



Resultado da
Pesquisa sobre
a aplicabilidade
da PNDP

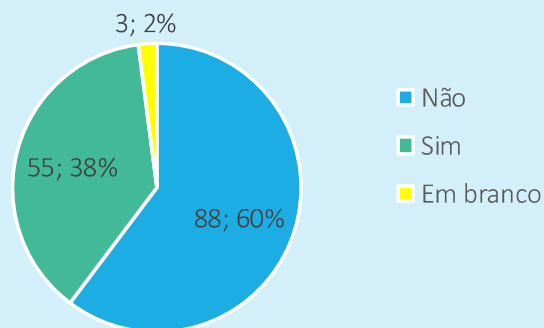
Objetivo Avaliar a aplicabilidade dos normativos da PNDP bem como os sistemas que a compõem	Público Unidades de Gestão de Pessoas dos órgãos e entidades do SIPEC
Período Pesquisa realizada de 03 a 31/03/22	Respostas A pesquisa teve 146 respondentes* <i>*Não foi solicitada a identificação da pessoas e nem do órgão</i> <i>* Nenhuma pergunta era de preenchimento obrigatório</i>

Perfil dos respondentes

Órgão/entidade:	Coordenador da área de Desenvolvimento de Pessoas ou cargo equivalente	Diretor/Coordenador-Geral/Pró-Reitor da Unidade de Gestão de Pessoas ou cargo equivalente	Técnico da área de Desenvolvimento de Pessoas ou cargo equivalente	Total
Direta - Militar			2	2
Direta - Ministério	7	1	19	27
Direta - Órgão de Ensino	4		4	8
Direta - Órgão Executivo	5	1	10	16
Indireta - Agência Reguladora	4		3	7
Indireta - Autarquia	11	2	13	26
Indireta - Banco		1		1
Indireta - Fundação	4	1	6	11
Indireta - Instituição Federal de Ensino	24	6	18	48
Total	59	12	75	146

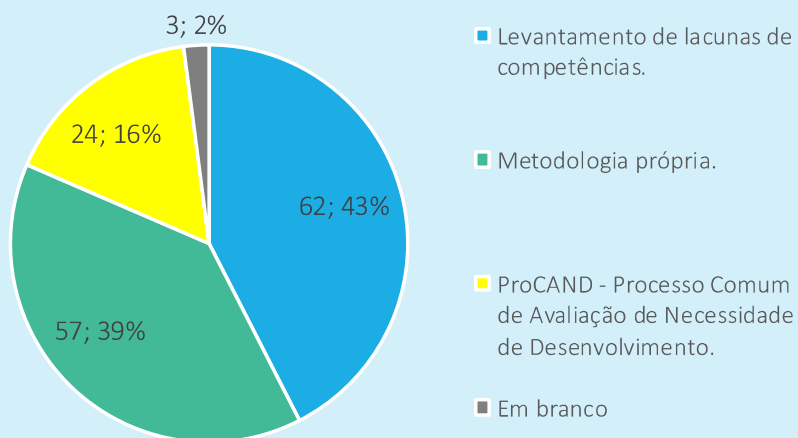
Seção 1 – Levantamento de necessidades de desenvolvimento

Pergunta 3: O Decreto nº 9.991/2019 tornou facultativo que o PDP seja precedido pelo diagnóstico de competências. Se este diagnóstico for obrigatório ao PDP, seu órgão terá condições de realizá-lo?



Respostas 143/146

Pergunta 4: Para fazer o levantamento das necessidades a serem inseridas no PDP, qual metodologia seu órgão/entidade aplica?



Respostas 143/146

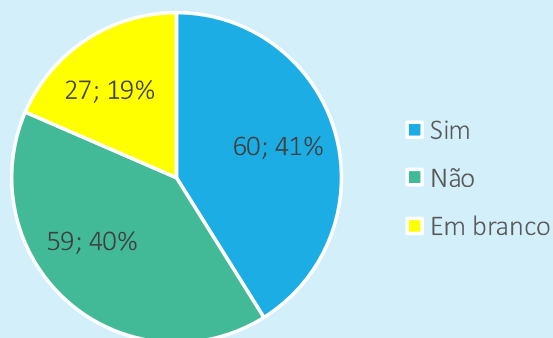
Pergunta 5: Considerando a resposta dada na questão anterior ("Metodologia própria"), poderia compartilhar conosco o nome da metodologia e o contato da pessoa responsável por sua aplicação?

- Levantamento de necessidades por meio de formulário, questionário ou planilha
- Adaptação do ProCAND
- Sistema próprio (empresa privada)
- SEI
- Levantamento de cursos (cardápio)

Respostas 55/146

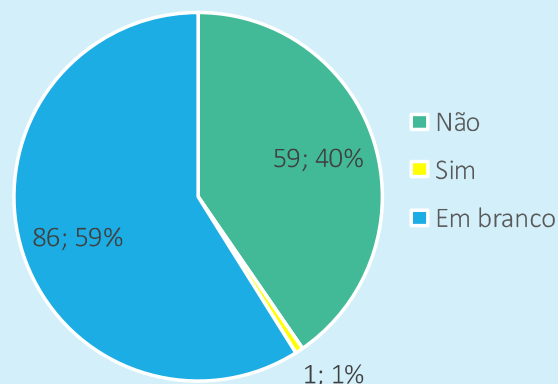
Seção 1 – Levantamento de necessidades de desenvolvimento - ProCAND

Pergunta 6: O órgão central do SIPEC criou em 2021 o ProCAND, metodologia de aplicação facultativa a órgãos e entidades para o levantamento das necessidades de desenvolvimento. Você conhece a metodologia citada?



Respostas 119/146

Pergunta 7: Seu órgão/entidade aplicou o ProCAND?*

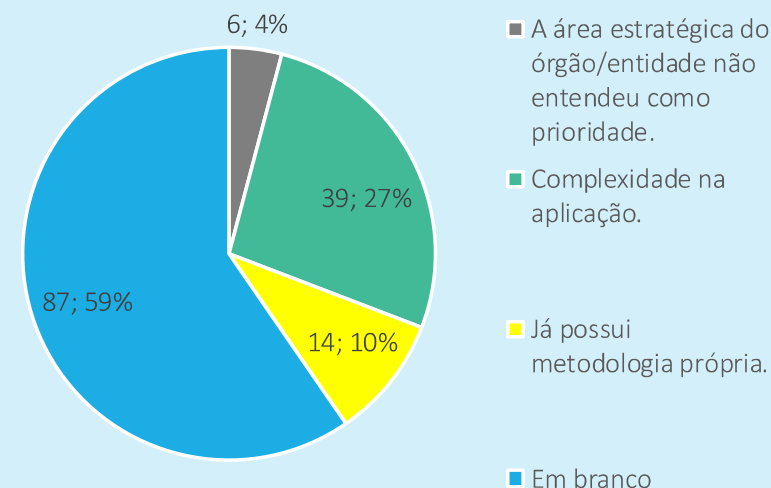


Respostas 60/146

*

- 2% de 60 respondentes
- 1º ano do ProCAND
- Piloto com 27 órgãos/entidades

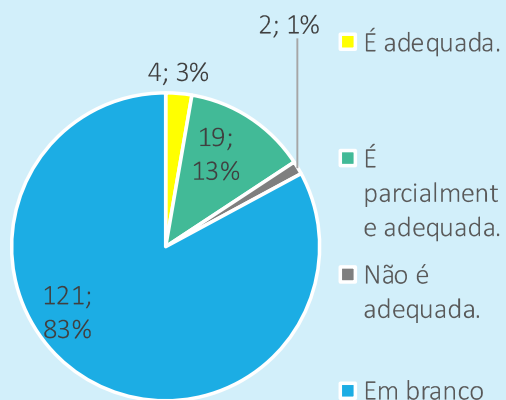
Pergunta 8: Por que o ProCAND não foi aplicado?



Respostas 59/146

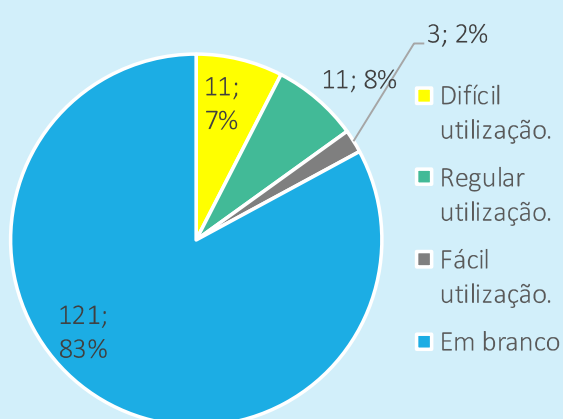
Seção 1 – Levantamento de necessidades de desenvolvimento - ProCAND

Pergunta 9: Considerando a complexidade de estruturação do seu órgão/entidade, como você avalia a metodologia do ProCAND:



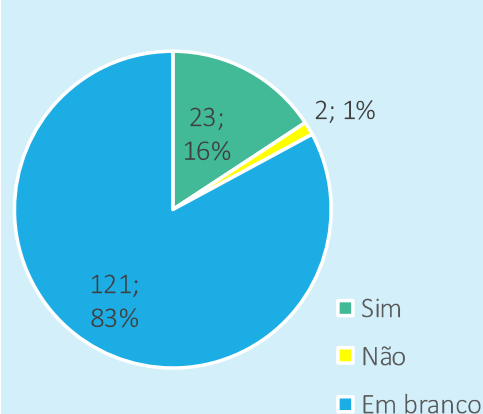
Respostas 25/146

Pergunta 10: Como você avalia a aplicação da metodologia (ProCAND):



Respostas 25/146

Pergunta 11: Seu órgão/entidade pretende aplicar o ProCAND novamente?



Respostas 25/146

Pergunta 12: Que sugestões você daria para o aperfeiçoamento da metodologia ProCAND?

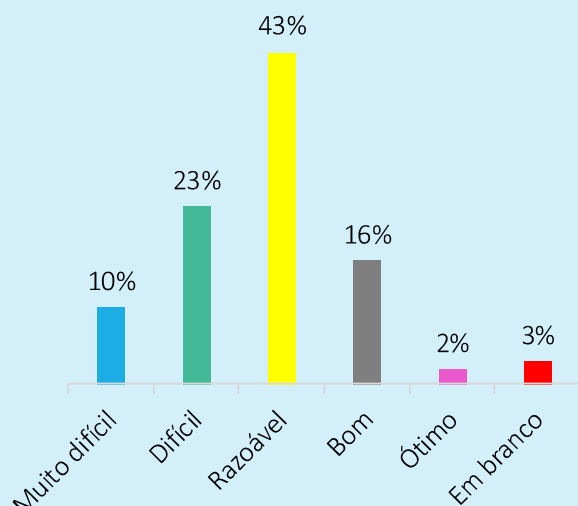
- Simplificação da linguagem
- Utilizar sistema informatizado
- Oferecer suporte instrucional e de sistema

Respostas 15/146

As perguntas 9, 10, 11 e 12 só podiam ser respondidas por aqueles que na pergunta 7 afirmaram que utilizaram o ProCAND.

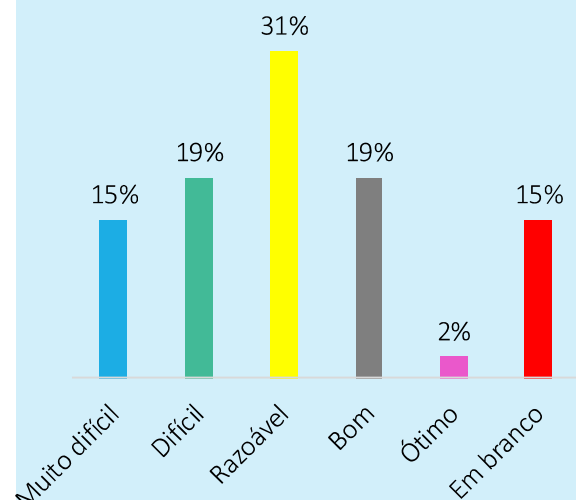
Seção 2 – Sistema – Portal SIPEC

Pergunta 13a: Sobre o preenchimento do PDP no Portal SIPEC, avalie quanto a utilização:



Respostas 142/146

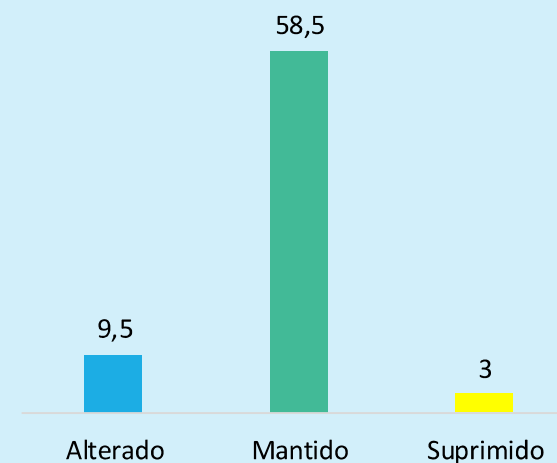
Pergunta 13b: Sobre o preenchimento do PDP no Portal SIPEC, avalie quanto a navegabilidade:



Respostas 125/146

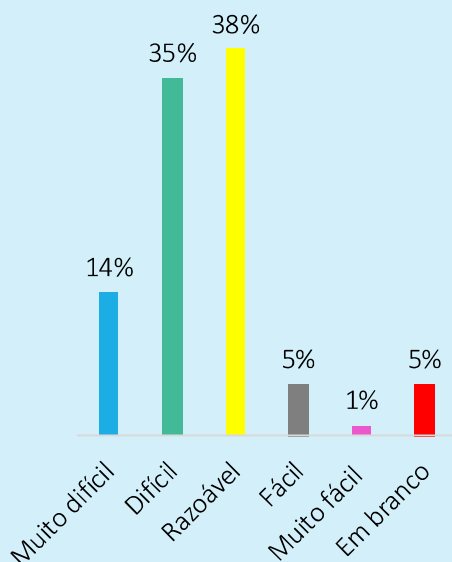
Perguntas 14 e 15: No caso de uma possível melhoria no preenchimento dos campos do PDP, informe qual ação seu órgão/entidade indicaria para ser adotada em relação a cada campo do Plano:

Média de respostas



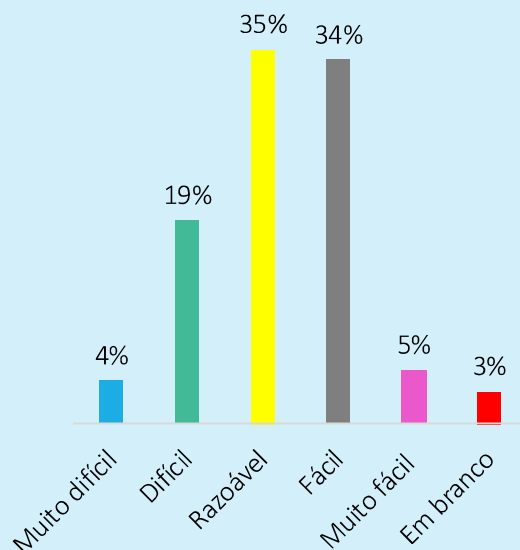
Seção 3 – Competências sobre o PDP

Pergunta 18a: Com relação as competências aos representantes dos órgãos e entidades na realização das etapas do PDP. Qual o grau de facilidade para aplicação do estabelecido na **elaboração do PDP?**



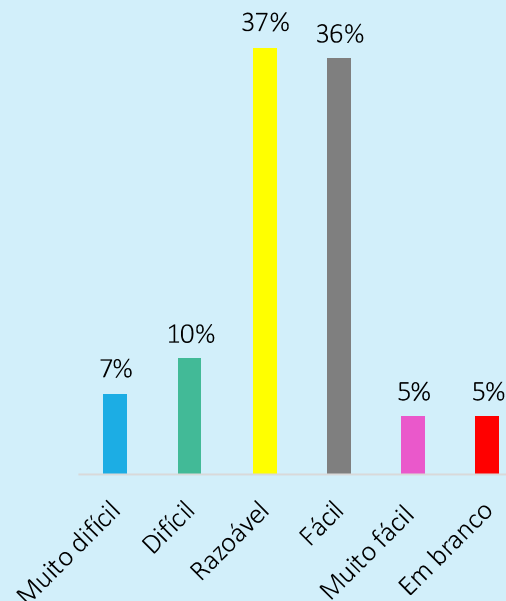
Respostas 138/146

Pergunta 18b: Com relação as competências aos representantes dos órgãos e entidades na realização das etapas do PDP. Qual o grau de facilidade para aplicação do estabelecido no **encaminhamento do PDP?**



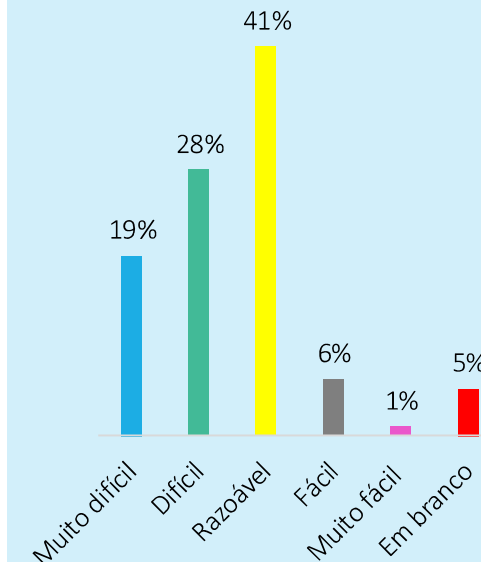
Respostas 141/146

Pergunta 18c: Com relação as competências aos representantes dos órgãos e entidades na realização das etapas do PDP. Qual o grau de facilidade para aplicação do estabelecido na **aprovação do PDP?**



Respostas 138/146

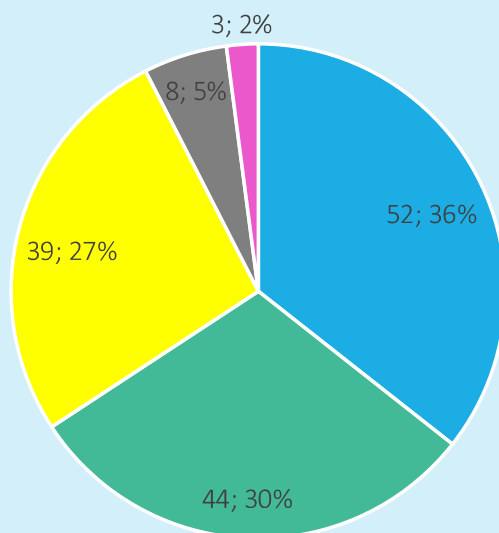
Pergunta 18d: Com relação as competências aos representantes dos órgãos e entidades na realização das etapas do PDP. Qual o grau de facilidade para aplicação do estabelecido na **execução do PDP?**



Respostas 139/146

Seção 4 – Gestão estratégica

Pergunta 20: Considerando que PDP foi pensado como um instrumento estratégico para a área de gestão de pessoas e, assim, como uma ferramenta capaz de auxiliar o órgão central a compreender como órgãos e entidades utilizam os recursos destinados ao desenvolvimento de servidores e auxiliar os órgãos e entidades na gestão do desenvolvimento de pessoas, como PDP é utilizado em seu órgão/entidade?

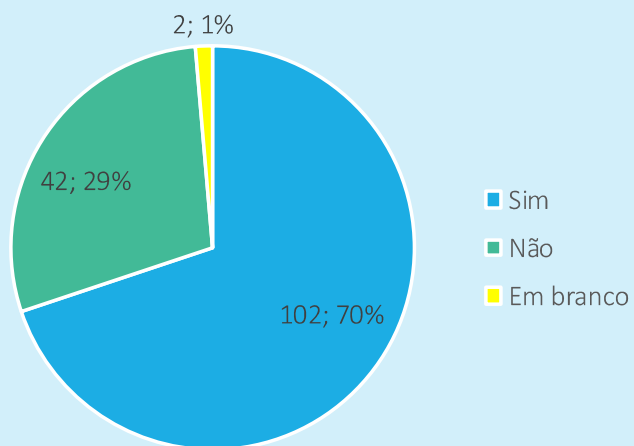


- Como uma ferramenta de gestão de planejamento, acompanhamento e monitoramento das ações de desenvolvimento.
- Como um formulário de preenchimento obrigatório.
- Como uma ferramenta de planejamento de ações de desenvolvimento.
- Como uma ferramenta de gestão estratégica de pessoas em sentido amplo, vinculada inclusive à avaliação de desempenho.
- Em branco

Respostas 143/146

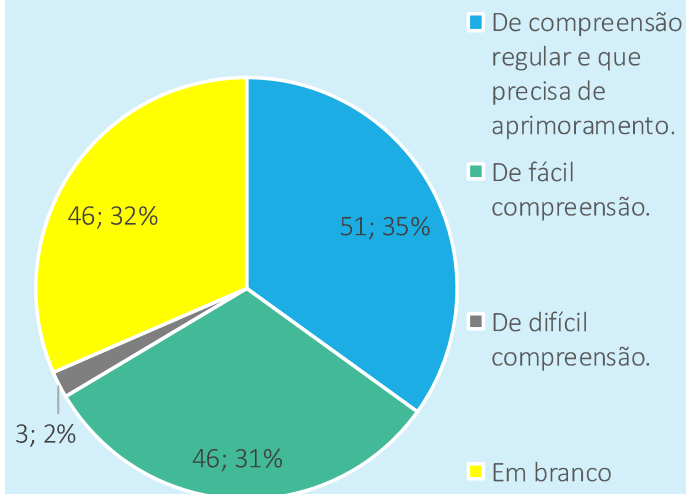
Seção 5 – Guias

Pergunta 21: O § 2º do art. 3º da IN nº 21/2021 prevê a divulgação de orientações para uso do Portal SIPEC. Você sabe onde encontrar os manuais com essas orientações?



Respostas 144/146

Pergunta 22: Caso já tenha consultado os manuais de orientações, considera que as informações disponíveis são:



Respostas 100/146

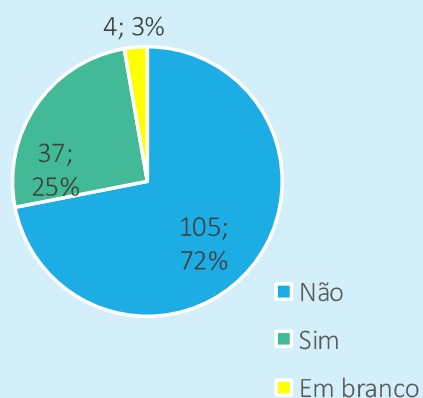
Pergunta 23: Que sugestões seu órgão/entidade pode dar para a melhoria dos manuais?

- Adequar o guia às universidades
- Campos não refletem as orientações dos próprios manuais; deveriam trazer as questões levantadas pelos órgãos ao longo do ano anterior; aprimorar as orientações sobre o relatório de prestação de contas
- Colocar no portal SIPEC o link para os manuais (Central de Conteúdos)
- Explicar nos guias a finalidade do PDP
- Explicar melhor no guia a gestão de riscos do PDP
- Simplificar e ilustrar
- Melhorar a acessibilidade

Respostas 100/146

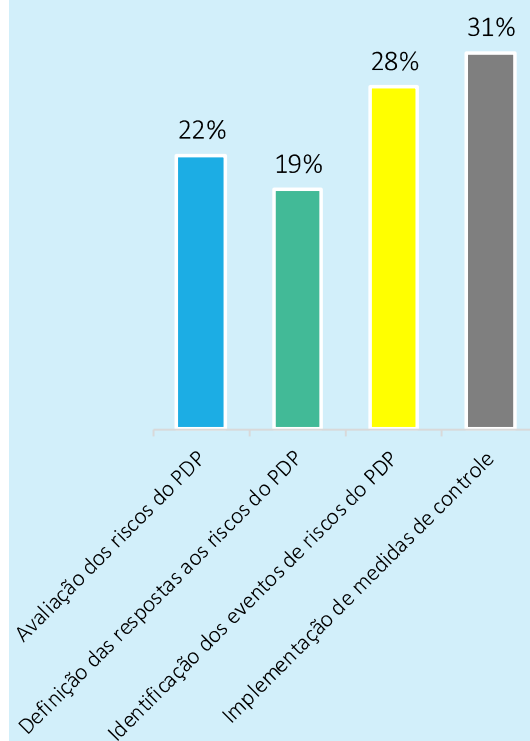
Seção 6 – Gestão de Riscos

Pergunta 24: O art. 7º do Decreto nº 9.991/2019 estabelece a gestão de riscos do PDP. O seu órgão/entidade consegue fazer a gestão de riscos do PDP?

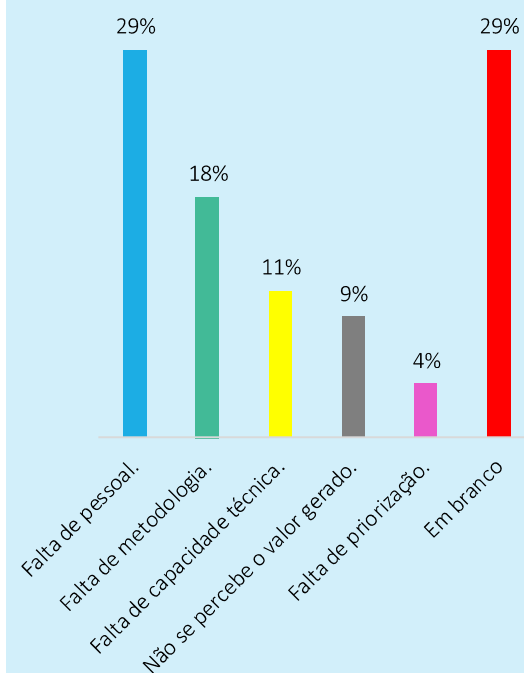


Respostas 142/146

Pergunta 25: Assinale quais os níveis de gestão de riscos são realizados pelo seu órgão/entidade:



Pergunta 26: Indique o principal motivo para seu órgão/entidade NÃO conseguir fazer a gestão de riscos do PDP:



Respostas 103/146

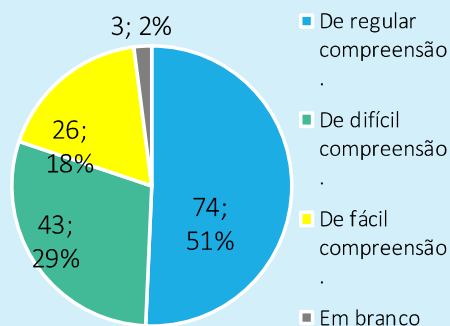
Pergunta 27: Você tem alguma sugestão para melhorar a aplicabilidade do proposto no Decreto sobre a gestão de riscos do PDP do seu órgão/entidade? Qual?

- Inserir no guia matriz de risco para as ações do PDP (nível de impacto x probabilidade) para priorização das ações
- Explicar melhor no guia a gestão de riscos do PDP para priorizar ações de desenvolvimento
- Tornar a gestão de riscos não obrigatória
- OC disponibilizar metodologia e ações de desenvolvimento em gestão de riscos
- Reduzir as exigências sobre gestão de riscos dos normativos

Respostas 45/146

Seção 7 – Manifestação Técnica do Órgão Central

Pergunta 28: Como avalia a Manifestação Técnica do órgão central do SIPEC?



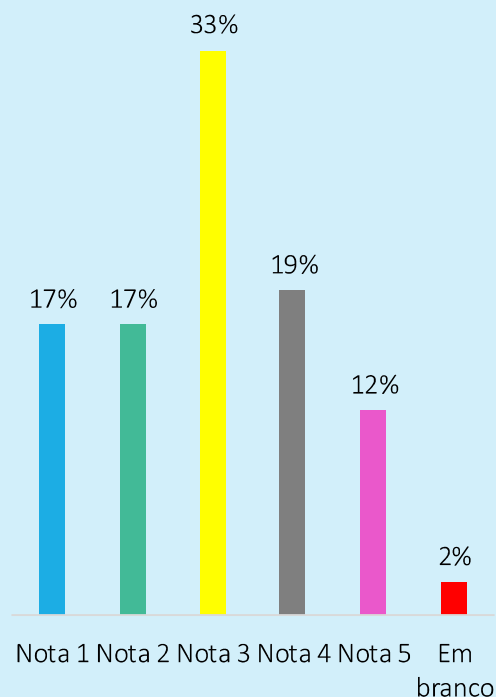
Respostas 143/146

Pergunta 29: Você tem alguma sugestão para aprimorar a manifestação técnica enviada pelo órgão central do SIPEC? Qual?

- Aprimoramento da análise do OC, em especial quanto a devolutiva da Enap
- Simplificação
- Devolutiva genérica, não aponta especificidades dos órgãos/entidades
- Complementar devolutiva com necessidades não transversais

Respostas 65/146

Pergunta 30: Nota de 1 a 5 sobre o quanto o órgão se beneficia em relação as ações de desenvolvimento indicadas na manifestação técnica



Respostas 143/146

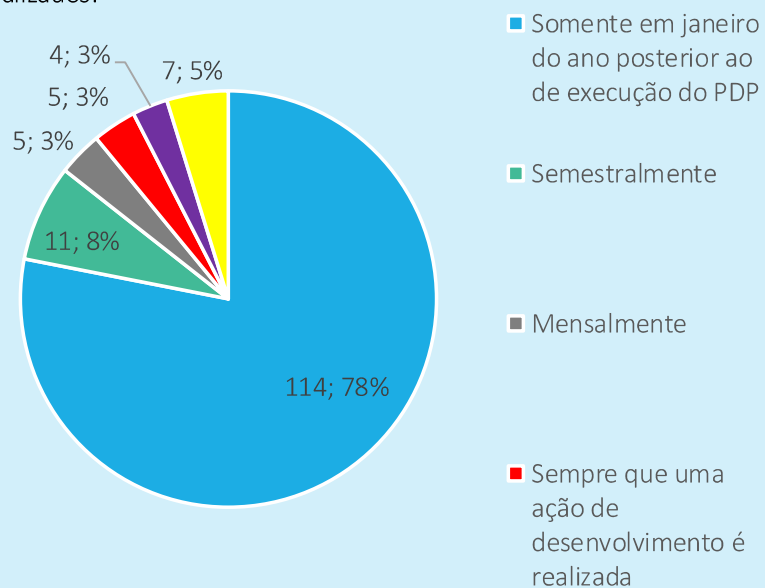
Pergunta 31: Em relação à oferta de ações de desenvolvimento pela Enap e demais Escolas de Governo citada na questão anterior, você gostaria de deixar algum comentário ou sugestão de melhoria?

- Necessidade da participação dos professores em eventos científicos; carência de ações de educação formal; necessidade de simplificar a forma de descrição da necessidade de desenvolvimento
- Ampliar a oferta; Cursos estratégicos e voltados a inovação
- Atualizar conteúdo dos cursos
- Aumento de investimentos para as ações de desenvolvimento (\$)
- Aumento de oferta de ações para a área de ensino/docência
- Crítica quanto à qualidade da manifestação técnica (**erros: ausência de ações existentes na Enap mas não presentes na MT**)
- **Inserir demais escolas de governo para atender as necessidades dos órgãos/entidades; Compartilhamento das ações de desenvolvimento nas demais escolas a fim de disponibilizar as oportunidades**
- Melhorar a didática dos cursos
- O match da necessidade com o curso oferecido não atende a necessidade do órgão ou é muito generalista
- Priorizar os curso à distância com tutoria
- Quando as ações forem repetidas, encaminhar apenas uma indicação

Respostas 45/146

Seção 8 – Relatório Anual de Execução - RAE

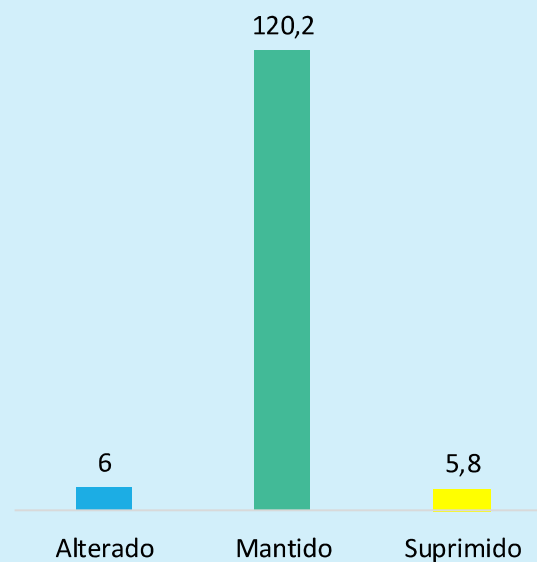
Pergunta 32: O art. 22 da IN nº 21/2021 prevê o registro e o acompanhamento de informações sobre as necessidades de desenvolvimento. No Portal SIPEC, os campos para acompanhamento e avaliação ficam abertos para preenchimento durante o ano inteiro. Em seu órgão/entidade, o registro e o acompanhamento são realizados:



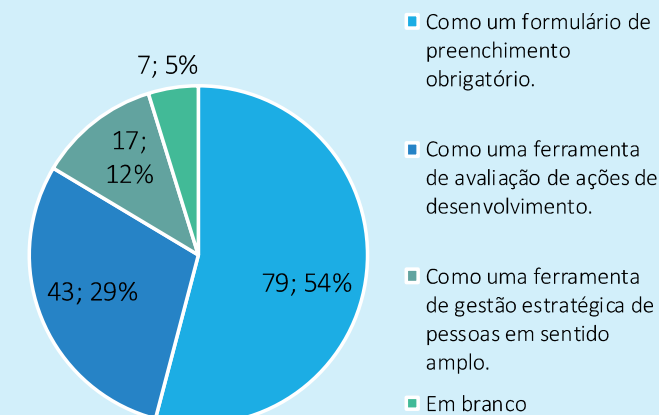
Respostas 139/146

Pergunta 33: No caso de uma possível melhoria no preenchimento dos campos do RAE (*Informar execução por necessidade*), informe qual ação seu órgão/entidade indicaria para ser adotada em relação a cada campo do RAE:

Média de respostas



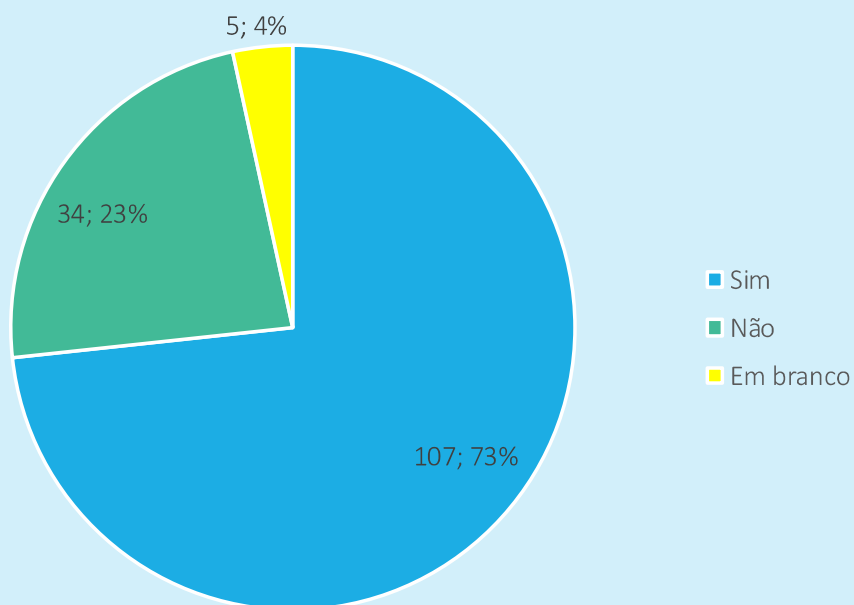
Pergunta 36: O RAE foi pensado como um instrumento estratégico de gestão de pessoas que proporcione uma reflexão sobre o último PDP elaborado e, também, como aprendizado para elaboração e revisão de planos futuros. Como você percebe que seu órgão/entidade compreende o RAE?



Respostas 139/146

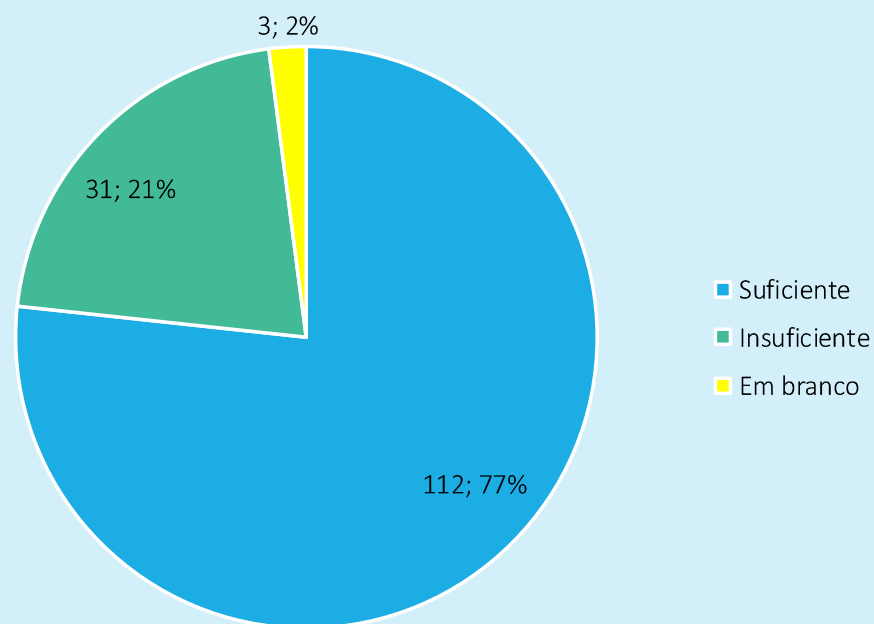
Seção 9 – Revisão do PDP

Pergunta 37: O art. 14 da IN nº 21/2021 descreve as etapas do processo de revisão do PDP. Seu órgão/entidade utiliza o recurso de revisão do PDP?



Respostas 141/146

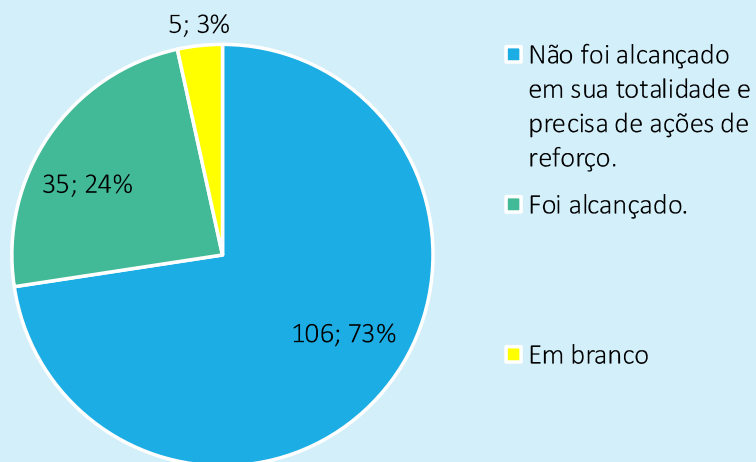
Pergunta 38: Sobre o cronograma do processo de revisão do PDP, que conta com quatro revisões anuais, você considera que a quantidade de revisões é:



Respostas 143/146

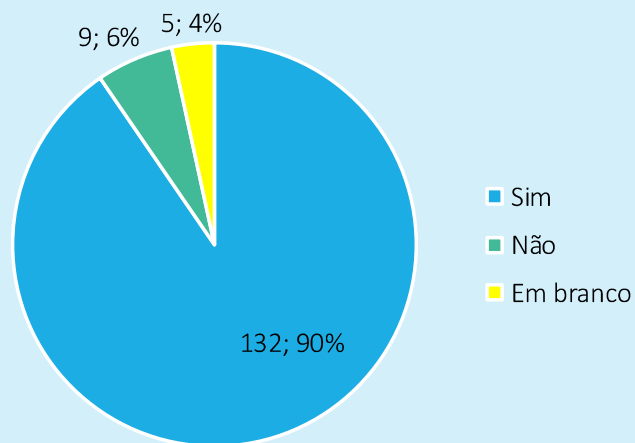
Seção 10 – Escolas de Governo

Pergunta 39: Um dos objetivos do Decreto nº 9.991/2019 é a otimização do uso da rede de escolas de governo, permitindo o acesso de um maior número de órgãos/entidades a essas Escolas. Você entende que tal objetivo:



Respostas 139/146

Pergunta 40: Você compreende que a otimização do uso da rede de Escolas de Governo é necessária e deve continuar a ser perseguida pelo órgão central do SIPEC?



Respostas 141/146

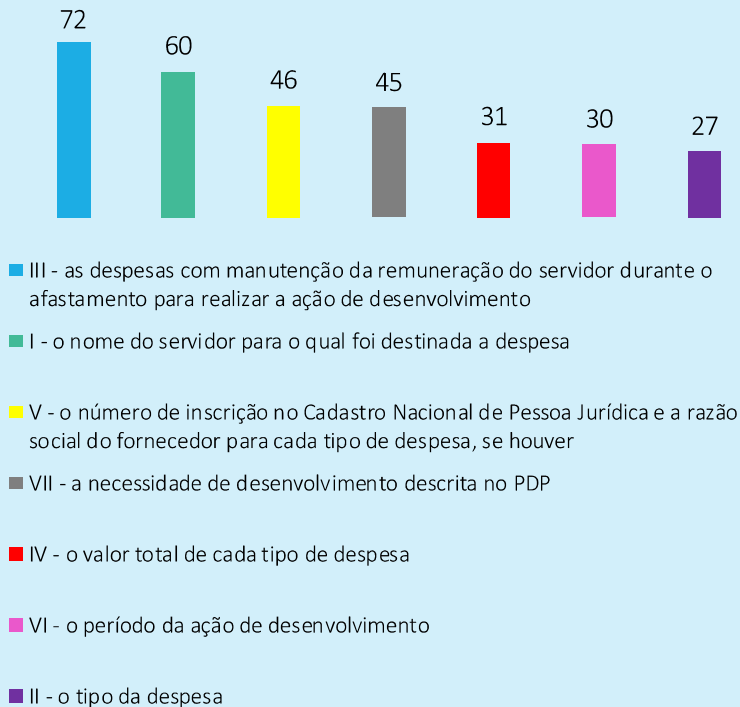
Pergunta 41: Quanto a otimização do uso da rede de Escolas de Governo, você gostaria de fazer alguma sugestão de ação?

- Fornecer mais visibilidade às demais Escolas de Governo/fortalecimento da rede
- Ampliar oferta de cursos por meio de outras instituições federais
- Relatórios da Enap - Inscrições/conclusões de cursos
- Aprimorar a forma de apresentação no Guia/manual

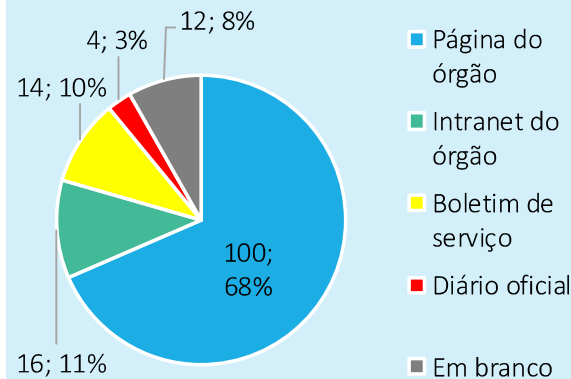
Respostas 51/146

Seção 11 – Transparência

Pergunta 42: Conforme o art. 16 do Decreto nº 9.991/2019 e o art. 18 da IN nº 21/2021, os órgãos e entidades devem promover, de forma transparente e objetiva ao cidadão, a publicidade das despesas mensais com ações de desenvolvimento, até o décimo dia útil do mês subsequente. Quais informações estabelecidas pela IN você considera dispensáveis?



Pergunta 43: Seu órgão/entidade realiza a publicidade das informações em qual meio?



Respostas 134/146

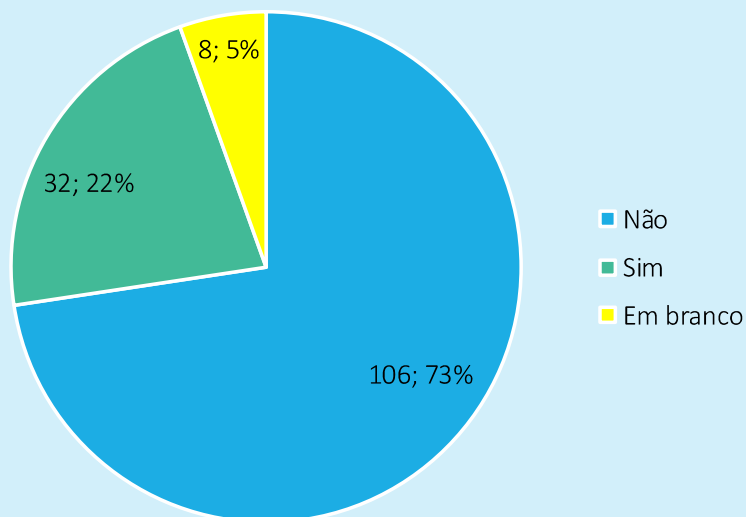
Pergunta 44: Indique as principais dificuldades encontradas para realizar a divulgação das informações, caso haja.

- OC disponibilizar ações de desenvolvimento para auxiliar em como fazer essa divulgação. Ações para esclarecer qual a forma de fazer a publicação (modelo, padronização)
- Dificuldade de captar os valores que muitas vezes não batem com os valores de outros sistemas (SCDP, Portal da Transparência, SIGEPE, etc)
- Ações para esclarecer melhor sobre a finalidade da publicação
- Não faz ou tem dificuldade de fazer por falta de pessoal
- Necessidade de informatização e centralização das informações. Muitos órgãos disseram que buscam a informação em sistemas diferentes e que isso dificulta o trabalho e sugerem que as informações se conectassem. Sugestão de que isso fosse um dashboard do Portal SIPEC.
- Sugestão de simplificar as informações que são solicitadas. Muitos órgãos não entendem o sentido da necessidade da publicação
- Alguns órgãos relataram que o prazo para publicação é curto. Que ao invés de mensal, poderia ser mais espaçado. Merece uma melhor comunicação sobre isso.

Respostas 55/146

Seção 12 – Afastamentos para ação de desenvolvimento

Pergunta 47: O § 3º do art. 19 do Decreto nº 9.991/2019 trata da autorização de afastamento para ação de desenvolvimento. Você encontra dificuldade em seu órgão/entidade no processo de delegação de competências para autorização de afastamentos?



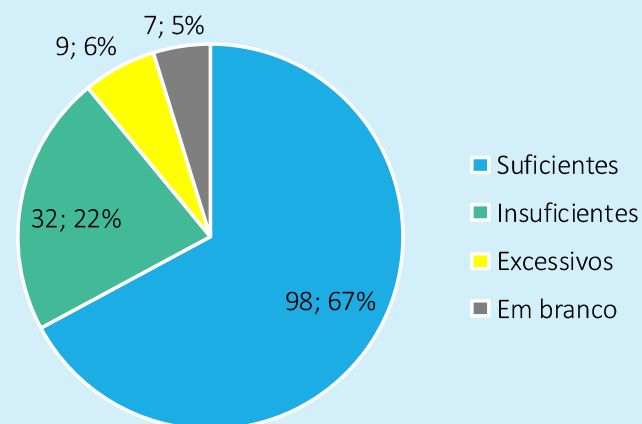
Respostas 138/146

Pergunta 48: Gostaria de sugerir algum aprimoramento ao normativo quanto ao processo de delegação de competências para autorização de afastamentos?

- Baixar o nível de delegação para autorização de afastamento
- Esclarecer melhor como se dá a delegação pois não está bem compreendida (dar exemplos)

Respostas 20/146

Pergunta 49: O art. 30 da IN nº 21/2021 disciplina a comprovação de participação efetiva na ação de desenvolvimento, que deve ser feita pelo servidor que realizou afastamento. Sobre o prazo e as informações, você considera:



Respostas 139/146

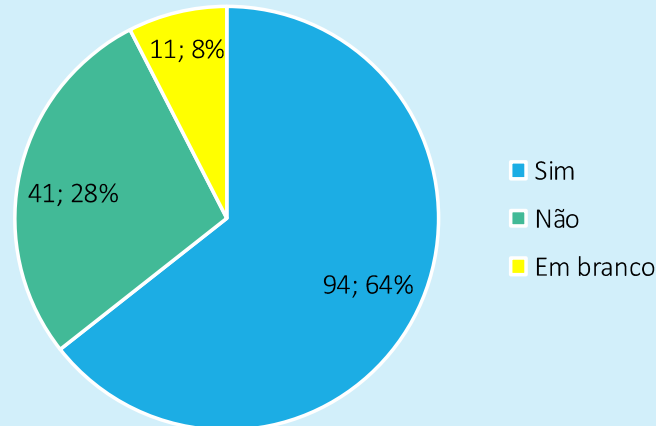
Seção 12 – Afastamentos para ação de desenvolvimento

Pergunta 50: Sobre o prazo para a comprovação de participação efetiva na ação de desenvolvimento, você sugere alguma alteração no prazo e nas informações solicitadas?

- Esclarecer quais documentos são equivalentes ao certificado e que possam ser obtidos em 30 dias
- Ampliação do prazo para 60, 90, 120 e 180 dias
- Esclarecer o propósito de exigência da cópia de tese/dissertação
- Exigir o relatório opcionalmente ao certificado de conclusão
- Para pós-graduação a documentação costuma demorar mais de 30 dias para sair
- Sugere incluir exigência de avaliação, pelo servidor afastado, do serviço prestado pelo fornecedor da ação de desenvolvimento (pode ajudar a UGP na elaboração do RAE)

Respostas 32/146

Pergunta 51: O seu órgão/entidade registra, nos relatórios anuais de execução, as ações de desenvolvimento que não necessitam de afastamento e que ocorrem durante o horário de jornada de trabalho do servidor, conforme preconiza o § 2º do art. 19 do Decreto nº 9.991/2019?



Respostas 135/146

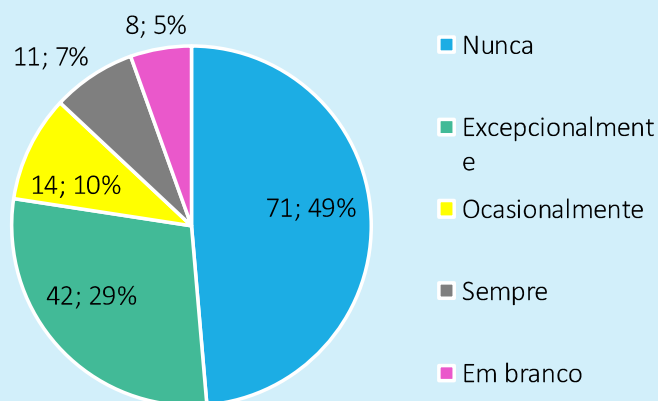
Pergunta 52: De acordo com a pergunta 51, qual a forma de registro utilizada para essas ações?

- Site
- Planilha
- PDP
- Sistema de gestão de pessoal
- RAE
- Boletim interno
- SEI
- Sistema próprio
- Publicação de portaria
- Google forms
- Anuário
- SISREF
- Relatório de Gestão
- SUAP

Respostas 71/146

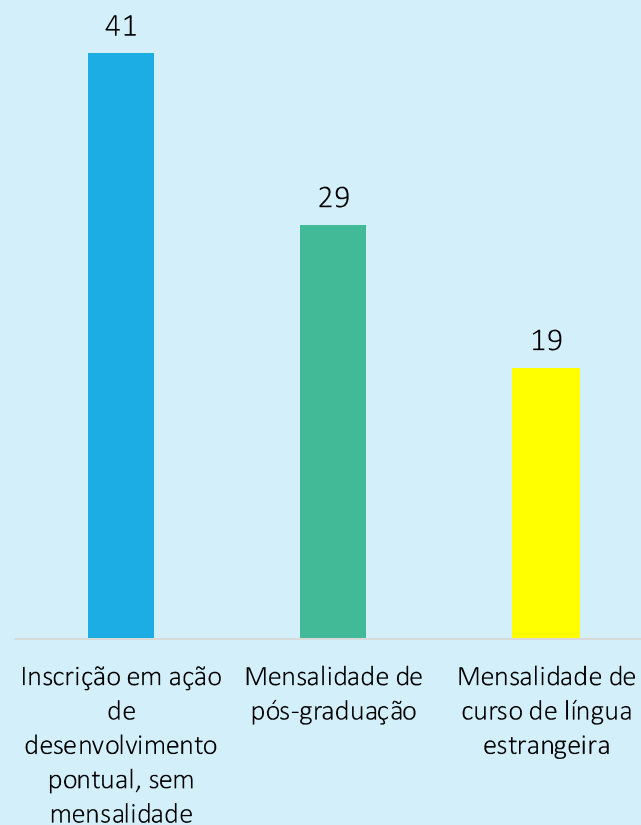
Seção 13 – Reembolso de despesa com ação de desenvolvimento

Pergunta 53: Seu órgão/entidade realiza reembolso de ação de desenvolvimento?



Respostas 138/146

Pergunta 54: Para quais ações seu órgão realiza reembolso?



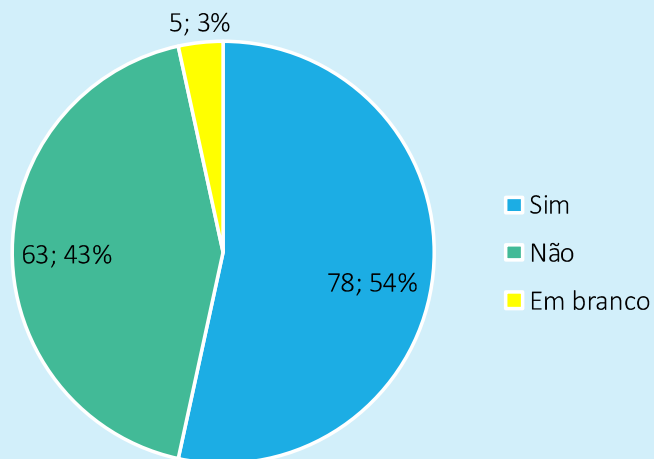
Pergunta 55: Com relação ao reembolso, seu órgão/entidade sugere aprimoramento nos normativos (Decreto e IN)? Quais?

- Custear ações recorrentes por reembolso
- Permitir reembolso para servidor cujo órgão/entidade não tenha oferta regular de ação de desenvolvimento
- Reembolso permite alcance de maior número de servidores (distribuição de pequena parcela para mais servidores, ao invés de pagar uma pós-graduação inteira para um único servidor)
- Discutir como viabilizar um modelo de concessão de bolsas parciais (adm paga uma parte, servidor paga outra parte) com aprovação prévia da autoridade máxima e que seja executada por mecanismo parecido com o ressarcimento parcial dos custos do servidor com a ação de desenvolvimento - como amarrar na PNDP - isso pode potencializar a participação de mais servidores em ações de desenvolvimento fora do eixo escolas de governo/turmas fechadas.
- Estabelecer os critérios de modo mais objetivo

Respostas 32/146

Seção 14 – Banco de Talentos

Pergunta 56: Seu órgão/entidade estimula os servidores a atualizarem seus currículos no SIGEPE - Banco de Talentos sempre que participarem de ação de desenvolvimento?



Respostas 141/146

Pergunta 57: Indique a dificuldade de estimular a atualização do currículo dos servidores no SIGEPE - Banco de Talentos, caso haja.

- Não reconhece valor da ferramenta; servidor não vê vantagem
- Interconexão entre lattes e banco de talentos
- OC precisa coordenar ação de divulgação para dar suporte aos setoriais
- Órgão não conhece as possibilidades ferramenta - falta comunicação

Respostas 28/146

Pergunta 58: Gostaria de sugerir melhorias para o SIGEPE - Banco de Talentos?

- Facilitar o acesso ao Pannel, ou acelerar entrega do módulo pesquisa
- Não percebe relevância das informações centralizadas via Banco de Talentos; desconhece objetivo da ferramenta - divulgar melhor
- Interconexão entre lattes e BT - atualização automática
- Comunicar de forma clara e direta para servidores as funções do BT e suas vantagens
- Exigir currículo no Banco de Talentos em qualquer ação de desenvolvimento e não só para afastamento ou processo seletivo
- Reconhecimento da importância da ferramenta
- Dificuldade de preenchimento pelo SouGOV
- Aprimorar ferramenta de oferta e divulgação de vagas a exemplo do linkedin
- OC preparar ação de divulgação dos módulos
- Facilitar navegação na ferramenta e preenchimento dos campos - sistema mais amigável
- primorar ferramenta de busca de perfis específicos

Respostas 43/146

Seção 15 – Prazos da PNDP

Pergunta 59: Sobre os prazos estabelecidos pela IN, seu órgão/entidade avalia como:

Prazos	Suficiente	Insuficiente	Total
30/09 - Envio do PDP pelos órgãos setoriais ao órgão central	110	31	141
30/11 - Envio da Manifestação Técnica sobre os PDP pelo órgão central aos órgãos setoriais	109	30	139
31/01 - Envio do Relatório Anual de Execução pelos órgãos setoriais	109	30	139

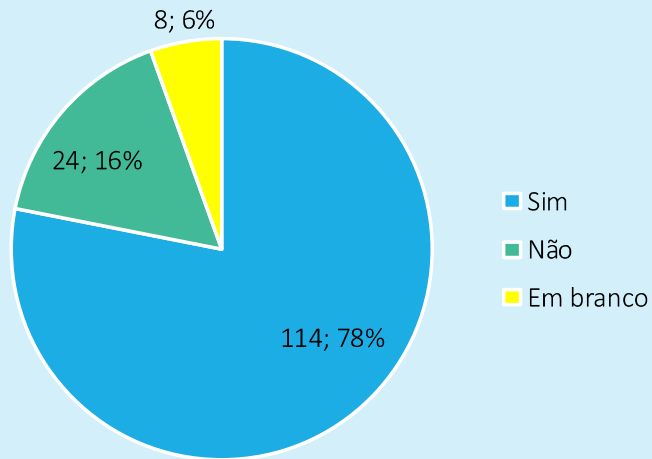
Pergunta 60: Se na pergunta anterior, você assinalou "Insuficiente", indique qual ação e o prazo que considera ideal.

- Envio do PDP para 31/10
- Envio da MT é muito próximo da execução (nov)
- Envio do RAE para 28/03 ou 31/03

Respostas 43/146

Seção 16 – Despesas com ações de desenvolvimento transversais e não transversais

Pergunta 61: Você considera que as condições para realização de despesas com ação de desenvolvimento com terceiros e com ação de desenvolvimento não transversais são adequadas, conforme o art. 16 e o art. 17 da IN nº 21/2021.



Respostas 43/146

Pergunta 62: Quais melhorias você sugere para aprimorar a legislação quanto as condições para realização de despesas com ação de desenvolvimento?

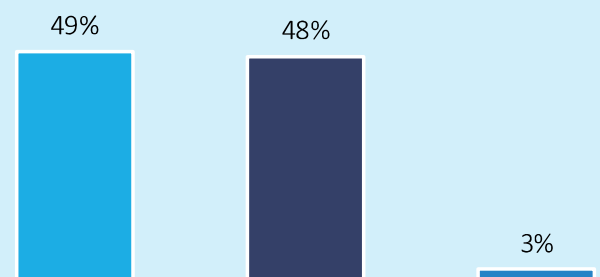
- IN engessou
- Articular suporte entre área de compras/contratação e área de desenvolvimento de pessoas
- Criar alternativa ao reembolso

Respostas 43/146

Seção 17 – PNDP – Avaliação Geral

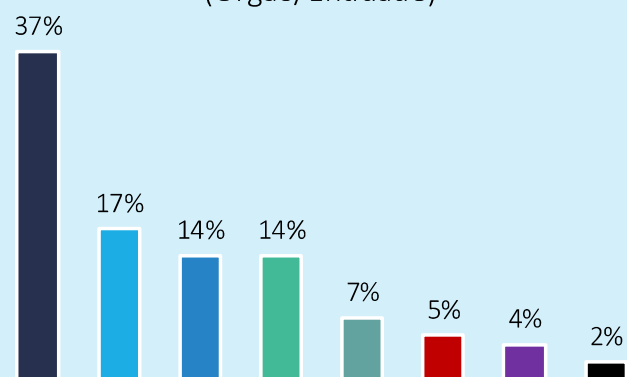
Pergunta 63: Você percebe avanços na área de desenvolvimento de pessoas a partir do Decreto nº 9.991/2019? Gostaria de compartilhar conosco quais avanços foram percebidos em seu órgão/entidade?

Perfil dos respondentes (Cargo/Função)



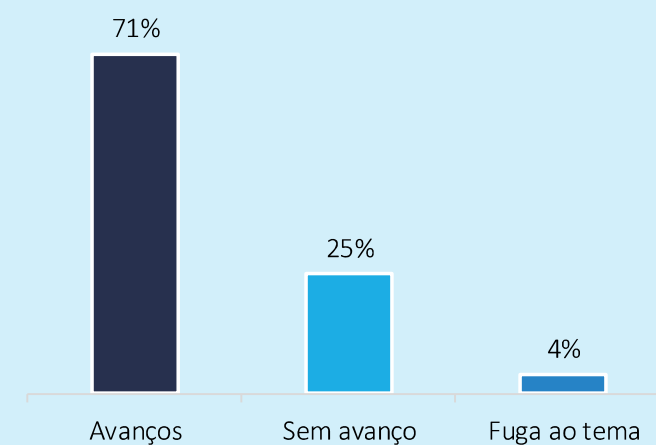
- Técnico da área de Desenvolvimento de Pessoas
- Coordenador da área de Desenvolvimento de Pessoas
- Diretor/Coordenador-Geral/Pró-Reitor de Unidade de Gestão de Pessoas

Perfil dos respondentes (Órgão/Entidade)



- Indireta - Inst. Fed. de Ensino
- Indireta - Autarquia
- Direta - Órgão Executivo
- Direta - Ministério
- Indireta - Agência
- Indireta - Fundação
- Direta - Órgão de Ensino
- Direta - Militar

Respostas



Seção 17 – PNDP – Avaliação Geral – Avanços Reconhecidos

<ul style="list-style-type: none">Melhor planejamento institucional, alinhamento estratégico e a criação da cultura de planejamento	<ul style="list-style-type: none">Uniformização das temáticas e fixação de prazos para participação em ações de desenvolvimento
<ul style="list-style-type: none">Critérios para aprovação de novas demandas	<ul style="list-style-type: none">Conscientização do servidor público sobre o que são as ações de desenvolvimento e a aplicabilidade dos recursos
<ul style="list-style-type: none">Melhor visualização das ações ao longo do ano	<ul style="list-style-type: none">Avanço na oferta de ações de desenvolvimento da Enap, com a ampliação do cardápio de oferta e da qualidade dos cursos
<ul style="list-style-type: none">Reflexão crítica sobre o uso da verba pública	<ul style="list-style-type: none">Foi uma iniciativa incrível, mas ainda estamos no campo teórico
<ul style="list-style-type: none">Percepção das lacunas institucionais para alcançar os objetivos do PDP	<ul style="list-style-type: none">Controle maior das ações de desenvolvimento realizadas
<ul style="list-style-type: none">Processo mais transparente, principalmente por conta da obrigatoriedade dos editais para os afastamentos	<ul style="list-style-type: none">O avanço foi de passar a olhar a necessidade de capacitação e não mais um evento específico. Isso tornou o processos mais enxuto, célere e de fácil compreensão.
<ul style="list-style-type: none">Avanço na programação em conjunto de técnicos e docentes que antes era feita separada. (...) hoje é possível um desenvolvimento muito maior de servidores devido a transparência que é ofertada pelo planejamento.	<ul style="list-style-type: none">Evolução cultural crescente. Maior amadurecimento para o pensamento estratégico do autodesenvolvimento
<ul style="list-style-type: none">Levantamento de necessidades mais participativo	<ul style="list-style-type: none">Chefias imediatas estão mais conscientes sobre a necessidade de planejar capacitações dos seus servidores
<ul style="list-style-type: none">Observância dos valores destinados, que muitos não valorizam, ficou mais evidente, mostrando a valorização dos servidores pelo serviço público	<ul style="list-style-type: none">A gestão de pessoas conseguiu compreender melhor sobre treinamento, em que casos são necessários, como identificar as necessidades e assim, pode pensar de forma mais adequada como melhorar o desempenho da instituição
<ul style="list-style-type: none">Avanço notável. Não é mais possível realizar alguns tipos de gastos. Os afastamentos para pós stricto sensu agora não são apenas discricionários.	

Seção 17 – PNDP – Avaliação Geral – Críticas

- O sistema não atende as necessidades de planejamento do órgão
- O único avanço foi na redução de colegas que solicitaram LC para estudar línguas no exterior
- Perda de autonomia do Órgão em relação à política anterior
- Percepção de que criou uma série de instrumentos de controle
- O decreto e a IN trazem uma série de necessidades e relatórios que poderiam ser implementados dentro de um sistema integrado de gestão sem precisar ficar criando sites e paginas a mais
- Nem todos os critérios são necessários, como o currículo extraído do Banco de Talentos
- Deve ser mais objetiva e menos burocrática
- A instituição não leva o preenchimento do PDP com seriedade dificultando o processo desde a coleta dos dados
- Interstício de 60 dias é um entrave também
- Foi uma iniciativa incrível, mas ainda estamos no campo teórico
- Um grande retrocesso foi a retirada do afastamento parcial para pós-graduação stricto sensu. O horário especial de estudante não consegue suprir essa lacuna
- Leva-se tempo para adequação e criação de estratégias e esse tempo não é respeitado.
- Erro de considerar que TODOS necessitavam da mesma maneira - "nivelar por baixo"
- É preciso uma visão mais ampla, uma visão das DIFERENÇAS entre as diversas estruturas da Administração Pública
- A legislação possui muitas lacunas e constantes alterações, dificultando o trabalho da área, que geralmente tem um número reduzido de servidores
- A carga horária necessária para usufruir da licença chega a ser maior que a de uma especialização lato sensu
- Percepção de que trata-se somente de algo que precisa ser realizado, sem que isto facilite algo para os órgãos. Não veem benefício claro.
- A política está robusta, mas não está trazendo resultados expressivos se comparado ao montante de trabalho que isso demanda de nós.
- Para os órgãos que já tinham a cultura de fazer o PAC, vejo como retrocesso