

MANIFESTAÇÃO TÉCNICA DOS PLANOS DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS

enap

20
25

Sumário

INTRODUÇÃO	3
CICLO DA PNDP	5
MELHORIAS NO PROCESSO DO PDP.....	5
ACESSO À DEVOLUTIVA.....	7
ANÁLISES GERAIS – ÓRGÃO CENTRAL DO SIPEC.....	8
PRINCIPAIS RESULTADOS DO PDP 2025 – ÓRGÃO CENTRAL DO SIPEC	9
ANÁLISES DA FUNDAÇÃO ESCOLA NACIONAL DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA - ENAP	15
METODOLOGIA APLICADA	15
PRINCIPAIS RESULTADOS DO PDP 2025.....	16
VERIFICANDO SE A NECESSIDADE POSSUI DEVOLUTIVA DE AÇÕES DE DESENVOLVIMENTO	16
Não identifiquei nenhuma ação de desenvolvimento/curso nas necessidades elencadas pelo meu órgão/entidade. E agora?	17
PORTFÓLIO DE CURSOS DA ENAP	19
PRÓXIMOS PASSOS – EXECUÇÃO E REVISÃO	21
AGRADECIMENTOS.....	22

INTRODUÇÃO

Esta Manifestação Técnica é destinada a todos os servidores públicos, chefias e Unidades de Gestão de Pessoas (UGPs) dos órgãos e entidades do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal (Sipec) responsáveis pela elaboração do Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP 2025).

O objetivo deste documento é indicar quais são as ações de desenvolvimento da Fundação Escola Nacional de Administração Pública (Enap) que podem atender às necessidades de desenvolvimento indicadas como transversais e não atendidas por escolas de governo próprias dos órgãos/entidades federais, bem como apresentar os principais resultados das análises realizadas pelo órgão central do Sipec e pela Enap.

De acordo com o [Decreto nº 9.991 de 28 de agosto de 2019](#) e com a [Instrução Normativa SGP-ENAP/SEDGG nº 21 de 1º de fevereiro de 2021](#), consideram-se ações transversais as ações comuns a servidores públicos em exercício nos diversos órgãos e entidades integrantes do Sipec.

Importante destacar que o PDP é o principal instrumento da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas (PNDP), o qual é elaborado anualmente por meio de sistema informatizado (Portal SIPEC – módulo PDP), onde é realizado o registro do levantamento, planejamento e priorização das necessidades de desenvolvimento dos servidores públicos que deverão ser sanadas no ano seguinte por meio de soluções de aprendizagem.

Cabe reforçar que a PNDP é responsável pelo aperfeiçoamento e desenvolvimento profissional dos servidores públicos federais e é instrumentalizada pelo [Decreto nº 9.991, de 28 de agosto de 2019](#) e pela [Instrução Normativa SGP-ENAP/SEDGG nº 21 de 1º de fevereiro de 2021](#). O ciclo da PNDP é contínuo e cada ano de execução do Plano de Desenvolvimento de Pessoas subsidia o planejamento dos

próximos PDPs, num processo de busca pela melhoria contínua a partir do aprendizado acumulado.

Além disso, a PNDP, em seu conjunto de diretrizes, instrumentos e metodologias, tem como um dos pilares a observância das recomendações da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE)¹, o que inclui identificar continuamente as competências dos servidores públicos, a fim de promover uma cultura de aprendizagem e o alcance da eficiência e responsividade dos serviços públicos.



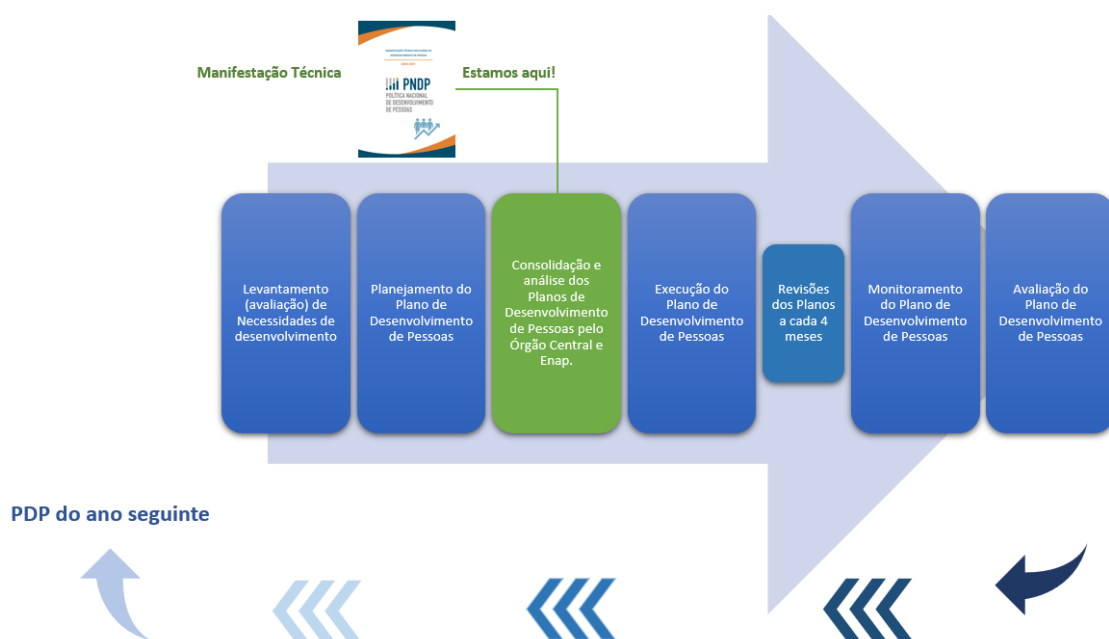
Espera-se alcançar com a PNDP:

- ✓ Desenvolvimento profissional contínuo dos servidores públicos federais, conforme os objetivos organizacionais;
- ✓ Desenvolvimento profissional contínuo dos servidores públicos federais, conforme o nível de proficiência demandado;
- ✓ Oferta justa e equânime de oportunidades de desenvolvimento profissional a todos os servidores públicos federais;
- ✓ Alinhamento da oferta das ações de desenvolvimento das escolas de governo, conforme as necessidades apontadas pelos órgãos e entidades, com melhor aproveitamento das estruturas já ofertadas;
- ✓ Maior eficiência do investimento público na área de desenvolvimento profissional; e
- ✓ Governança das ações de desenvolvimento de pessoas a nível federal para um aperfeiçoamento contínuo da própria Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas.

¹ Conforme publicação “OECD Public Service Leadership and Capability Review of Brazil - KEY FINDINGS AND RECOMMENDATIONS”, 2022.

CICLO DA PNDP

Como toda política pública, a PNDP também possui etapas. Seu ciclo completo, que envolve desde a elaboração à avaliação, é de aproximadamente 18 meses. A fase que envolve a sua execução é anual, que contempla todo um ano civil.



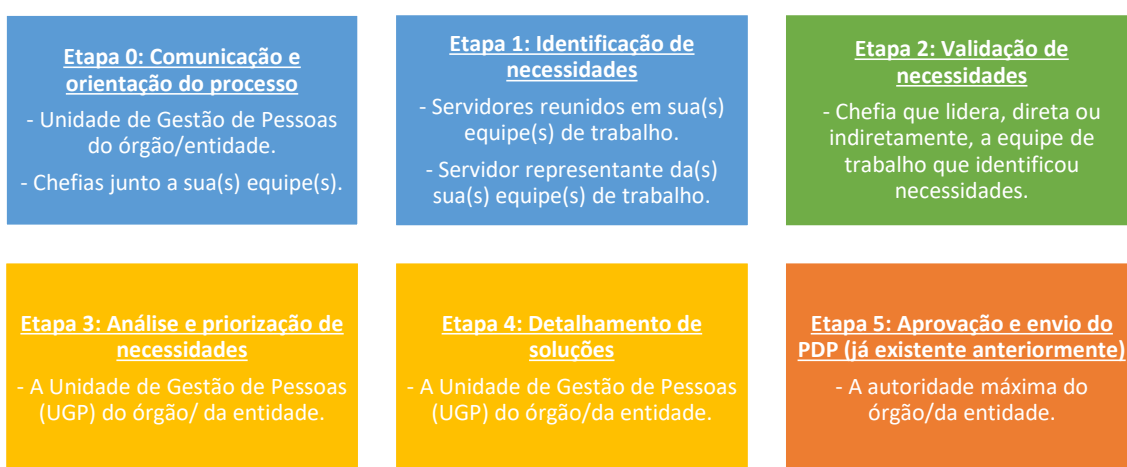
MELHORIAS NO PROCESSO DO PDP

O processo de elaboração do PDP existe desde 2019, quando foi realizada a reformulação da PNDP. Desde então, o processo de elaboração dos Planos de Desenvolvimento de Pessoas tem passado por aprimoramentos que vão desde o sistema de gerenciamento (Portal Sipec) até as metodologias de levantamento de necessidades de desenvolvimento.

A partir de 2022, para preenchimento do PDP 2023, a metodologia conhecida como ProcAND (Processo Comum de Avaliação de Necessidades de Desenvolvimento)

foi sistematizada no Portal Sipec. Esta melhoria possibilitou que todos os órgãos e entidades federais fizessem o levantamento das necessidades, para preenchimento do PDP, conforme as diretrizes e orientações metodológicas do órgão central do Sipec.

Desde 2022, portanto, as seguintes etapas e atores passaram a fazer parte do processo de elaboração do PDP:



OBS: Cada cor representa o papel de um ator no processo de elaboração do PDP.

Azul: servidor representante de equipe (Usuário PDP);

Verde: Chefia PDP;

Amarelo: Unidade de Gestão de Pessoas (Representante Gerencial/Operacional); e

Laranja: Autoridade máxima do órgão ou entidade (Aprovador PDP).

Acompanhando os aprimoramentos realizados no âmbito da metodologia de elaboração dos PDPs, bem como no registro das necessidades de desenvolvimento, via Portal Sipec, o órgão central, juntamente com a Enap, vem aperfeiçoando o formato da devolutiva de sugestões de ações de desenvolvimento para as necessidades apresentadas.

Desde 2024, o órgão central do Sipec vem aperfeiçoando os textos das perguntas realizadas na etapa de elaboração do PDP. As melhorias têm sido disponibilizadas com as devidas alterações textuais implementadas de acordo com as sugestões recebidas de órgãos/entidades, após pesquisa de feedback. As modificações propostas resultaram em questionamentos mais claros, concisos e de fácil compreensão.

Em novembro de 2024 ocorreu atualização na funcionalidade “Informe de Execução”, etapa essencial para a elaboração do Relatório Anual de Execução do Plano de Desenvolvimento de Pessoas. Agora, além das necessidades aglutinadas, é possível registrar também as necessidades não aglutinadas para o PDP 2024.

A melhoria visa proporcionar mais flexibilidade e precisão na coleta das informações, ampliando as opções de execução a serem reportadas.

Para apoiar o uso desse novo recurso, o órgão central do Sipec disponibilizou [Guia do Informe de Execução PDP 2024](#) atualizado.

ACESSO À DEVOLUTIVA

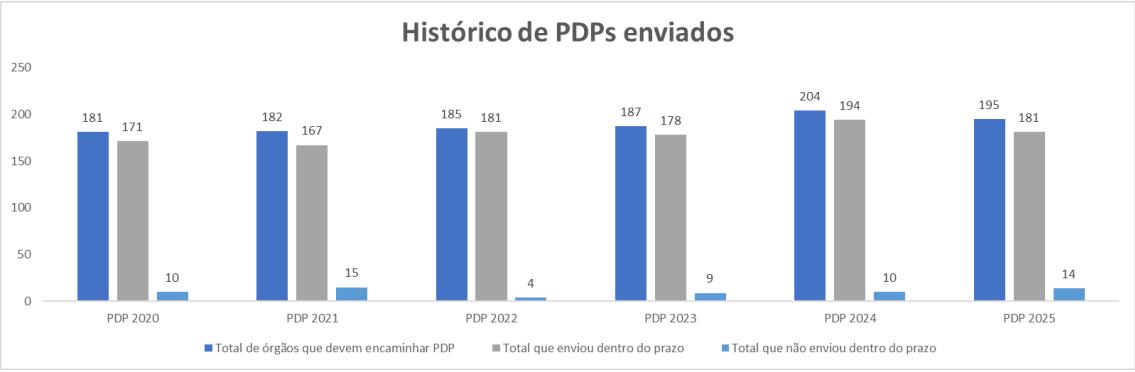
Com o objetivo de facilitar o acesso às devolutivas por todos os perfis que possuem acesso ao sistema informatizado, todas as sugestões de ações de desenvolvimento são indicadas via Portal Sipec. Ou seja, cada necessidade de desenvolvimento que tiver recomendações de ações terá um ícone de acesso direto à página dos cursos indicados.

Na seção “Verificando se a necessidade possui ação de desenvolvimento” desta Manifestação Técnica será detalhado como acessar a devolutiva das ações de desenvolvimento.

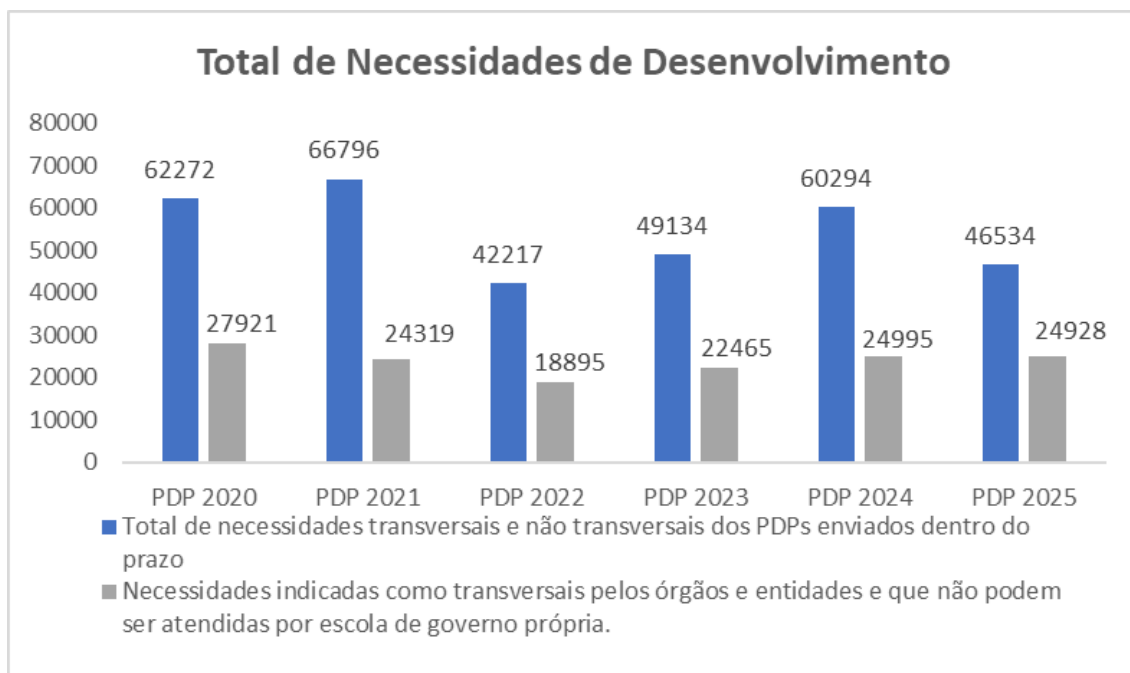
ANÁLISES GERAIS – ÓRGÃO CENTRAL DO SIPEC

Como indicado no fluxo da PNDP, o órgão central do Sipec é responsável por consolidar os PDPs e analisar as necessidades de desenvolvimento indicadas como transversais e não atendidas por escolas de governo próprias dos órgãos/entidades federais.

Abaixo, segue o compilado (comparativo) das principais informações a respeito dos PDPs ao longo dos últimos 6 (seis) anos.



Informações	% PDP 2020	% PDP 2021	% PDP 2022	% PDP 2023	% PDP 2024	%PDP 2025
% de órgãos/entidades que enviaram o PDP dentro do prazo	94,48%	91,76%	97,84%	95,19%	95,10%	92,82%
% de órgãos/entidades que não enviaram dentro do prazo	5,52%	8,24%	2,16%	5,06%	4,90%	7,18%



PRINCIPAIS RESULTADOS DO PDP 2025 – ÓRGÃO CENTRAL DO SIPEC

A seguir, são apresentados os principais resultados referentes às necessidades de desenvolvimento transversais e não atendidas por escolas de governo próprias dos órgãos e entidades, de acordo com análises do órgão central do Sipec para o ano de 2025.

Foram encaminhados **181** Planos de Desenvolvimento de Pessoas - PDP 2025 dentro do prazo estabelecido pelo [Decreto nº 9.991, de 28 de agosto de 2019](#), ou seja, 30/09/2024, representando **92,82%** do total de órgãos e entidades federais que devem encaminhar o respectivo Plano. Quatorze órgãos/entidades enviaram seus PDPs pós prazo legal. Até o momento, apenas **10** órgãos/entidades não enviaram seus PDPs e serão oficiados pelo órgão central do Sipec.

Ao todo, foram encaminhadas **46.534 necessidades de desenvolvimento**, das quais **24.928 foram identificadas como transversais** e não possíveis de serem atendidas

por escolas de governo próprias dos órgãos e entidades, seja pela impossibilidade de atendimento da demanda, seja pela ausência de escola de governo própria, as quais foram objeto de análise do órgão central do Sipec e da Enap.



Maiores Temas Gerais do Brasil (TOP BR) em ranking geral

POSIÇÃO	MAIOR TEMA GERAL POR OCORRÊNCIA	MAIOR TEMA GERAL POR N° DE AGENTES PÚBLICOS
1º	Estratégia, Projetos e Processos	Gestão de Pessoas
2º	Gestão de Pessoas	Educação e Docência
3º	Logística e Compras Públicas	Estratégia, Projetos e Processos
4º	Comunicação Institucional	Ensino- Aprendizagem
5º	Análise e Ciência de Dados	Tópicos Específicos de Educação
6º	Educação e Docência	Comunicação Institucional
7º	Direito Público	Administração Educacional
8º	Tecnologia da Informação	Logística e Compras Públicas
9º	Inovação	Governo e Transformação Digital

Nível de aprendizagem por número de necessidades

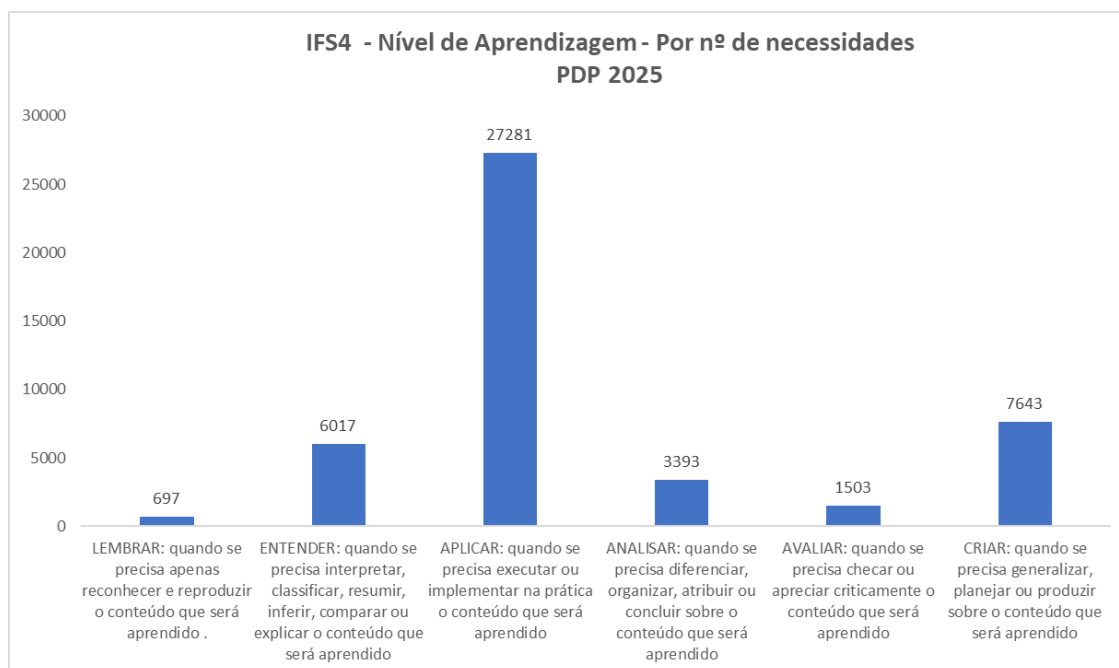
Considerando os níveis de aprendizagem apresentados no PDP 2025, conforme a metodologia do ProcAND, aplicada para todo o Sipec, no ciclo do PDP 2024, é possível identificar, para cada Tema Geral, qual é o nível de aprendizagem mais demandado.

Essa metodologia questiona o nível de esforço de aprendizagem em relação ao conteúdo que é preciso para resolver as lacunas de desempenho. Na resposta a essa pergunta, o(a) servidor(a) precisa considerar o conteúdo que o público da necessidade precisa aprender e selecionar 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”.

Para todos os Top Temas Gerais, o nível de aprendizagem mais solicitado foi **“APLICAR”**: quando se precisa executar ou implementar na prática o conteúdo que será aprendido”; seguido de **“CRIAR”**: quando se precisa generalizar, planejar ou produzir sobre o conteúdo que será aprendido; e **“ENTENDER”**: quando se precisa

interpretar, classificar, resumir, inferir, comparar ou explicar o conteúdo que será aprendido.



*Considerando que uma necessidade pode ter sido consolidada/aglutinada com outra necessidade de frequência divergente, tem-se no gráfico os dados relacionados à menção/indicação da frequência.

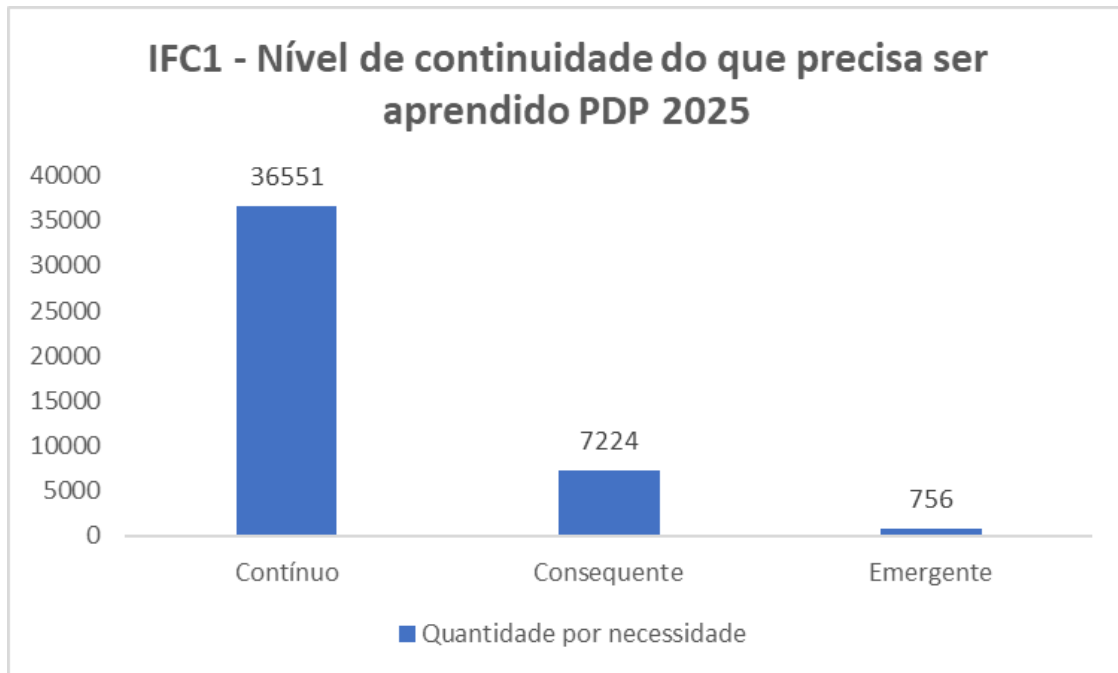
Nível de Continuidade

Para resolver a lacuna de desempenho, os agentes públicos têm a necessidade de aprender algo e alcançar um resultado organizacional. 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.



Neste quesito, é necessário classificar o que precisa ser aprendido (tema geral e recorte indicados na necessidade), com base na frequência que isso é necessário nas equipes. É fundamental também classificar o resultado a ser alcançado com base no nível do resultado que ele pode produzir na organização.



*Considerando que uma necessidade pode ter sido consolidada/aglutinada com outra necessidade de frequência divergente, tem-se no gráfico os dados relacionados à menção/indicação da frequência.

Em referência ao gráfico acima, tem-se:

- ✓ Contínuo: a necessidade é recorrente, precisa-se disso regularmente.
- ✓ Consequente: a necessidade não é recorrente, precisa-se disso em resposta a mudanças internas e externas previstas na organização;
- ✓ Emergente: a necessidade surgiu inesperadamente, precisa-se disso em resposta a mudanças imprevistas na organização.

Das necessidades de desenvolvimento transversais apresentadas, a grande maioria indica que se trata de um aprendizado contínuo.

ANÁLISES DA FUNDAÇÃO ESCOLA NACIONAL DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA - ENAP

Após a análise estrutural do conjunto de necessidades de desenvolvimento declaradas pelos **195** órgãos e entidades da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, o órgão central do Sipec encaminhou à Enap o Plano Consolidado de Ações de Desenvolvimento, produzido a partir da organização das propostas constantes nos PDPs dos órgãos e das entidades, que contém as ações transversais de desenvolvimento da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, conforme preconiza o Art. 9º do [Decreto nº 9.991, de 28 de agosto de 2019](#).

A partir do Plano Consolidado, a Enap realizou a análise das necessidades, indicando sugestões de ações de desenvolvimento que possam atender às demandas declaradas, considerando o seu próprio conjunto de ações de desenvolvimento.

METODOLOGIA APLICADA

Para recomendar ações/cursos da Enap foi utilizado um algoritmo *transformer* pré-treinado para a língua portuguesa disponível na biblioteca *sentence-transformers* para *python*. A avaliação de erros e quantidade de recomendações foi feita mediante estudo de simulações com diferentes níveis de similaridade entre as necessidades de desenvolvimento e os cursos disponibilizados pela escola, assim como análise visual das recomendações feitas para cada caso.

Esta metodologia é passível de erros. Por isso, caso estes ocorram, pede-se que sejam reportados via e-mail: pndp@economia.gov.br. Dessa forma, poderemos seguir com o aprimoramento contínuo das devolutivas do PDP.

PRINCIPAIS RESULTADOS DO PDP 2025

Do total de **24.928** necessidades de desenvolvimento transversais e não possíveis de serem atendidas por escolas de governo próprias, **21.606** necessidades tiveram recomendação de cursos pela Enap, o que corresponde a aproximadamente 88,92% de possível atendimento das necessidades apresentadas pelos órgãos e entidades integrantes do Sipec no ano de 2025.

Com o objetivo de auxiliar na análise de atendimento complementar a ser realizada pelas Unidades de Gestão de Pessoas (UGPs) dos órgãos e entidades integrantes do Sipec, a relação das ações de desenvolvimento sugeridas pela Enap que foram utilizadas para este estudo pode ser acessada aqui:

[Relação das ações gerais de desenvolvimento.](#)

VERIFICANDO SE A NECESSIDADE POSSUI DEVOLUTIVA DE AÇÕES DE DESENVOLVIMENTO

A devolutiva de ações de desenvolvimento pode ser acessada, via Portal Sipec, por todos os usuários que possuem acesso ao sistema informatizado. Ou seja, os servidores públicos representantes de equipe, as chefias, as Unidades de Gestão de Pessoas (Representantes Gerenciais e Operacionais), bem como os Aprovadores PDPs podem visualizar os cursos ofertados pela Enap.

Esta é uma forma de tornar o Portal Sipec a principal ferramenta de gerenciamento dos PDPs, tornando o acesso à informação mais fácil, amplo e transparente.

Lembrete: por enquanto, as ações de desenvolvimento sugeridas são apenas para as necessidades indicadas como transversais e não atendidas por escolas de governo próprias dos órgãos e entidades integrantes do Sipec.

[Clique aqui e veja o passo a passo de acesso às sugestões de ações de desenvolvimento.](#)

Não identifiquei nenhuma ação de desenvolvimento/curso nas necessidades elencadas pelo meu órgão/entidade. E agora?

Caso não tenha identificado nenhuma ação de desenvolvimento nas necessidades do PDP, veja o que pode ter ocorrido:

1. A necessidade de desenvolvimento não foi validada pela chefia e, por isso, não seguiu para a etapa de priorização da Unidade de Gestão de Pessoas do órgão ou entidade e, conseqüentemente, não fez parte do PDP;
2. A necessidade de desenvolvimento não foi priorizada pela Unidade de Gestão de Pessoas do órgão ou entidade e, por isso, não fez parte do PDP neste momento;
3. A necessidade de desenvolvimento não entrou no escopo de análise do órgão central do Sipec e da Enap, ou seja, não foi indicada como transversal nem como não possível de ser atendida por escola de governo própria do órgão ou entidade;
4. A Enap não identificou, com base nas informações fornecidas, ações de desenvolvimento que possam atender à necessidade em parte ou em sua totalidade; ou

5. O PDP do órgão/entidade foi encaminhado fora do prazo estabelecido no [Decreto nº 9.991, de 28 de agosto de 2019](#) e não foi analisado pelo órgão central do Sipec e pela Enap.²

Para os casos em que não há nenhum link no campo “Ação de Desenvolvimento”, o órgão/entidade poderá realizar ações de desenvolvimento com outras instituições, por meio de contratações ou parcerias. Mas é necessário apresentar as devidas justificativas no processo de contratação, conforme estabelecido pelo art. 16 da [Instrução Normativa SGP-ENAP/SEDGG/ME nº 21, de 1º de fevereiro de 2021](#).

Importante ressaltar que, em sua grande maioria, a Unidade de Gestão de Pessoas do seu órgão/entidade é a responsável pelas contratações e estabelecimento de parcerias para a promoção de ações de desenvolvimento na sua organização. Por isso, antes de tomar qualquer iniciativa, consulte a Unidade de Gestão de Pessoas de sua instituição.

O órgão central do Sipec reforça que não recomenda, reconhece ou incentiva a contratação de ações de desenvolvimento de qualquer instituição/empresa privada, sendo responsabilidade dos órgãos e entidades realizar contratações que estejam de acordo com os normativos vigentes.

Destaca-se que a funcionalidade “Revisão do PDP” continuará vigente para o Plano de Desenvolvimento de Pessoas 2025. Por isso, caso necessário, recomenda-se a revisão do PDP 2025 de seu órgão/entidade, conforme funcionalidade de revisão do Plano. O calendário dos ciclos de revisão 2025 será disponibilizado em breve.

² Para estes casos específicos, o Órgão Central do SIPEC analisará os respectivos PDPs na primeira janela de revisões do PDP 2023. Cabe destacar que, de acordo com art. 25 da IN nº 21/2021, o não envio do PDP implica na impossibilidade de efetuar quaisquer tipos de afastamentos de servidores para participação em ações de desenvolvimento.

Desta maneira, a Enap poderá analisar o PDP revisado e indicar ações de desenvolvimento que possam atender às novas necessidades.

Sugere-se, igualmente, que órgãos e entidades visitem sistematicamente a página eletrônica da Enap, pois esta escola de governo utiliza a lista de necessidades de desenvolvimento transversais não atendidas como subsídio para o desenvolvimento de novos cursos.

IMPORTANTE: As ações de desenvolvimento indicadas são de caráter meramente sugestivo, sendo discricionário ao órgão/entidade executá-las. No entanto, reforçamos a importância do bom aproveitamento e priorização dos recursos públicos já disponíveis na administração pública federal.

ATENÇÃO: Cabe destacar que, de acordo com art. 25 da [Instrução Normativa nº 21, de 1º de fevereiro de 2021](#), o não envio do PDP 2025 implica na impossibilidade de efetuar quaisquer tipos de afastamentos de servidores públicos para participação em ações de desenvolvimento.

PORTFÓLIO DE CURSOS DA ENAP

Conforme explicado anteriormente, o Portfólio de cursos da Enap está em constante atualização. Por isso, além do acesso via Portal SIPEC às ações de desenvolvimento, disponibilizamos links contendo os portfólios completos de cursos da Enap e das demais escolas de governo federais, com o objetivo de auxiliá-los no acesso aos cursos.

O portfólio atualizado das escolas de governo pode ser acessado nas respectivas páginas de cada Escola:

Fundação Escola Nacional de Administração Pública (Enap)

<https://suap.enap.gov.br/portaldoaluno>

<https://www.escolavirtual.gov.br/catalogo>

Escola Nacional de Ciências Estatísticas (ENCE)

<https://encecapitacao.ibge.gov.br/catalogo/catalogo-completo.php>

Escola Nacional de Gestão Agropecuária (Enagro)

<https://sistemasweb.agricultura.gov.br/avaenagro/mod/page/view.php?id=1319>

Escola de Governo Fiocruz (EGF)

<https://www.fiocruzbrasil.fiocruz.br/efg/ead/>

Escola Nacional de Serviços Penais (ESPEN)

<https://www.gov.br/senappen/pt-br/assuntos/espen>

PRÓXIMOS PASSOS – EXECUÇÃO E REVISÃO

Uma vez que o PDP 2025 recebeu a devolutiva, por meio desta Manifestação Técnica e da planilha consolidada, que foram “acolhidas” ou “não” pelo Aprovador PDP da instituição no Portal Sipec, o Plano de Desenvolvimento de Pessoas está pronto para ser executado. Ou seja, as ações de desenvolvimento já podem ser executadas/contratadas a partir de 2 de janeiro de 2025.

Após o início da execução do PDP também será possível solicitar revisão para que acréscimos no PDP sejam realizados, por meio da funcionalidade “Revisão do PDP”.

Importante: a revisão para o PDP 2025 conta com a funcionalidade “excluir necessidade”, para acompanhar as mudanças ocorridas na fase de elaboração do PDP.

A exclusão das necessidades que forem cadastradas durante o período de revisão poderá ser feita pelo perfil “Usuário PDP”. Entretanto, a necessidade que tenha sido cadastrada no momento da elaboração do PDP só poderá ser excluída pelo representante gerencial.

[Clique aqui e acesse o passo a passo de como a exclusão deve ser realizada.](#)

Em janeiro de 2025 será disponibilizado o “Guia Atualizado de Revisão do PDP 2025” com a atualização das datas para solicitação de revisão.

AGRADECIMENTOS

O órgão central do Sipec e Enap agradecem o empenho e a dedicação de todos os agentes envolvidos. Em especial aos órgãos e entidades federais que abraçaram a causa, se envolveram e se esforçaram para executarem o processo de elaboração do PDP via Portal Sipec, uma vez que compreendem que o processo de levantamento de necessidades é primordial para um planejamento de desenvolvimento de pessoas cada vez mais assertivo e racional e que as informações são a base para a melhoria contínua da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas por parte do órgão central do Sipec.

Neste ano de 2024, **195** órgãos e entidades do Poder Executivo Federal encaminharam seus PDPs 2025, sendo **181** dentro do prazo e **14** após a data limite. Considerando todas as mudanças e desafios enfrentados no período, esses números representam uma grande vitória para as áreas de desenvolvimento de pessoas de todo o Sipec.

A cada ano consolidamos, em conjunto, a PNDP que alcança mais de 500 mil servidores públicos federais de todo país. De maneira sistematizada, estruturada e planejada estamos alcançando a governança pública na área de desenvolvimento de pessoas. E todos vocês são responsáveis por este avanço.

Brasília/DF, novembro 2024.

Órgão central do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal (Sipec) - MGI

Fundação Escola Nacional de Administração Pública - Enap