em seguida, no ambiente "Gerenciar Necessidades", a Chefia deverá validar cada uma das necessidades de desenvolvimento de sua(s) equipe(s), clicando no "Check";
4. Após clicar no "check", o sistema abrirá um "pop-up" para cada uma das necessidades de desenvolvimento. É neste local e momento, que a Chefia deverá avaliar a necessidade e verificar se esta deve seguir para a análise da Unidade de Gestão de Pessoas ou se deve ser desconsiderada, conforme critérios definidos na Seção Validação de Necessidades. Os campos a serem respondidos pela Chefia encontram-se no lado direito do "pop-up". As informações do lado esquerdo referem-se às informações fornecidas pelos servidores (IFS) no momento do preenchimento da necessidade.
5. À medida em que as necessidades forem priorizadas pela Chefia, estas apresentarão o "check" verde e serão disponibilizadas, automaticamente, para avaliação da Unidade de Gestão de Pessoas.
6. Caso a Chefia deseje, poderá exportar as necessidades de desenvolvimento de sua(s) equipe(s) para uma planilha excel;
7. Caso a Chefia queira filtrar as necessidades de desenvolvimento de sua equipe, basta clicar em "Filtrar" (barra azul) e os filtros serão disponibilizados.



# Sugestão para a realização do LND

Para responder às perguntas, os servidores da Unidade poderão se reunir para discutir as lacunas de desempenho no trabalho ou as necessidades de aprimoramento.

Sabemos que a Funai apresenta múltiplas realidades.

Visando a elaboração do PDP, deverá se considerar apenas o que pode ser resolvido ou melhorado por meio de ações de capacitação.

Por isso, **sugerimos** um passo a passo para o debate e a reflexão sobre o Levantamento de Necessidades de Desenvolvimento (LND) da sua equipe de trabalho:

Para realizar o LND, etapa anterior ao preenchimento do formulário, **sugerimos que o Representante da equipe repasse frequentemente as orientações recebidas da Codep à Chefia da Unidade, bem como aos membros da equipe**, e utilize o material de apoio sugerido para facilitar o levantamento.

A seguir, **a Chefia da Unidade atue como mediador do grupo** e o responsável por transpor o resultado da discussão para identificar as necessidades de desenvolvimento relativas ao trabalho da sua Unidade.

Posteriormente, **o Representante da Equipe consolida as necessidades e faz o registro no Sipec**, submetendo-o à validação da **Chefia da Unidade** (Chefe de Gabinete, Coordenadores-Gerais, Coordenadores Regionais, Coordenadores de FPE e Diretor do Museu).

Por fim, o dirigente máximo da unidade (**Chefia da Unidade**) valida no SIPEC as necessidades indicadas pelo **Representante da Equipe**. Importante que estes dois atores (Chefia e Representante) atuem em conjunto, colaborando mutuamente com cada etapa do Levantamento.

1

2

3

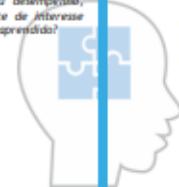
4



# MATERIAL DE APOIO

**canvas de identificação da necessidade de desenvolvimento (v2.0)**

**Impac<sup>+</sup>gov** | escritório para aprendizagem de alto impacto | GESTÃO DA INNOVAÇÃO EM SERVIÇOS PÚBLICOS

PROBLEMA DA NECESSIDADE		DESCRIÇÃO DA NECESSIDADE				LOCALIZAÇÃO DA NECESSIDADE	
IPS 1 - O que você precisa aprender ou aprimorar a respeito dos seus conhecimentos, habilidades e atitudes para melhorar o seu desempenho?		IPS 2 - O que pode ser feito para ajudar a resolver essa lacuna de desempenho* atual no trabalho em comparação com o desempenho esperado?		IPS 3 - Para aprimorar o seu desempenho, qual o tema geral e o recorte de interesse desse conteúdo que precisa ser aprendido? 		IPS 4 - Que nível de esforço de aprendizagem em relação a esse conteúdo é preciso para resolver essa lacuna de desempenho?	
IPS 5 - Uma vez atendida essa necessidade de aprendizagem, qual competência acredita que tenha sido desenvolvida? 		IPS 6 - Uma vez atendida essa necessidade de aprendizagem, qual resultado será gerado para a sua organização considerando os objetivos/metas organizacionais? 		IPS 0.1 - A qual(is) unidade(s) do órgão/da entidade refere-se essa necessidade de desenvolvimento identificada?		IPS 0.2 - Qual o perfil dos agentes públicos que possuem essa necessidade de desenvolvimento?	
IPS 0.3 - Quantos agentes públicos possuem essa necessidade de desenvolvimento em cada unidade federativa?							

\*Desempenho: Inciso I do Art. 2º do 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.

[Clique aqui e faça o download deste Canvas](#)

Lembre-se de preencher um **Canvas** para cada necessidade de desenvolvimento

# MATERIAL DE APOIO



[Clique aqui e faça o download desta Planilha](#)

Preencha uma coluna para cada necessidade de desenvolvimento

Especificação da unidade e do público-alvo	ND1	ND2	ND3	ND4	ND5	ND6	ND7	ND8	ND9	
<b>IFS 0.1 - A qual(is) unidade(s) do órgão/da entidade refere-se essa necessidade de desenvolvimento identificada?</b> <i>Insira a sigla correspondente da sua Unidade (conforme registrado no sistema).</i>										
<b>IFS 0.2 - Qual o perfil dos agentes públicos que possuem essa necessidade de desenvolvimento?</b> <i>Descreva o público para quem essa necessidade se refere. Pode-se indicar o cargo, a carreira, a função deles ou outra informação que o conjunto de agentes tenha em comum, como por exemplo: atuar em determinada área ou trabalhar com determinado serviço, projeto, programa ou política. O importante é que, a partir dessa informação, tenha-se clareza sobre o público dessa necessidade.</i>										
<b>IFS 0.3 - Quantos agentes públicos possuem essa necessidade de desenvolvimento em cada unidade federativa?</b> <i>Deve-se selecionar as unidades federativas nas quais sua unidade possui servidores em atuação e que possuem essa necessidade.</i>										
Identificação da necessidade de desenvolvimento	ND1	ND2	ND3	ND4	ND5	ND6	ND7	ND8	ND9	ND10
<b>IFS 1 - O que você precisa aprender ou aprimorar a respeito dos seus conhecimentos, habilidades e atitudes para melhorar o seu desempenho?</b>  <i>Deve-se apresentar, dentre outros, resultados sobre o que você precisa conseguir entregar, concluir ou fazer para ofertar, desempenhar e cumprir suas funções. Aqui entende-se tanto uma perspectiva de desenvolvimento de capacidades ainda inexistentes quanto às existentes e que podem ser aprimoradas.</i>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>IFS 2 - O que pode ser feito para ajudar a resolver essa lacuna de desempenho<sup>a</sup> atual no trabalho em comparação com o desempenho esperado?</b> <i>Selecione qual a maior demanda que se tem para resolver esse problema de desempenho. Lembre-se que esses dados auxiliarão sua Unidade na avaliação de efetividade da ação de desenvolvimento.</i>										
<b>IFS 3 - Para aprimorar o seu desempenho, qual o tema geral e o recorte de interesse desse conteúdo que precisa ser aprendido?</b> <i>IMPORTANTE! Selecione a opção "Outro - não especificado" e no campo aberto escreva OUTRO</i>										
<b>Atenção: opções em lista suspensa.</b> <b>IFS 4 - Que nível de esforço de aprendizagem em relação a esse conteúdo é preciso para se resolver este problema de desempenho?</b> <i>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 progressivamente 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.</i>										
<b>Atenção: opções em lista suspensa.</b> <b>IFS 5 - Uma vez atendida essa necessidade de aprendizagem, qual competência acredita que tenha sido desenvolvida?</b>  <i>Atenção: opções em lista suspensa.</i>										
<b>IFS 6 - Uma vez atendida essa necessidade de aprendizagem, qual resultado será gerado para a sua organização considerando os objetivos/metas organizacionais?</b> <i>Registre o resultado organizacional decorrente do atendimento da necessidade de desenvolvimento. Poderão ser indicados desde simples resultados imediatamente consequentes, escritos pelo público da necessidade, até resultados já definidos e listados pela Funai.</i>										
<b>ATENÇÃO! Preenchimento do campo limitado a 250 caracteres.</b> <b>IFS 6 - Contagem de caracteres do campo anterior</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

# Etapas de Elaboração do PDP

ETAPA	AÇÃO	RESPONSÁVEL	PERÍODO PREVISTO
1 <b>COMUNICAÇÃO E ORIENTAÇÃO DO PROCESSO</b>	A Coordenação de Desenvolvimento de Pessoal - Codep/CGGP promoverá a ampla divulgação do LND na Funai com o apoio das Chefias das Unidades.	Codep/CGGP e Chefias das Unidades	Até 04/08
2 <b>IDENTIFICAÇÃO DAS NECESSIDADES</b>	Os membros das equipes da Unidade devem discutir coletivamente sobre as necessidades para o PDP. Sugere-se que a Unidade aponte no máximo 10 necessidades prioritárias para serem cadastradas no Portal SIPEC.	Servidores reunidos em equipe	07/08 a 27/08
3 <b>REGISTRO DAS NECESSIDADES</b>	Após definidas as necessidades, o Representante de Equipe deve incluir as mesmas no Portal Sipec.	Representante de equipe	Até 27/08
4 <b>VALIDAÇÃO DAS NECESSIDADES</b>	A Chefia da Unidade fará a validação das necessidades previamente cadastradas no Sipec e encerrará o processo.	Chefia da Unidade	Até 06/09
5 <b>CONSOLIDAÇÃO E PRIORIZAÇÃO DAS NECESSIDADES</b>	As necessidades validadas serão finalmente priorizadas e consolidadas a fim de comporem a versão final do PDP Funai 2024 para aprovação da Presidência e envio ao Órgão Central do Sipec.	Codep/CGGP	08/09 a 22/09

# Dúvidas? Fale conosco!



*E-mail:* [capacitacao@funai.gov.br](mailto:capacitacao@funai.gov.br)

Favor colocar o assunto: "PDP 2024"



*WhatsApp funcional:* (61) 99877-7560



*Telefones:* (61) 3247-6689/6747/6729





# Referências

BRASIL. Decreto n. 9.991, de 28 de agosto de 2019. Dispõe sobre a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, e regulamenta dispositivos da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, quanto a licenças e afastamentos para ações de desenvolvimento. Brasília-DF: Presidência da República, 2019.

BRASIL. Guia de Elaboração do Plano de Desenvolvimento de Pessoas 2023 (PDP) no Portal SIPEC. Versão revisada. Brasília: Ministério da Economia, julho 2022.

BRASIL. Instrução Normativa SGP-Enap/SEDGG/ME n. 21, de 1º de fevereiro de 2021. Estabelece orientações aos órgãos do Sistema de Pessoal Civil da Administração Pública Federal – SIPEC, quanto aos prazos, condições, critérios e procedimentos para a implementação da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas – PNDP de que trata o Decreto n. 9.991, de 28 de agosto de 2019. Brasília-DF: SGP-Enap/SEDGG/ME, 2021b.

BRASIL. Guia de Elaboração do Plano de Desenvolvimento de Pessoas 2023 (PDP). Brasília: Universidade de Brasília, 2022. (Inspiração de layout)