

PDP 2021

Orientações para o preenchimento do
Levantamento de Necessidades de Desenvolvimento
na UTFPR

Índice

- 1. Planejamento de desenvolvimento/capacitação para 2021
- 2. Levantamento de Necessidades de Desenvolvimento na UTFPR
- 3. Como registrar as necessidades de desenvolvimento para 2021
- 4. Planejamento de Afastamentos para Pós-Graduação e Licenças para Capacitação

I. Planejamento de desenvolvimento/capacitação para 2021

Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas - PNDP

- É uma diretriz nacional para o desenvolvimento dos servidores federais.
- Previsão legal: Decreto nº 9991/2019.

Plano de Desenvolvimento de Pessoas - PDP

- É o instrumento que sistematiza o planejamento das ações de desenvolvimento/capacitação para servidores federais.
- É anual e obrigatório para todas as instituições federais.

Elencar as prioridades de desenvolvimento auxilia no planejamento das ofertas de capacitação no próximo ano e otimiza o uso dos recursos disponíveis.

2. Levantamento de Necessidades de Desenvolvimento na UTFPR



O Levantamento da UTFPR vai até o dia **20/05/2020**.



As necessidades de desenvolvimento devem ser registradas pelas chefias.



As necessidades registradas por todas as chefias serão analisadas, organizadas e integrarão o **PDP2021**.



As necessidades de desenvolvimento devem estar obrigatoriamente **alinhadas** com:

- ▣ o **interesse da administração** e o planejamento institucional;
- ▣ o **cargo** do servidor e/ou a **função** de gestão ocupada;
- ▣ o **ambiente organizacional** em que o servidor atua;



As demandas por capacitação devem considerar as necessidades de desenvolvimento dos servidores para a realização do seu trabalho e para a melhora da qualidade dos serviços ofertados pela instituição.

Atores do processo



SEDEP/DIRGEP

Inicia o levantamento e submete os instrumentos para que os departamentos registrem as necessidades de desenvolvimento de suas equipes. Após, unifica as demandas no PDP e o submete à aprovação.



DIRETOR de área

Auxilia na identificação das necessidades transversais de todos os departamentos com os quais se relaciona diretamente.



COGERH

Sensibiliza os gestores dos câmpus e unifica os preenchimentos dos instrumentos de levantamento de necessidade de desenvolvimento pelos departamentos.



PRÓ-REITORIA OU DIRETORIA SISTÊMICA

Auxilia na identificação das necessidades transversais de todos os câmpus, nas unidades com as quais se relaciona diretamente.



OS SERVIDORES auxiliam a chefia imediata na identificação das necessidades de desenvolvimento para o seu trabalho e das equipes que integram.



CHEFIA de departamento

Identifica as necessidades de desenvolvimento em conjunto com a sua equipe, seleciona o que é prioridade para o ano de 2021 e inclui na planilha do levantamento.



REITOR

Orienta, em conjunto com os demais gestores, sobre áreas de desenvolvimento estratégicas para a UTFPR e aprova o PDP da UTFPR com todas as demandas institucionais.

3.
Como registrar as
necessidades de
desenvolvimento para 2021

Ação de desenvolvimento ou capacitação é toda e qualquer ação voltada para o desenvolvimento de competências, organizada de maneira formal, realizada de modo individual ou coletivo, presencial ou a distância, com supervisão, orientação ou tutoria.

Será disponibilizada uma planilha às chefias para que sejam registradas nela as necessidades de desenvolvimento das equipes da UTPFR a serem atendidas em 2021.

Deverá ser inserida na planilha a melhoria necessária para atividades, processos e/ou desempenho dos servidores, que poderá ser sanada com capacitação.

A planilha não deve ser preenchida com os eventos que o servidor “quer” participar, e sim com as necessidades de desenvolvimento que ele/a equipe realmente têm e que são prioridades para 2021.

Orientações às chefias para o preenchimento da planilha

- Passo 1: Verifique se demanda solicitada no PDP 2020 foi/será atendida neste ano.



Acesse o PDP 2020 da UTFPR [clikando aqui](#).

- Passo 2: Caso a necessidade identificada no PDP 2020 **não** tenha sido/for atendida por ações ofertadas neste ano, não se preocupe, ela pode ser inserida no PDP 2021.



[Acesse aqui](#) a lista de cursos disponibilizados por Escolas de Governo e verifique se eles atendem à demanda por desenvolvimento da sua equipe.

- Passo 3: Novas necessidades também devem ser inseridas na planilha, se consideradas prioritárias para serem executadas em 2021.



A planilha será preenchida pela chefia, que deve conversar e ouvir sua equipe para elencar as necessidades prioritárias e estratégicas para o próximo ano.

Na prática:



Para definir a quantidade de ações prioritárias para 2021, as chefias devem considerar o **número de servidores** em suas equipes e o **número de ações** que estes servidores podem/conseguem participar no período de um ano.



Exemplo: em uma equipe de 5 pessoas, se todos os servidores participarem de 2 ações de desenvolvimento por ano, o número máximo de necessidades cadastradas será 10. No entanto, se considerarmos que toda a equipe tenha as mesmas necessidades de desenvolvimento, deverão ser cadastradas no máximo 2 necessidades, nas quais, quando executadas as capacitações, os 5 servidores participarão.



Quando dois ou mais departamentos apresentam a mesma necessidade de desenvolvimento, **a necessidade é considerada transversal** e deverá ser inserida na planilha uma única vez. Cabem aos **diretores de área e/ou pró-reitores** a identificação dessas demandas.



A participação em eventos de divulgação científica (Ex.: apresentação de trabalho em evento científico), ou de extensão, não precisam ser incluídas neste levantamento.

ATENÇÃO!

Toda ação de desenvolvimento a ser realizada em 2021 (cursos, licença para capacitação, afastamento para pós) devem obrigatoriamente ter sua necessidade prevista no PDP2021.

4. Planejamento de Afastamentos para Pós-Graduação e Licenças para Capacitação

ATENÇÃO!
O servidor só poderá usufruir de afastamento para pós-graduação *stricto sensu* ou de licença para capacitação em 2021, se a necessidade de desenvolvimento estiver prevista no PDP2021.

Afastamentos para Pós-Graduação *Stricto Sensu*

- a) mestrado: até 24 meses;
- b) doutorado: até 48 meses; e
- c) pós-doutorado: até 12 meses.

Licença para Capacitação

- a) até 90 dias;
- b) parcelas superiores a 15 dias; e
- c) intervalo de 60 dias entre parcelas ou licenças.

No levantamento deve ser registrada a **necessidade de desenvolvimento** de servidores e equipes.

Já os nomes dos servidores, dos cursos e/ou dos programas de pós-graduação, podem ser organizados em **controles internos** dos departamentos.

Na prática:



Os câmpus e seus departamentos devem eleger **áreas estratégicas de desenvolvimento** e, a partir delas, verificar as **necessidades de desenvolvimento** de servidores e equipes, sempre considerando o interesse da administração e o planejamento institucional.



É importante que as chefias façam um **controle interno** dos servidores que pretendem participar dos editais para se afastar e/ou usufruir licença para capacitação em 2021, com vistas a analisar se a área de interesse dos servidores se enquadra nas áreas estratégicas consideradas como prioridade para o departamento.



Na UTFPR o processo seletivo para os afastamento para pós-graduação é feito por meio de editais periódicos. [Clique aqui para conhecê-los.](#)



Ainda tem dúvidas?

Entre em contato com a COGERH do seu Câmpus ou com a SEDEP na Reitoria!

Apucarana

cogerh-ap@utfpr.edu.br

Campo Mourão

cogerh-cm@utfpr.edu.br

Cornélio Procópio

cogerh-cp@utfpr.edu.br

Curitiba

didep-ct@utfpr.edu.br

Dois Vizinhos

cogerh-dv@utfpr.edu.br

Francisco Beltrão

cogerh-fb@utfpr.edu.br

Guarapuava

cogerh-gp@utfpr.edu.br

Londrina

cogerh-l@utfpr.edu.br

Medianeira

cogerh-md@utfpr.edu.br

Pato Branco

cogerh-pb@utfpr.edu.br

Ponta Grossa

cogerh-pg@utfpr.edu.br

Santa Helena

cogerh-sh@utfpr.edu.br

Toledo

cogerh-td@utfpr.edu.br

Reitoria

sedep@utfpr.edu.br

Base Legal

[Decreto nº 9.991/2019](#) - 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.

[Instrução Normativa nº 201/2019](#) - Dispõe sobre os critérios e procedimentos específicos para a implementação da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas, de que trata o Decreto nº 9.991, de 28 de agosto de 2019, pelos órgãos integrantes do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - SIPEC.