

Pesquisa sobre a aplicabilidade da PNDP

Resultados

Secretaria Especial de **Desburocratização, Gestão e Governo Digital** - SEDGG
Secretaria de **Gestão e Desempenho de Pessoal** - SGP
Departamento de **Carreiras e Desenvolvimento de Pessoas** - DESEN
Coordenação-Geral de **Desenvolvimento de Pessoas** - CGDES

MINISTÉRIO DA
ECONOMIA



www.economia.gov.br

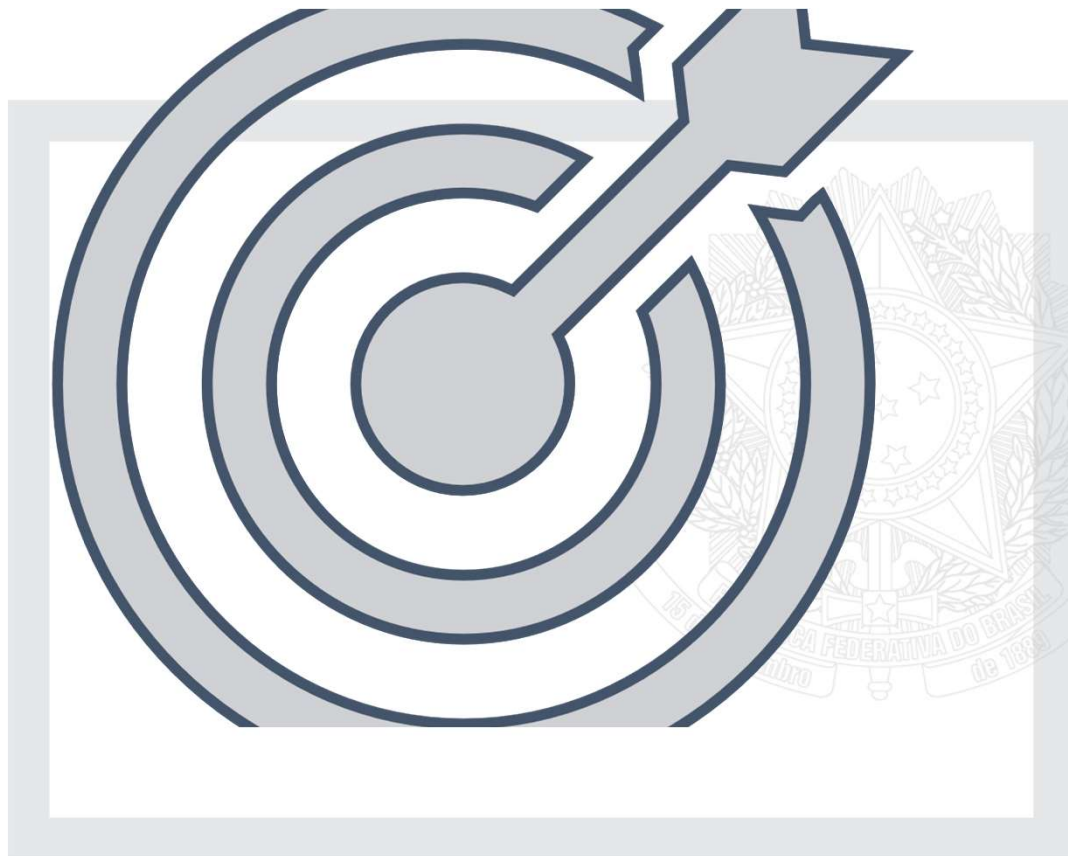
Neste ano de 2022, o Decreto nº 9.991/2019 fará 3 anos. A sua edição foi um marco no aprimoramento da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas - PNPD lançada em 2006, e estamos avaliando como está a aplicabilidade dos normativos da PNPD nos órgãos e entidades da Administração Pública Federal, bem como os sistemas, metodologias e ferramentas que a compõem.

Em março de 2022, lançamos uma pesquisa com o objetivo de entender essa aplicabilidade e avaliar aprimoramentos na Política. A pesquisa foi dirigida às unidades de Gestão de Pessoas dos órgãos e entidades do SIPEC - Sistema de Gestão e Governança Estratégica de Pessoal Civil da Administração Federal.

A pesquisa contou com 63 perguntas, sem necessidade de identificação e nenhuma delas obrigatória, isso para que os participante ficassem à vontade e para que respondessem somente as perguntas nas quais pudessem, de fato, contribuir.

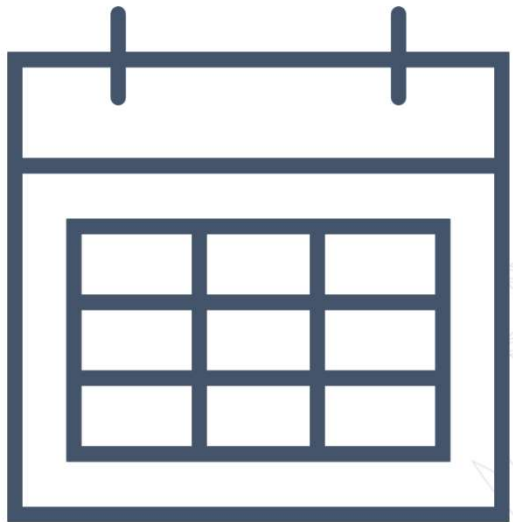
O presente Relatório traz os resultados da pesquisa. Para as perguntas fechadas trouxemos os resultados numéricos e percentuais e, para as perguntas abertas, trouxemos os comentários que mais apareceram.

A participação de todos os que responderam foi primordial e muitas das contribuições trazidas já estão sendo analisadas e tratadas para futuras evoluções da PNPD, por isso nosso MUITO OBRIGADO!



Objetivo

- Avaliar a aplicabilidade dos normativos da PNDP (Decreto nº 9.991/2019 e IN nº 21/2021) nos órgãos e entidades do SIPEC, bem como os sistemas que a compõem



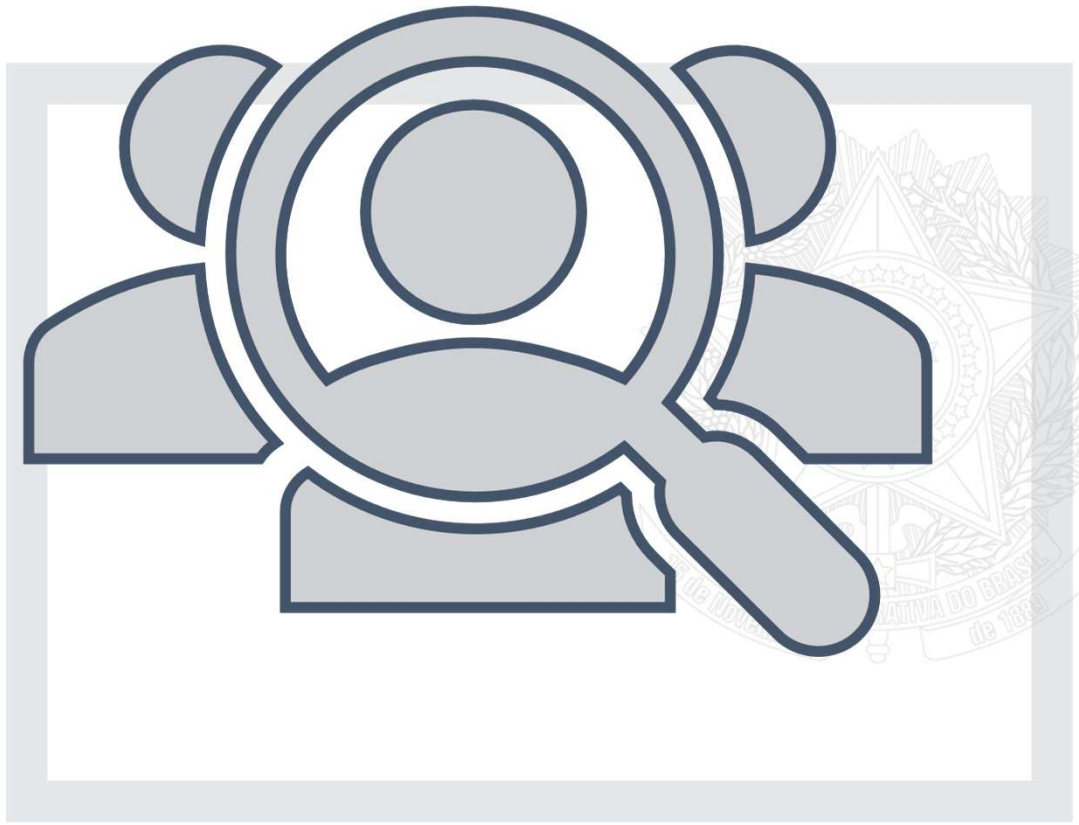
Pesquisa realizada de 03 a
31/03/22 com os
órgãos/entidades do SIPEC



A pesquisa teve 146 respondentes*

** Para fins de sigilo e maior aderência à pesquisa não foi solicitada a identificação da pessoas e nem do órgão*

** As perguntas não eram de preenchimento obrigatório*



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



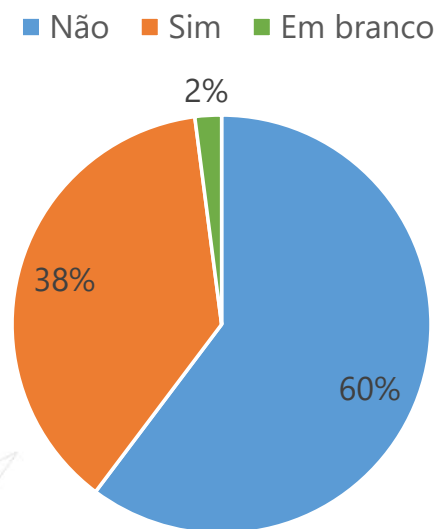
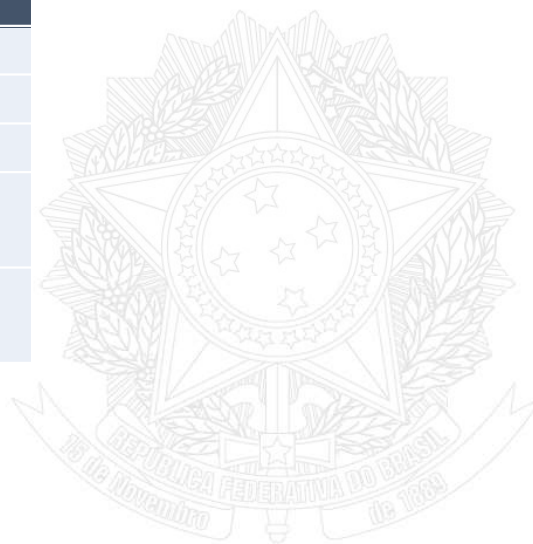
Plano de Desenvolvimento de Pessoas - PDP

Seção 1
Levantamento de
necessidades de
desenvolvimento

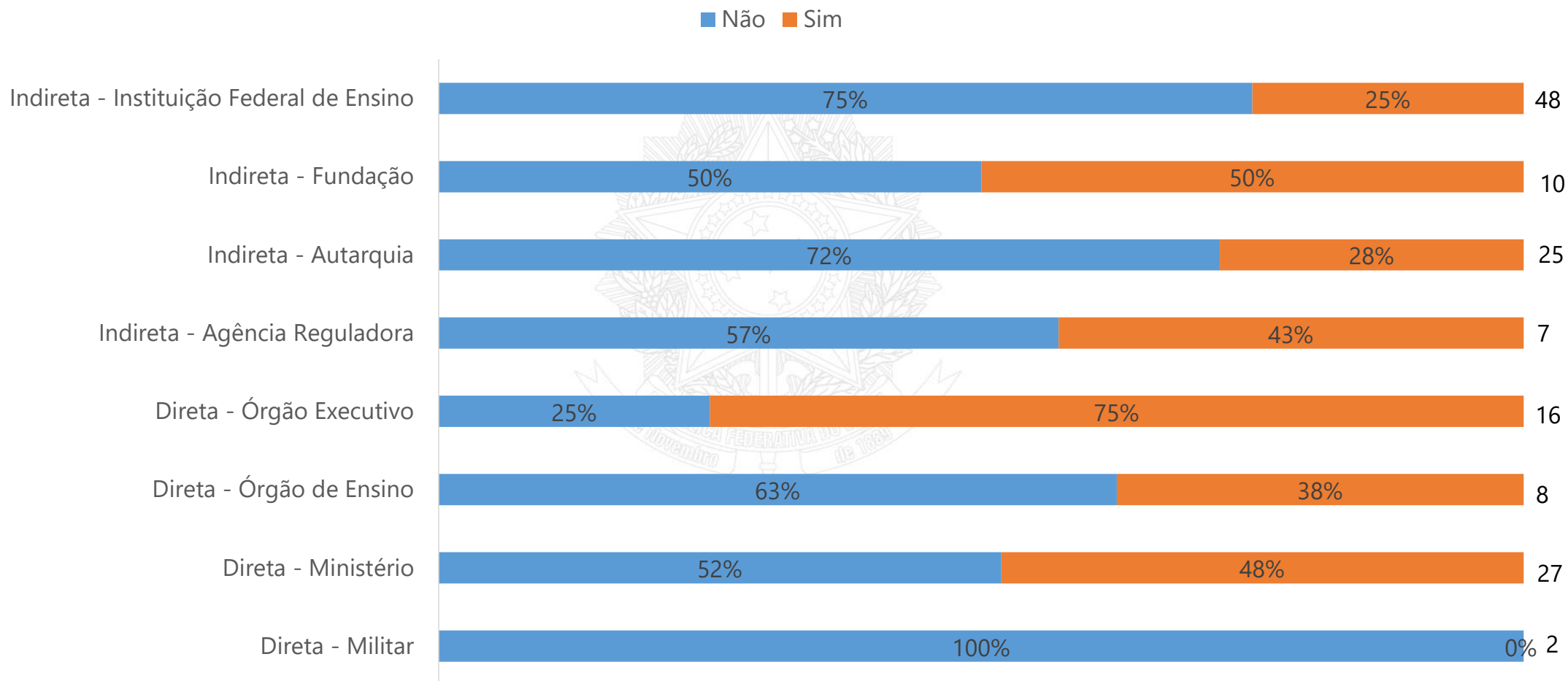
Pergunta 3: O Decreto nº 9.991/2019 tornou facultativo que o PDP seja precedido pelo diagnóstico de competências. Se este diagnóstico for obrigatório ao PDP, seu órgão terá condições de realizá-lo?



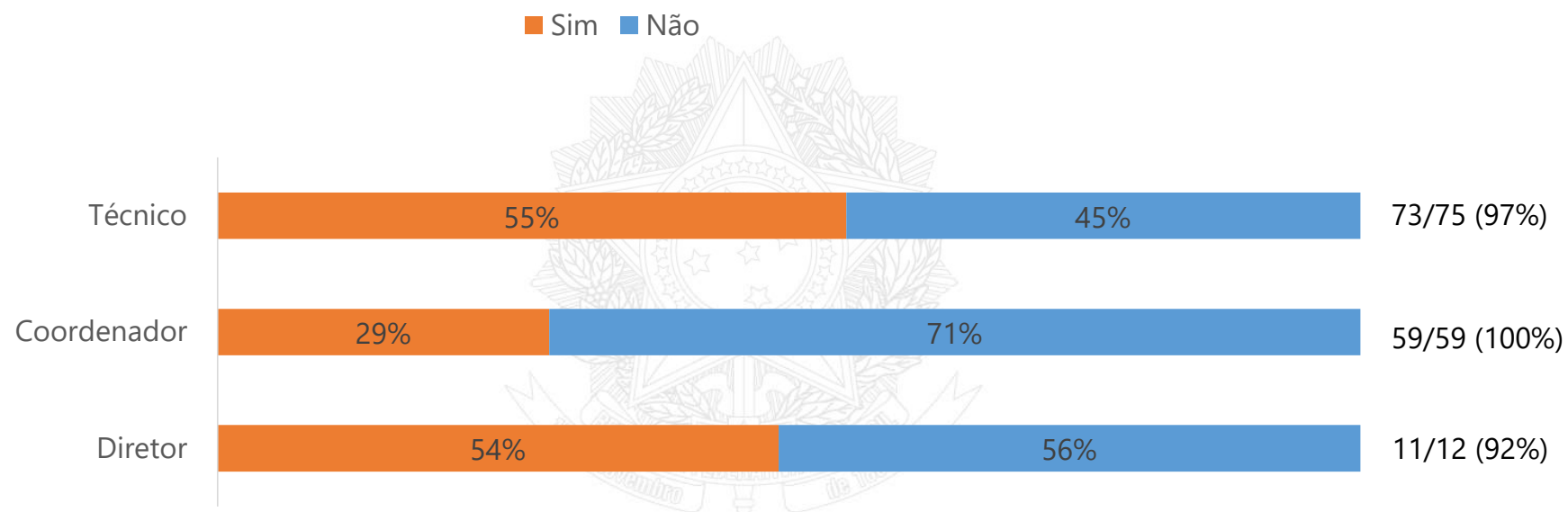
Pergunta 3	QTD
Não	88
Sim	55
Em branco	3
Total de resposta à pergunta	143
Total de respondentes da pesquisa	146



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?



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?

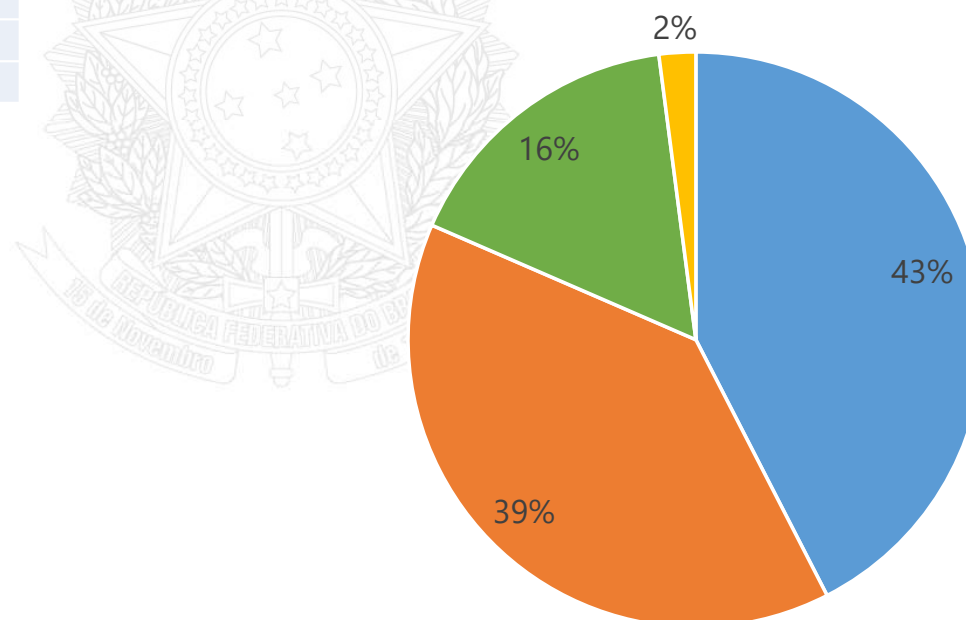


Pergunta 4: Para fazer o levantamento das necessidades a serem inseridas no PDP, qual metodologia seu órgão/entidade aplica?



Pergunta 4	QTD
Levantamento de lacunas de competências	62
Metodologia própria	57
ProCAND - Processo Comum de Avaliação de Necessidade de Desenvolvimento	24
Em branco	3
Total de respostas à pergunta	143
Total de respondentes da pesquisa	146

- Levantamento de lacunas de competências.
- Metodologia própria.
- ProCAND - Processo Comum de Avaliação de Necessidade de Desenvolvimento.
- Em branco



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?



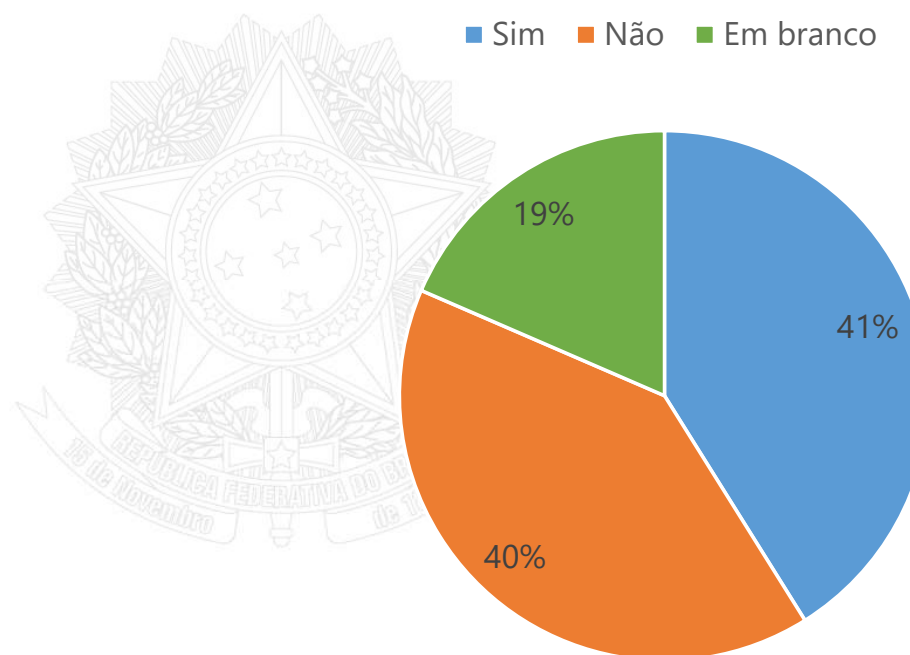
55 respostas de 146 respondentes

Comentários

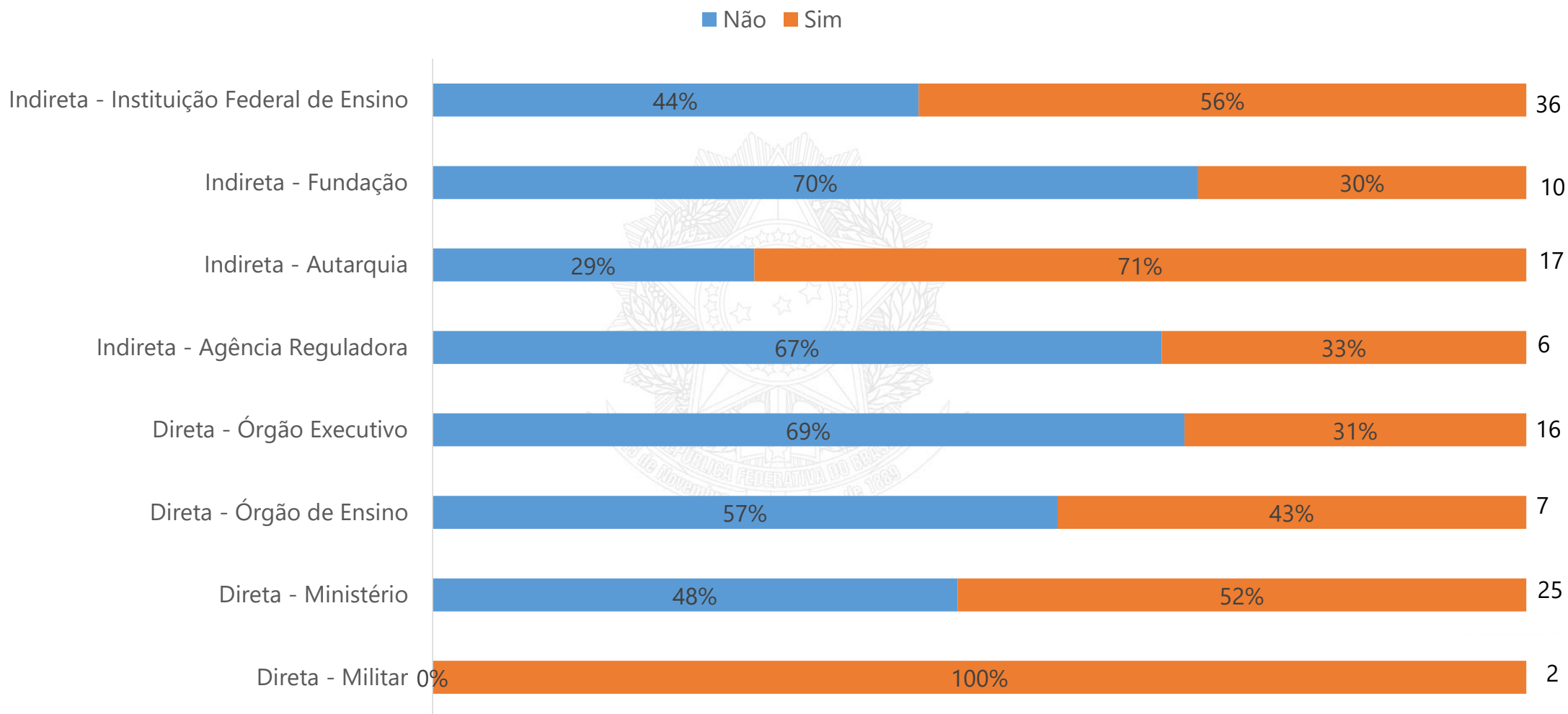
- Levantamento de necessidades por meio de formulário, questionário ou planilha
- Adaptação do ProCAND
- Sistema próprio (empresa privada)
- SEI
- Levantamento de cursos (cardápio)

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?

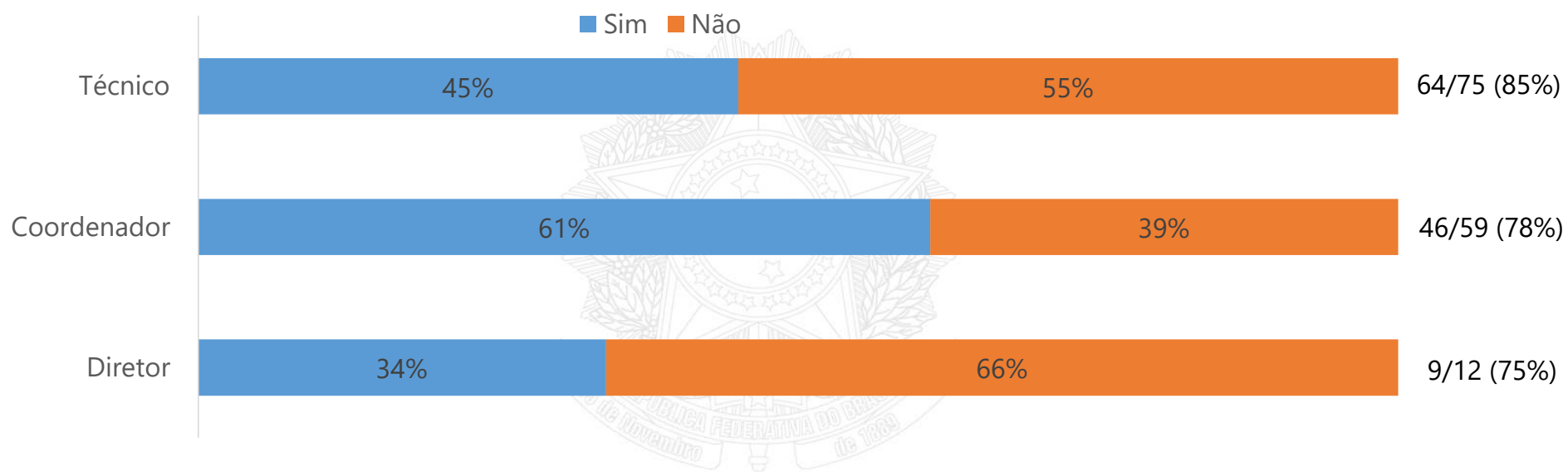
Pergunta 6	QTD
Sim	60
Não	59
Em branco	27
Total de respostas à pergunta	119
Total de respondentes da pesquisa	146



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?

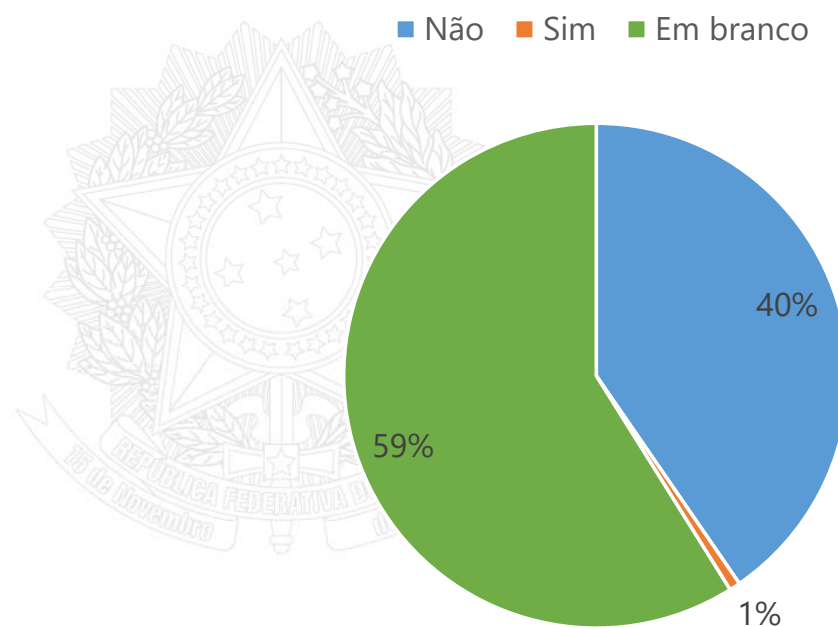


Pergunta 6: O órgão central do SIPEC criou em 2021 o ProCAND, metodologia de aplicação facultativa a órgãos e entidades para o levantamento das necessidades de desenvolvimento. Você conhece a metodologia citada?



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

Pergunta 7	QTD
Não	59
Sim	1
Em branco	86
Total de respostas à pergunta	60
Total de respondentes da pesquisa	146

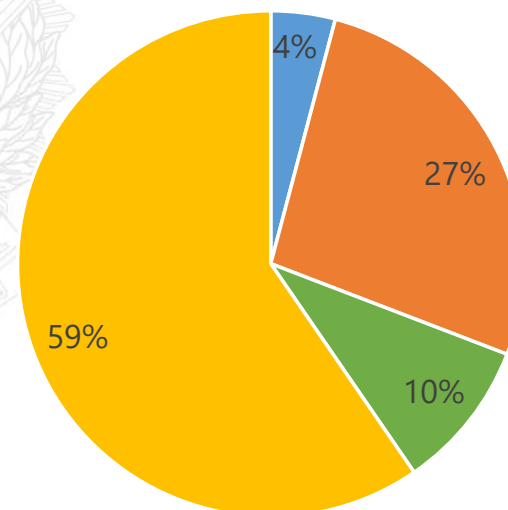
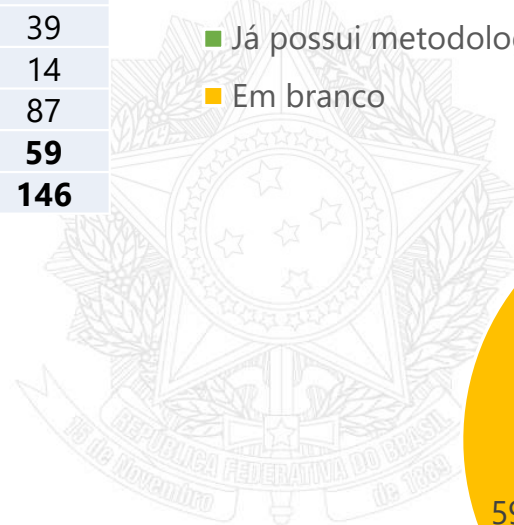


- 2% de 60 respondentes
- 1º ano do ProCAND
- Piloto com 27 órgãos/entidades

Pergunta 8: Por que o ProCAND não foi aplicado?

Pergunta 8	QTD
A área estratégica do órgão/entidade não entendeu como prioridade	6
Complexidade na aplicação	39
Já possui metodologia própria	14
Em branco	87
Total de respostas à pergunta	59
Total de respondentes da pesquisa	146

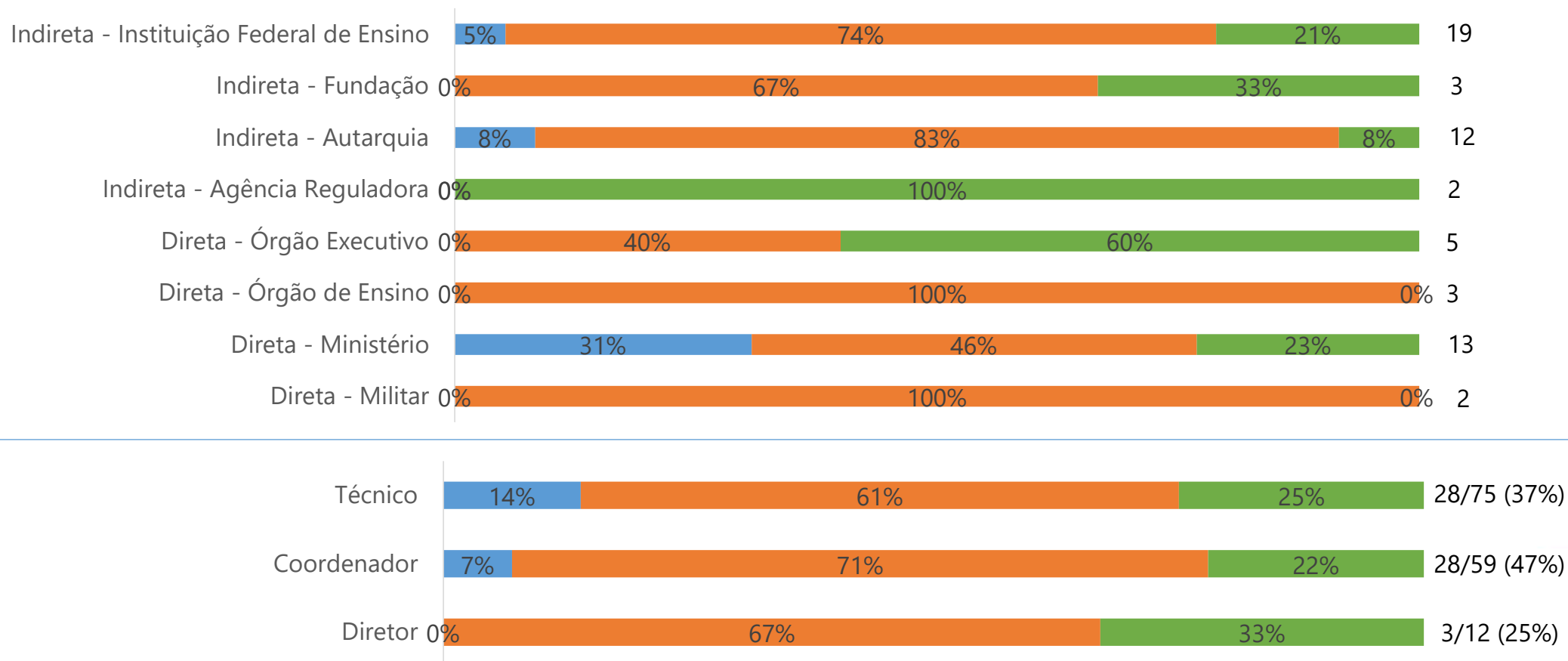
- A área estratégica do órgão/entidade não entendeu como prioridade.
- Complexidade na aplicação.
- Já possui metodologia própria.
- Em branco



Pergunta 8: Por que o ProCAND não foi aplicado?



- A área estratégica do órgão/entidade não entendeu como prioridade.
- Complexidade na aplicação.
- Já possui metodologia própria.

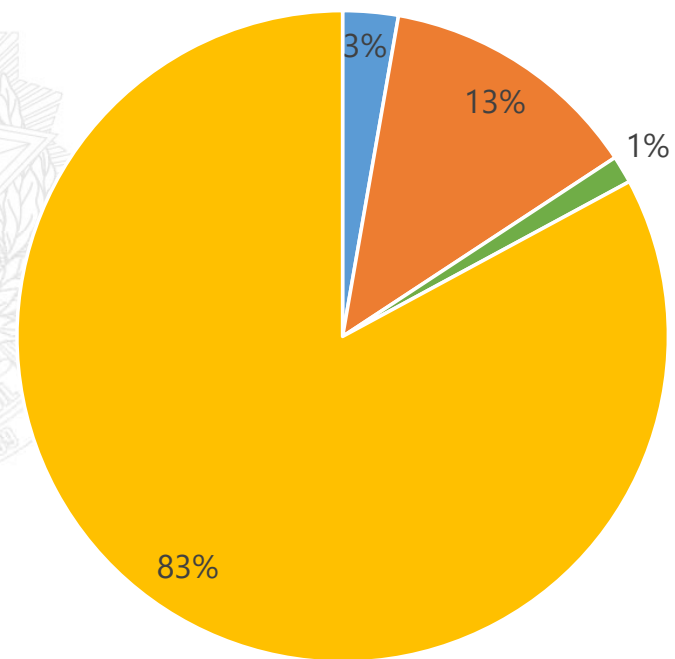
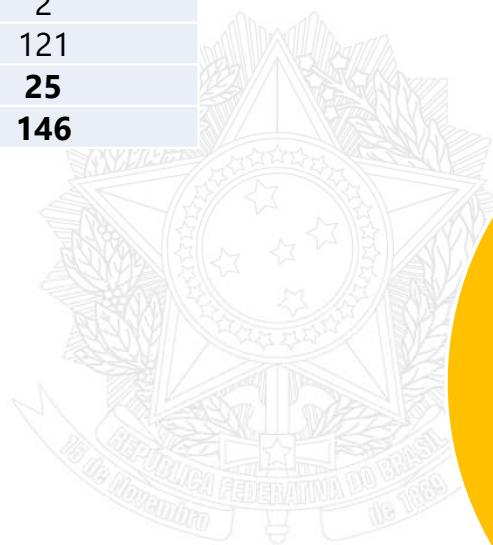


Pergunta 9: Considerando a complexidade de estruturação do seu órgão/entidade, como você avalia a metodologia do ProCAND:



Pergunta 9	QTD
É adequada	4
É parcialmente adequada	19
Não é adequada	2
Em branco	121
Total de respostas à pergunta	25
Total de respondentes da pesquisa	146

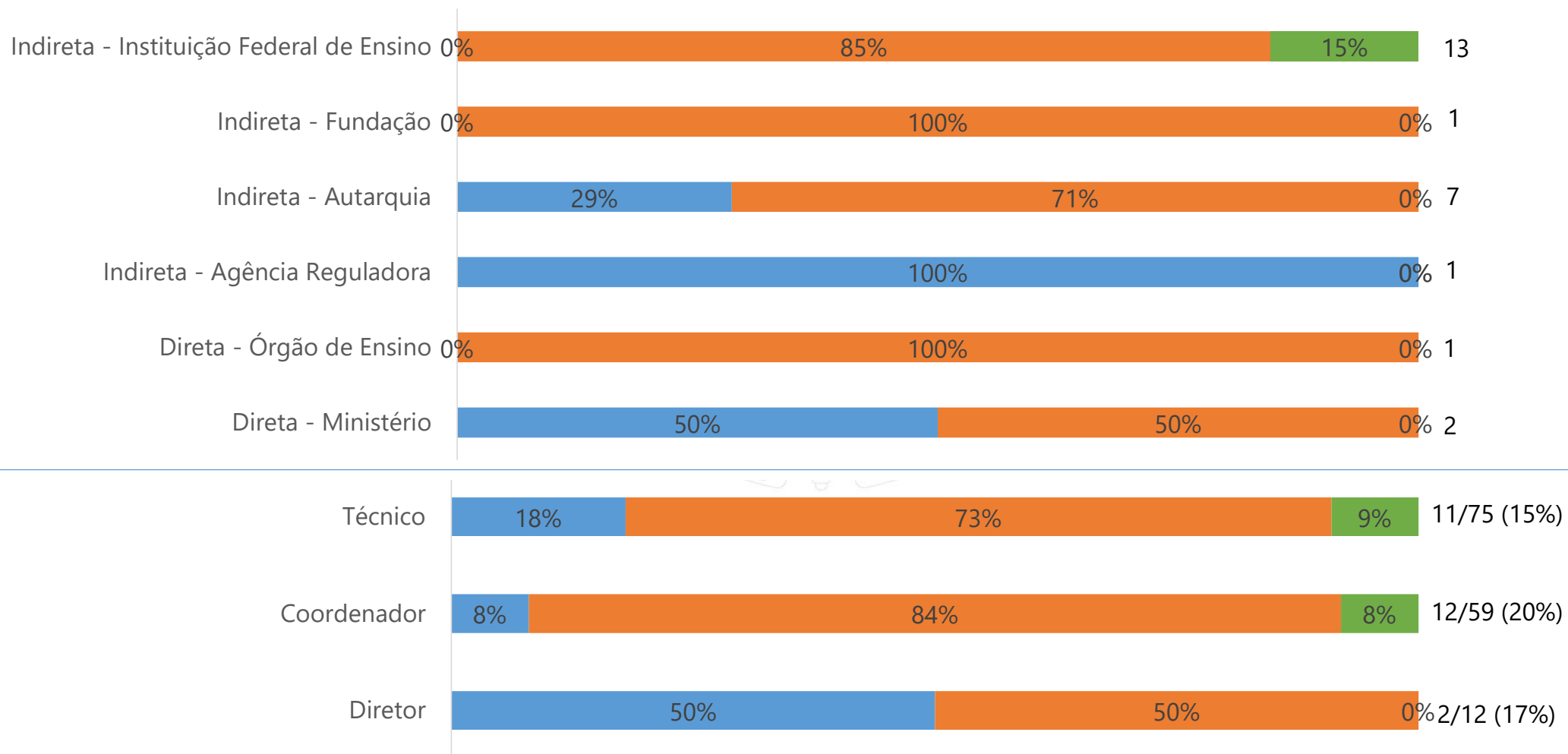
- É adequada.
- É parcialmente adequada.
- Não é adequada.
- Em branco



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



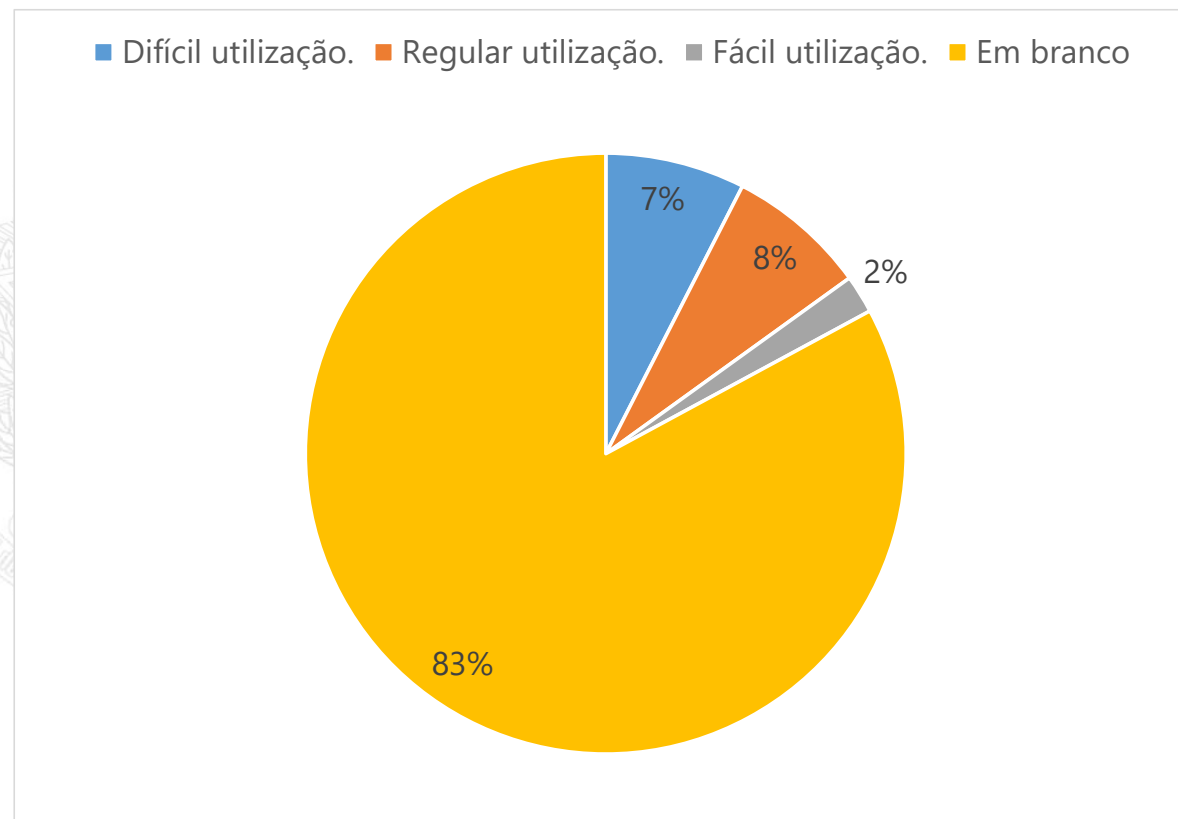
■ É adequada. ■ É parcialmente adequada. ■ Não é adequada.



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



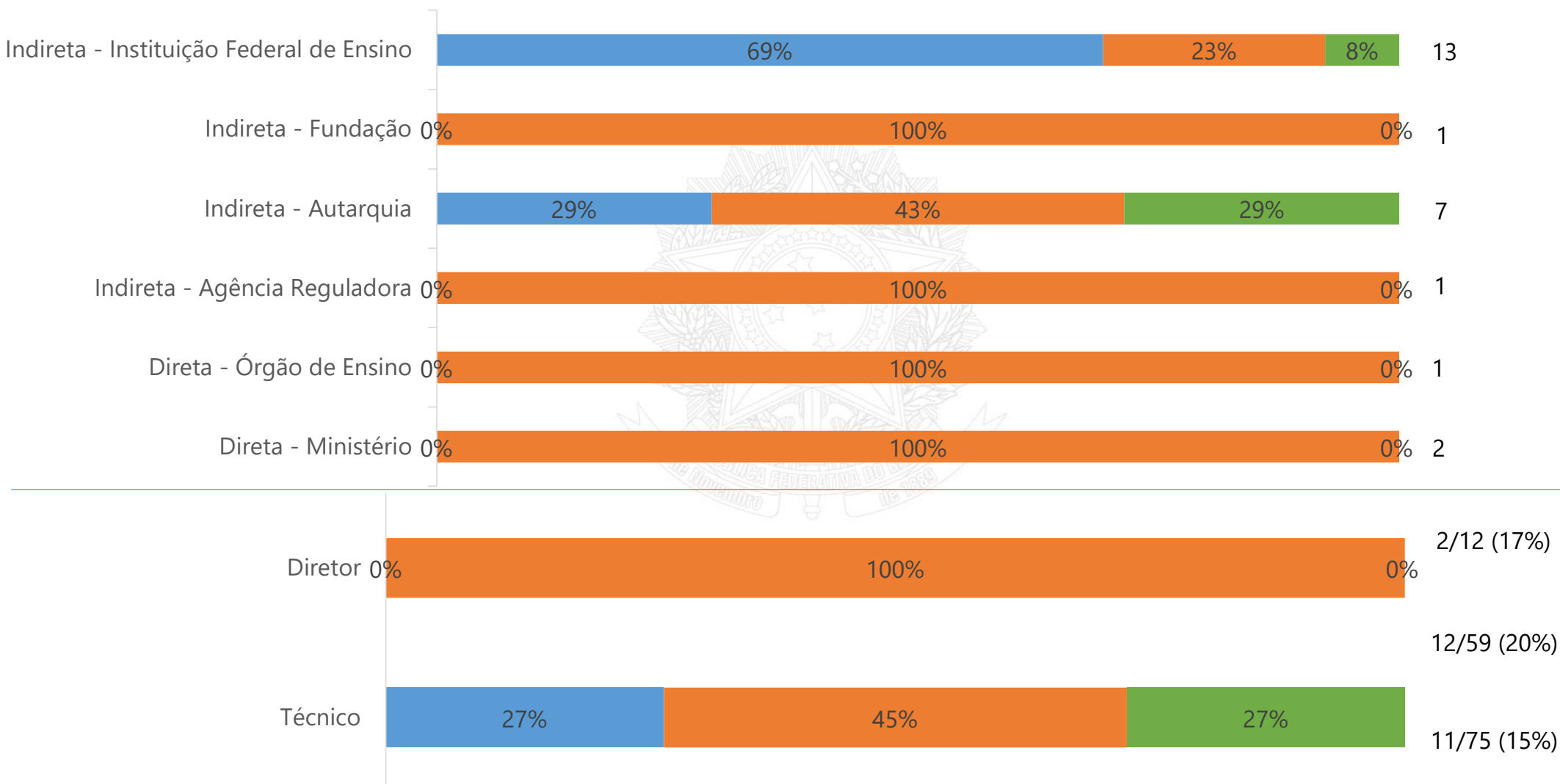
Pergunta 10	QTD
Difícil utilização	11
Regular utilização	11
Fácil utilização	3
Em branco	121
Total de respostas à pergunta	25
Total de respondentes da pesquisa	146



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



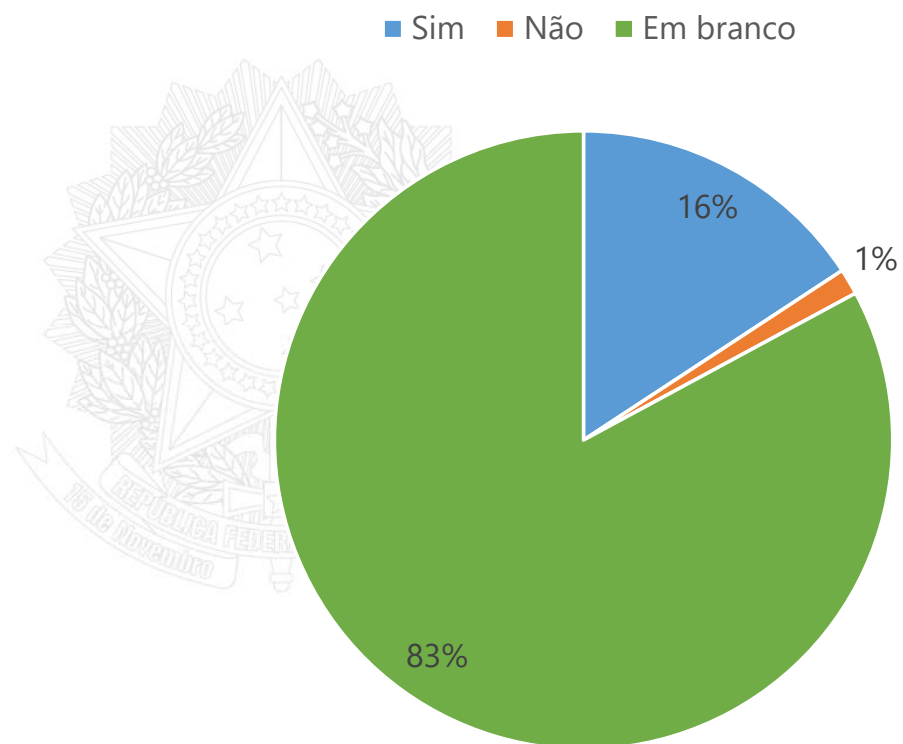
■ Difícil utilização. ■ Regular utilização. ■ Fácil utilização.



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



Pergunta 11	QTD
Sim	23
Não	2
Em branco	121
Total de respostas à pergunta	25
Total de respondentes da pesquisa	146



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

15 respostas de 146 respondentes



Comentários

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



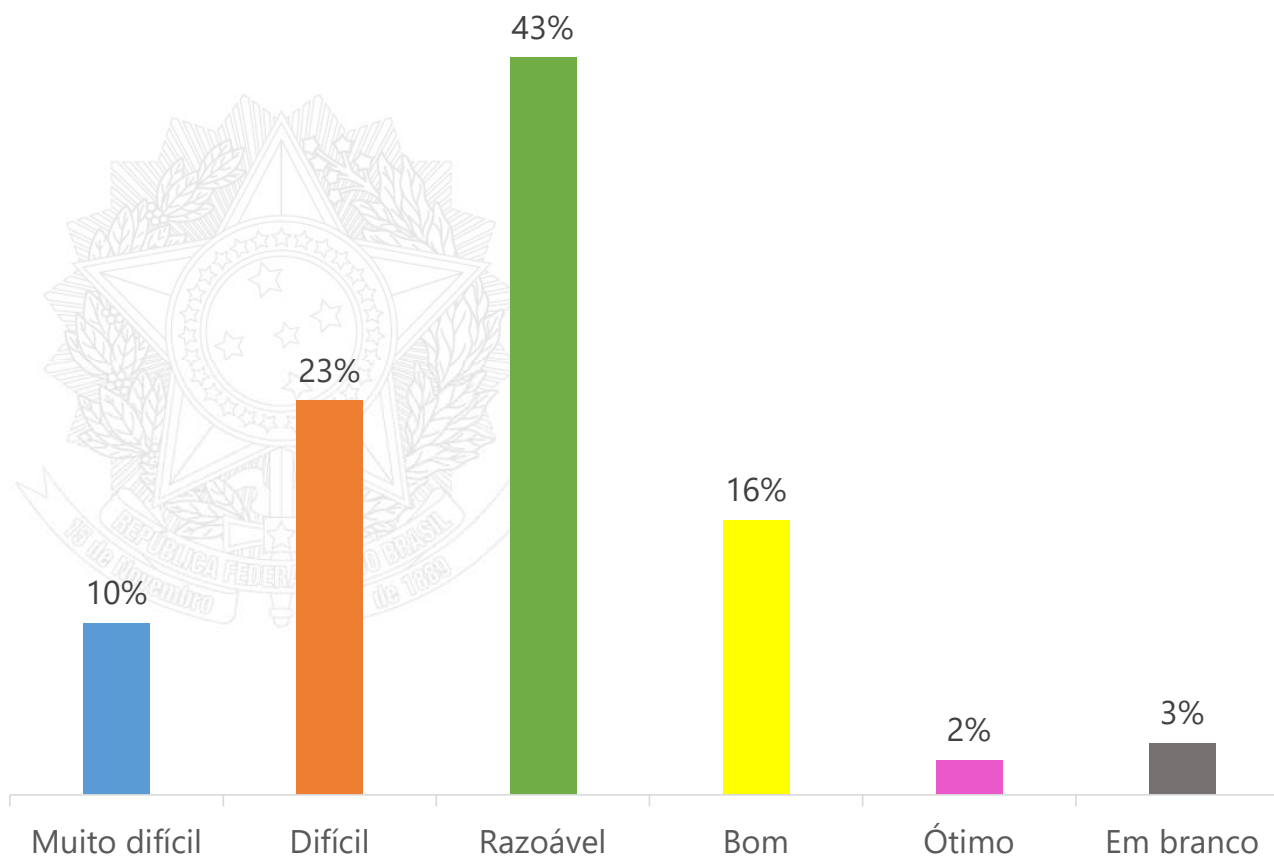
Plano de Desenvolvimento de Pessoas - PDP

Seção 2
Sistema Portal
SIPEC

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



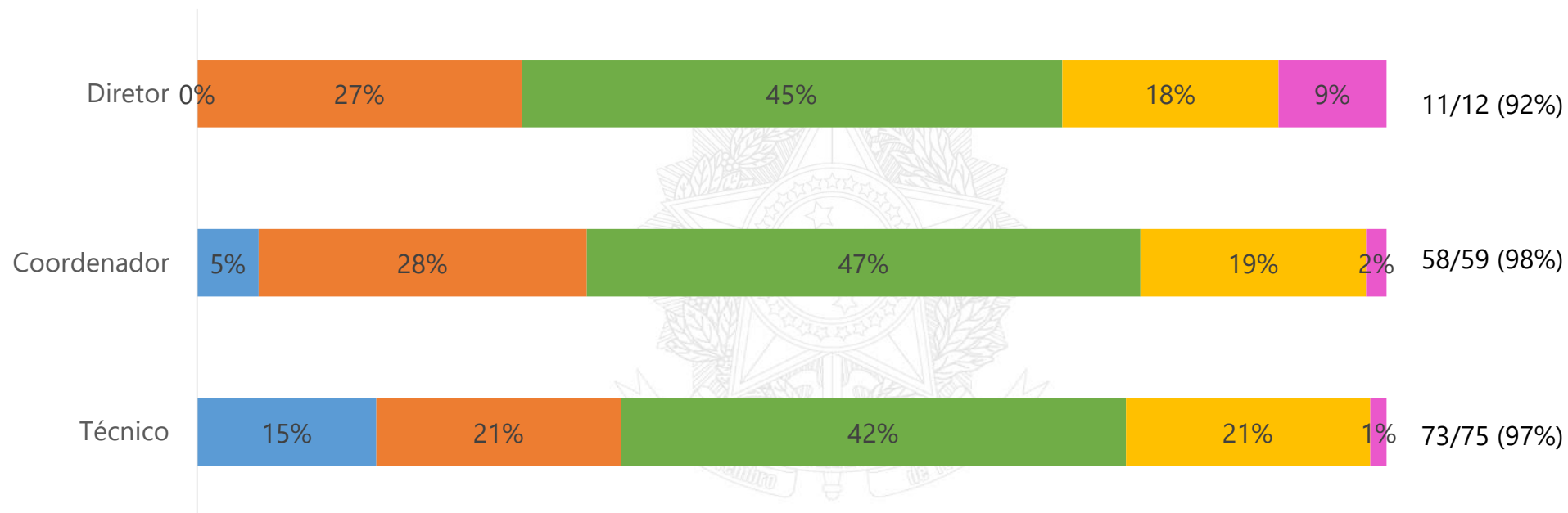
Pergunta 13a	QTD
Muito difícil	14
Difícil	34
Razoável	63
Bom	28
Ótimo	3
Em branco	4
Total de respostas à pergunta	142
Total de respondentes da pesquisa	146



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



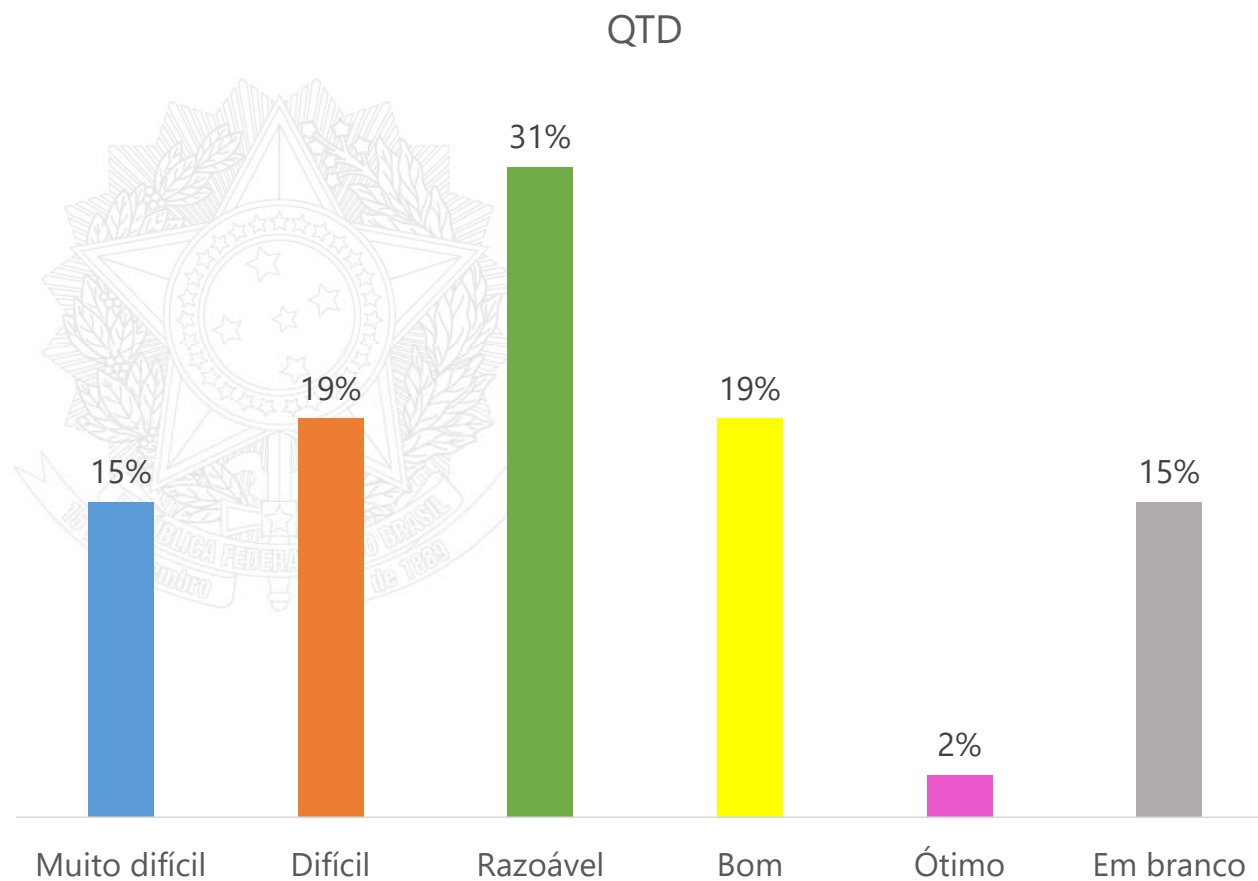
■ Muito difícil ■ Difícil ■ Razoável ■ Bom ■ Ótimo



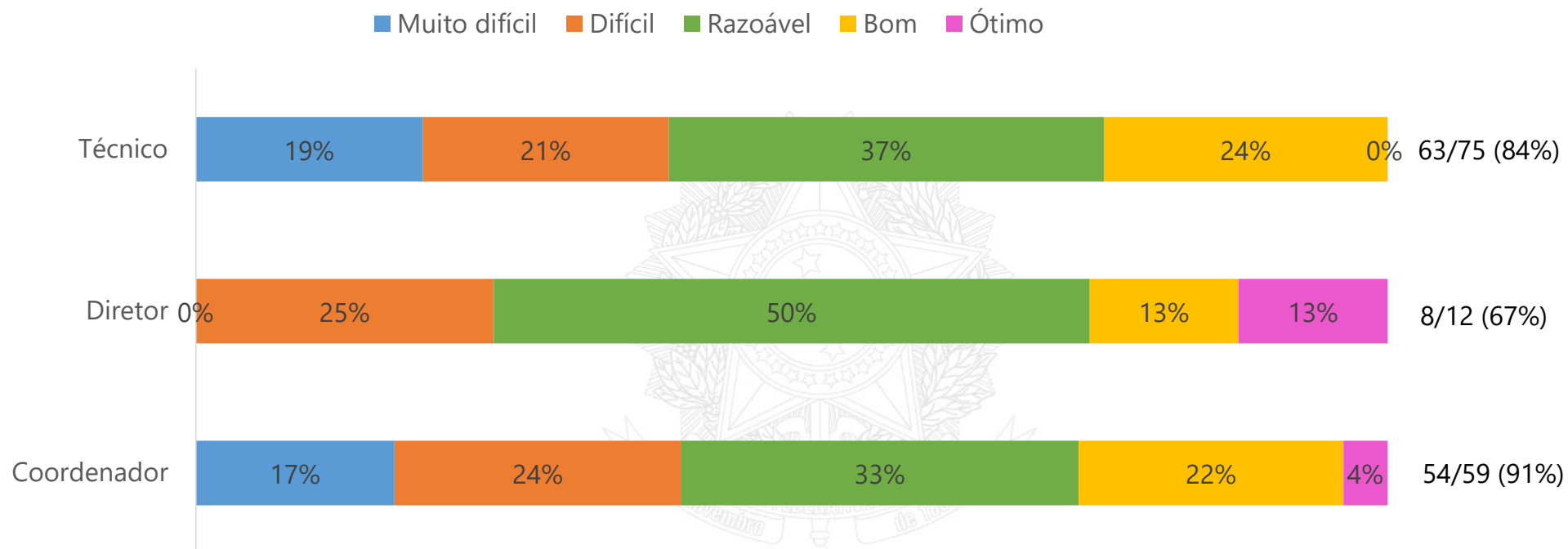
Pergunta 13b: Sobre o preenchimento do PDP no Portal SIPEC, avalie quanto a navegabilidade:



Pergunta 13b	QTD
Muito difícil	21
Difícil	28
Razoável	45
Bom	28
Ótimo	3
Em branco	21
Total de respostas à pergunta	125
Total de respondentes da pesquisa	146



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



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:



Campo de Preenchimento	Alterado	Mantido	Suprimido	Total
1. Necessidade (que necessidade de desenvolvimento o órgão/a entidade possui?)	10	59	3	72
2. Dados de embasamento da necessidade (quais dados atuais ajudam a embasar essa necessidade de desenvolvimento?)	10	59	3	72
3. Temática (qual a área que melhor identifica a temática relacionada a essa necessidade de desenvolvimento? (Macros))	10	57	3	70
4. Subtemática (qual a subárea que melhor identifica a subtemática relacionada a essa necessidade de desenvolvimento? (Micros))	10	59	3	72
5. Outras não listadas (caso essa necessidade não se encaixe em nenhuma das temáticas ou subtemáticas apresentadas, informe qual(is) seria(m).)	10	59	2	71
6 . Competência associada (essa necessidade está associada a qual(is) competência(s)?)	10	59	3	72
7. Necessidade é: Transversal ou Não Transversal (essa necessidade de desenvolvimento é transversal para o órgão/a entidade?)	10	59	3	72
8. Público alvo (qual o público-alvo da ação de desenvolvimento para essa necessidade?)	10	58	3	71
9. Unidades organizacionais (qual(is) unidade(s) funcional(is) do órgão/da entidade será(ão) beneficiada(s) pela ação de desenvolvimento para essa necessidade?)	10	59	3	72
10. UF (a ação de desenvolvimento para essa necessidade deve alcançar quais unidades federativas?)	10	58	3	71
11. Quantidade prevista de agentes públicos (quantos agentes públicos serão beneficiados pela ação de desenvolvimento para essa necessidade?)	9	57	3	69

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:



Campo de Preenchimento	Alterado	Mantido	Suprimido	Total
12. Área temática (a ação de desenvolvimento para essa necessidade está relacionada a qual área temática dos Sistemas Estruturadores do Poder Executivo Federal)	9	59	3	71
13. Tipo de Aprendizagem (a ação de desenvolvimento para essa necessidade deve preferencialmente ser ofertada em qual tipo de aprendizagem?)	9	59	3	71
14. Subtipo (de acordo com a resposta anterior, qual opção melhor caracteriza o subtipo de aprendizagem?)	9	59	3	71
15. Modalidade (a ação de desenvolvimento para essa necessidade deve preferencialmente ser ofertada em qual modalidade?)	9	59	3	71
16. Título previsto (em caso de já possuir uma opção em consideração, qual seria o título previsto da ação de desenvolvimento para essa necessidade?)	9	59	3	71
17. Carga horária (em caso de já possuir uma opção em consideração, qual seria a carga horária total prevista da ação de desenvolvimento)	9	59	3	71
18. Término previsto (em caso de já possuir uma opção em consideração, qual o término previsto da ação de desenvolvimento para essa necessidade?)	9	59	3	71
19. Ação gratuita (a ação de desenvolvimento para essa necessidade pode ser ofertada de modo gratuito)	9	59	3	71
20. Custo total previsto (se não gratuita, qual seria o custo total previsto da ação de desenvolvimento para essa necessidade?)	9	58	3	70
21. Necessidade pode ser atendida por Escola de Governo própria (a ação de desenvolvimento para essa necessidade pode ser ofertada pela escola de governo própria do órgão/da entidade?)	10	57	3	70

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:



1. Necessidade (que necessidade de desenvolvimento o órgão/a entidade possui?)	Respostas			
	Alterado	Mantido	Suprimido	Total Geral
Coordenador	13%	85%	2%	100%
Diretor	20%	80%	0%	100%
Técnico	14%	82%	4%	100%
Total Geral	14%	83%	3%	100%
2. Dados de embasamento da necessidade (quais dados atuais ajudam a embasar essa necessidade de desenvolvimento?)	Respostas			
	Alterado	Mantido	Suprimido	Total Geral
Coordenador	5%	39%	56%	100%
Diretor	30%	40%	30%	100%
Técnico	14%	30%	56%	100%
Total Geral	11%	34%	54%	100%
3. Temática (qual a área que melhor identifica a temática relacionada a essa necessidade de desenvolvimento? (Macros))	Respostas			
	Alterado	Mantido	Suprimido	Total Geral
Coordenador	13%	77%	11%	100%
Diretor	0%	100%	0%	100%
Técnico	13%	59%	28%	100%
Total Geral	12%	69%	19%	100%

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:



4. Subtemática (qual a subárea que melhor identifica a subtemática relacionada a essa necessidade de desenvolvimento? (Micros))	Respostas			
	Alterado	Mantido	Suprimido	Total Geral
Coordenador	5%	39%	56%	100%
Diretor	11%	67%	22%	100%
Técnico	15%	33%	52%	100%
Total Geral	11%	37%	52%	100%
5. Outras não listadas (caso essa necessidade não se encaixe em nenhuma das temáticas ou subtemáticas apresentadas, informe qual(is) seria(m).)	Respostas			
	Alterado	Mantido	Suprimido	Total Geral
Coordenador	2%	68%	30%	100%
Diretor	0%	38%	63%	100%
Técnico	8%	49%	43%	100%
Total Geral	5%	56%	39%	100%
6. Competência associada (essa necessidade está associada a qual(is) competência(s)?)	Respostas			
	Alterado	Mantido	Suprimido	Total Geral
Coordenador	7%	67%	25%	100%
Diretor	33%	67%	0%	100%
Técnico	14%	48%	38%	100%
Total Geral	12%	57%	31%	100%

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:



7. Necessidade é: Transversal ou Não Transversal (essa necessidade de desenvolvimento é transversal para o órgão/a entidade?)	Respostas			
	Alterado	Mantido	Suprimido	Total Geral
Coordenador	0%	71%	29%	100%
Diretor	11%	78%	11%	100%
Técnico	7%	60%	33%	100%
Total Geral	4%	66%	30%	100%
8. Público alvo (qual o público-alvo da ação de desenvolvimento para essa necessidade?)	Respostas			
	Alterado	Mantido	Suprimido	Total Geral
Coordenador	0%	86%	14%	100%
Diretor	10%	90%	0%	100%
Técnico	4%	74%	22%	100%
Total Geral	3%	80%	17%	100%
9. Unidades organizacionais (qual(is) unidade(s) funcional(is) do órgão/da entidade será(ão) beneficiada(s) pela ação de desenvolvimento para essa necessidade?)	Respostas			
	Alterado	Mantido	Suprimido	Total Geral
Coordenador	9%	51%	40%	100%
Diretor	10%	90%	0%	100%
Técnico	4%	66%	30%	100%
Total Geral	6%	61%	32%	100%

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:



10. UF (a ação de desenvolvimento para essa necessidade deve alcançar quais unidades federativas?)	Respostas			
	Alterado	Mantido	Suprimido	Total Geral
Coordenador	5%	46%	49%	100%
Diretor	11%	78%	11%	100%
Técnico	10%	51%	39%	100%
Total Geral	8%	51%	41%	100%
11. Quantidade prevista de agentes públicos (quantos agentes públicos serão beneficiados pela ação de desenvolvimento para essa necessidade?)	Respostas			
	Alterado	Mantido	Suprimido	Total Geral
Coordenador	11%	67%	22%	100%
Diretor	20%	60%	20%	100%
Técnico	6%	79%	16%	100%
Total Geral	9%	73%	19%	100%
12. Área temática (a ação de desenvolvimento para essa necessidade está relacionada a qual área temática dos Sistemas Estruturadores do Poder Executivo Federal)	Respostas			
	Alterado	Mantido	Suprimido	Total Geral
Coordenador	7%	33%	60%	100%
Diretor	0%	67%	33%	100%
Técnico	13%	40%	47%	100%
Total Geral	10%	39%	51%	100%
13. Tipo de Aprendizagem (a ação de desenvolvimento para essa necessidade deve preferencialmente ser ofertada em qual tipo de aprendizagem?)	Respostas			
	Alterado	Mantido	Suprimido	Total Geral
Coordenador	0%	70%	30%	100%
Diretor	10%	70%	20%	100%
Técnico	6%	60%	35%	100%
Total Geral	4%	64%	32%	100%

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:



14. Subtipo (de acordo com a resposta anterior, qual opção melhor caracteriza o subtipo de aprendizagem?)	Respostas			
	Alterado	Mantido	Suprimido	Total Geral
Coordenador	5%	29%	66%	100%
Diretor	10%	60%	30%	100%
Técnico	8%	26%	65%	100%
Total Geral	7%	30%	63%	100%
15. Modalidade (a ação de desenvolvimento para essa necessidade deve preferencialmente ser ofertada em qual modalidade?)	Respostas			
	Alterado	Mantido	Suprimido	Total Geral
Coordenador	2%	63%	35%	100%
Diretor	0%	78%	22%	100%
Técnico	3%	60%	38%	100%
Total Geral	2%	62%	36%	100%
16. Título previsto (em caso de já possuir uma opção em consideração, qual seria o título previsto da ação de desenvolvimento para essa necessidade?)	Respostas			
	Alterado	Mantido	Suprimido	Total Geral
Coordenador	4%	52%	45%	100%
Diretor	0%	67%	33%	100%
Técnico	10%	50%	40%	100%
Total Geral	7%	52%	42%	100%
17. Carga horária (em caso de já possuir uma opção em consideração, qual seria a carga horária total prevista da ação de desenvolvimento)	Respostas			
	Alterado	Mantido	Suprimido	Total Geral
Coordenador	0%	50%	50%	100%
Diretor	11%	56%	33%	100%
Técnico	7%	53%	40%	100%
Total Geral	4%	52%	44%	100%

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:



18. Término previsto (em caso de já possuir uma opção em consideração, qual o término previsto da ação de desenvolvimento para essa necessidade?)	Respostas			
	Alterado	Mantido	Suprimido	Total Geral
Coordenador	2%	49%	49%	100%
Diretor	11%	33%	56%	100%
Técnico	7%	39%	54%	100%
Total Geral	5%	43%	52%	100%
19. Ação gratuita (a ação de desenvolvimento para essa necessidade pode ser ofertada de modo gratuito)	Respostas			
	Alterado	Mantido	Suprimido	Total Geral
Coordenador	4%	71%	25%	100%
Diretor	0%	78%	22%	100%
Técnico	6%	75%	19%	100%
Total Geral	4%	74%	22%	100%
20. Custo total previsto (se não gratuita, qual seria o custo total previsto da ação de desenvolvimento para essa necessidade?)	Respostas			
	Alterado	Mantido	Suprimido	Total Geral
Coordenador	11%	70%	19%	100%
Diretor	11%	56%	33%	100%
Técnico	10%	56%	34%	100%
Total Geral	10%	62%	28%	100%
21. Necessidade pode ser atendida por Escola de Governo própria (a ação de desenvolvimento para essa necessidade pode ser ofertada pela escola de governo própria do órgão/da entidade?)	Respostas			
	Alterado	Mantido	Suprimido	Total Geral
Coordenador	4%	39%	58%	100%
Diretor	9%	64%	27%	100%
Técnico	7%	56%	37%	100%
Total Geral	6%	50%	45%	100%

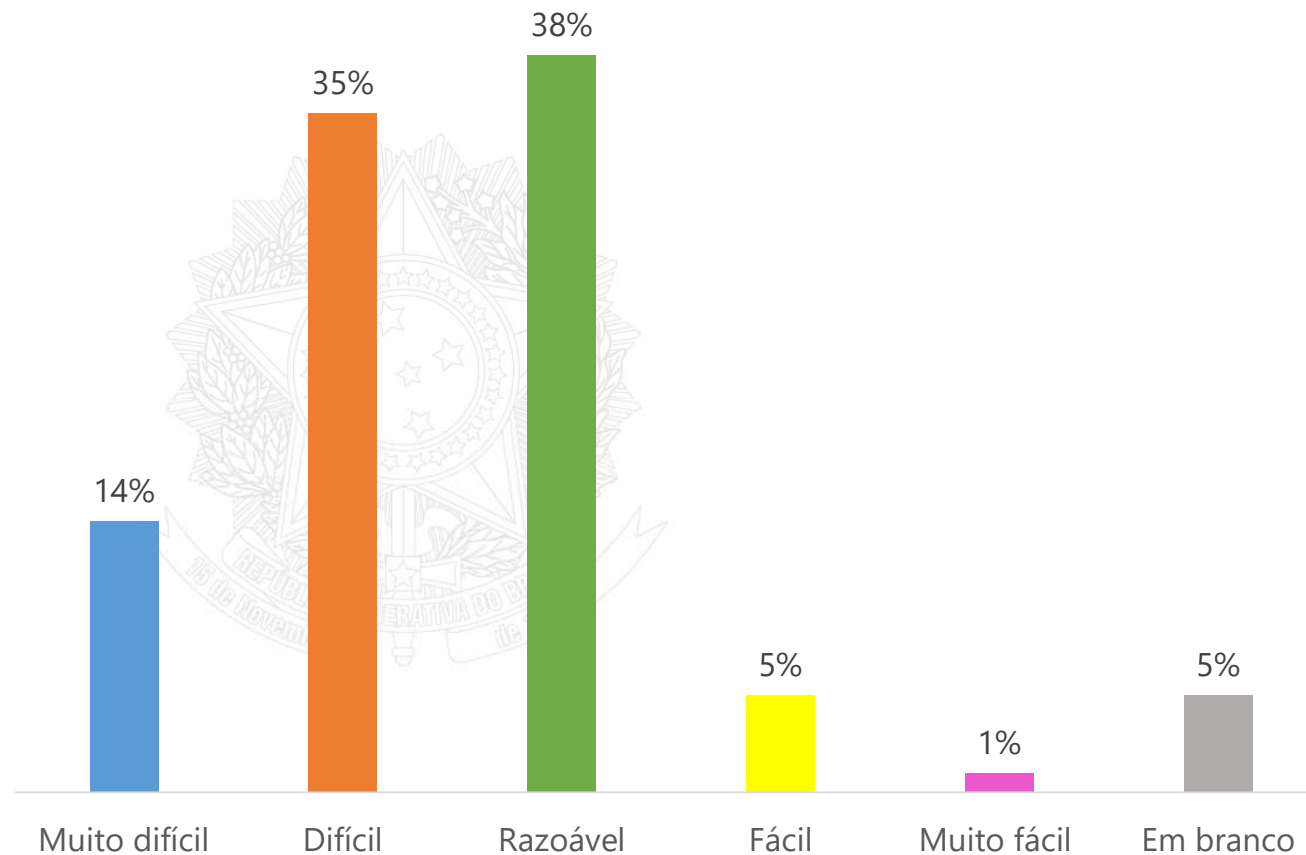


Seção 3
Competências
sobre o PDP

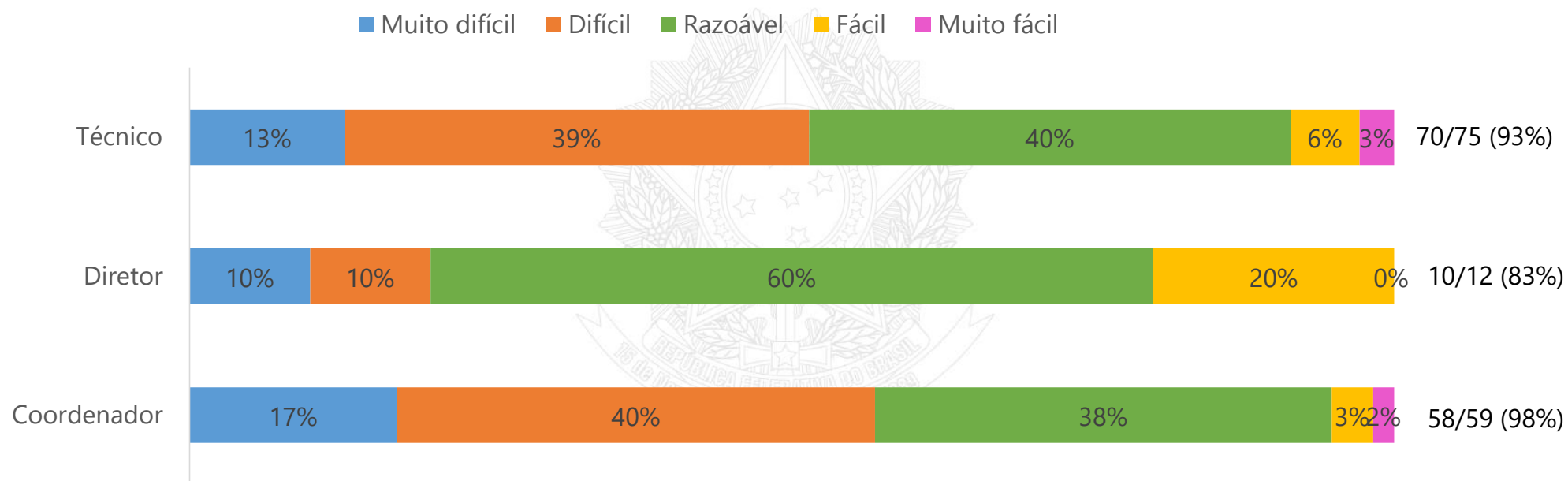
Pergunta 18a: Com relação as competências aos representantes dos órgãos e entidades na realização das etapas do PDP. Qual o grau de facilidade para aplicação do estabelecido na elaboração do PDP?



Pergunta 18a	QTD
Muito difícil	20
Difícil	51
Razoável	56
Fácil	8
Muito fácil	3
Em branco	8
Total de respostas à pergunta	138
Total de respondentes da pesquisa	146



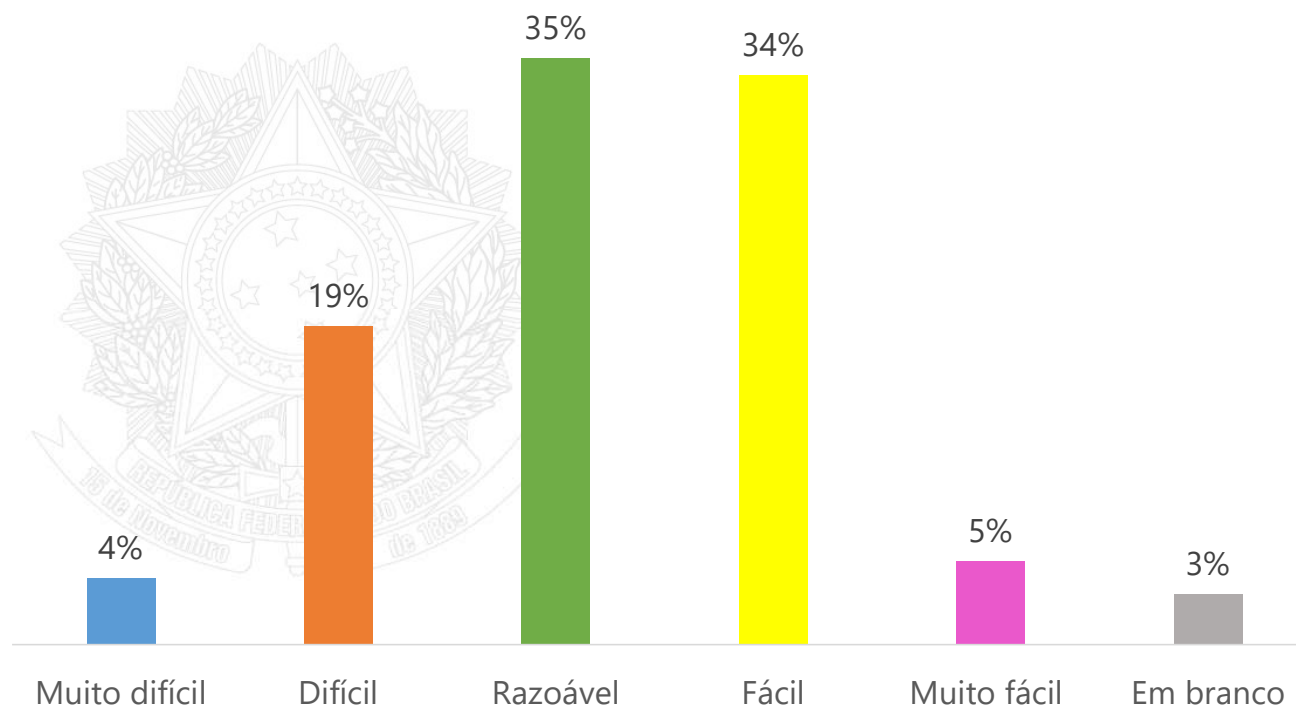
Pergunta 18a: Com relação as competências aos representantes dos órgãos e entidades na realização das etapas do PDP. Qual o grau de facilidade para aplicação do estabelecido na elaboração do PDP?



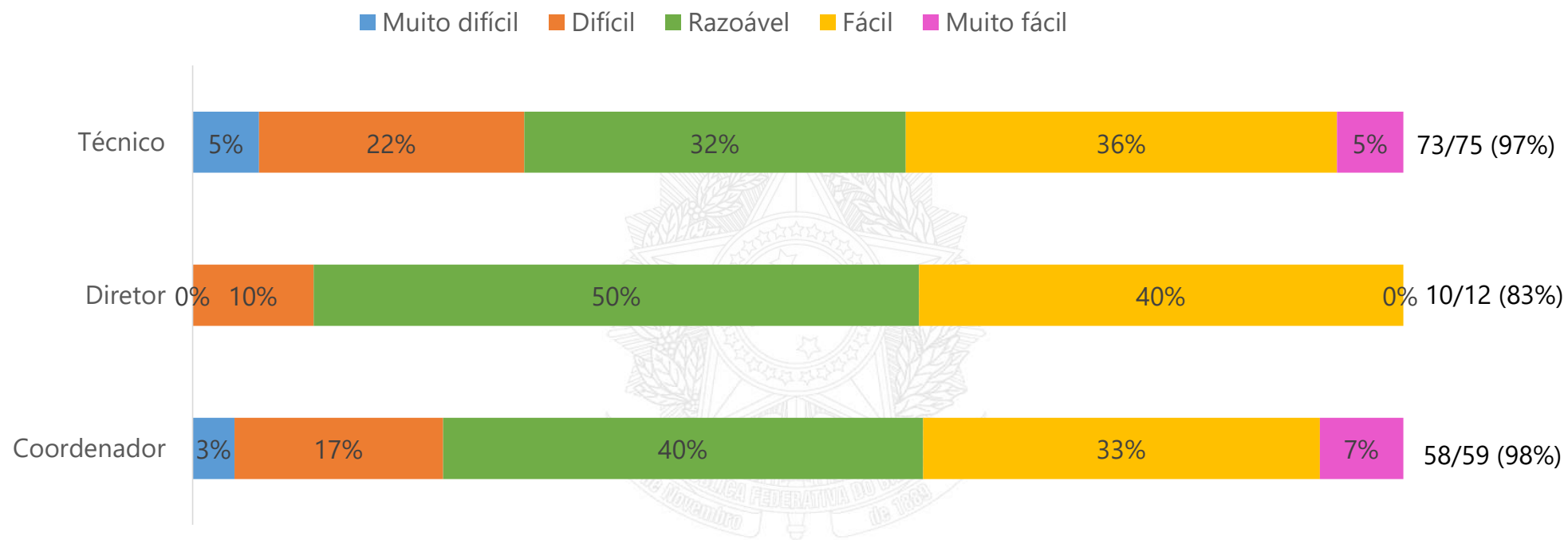
Pergunta 18b: Com relação as competências aos representantes dos órgãos e entidades na realização das etapas do PDP. Qual o grau de facilidade para aplicação do estabelecido no encaminhamento do PDP?



Pergunta 18b	QTD
Muito difícil	6
Difícil	27
Razoável	51
Fácil	49
Muito fácil	8
Em branco	5
Total de respostas à pergunta	141
Total de respondentes da pesquisa	146



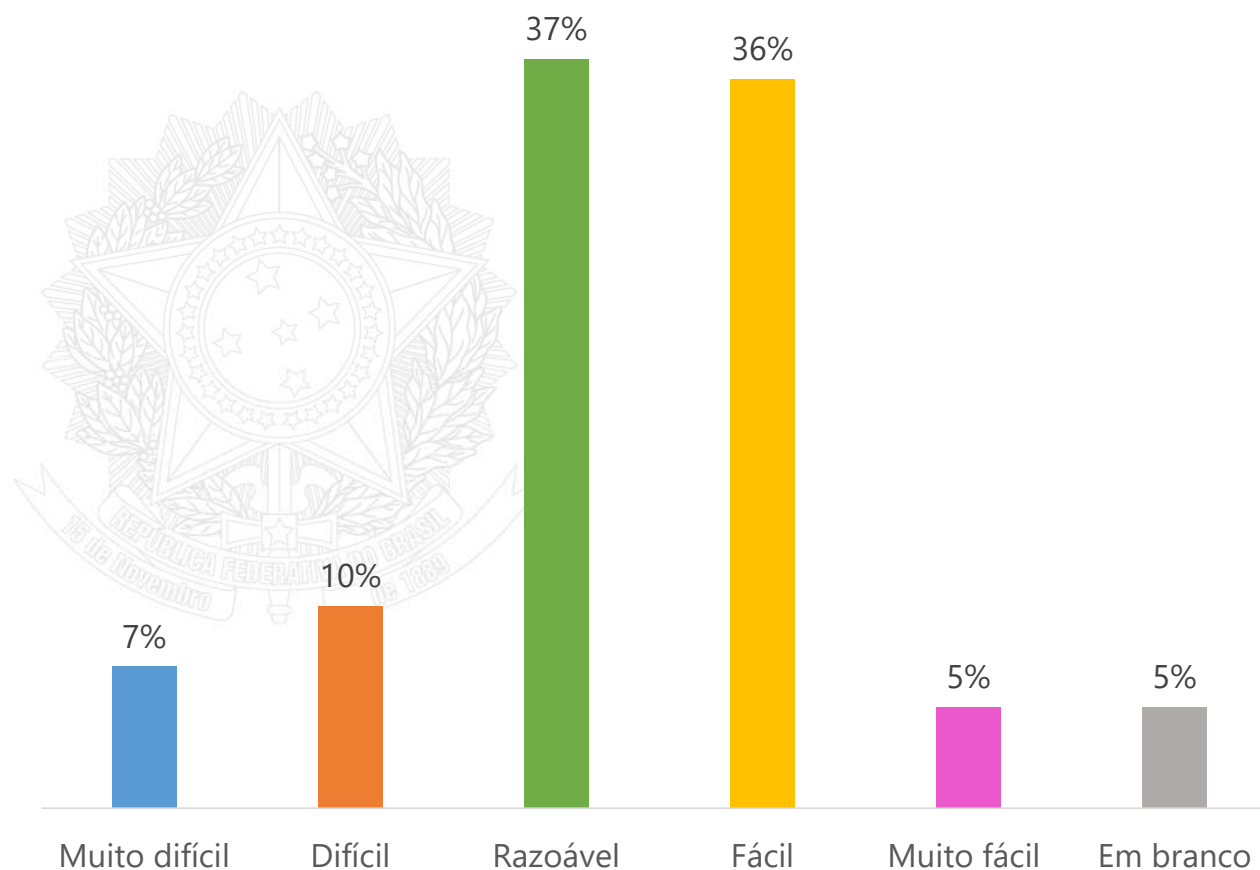
Pergunta 18b: Com relação as competências aos representantes dos órgãos e entidades na realização das etapas do PDP. Qual o grau de facilidade para aplicação do estabelecido no encaminhamento do PDP?



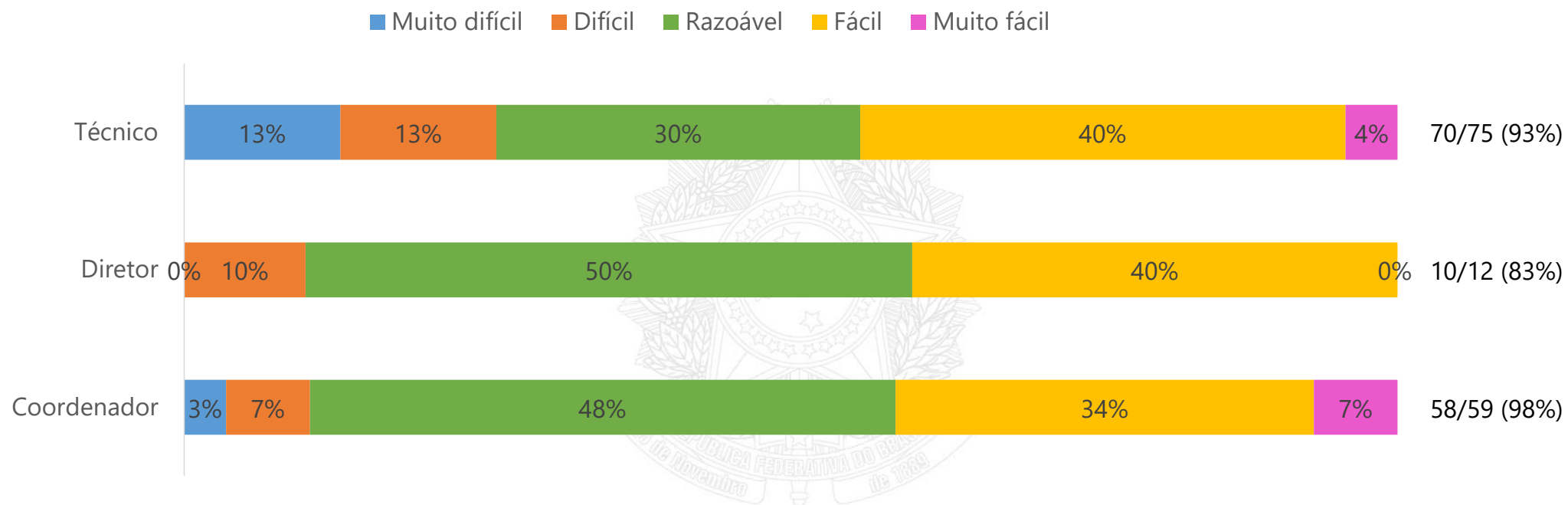
Pergunta 18c: Com relação as competências aos representantes dos órgãos e entidades na realização das etapas do PDP. Qual o grau de facilidade para aplicação do estabelecido na aprovação do PDP?



Pergunta 18c	QTD
Muito difícil	11
Difícil	14
Razoável	54
Fácil	52
Muito fácil	7
Em branco	8
Total de respostas à pergunta	138
Total de respondentes da pesquisa	146



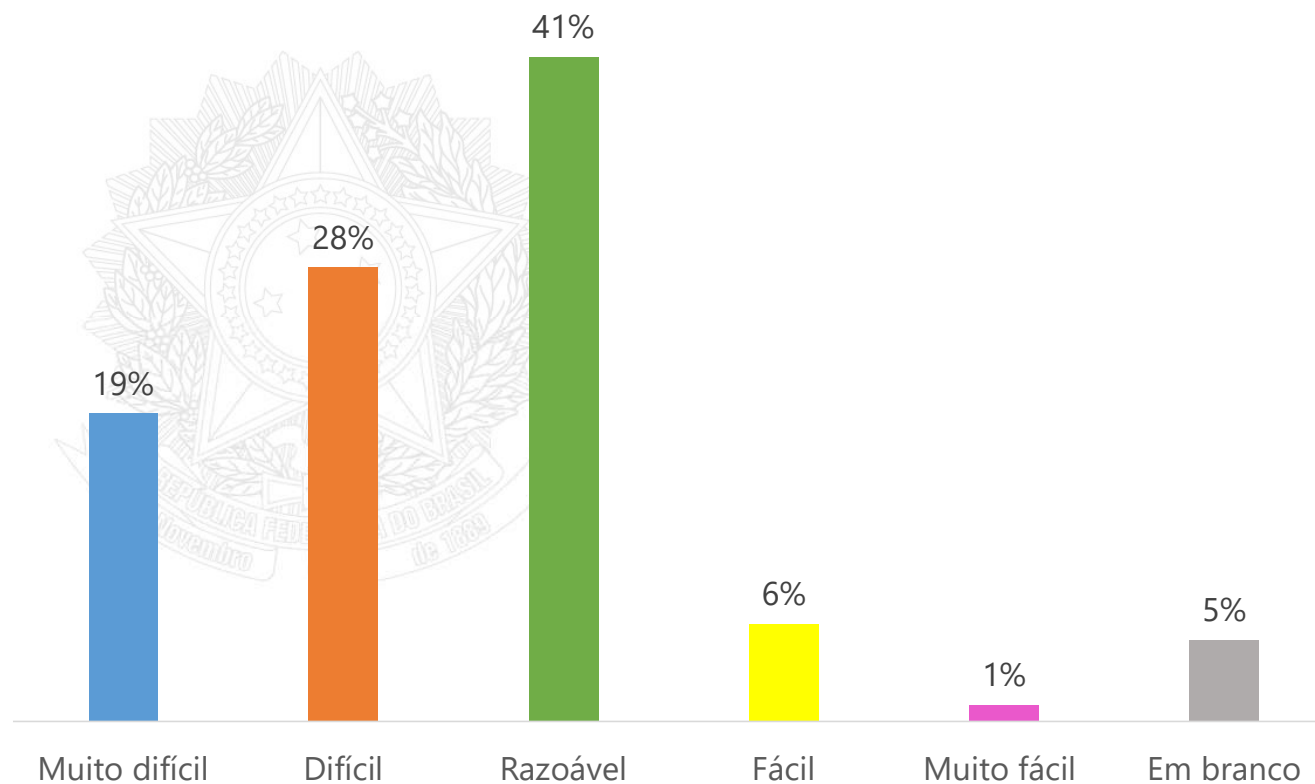
Pergunta 18c: Com relação as competências aos representantes dos órgãos e entidades na realização das etapas do PDP. Qual o grau de facilidade para aplicação do estabelecido na aprovação do PDP?



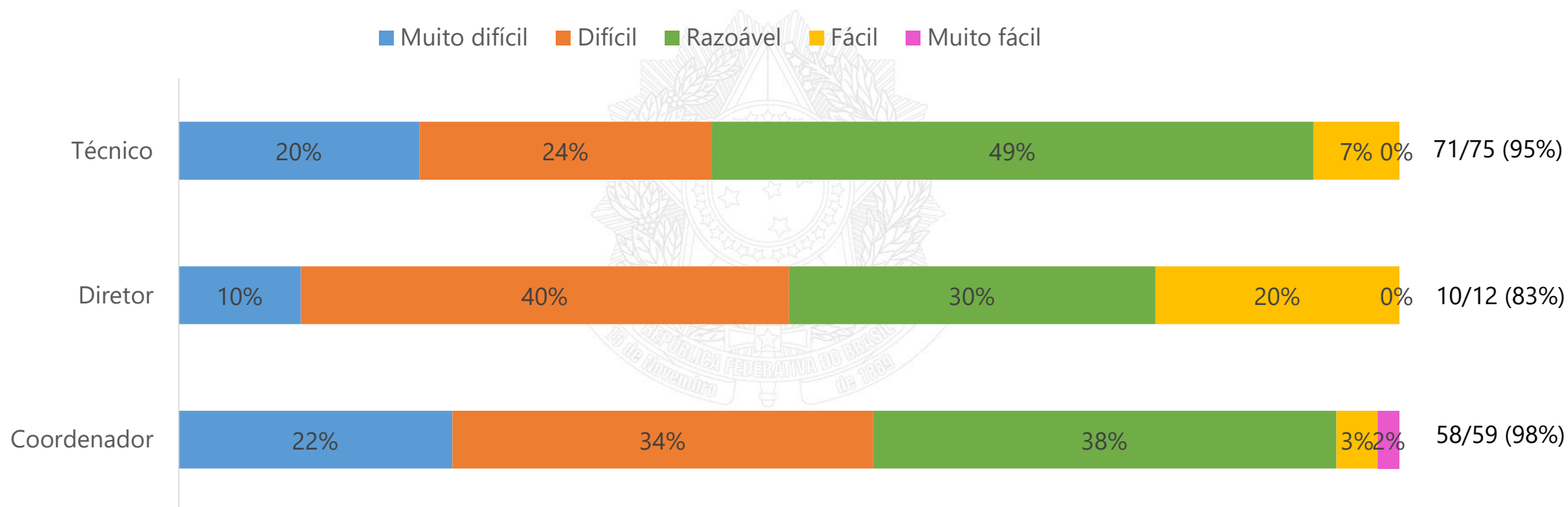
Pergunta 18d: Com relação as competências aos representantes dos órgãos e entidades na realização das etapas do PDP. Qual o grau de facilidade para aplicação do estabelecido na execução do PDP?



Pergunta 18d	QTD
Muito difícil	28
Difícil	41
Razoável	60
Fácil	9
Muito fácil	1
Em branco	7
Total de respostas à pergunta	139
Total de respondentes da pesquisa	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?





Plano de Desenvolvimento de Pessoas - PDP

Seção 4

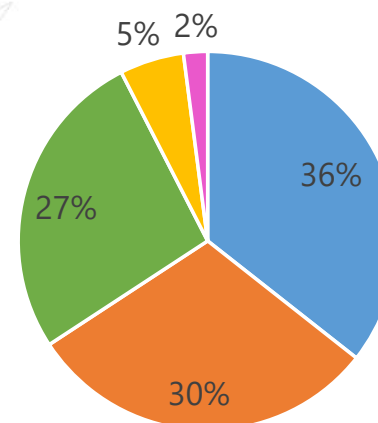
Gestão Estratégica

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?



Pergunta 20	QTD
Como uma ferramenta de gestão de planejamento, acompanhamento e monitoramento das ações de desenvolvimento.	52
Como um formulário de preenchimento obrigatório.	44
Como uma ferramenta de planejamento de ações de desenvolvimento.	39
Como uma ferramenta de gestão estratégica de pessoas em sentido amplo, vinculada inclusive à avaliação de desempenho.	8
Em branco	3
Total de respostas à pergunta	143
Total de respondentes da pesquisa	146

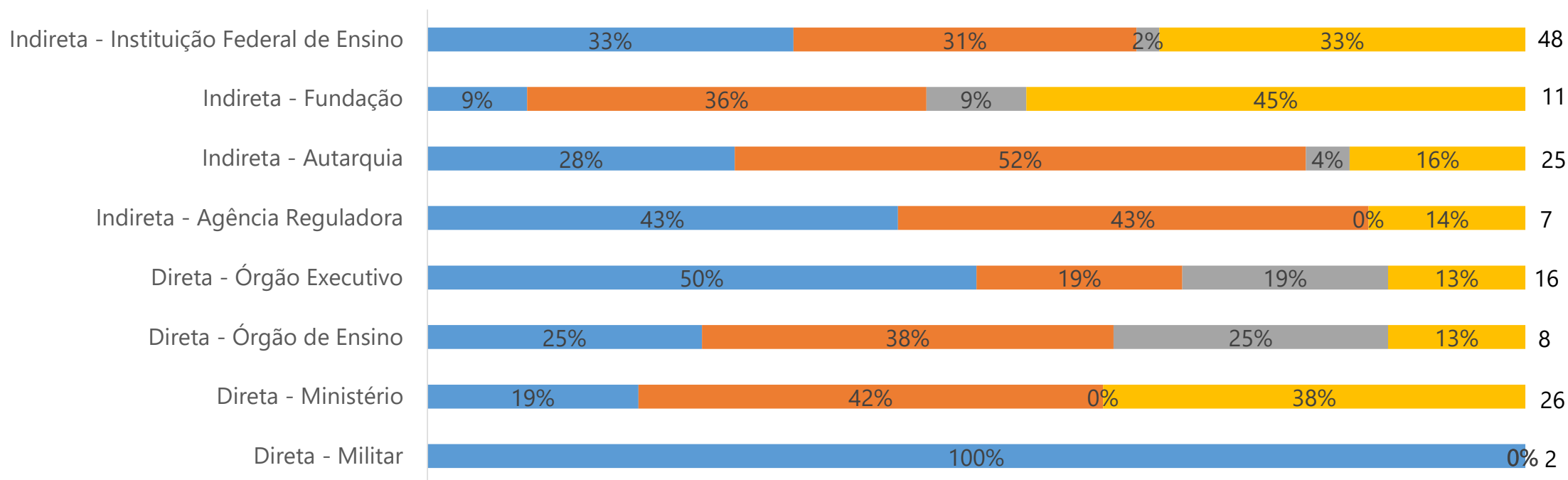
- Como uma ferramenta de gestão de planejamento, acompanhamento e monitoramento das ações de desenvolvimento.
- Como um formulário de preenchimento obrigatório.
- Como uma ferramenta de planejamento de ações de desenvolvimento.
- Como uma ferramenta de gestão estratégica de pessoas em sentido amplo,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



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?



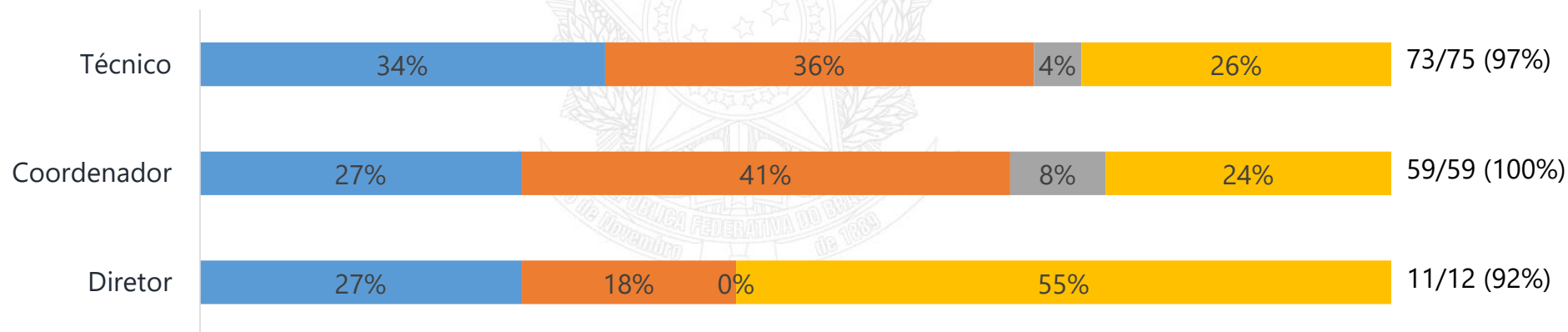
- Como um formulário de preenchimento obrigatório.
- Como uma ferramenta de gestão de planejamento, acompanhamento e monitoramento das ações de desenvolvimento.
- Como uma ferramenta de gestão estratégica de pessoas em sentido amplo, vinculada inclusive à avaliação de desempenho.
- Como uma ferramenta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

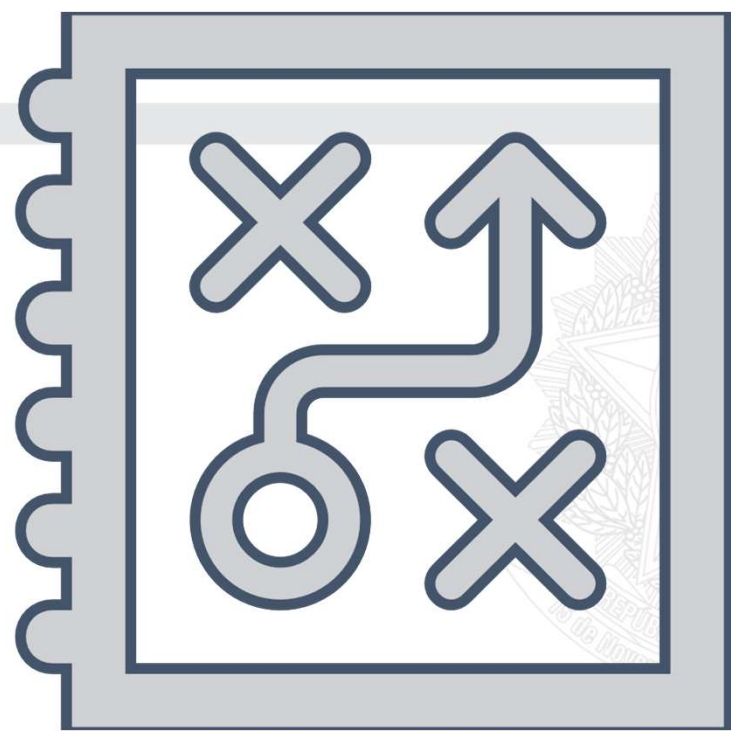


Pergunta 20: Considerando que PDP foi pensado como um instrumento estratégico para a área de gestão de pessoas e, assim, como uma ferramenta capaz de auxiliar o órgão central a compreender como órgãos e entidades utilizam os recursos destinados ao desenvolvimento de servidores e auxiliar os órgãos e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



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





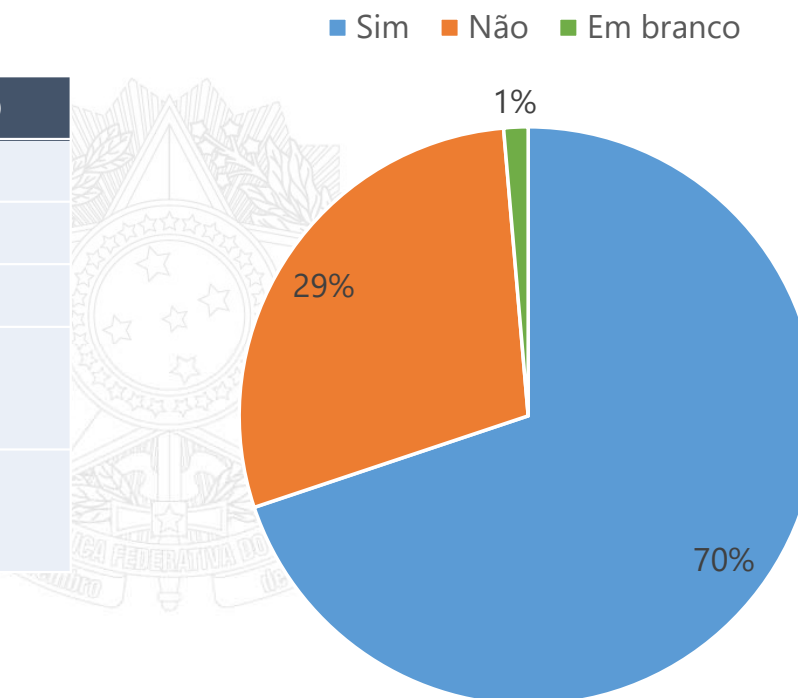
Plano de Desenvolvimento de Pessoas - PDP

Seção 5
Guias

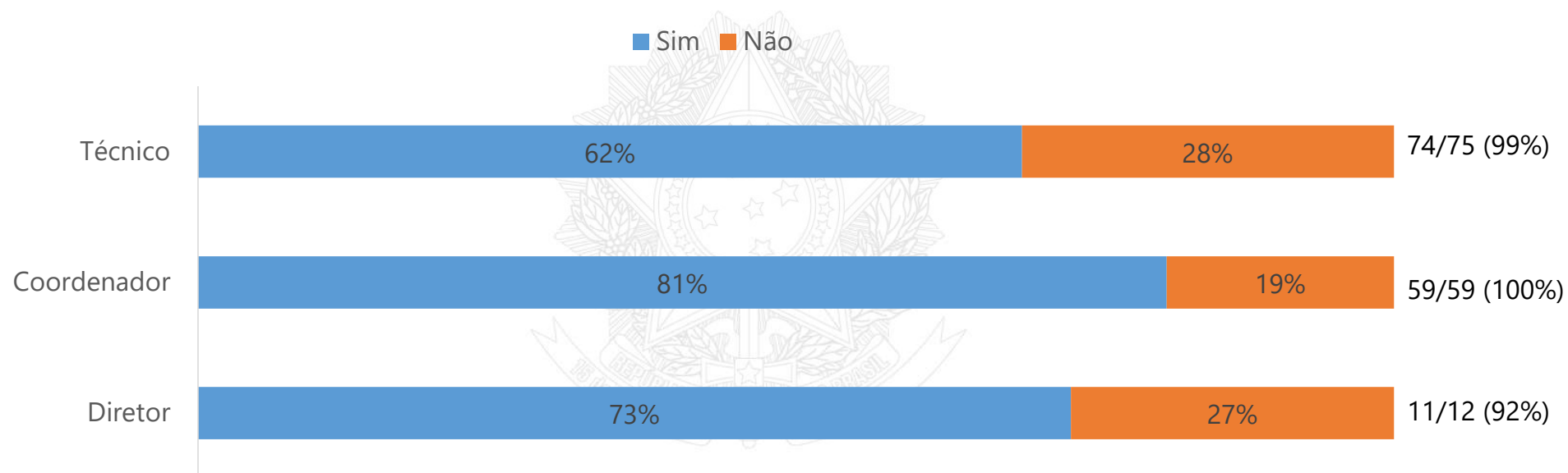
Pergunta 21: O § 2º do art. 3º da IN nº 21/2021 prevê a divulgação de orientações para uso do Portal SIPEC. Você sabe onde encontrar os manuais com essas orientações?



Pergunta 21	QTD
Sim	102
Não	42
Em branco	2
Total de respostas à pergunta	144
Total de respondentes da pesquisa	146



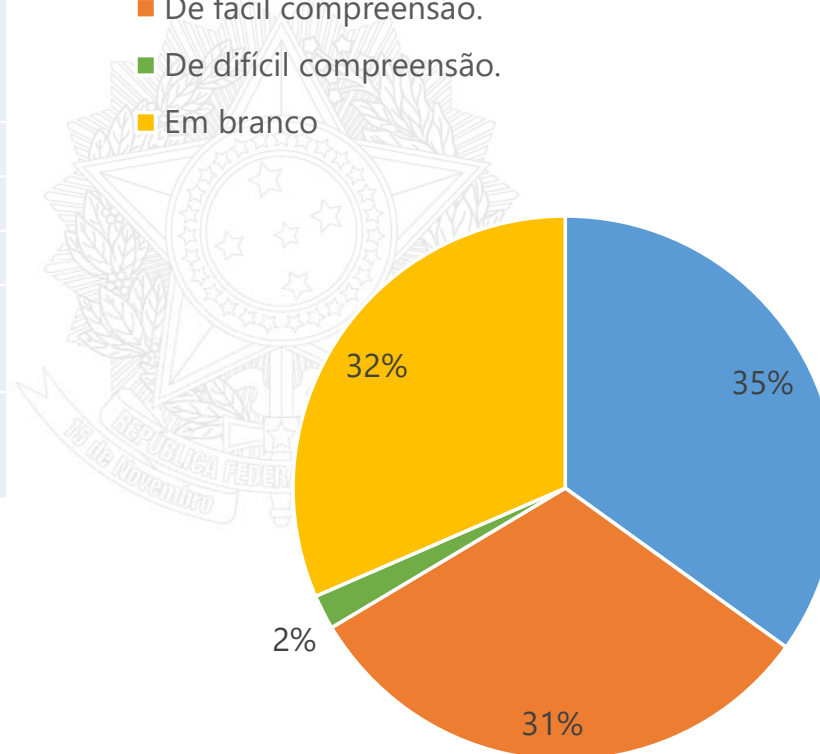
Pergunta 21: O § 2º do art. 3º da IN nº 21/2021 prevê a divulgação de orientações para uso do Portal SIPEC. Você sabe onde encontrar os manuais com essas orientações?



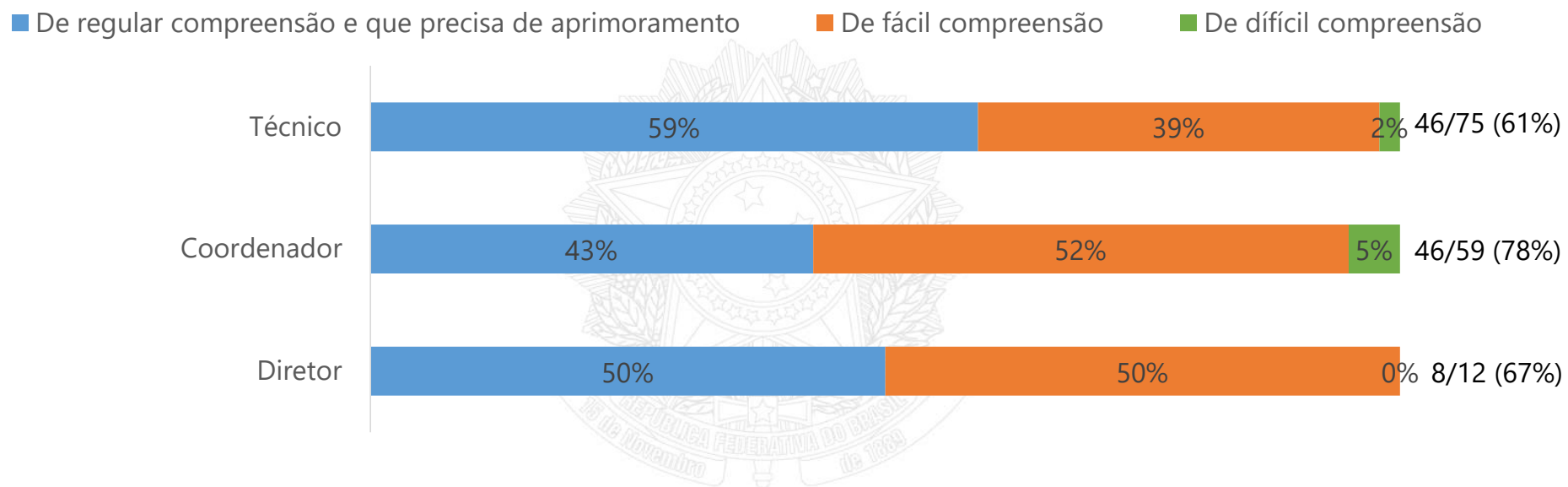
Pergunta 22: Caso já tenha consultado os manuais de orientações, considera que as informações disponíveis são:

Pergunta 22	QTD
De compreensão regular e que precisa de aprimoramento.	51
De fácil compreensão.	46
De difícil compreensão.	3
Em branco	46
Total de respostas à pergunta	100
Total de respondentes da pesquisa	146

- De compreensão regular e que precisa de aprimoramento.
- De fácil compreensão.
- De difícil compreensão.
- Em branco



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



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



29 respostas de 146 respondentes

Comentários

- 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 melhor no guia a gestão de riscos do PDP
- Explicar nos guias a finalidade do PDP
- Simplificar e ilustrar
- Melhorar a acessibilidade
- Manual para os servidores em geral com a finalidade do PDP e sua importância
- Vídeo interativo sobre o preenchimento do PDP; finalidade do PDP
- Vídeos/qual a finalidade do PDP
- Melhor entendimento sobre as questões mais difíceis



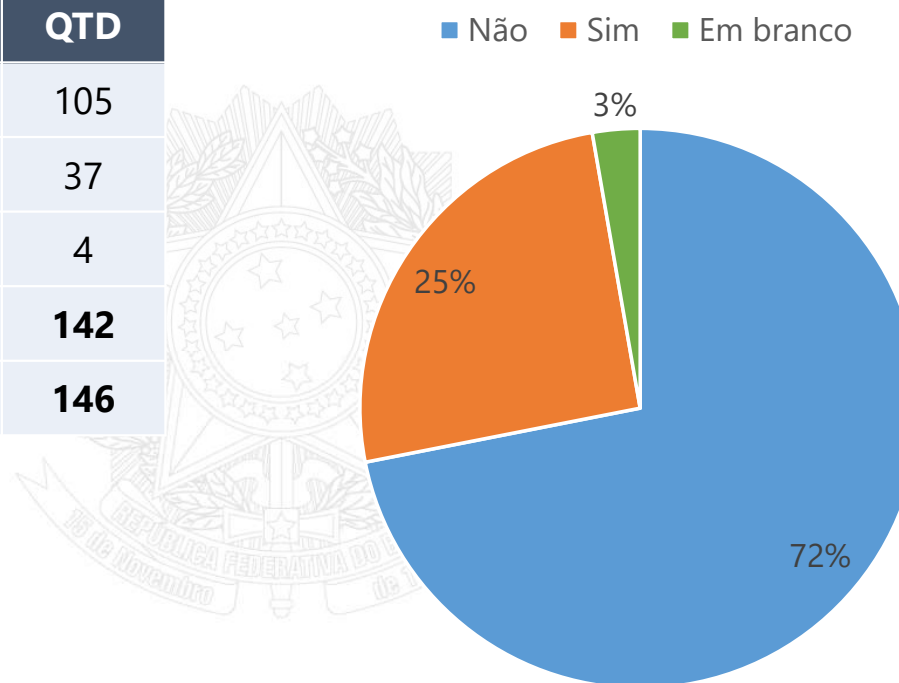
Seção 6

Gestão de Riscos

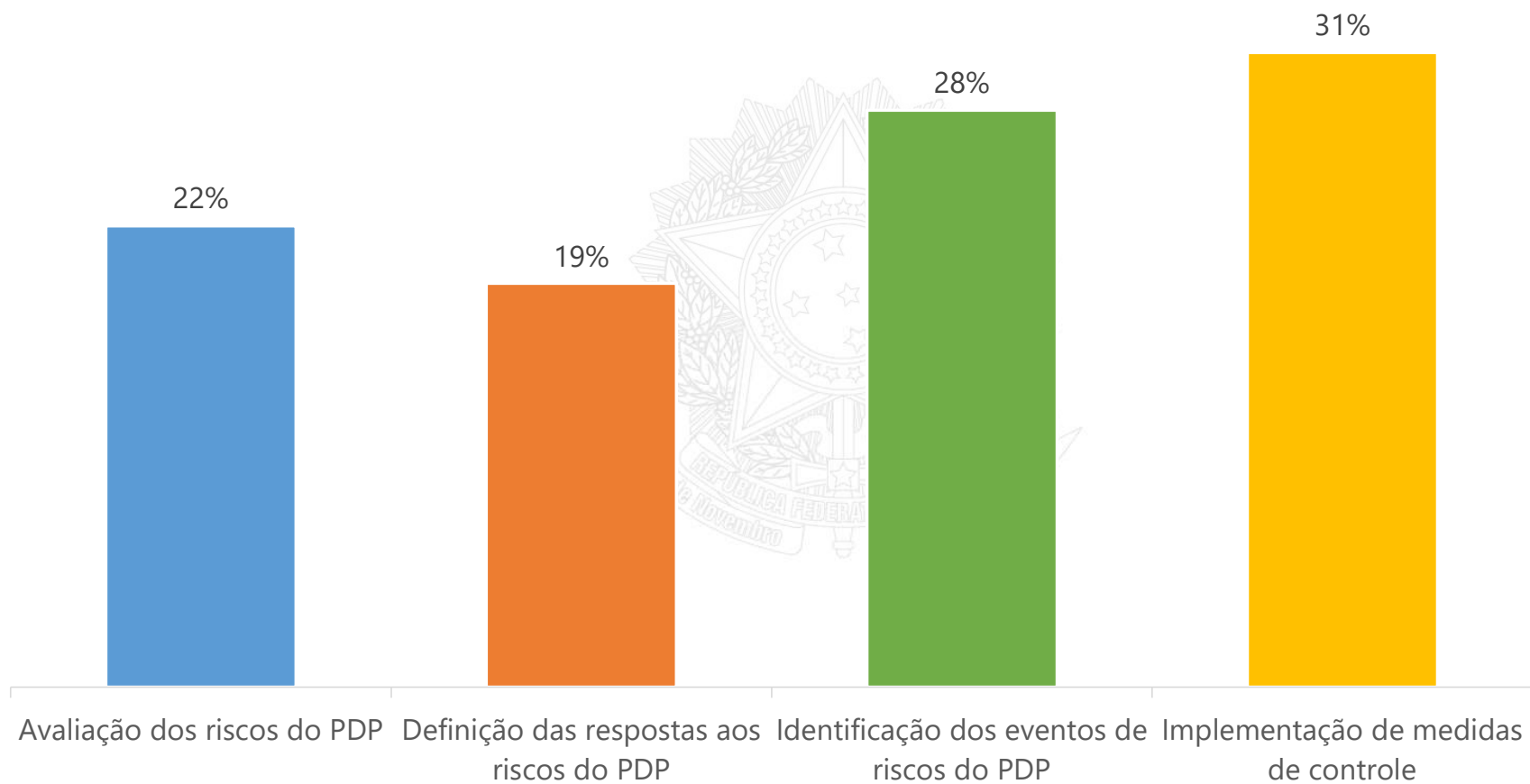
Pergunta 24: O art. 7º do Decreto nº 9.991/2019 estabelece a gestão de riscos do PDP. O seu órgão/entidade consegue fazer a gestão de riscos do PDP?



Pergunta 24	QTD
Não	105
Sim	37
Em branco	4
Total de respostas à pergunta	142
Total de respondentes da pesquisa	146



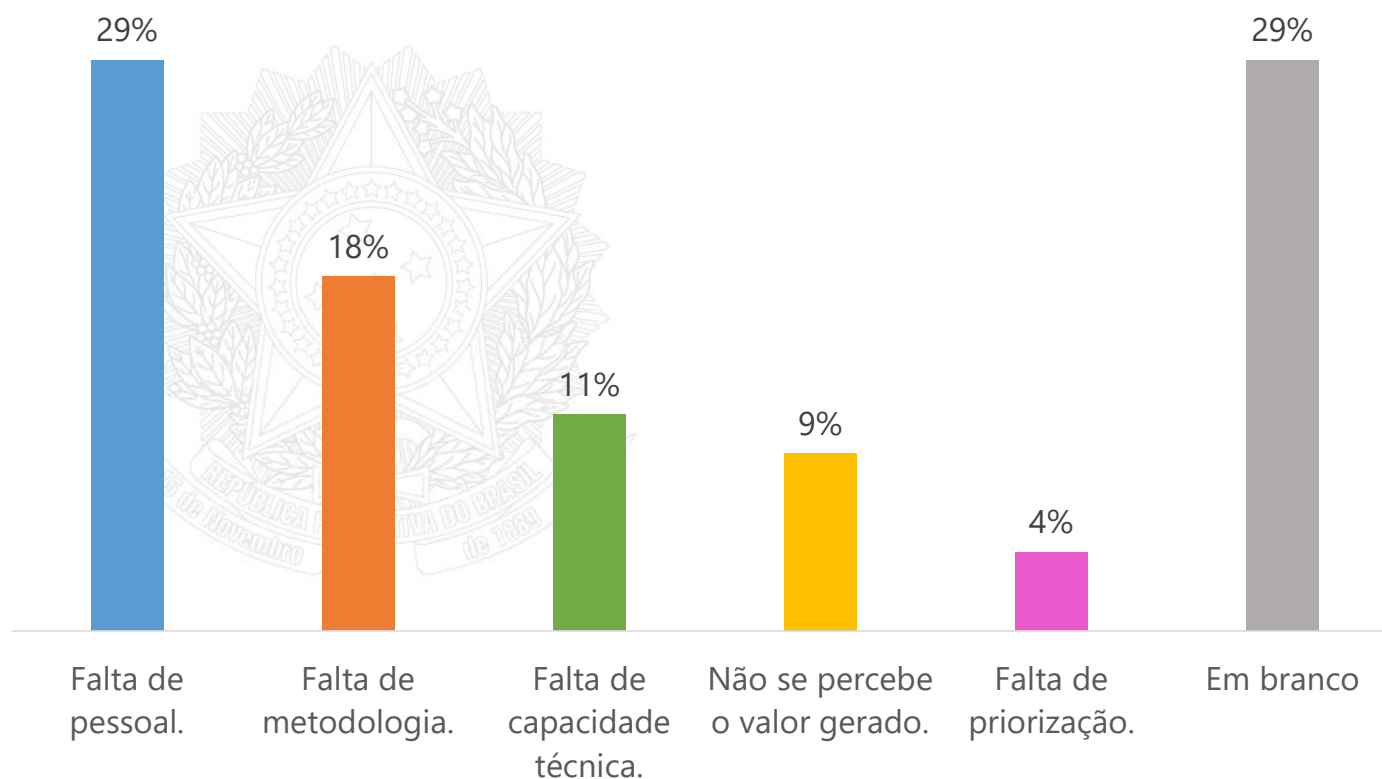
Pergunta 25: Assinale quais os níveis de gestão de riscos são realizados pelo seu órgão/entidade:



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



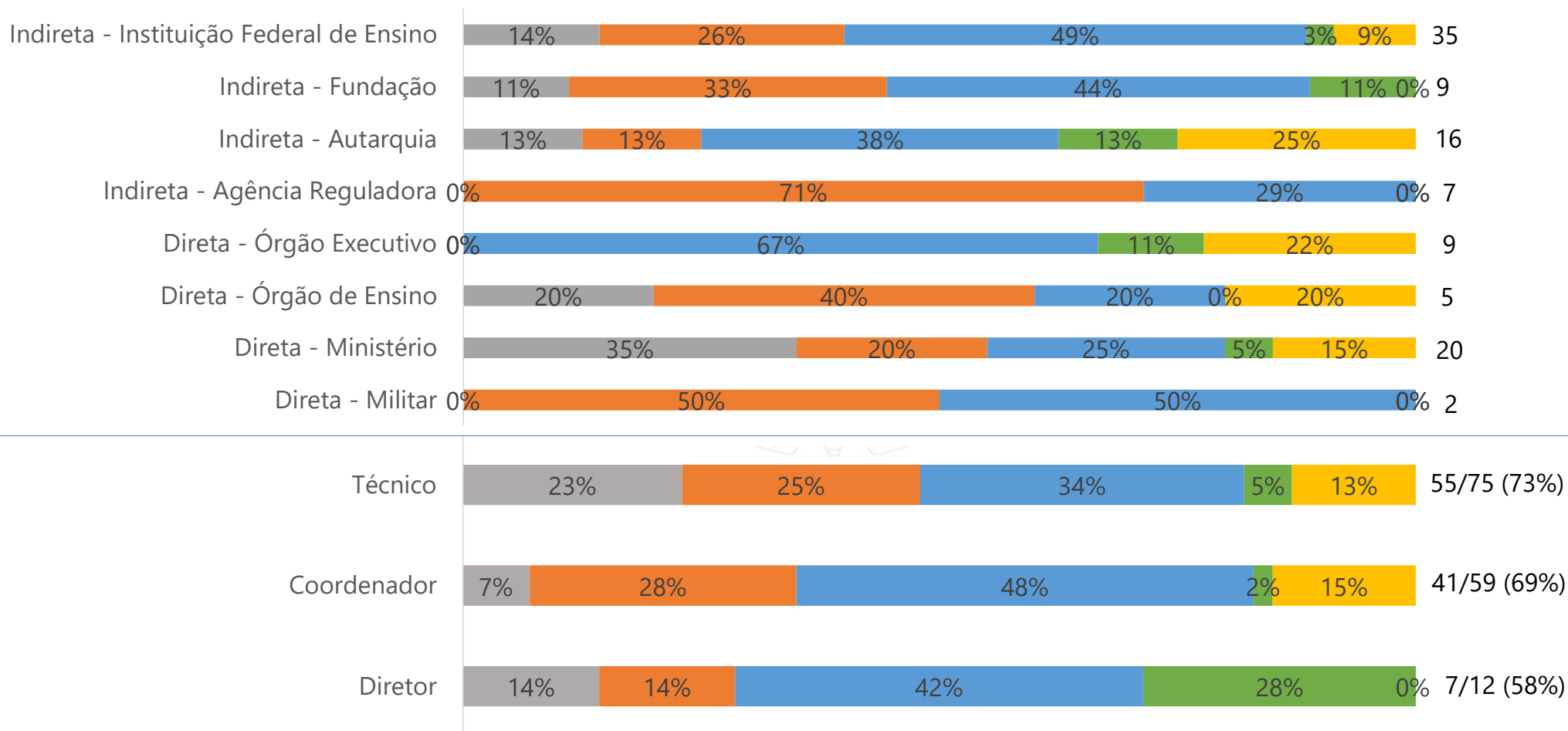
Pergunta 26	QTD
Falta de pessoal.	42
Falta de metodologia.	26
Falta de capacidade técnica.	16
Não se percebe o valor gerado.	13
Falta de priorização.	6
Em branco	43
Total de respostas à pergunta	103
Total de respondentes da pesquisa	146



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



- Falta de capacidade técnica.
- Falta de metodologia.
- Falta de pessoal.
- Falta de priorização.
- Não se percebe o valor gerado.



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?



45 respostas de 146 respondentes

Comentários

- Inserir no guia matriz de risco para as ações do PDP (nível de impacto x probabilidade) para priorização das ações
- Fazer live sobre gestão de riscos aplicada ao PDP
- Explicar melhor no guia a gestão de riscos do PDP para priorizar ações de desenvolvimento
- Gestão de riscos não obrigatória
- Órgão Central disponibilizar ações de desenvolvimento em gestão de riscos
- Órgão Central disponibilizar metodologia
- Reduzir a gestão de riscos
- Explicar melhor no guia a gestão de riscos do PDP.



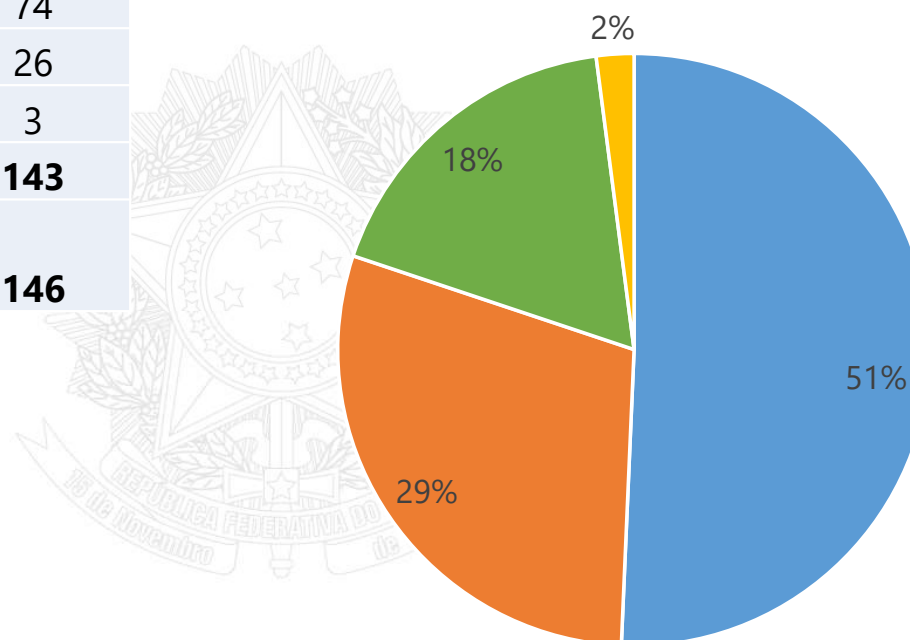
Seção 7
Manifestação
Técnica do Órgão
Central

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

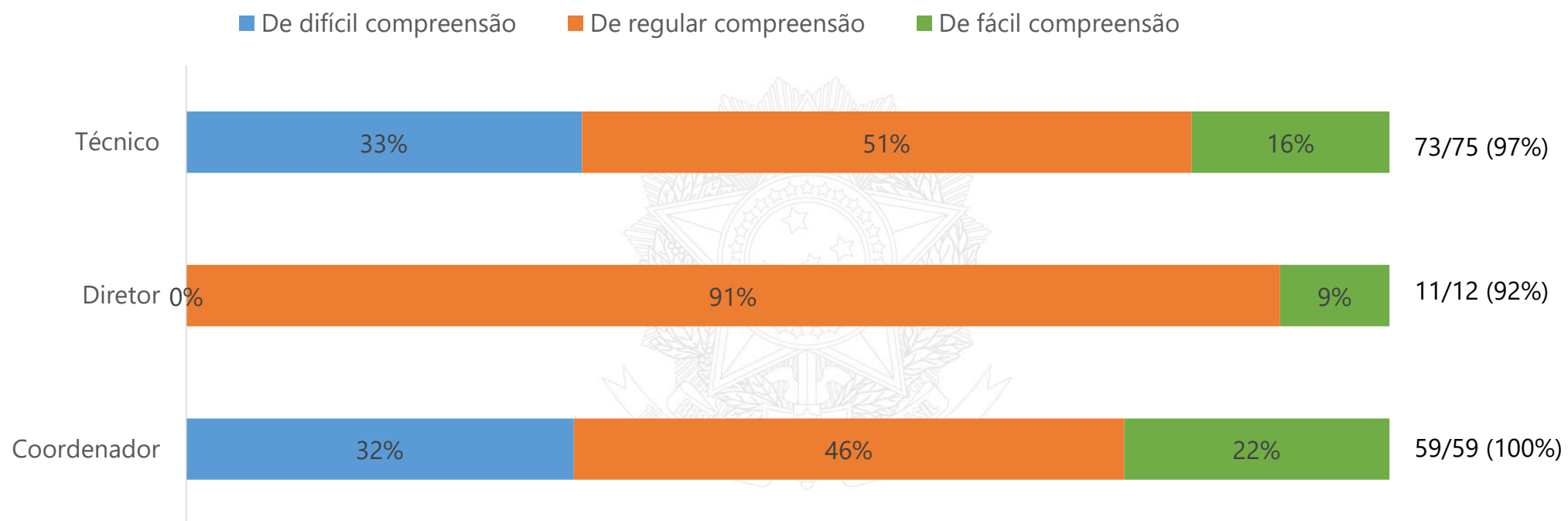


Pergunta 28	QTD
De difícil compreensão	43
De regular compreensão	74
De fácil compreensão	26
Em branco	3
Total de respostas à pergunta	143
Total de respondentes da pesquisa	146

■ De regular compreensão. ■ De difícil compreensão.
■ De fácil compreensão. ■ Em branco



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



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



65 respostas de 146 respondentes

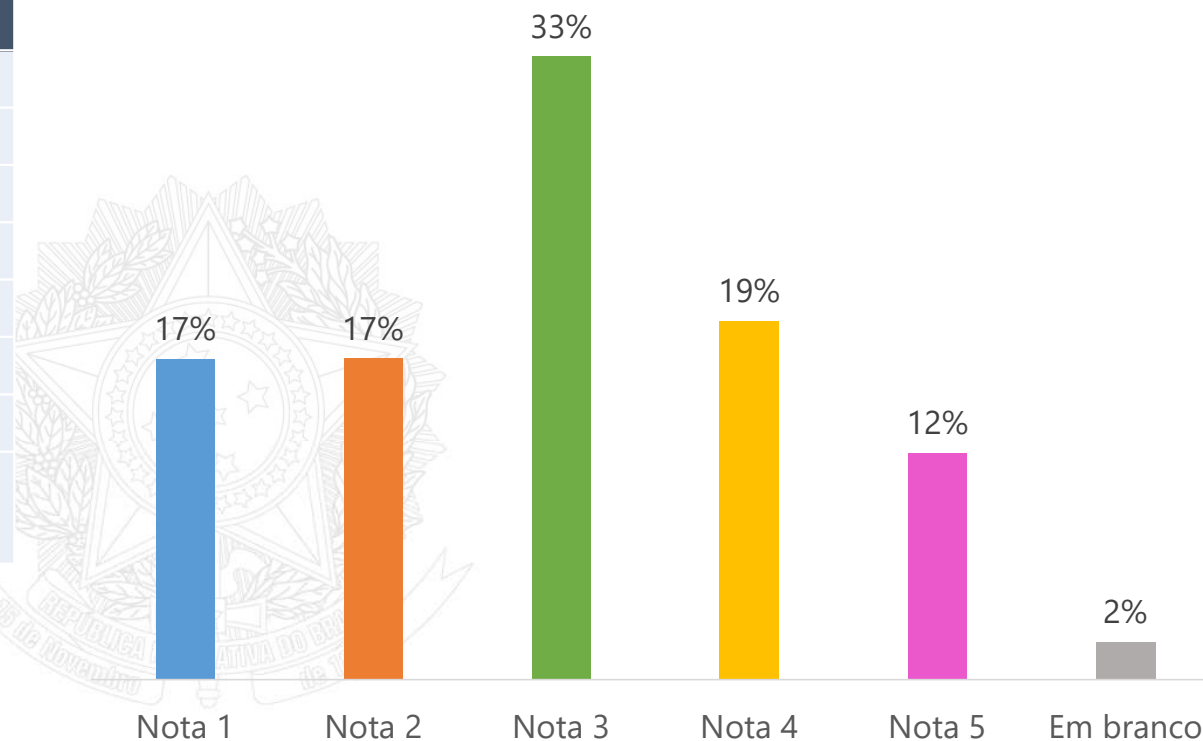
Comentários

- Aprimoramento da análise do Órgão Central
- Simplificação
- Devolutiva genérica, não aponta especificidades dos órgãos/entidades;
- Necessidade de aprimorar as análises do órgão central, em especial quanto a devolutiva da Enap
- Complementar devolutiva com necessidades não transversais

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



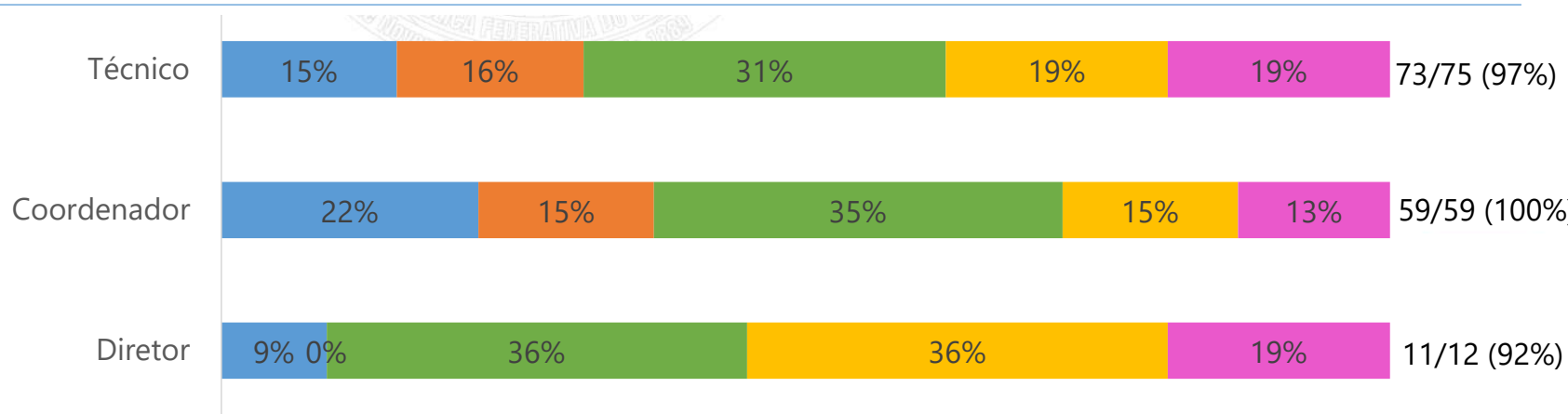
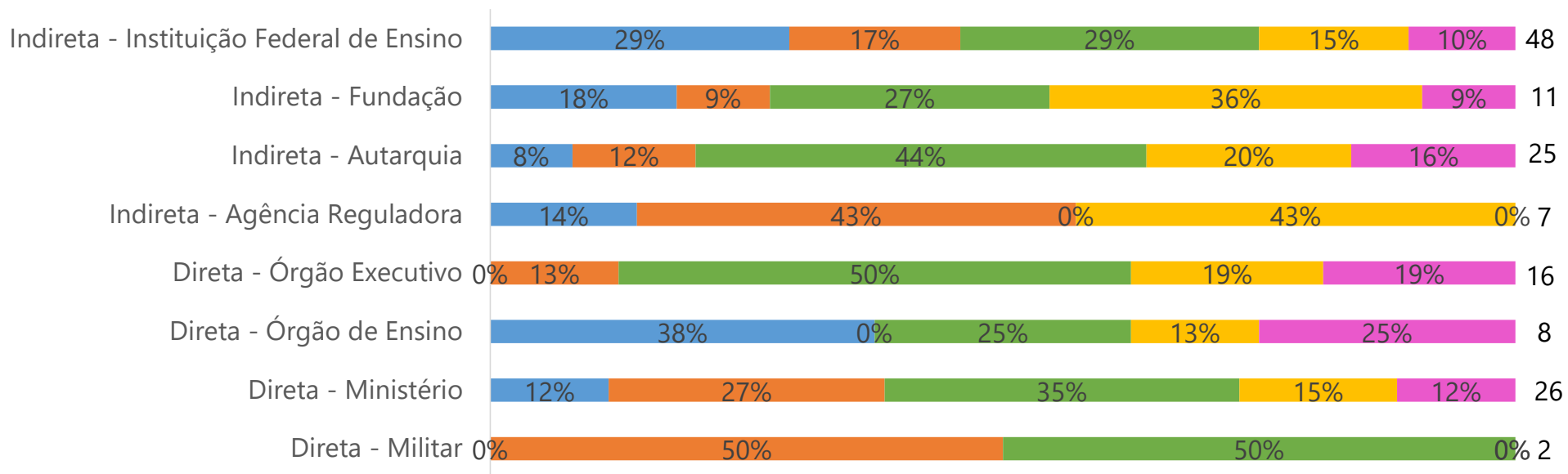
Pergunta 30	QTD
Nota 1	25
Nota 2	25
Nota 3	48
Nota 4	27
Nota 5	18
Em branco	3
Total de respostas à pergunta	143
Total de respondentes da pesquisa	146



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



■ 1 ■ 2 ■ 3 ■ 4 ■ 5



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?



71 respostas de 146 respondentes

Comentários

- 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
- Aumento de oferta de ações para a área de ensino/docência (EVG)
- Crítica quanto à qualidade da manifestação técnica (erros: ausência de ações existentes na Enap mas não presentes na Manifestação Técnica)
- Cursos generalista. Precisa ser mais aderente.
- 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
- Oferta de ações desenvolvimento pelos IFs (Elaborar parceira entre Enap ou órgãos públicos com capacidade de ofertar cursos)
- Ofertar ações de desenvolvimento específicas
- Ofertar mais cursos de liderança.
- Priorizar os curso à distância com tutoria
- Quando as ações forem repetidas, encaminhar apenas uma indicação
- Simplificação do sistema
- Sugestão de alterar o fluxo de trabalho sobre a indicação de cursos

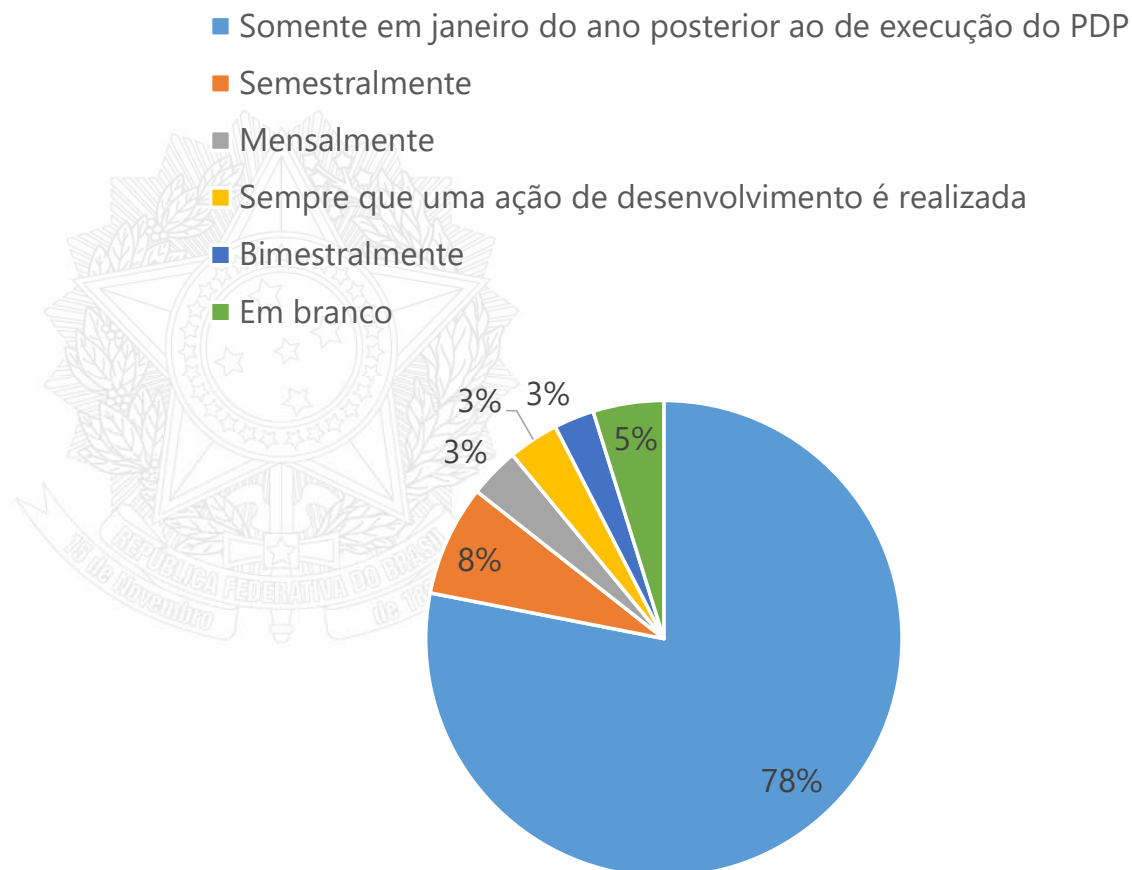


Seção 8
Relatório Anual
de Execução - RAE

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:



Pergunta 32	QTD
Somente em janeiro do ano posterior ao de execução do PDP	114
Semestralmente	11
Mensalmente	5
Sempre que uma ação de desenvolvimento é realizada	5
Bimestralmente	4
Em branco	7
Total de respostas à pergunta	139
Total de respondentes da pesquisa	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:



Campo de preenchimento	Alterado	Mantido	Suprimido	Total
1. Este item foi executado?	6	123	6	135
1.1 Justificativa	6	115	5	126
2.Avaliação de efetividade – grau de atendimento da necessidade.	6	120	6	132
3.Quantidade de ações de desenvolvimento executadas para essa necessidade	6	121	6	133
4.Quantidade de servidores que participaram da(s) ação(ões) de desenvolvimento.	6	121	6	133
5.A(s) ação(es) de desenvolvimento foi(ram) executada(s) por qual(is) fornecedores.	6	120	6	132
5.1 Avaliação de execução (por fornecedor).	6	121	6	133
7. Carga horária total realizada.	6	121	6	133
8. Custo para executar a(s) ação(ões) de desenvolvimento (custo total, incluindo	6	120	6	132

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:



1. Este item foi executado?	Respostas			
	Alterado	Mantido	Suprimido	Total Geral
Coordenador	7%	89%	4%	100%
Diretor	0%	100%	0%	100%
Técnico	3%	91%	6%	100%
Total Geral	4%	91%	4%	100%
1.1 Justificativa	Respostas			
	Alterado	Mantido	Suprimido	Total Geral
Coordenador	2%	60%	38%	100%
Diretor	0%	80%	20%	100%
Técnico	2%	79%	19%	100%
Total Geral	2%	71%	27%	100%
2. Avaliação de efetividade – grau de atendimento da necessidade.	Respostas			
	Alterado	Mantido	Suprimido	Total Geral
Coordenador	18%	53%	30%	100%
Diretor	10%	50%	40%	100%
Técnico	10%	56%	34%	100%
Total Geral	13%	54%	33%	100%
3. Quantidade de ações de desenvolvimento executadas para essa necessidade	Respostas			
	Alterado	Mantido	Suprimido	Total Geral
Coordenador	7%	77%	16%	100%
Diretor	10%	90%	0%	100%
Técnico	6%	71%	23%	100%
Total Geral	7%	75%	19%	100%
4. Quantidade de servidores que participaram da(s) ação(ões) de desenvolvimento.	Respostas			
	Alterado	Mantido	Suprimido	Total Geral
Coordenador	13%	86%	2%	100%
Diretor	10%	90%	0%	100%
Técnico	3%	90%	7%	100%
Total Geral	7%	88%	4%	100%

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:



5.A(s) ação(es) de desenvolvimento foi(ram) executada(s) por qual(is) fornecedores.	Respostas			
	Alterado	Mantido	Suprimido	Total Geral
Coordenador	14%	52%	34%	100%
Diretor	0%	80%	20%	100%
Técnico	9%	49%	43%	100%
Total Geral	10%	52%	37%	100%

5.1 Avaliação de execução (por fornecedor).	Respostas			
	Alterado	Mantido	Suprimido	Total Geral
Coordenador	11%	45%	45%	100%
Diretor	20%	40%	40%	100%
Técnico	7%	41%	52%	100%
Total Geral	10%	42%	48%	100%

7. Carga horária total realizada.	Respostas			
	Alterado	Mantido	Suprimido	Total Geral
Coordenador	9%	75%	16%	100%
Diretor	0%	90%	10%	100%
Técnico	3%	73%	24%	100%
Total Geral	5%	75%	20%	100%

8. Custo para executar a(s) ação(ões) de desenvolvimento	Respostas			
	Alterado	Mantido	Suprimido	Total Geral
Coordenador	13%	82%	5%	100%
Diretor	0%	100%	0%	100%
Técnico	6%	81%	13%	100%
Total Geral	8%	83%	9%	100%

Pergunta 34: Caso tenha indicado a opção "Alterado", que mudança você sugere? Por favor, identifique o número do campo e, em seguida, coloque a sugestão de modificação.



30 respostas de 146 respondentes

Comentários

- Ações de longo prazo
- Importação de Dados
- Cadastro dos Fornecedores
- Banco de propostas de evoluções futuras
- Banco de propostas de evoluções futuras - curto prazo
- Navegabilidade
- Aprimorar a forma de apresentação no Guia/manual

Pergunta 35: Numa possível melhoria do sistema, gostaria de sugerir algum campo novo?



38 respostas de 146 respondentes

Comentários

- Ações de longo prazo
- Importação de Dados
- Cadastro dos Fornecedores
- Banco de propostas de evoluções futuras
- Navegabilidade

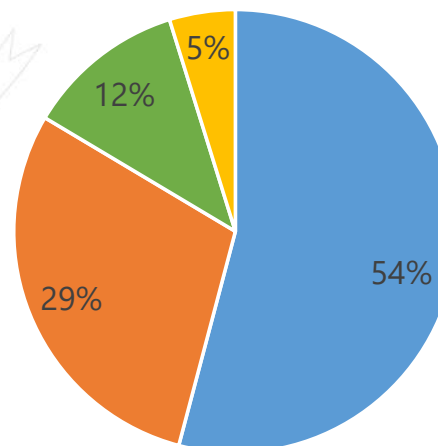
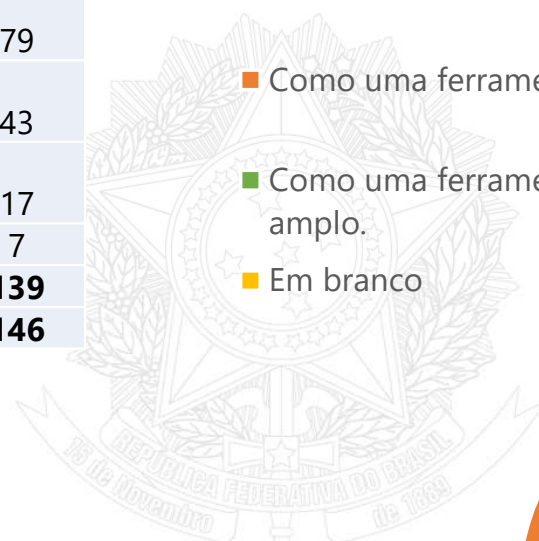


Pergunta 36: O RAE foi pensado como um instrumento estratégico de gestão de pessoas que proporcione uma reflexão sobre o último PDP elaborado e, também, como aprendizado para elaboração e revisão de planos futuros. Como você percebe que seu órgão/entidade compreende o RAE?



Pergunta 36	QTD
Como um formulário de preenchimento obrigatório.	79
Como uma ferramenta de avaliação de ações de desenvolvimento.	43
Como uma ferramenta de gestão estratégica de pessoas em sentido amplo.	17
Em branco	7
Total de respostas à pergunta	139
Total de respondentes da pesquisa	146

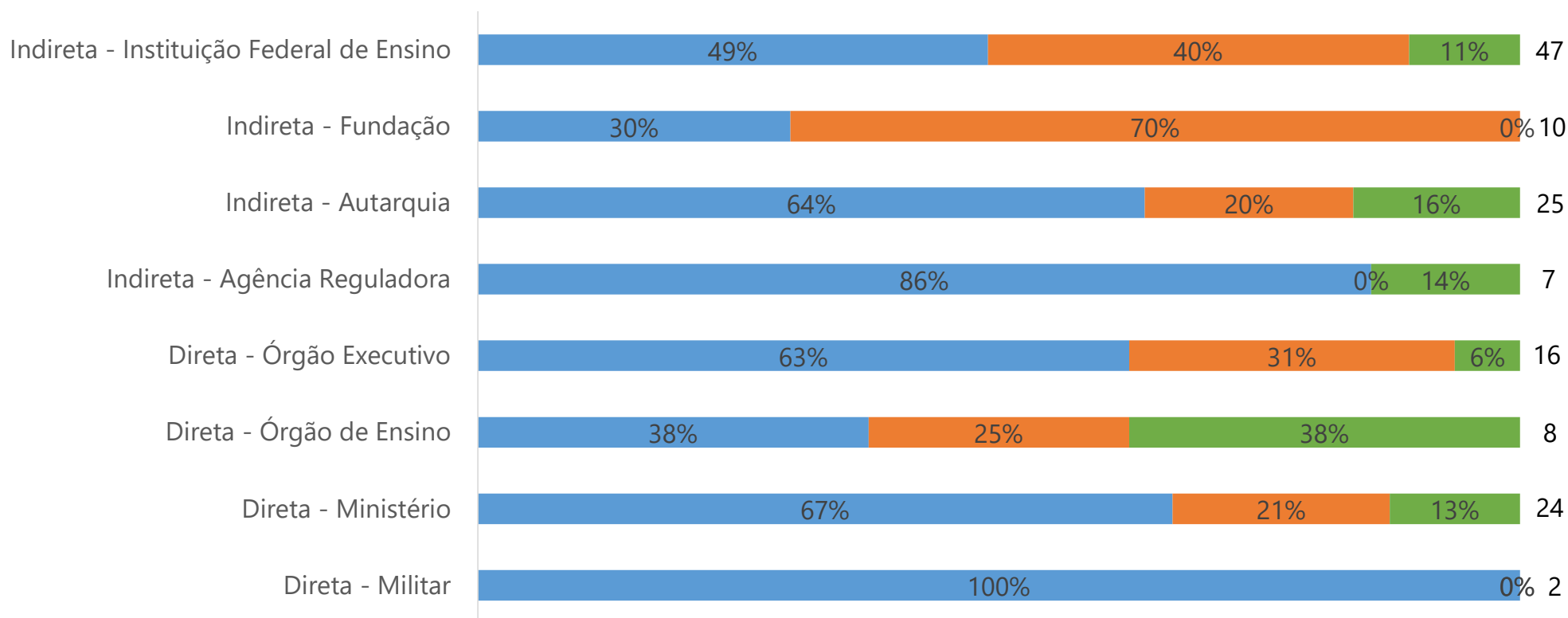
- Como um formulário de preenchimento obrigatório.
- Como uma ferramenta de avaliação de ações de desenvolvimento.
- Como uma ferramenta de gestão estratégica de pessoas em sentido amplo.
- Em branco



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?



- Como um formulário de preenchimento obrigatório.
- Como uma ferramenta de avaliação de ações de desenvolvimento.
- Como uma ferramenta de gestão estratégica de pessoas em sentido amplo.



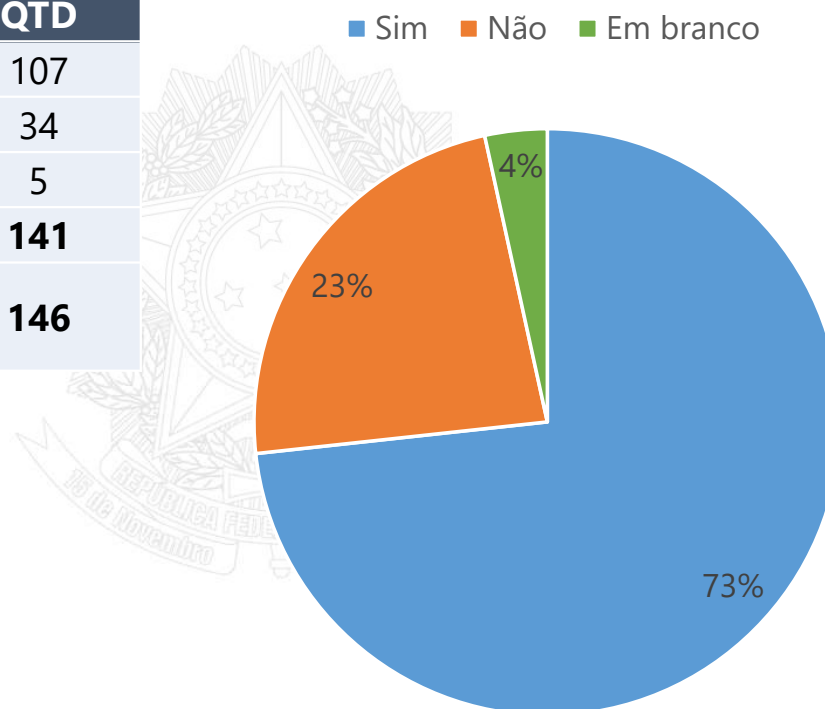


Seção 9
Revisão

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?

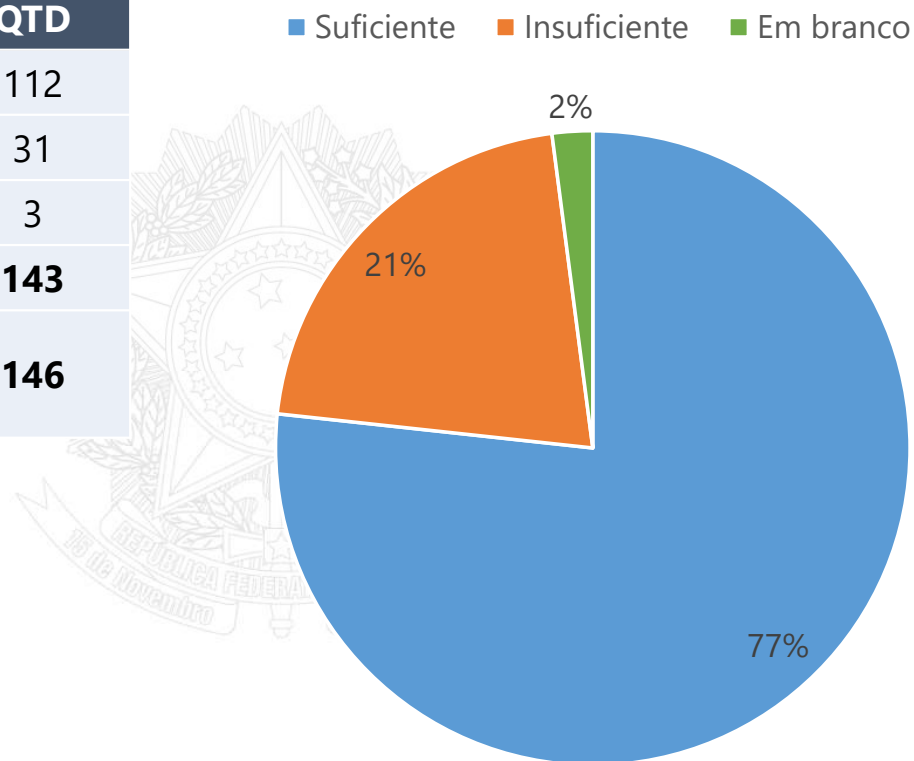


Pergunta 37	QTD
Sim	107
Não	34
Em branco	5
Total de respostas à pergunta	141
Total de respondentes da pesquisa	146



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:

Pergunta 38	QTD
Suficiente	112
Insuficiente	31
Em branco	3
Total de respostas à pergunta	143
Total de respondentes da pesquisa	146



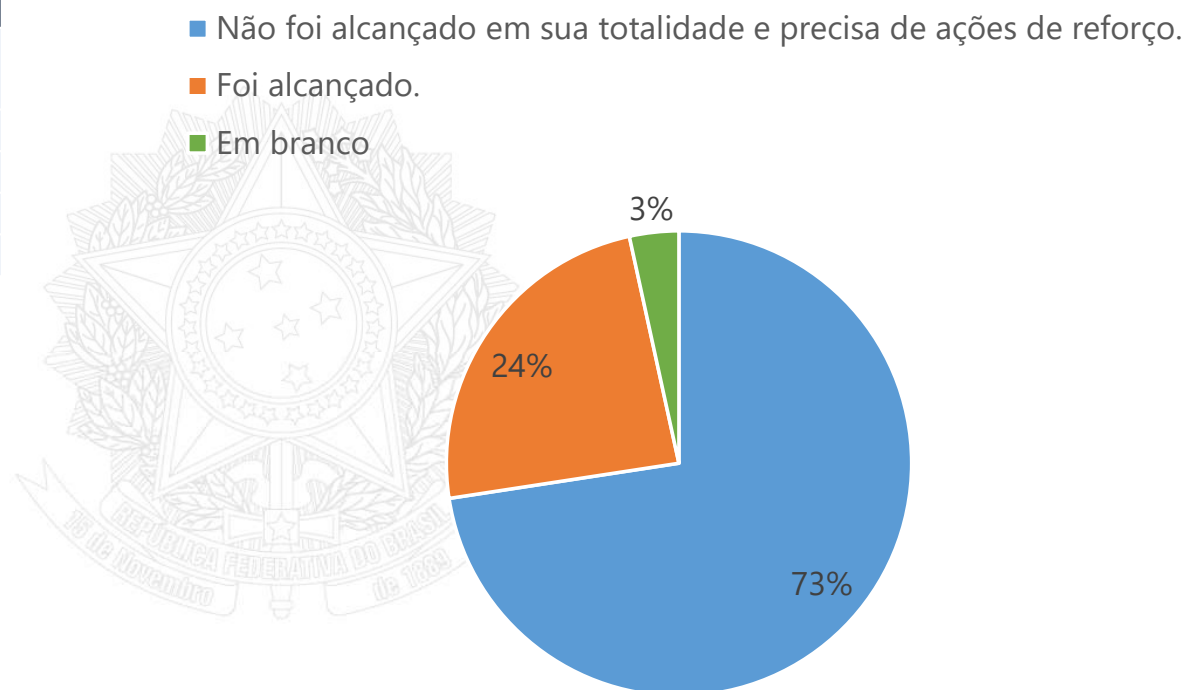


Seção 10
Escolas de
Governo

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:

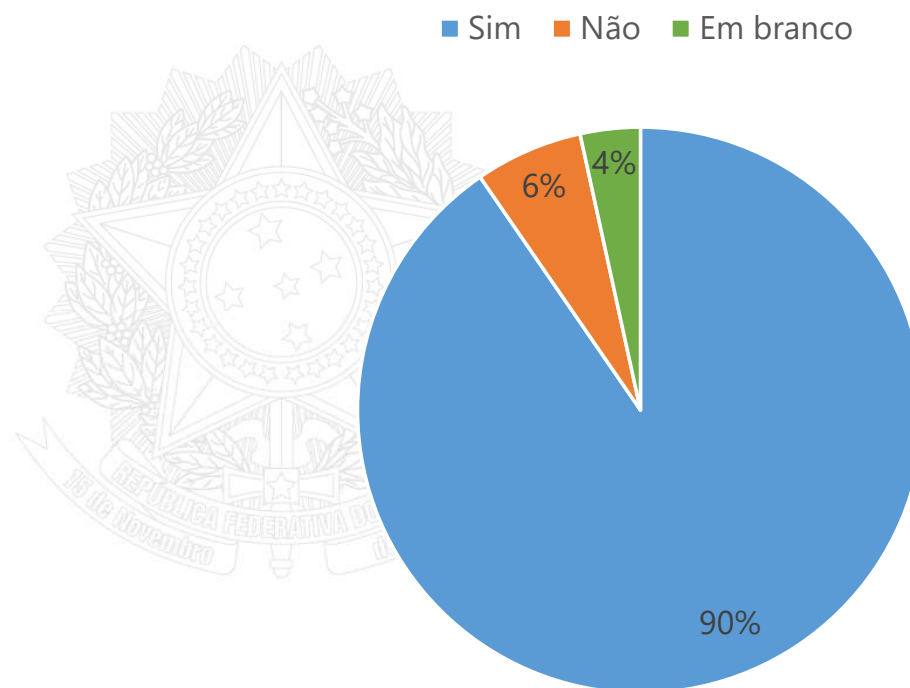


Pergunta 39	QTD
Não foi alcançado em sua totalidade e precisa de ações de reforço.	106
Foi alcançado.	35
Em branco	5
Total de respostas à pergunta	141
Total de respondentes da pesquisa	146



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?

Pergunta 40	QTD
Sim	132
Não	9
Em branco	5
Total de respostas à pergunta	141
Total de respondentes da pesquisa	146



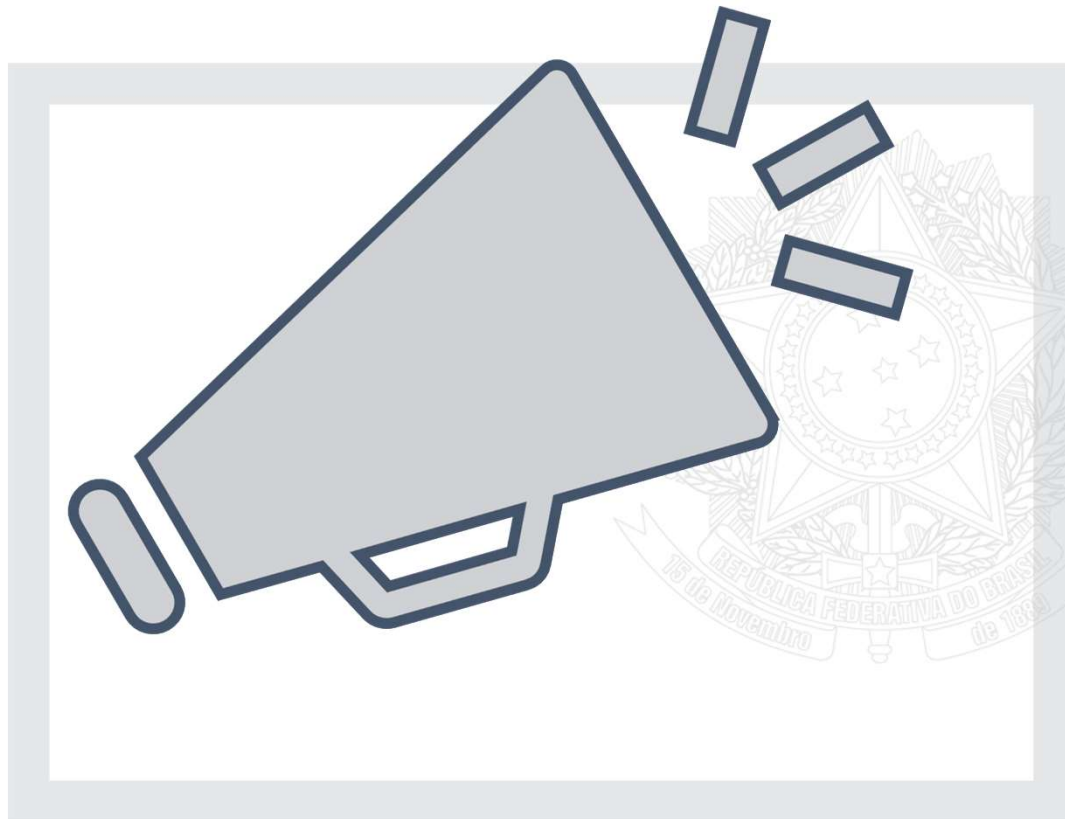
Pergunta 41: Quanto a otimização do uso da rede de Escolas de Governo, você gostaria de fazer alguma sugestão de ação?



51 respostas de 146 respondentes

Comentários

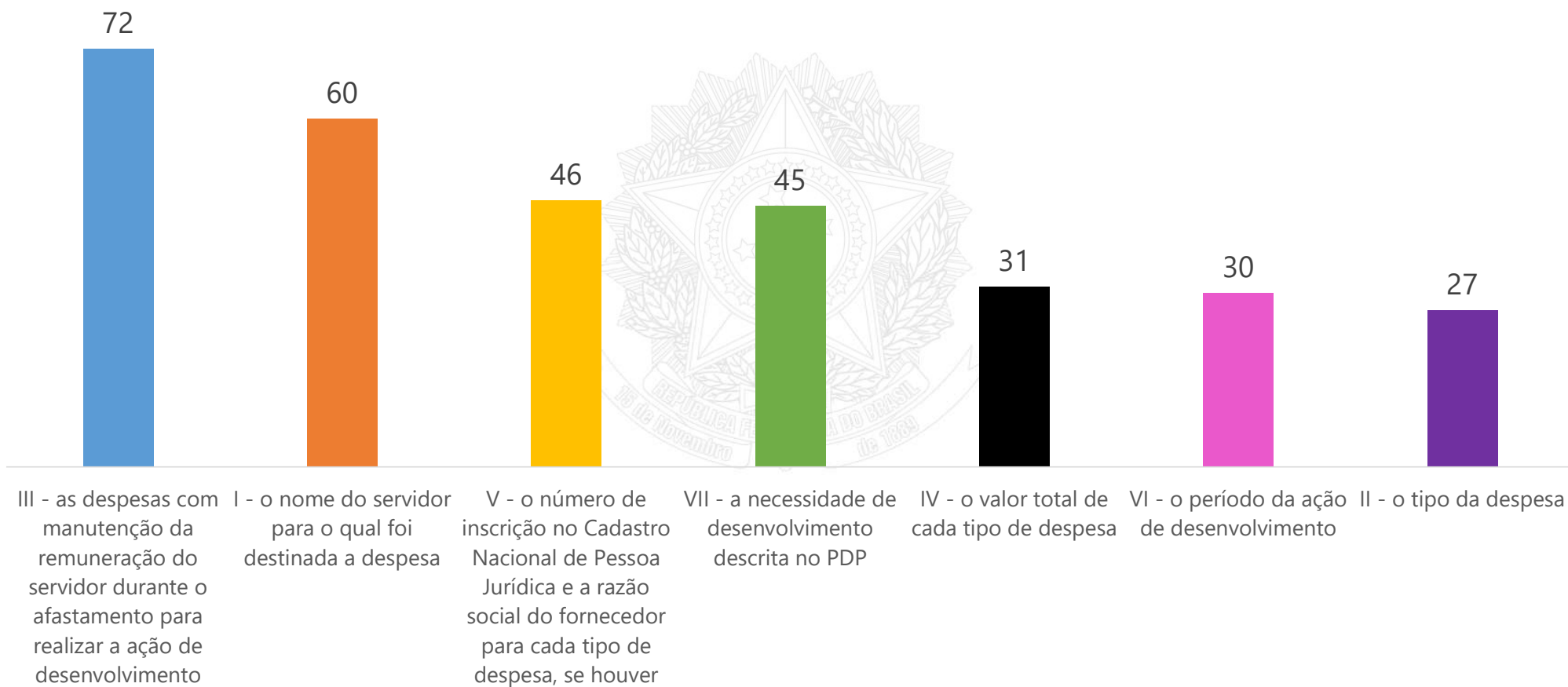
- Fornecer mais visibilidade às demais Escolas de Governo/fortalecimento da rede
- Ampliar oferta de cursos por meio de outras instituições federais
- Relatórios da Enap - Inscrições/conclusões de cursos
- Aprimorar a forma de apresentação no Guia/manual
- Banco de propostas de evoluções futuras
- Banco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



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?

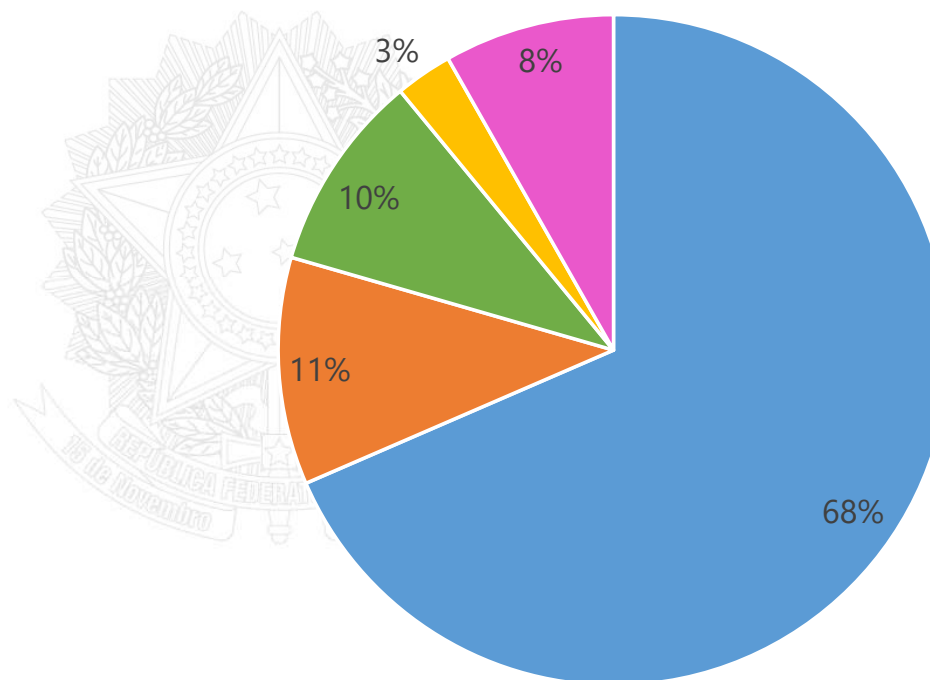


Pergunta 43: Seu órgão/entidade realiza a publicidade das informações em qual meio?



Pergunta 43	QTD
Página do órgão	100
Intranet do órgão	16
Boletim de serviço	14
Diário oficial	4
Em branco	12
Total de respostas à pergunta	134
Total de respondentes da pesquisa	146

- Página do órgão
- Intranet do órgão
- Boletim de serviço
- Diário oficial
- Em branco



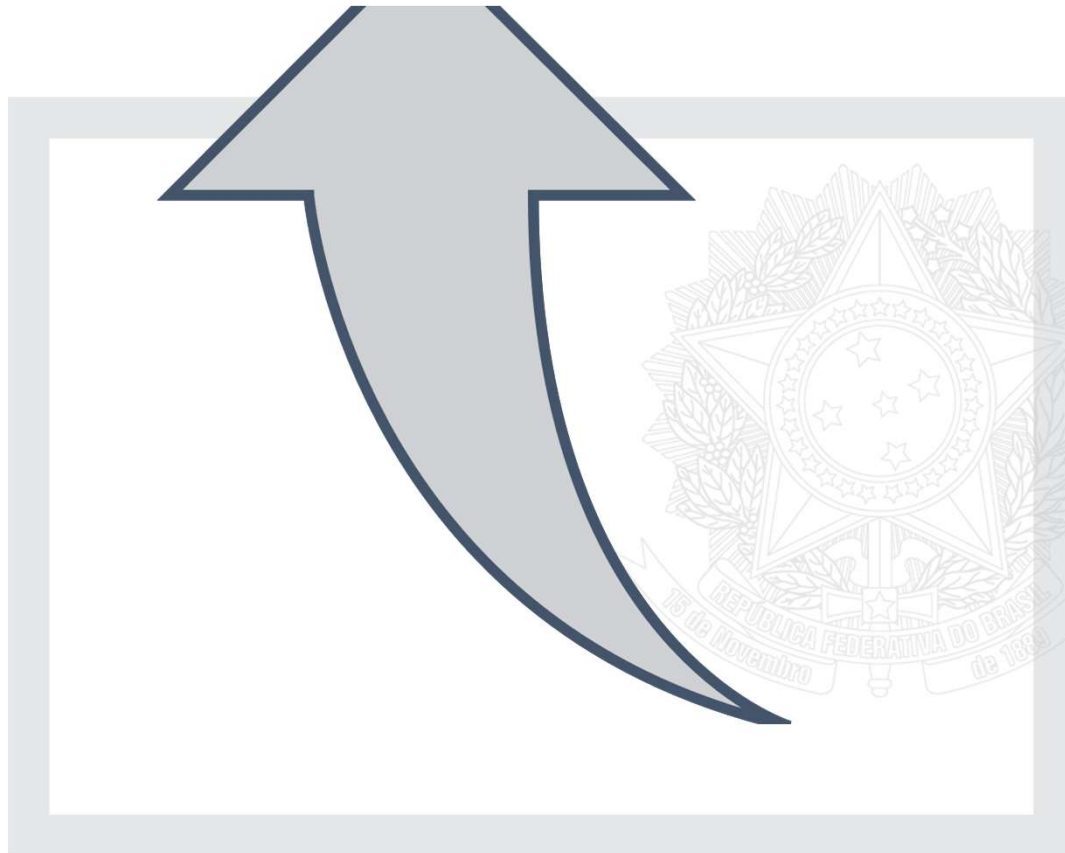
Pergunta 44: Indique as principais dificuldades encontradas para realizar a divulgação das informações, caso haja.



55 respostas de 146 respondentes

Comentários

- Órgão Central 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.



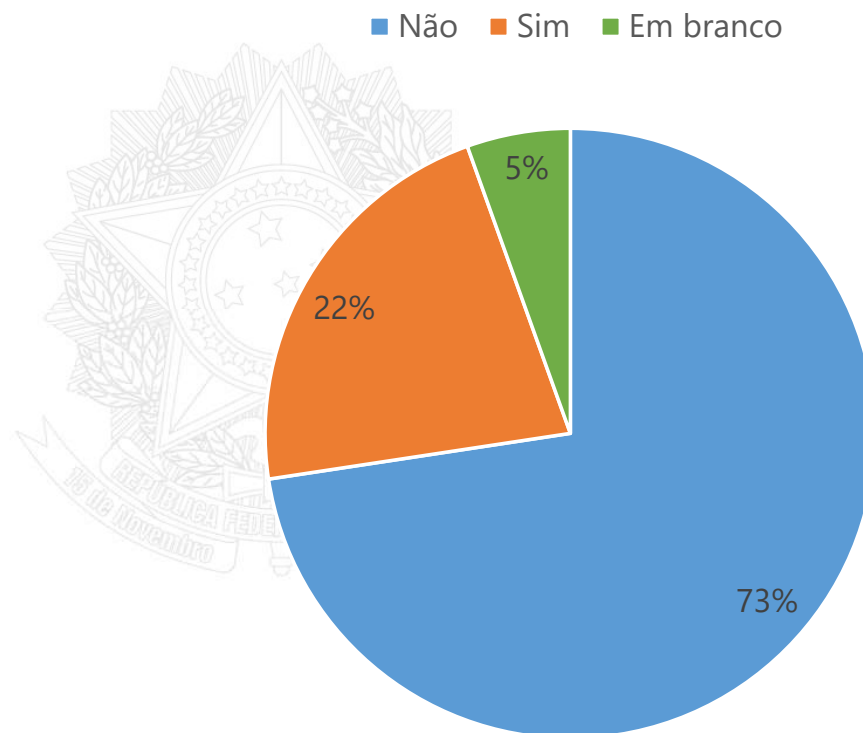
Seção 11

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?



Pergunta 47	QTD
Não	106
Sim	32
Em branco	8
Total de respostas à pergunta	138
Total de respondentes da pesquisa	146



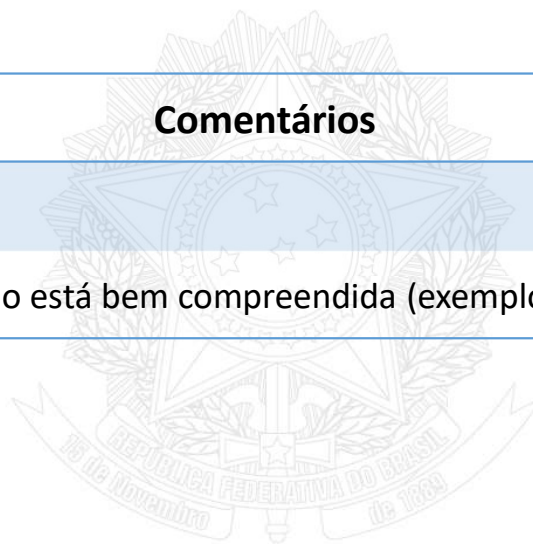
Pergunta 48: Gostaria de sugerir algum aprimoramento ao normativo quanto ao processo de delegação de competências para autorização de afastamentos?



20 respostas de 146 respondentes

Comentários

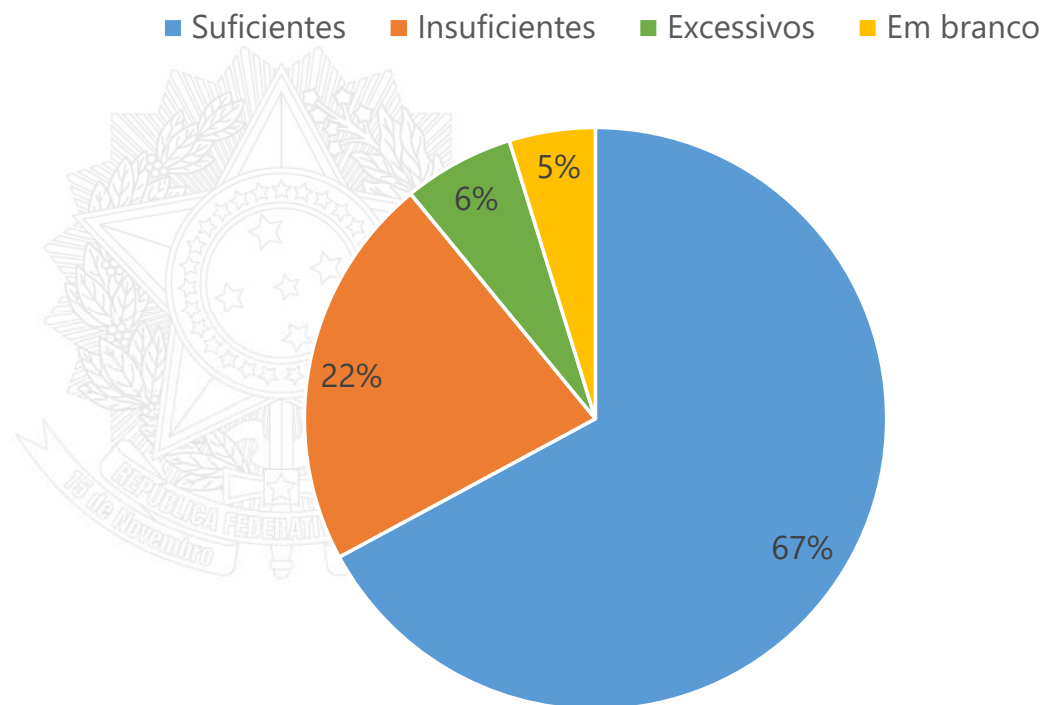
- Baixar o nível de delegação
 - Esclarecer melhor como se dá a delegação pois não está bem compreendida (exemplos)
-



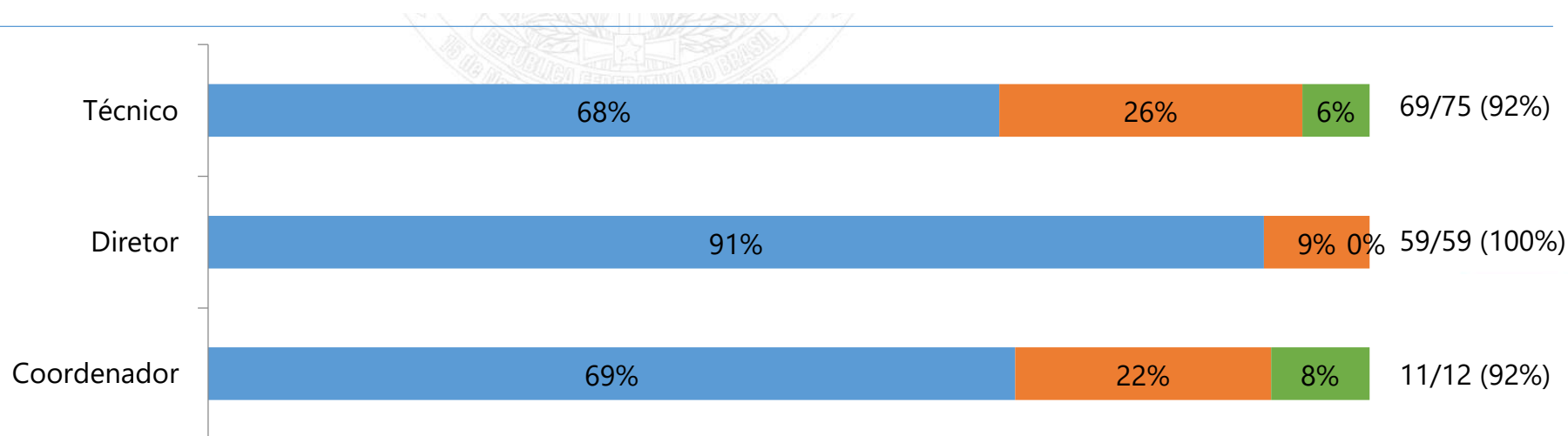
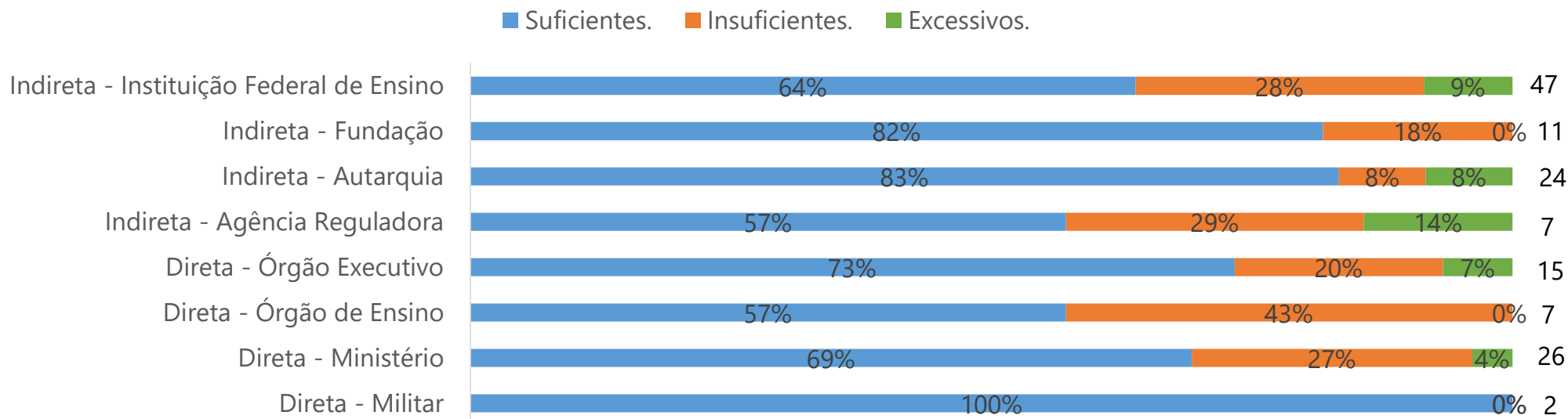
Pergunta 49: O art. 30 da IN nº 21/2021 disciplina a comprovação de participação efetiva na ação de desenvolvimento, que deve ser feita pelo servidor que realizou afastamento. Sobre o prazo e as informações, você considera:



Pergunta 49	QTD
Suficientes	98
Insuficientes	32
Excessivos	9
Em branco	7
Total de respostas à pergunta	139
Total de respondentes da pesquisa	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:



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?



32 respostas de 146 respondentes

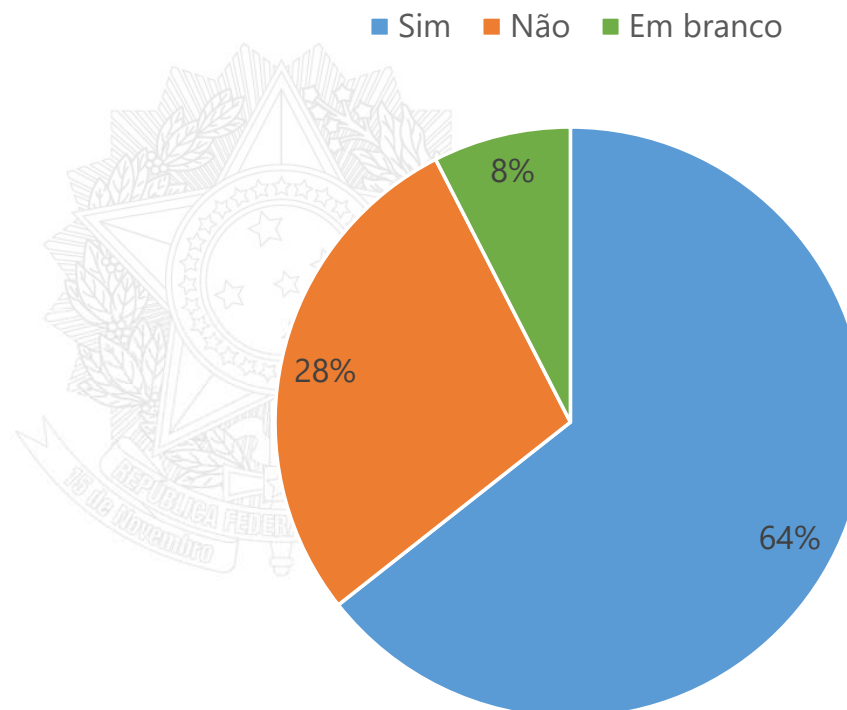
Comentários

- 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
- Incluir exigência de avaliação, pelo servidor afastado, do serviço prestado pelo fornecedor da ação de desenvolvimento (pode ajudar a UGP na elaboração do RAE)

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?



Pergunta 51	QTD
Sim	94
Não	41
Em branco	11
Total de respostas à pergunta	135
Total de respondentes da pesquisa	146



Pergunta 52: Qual a forma de registro utilizada?

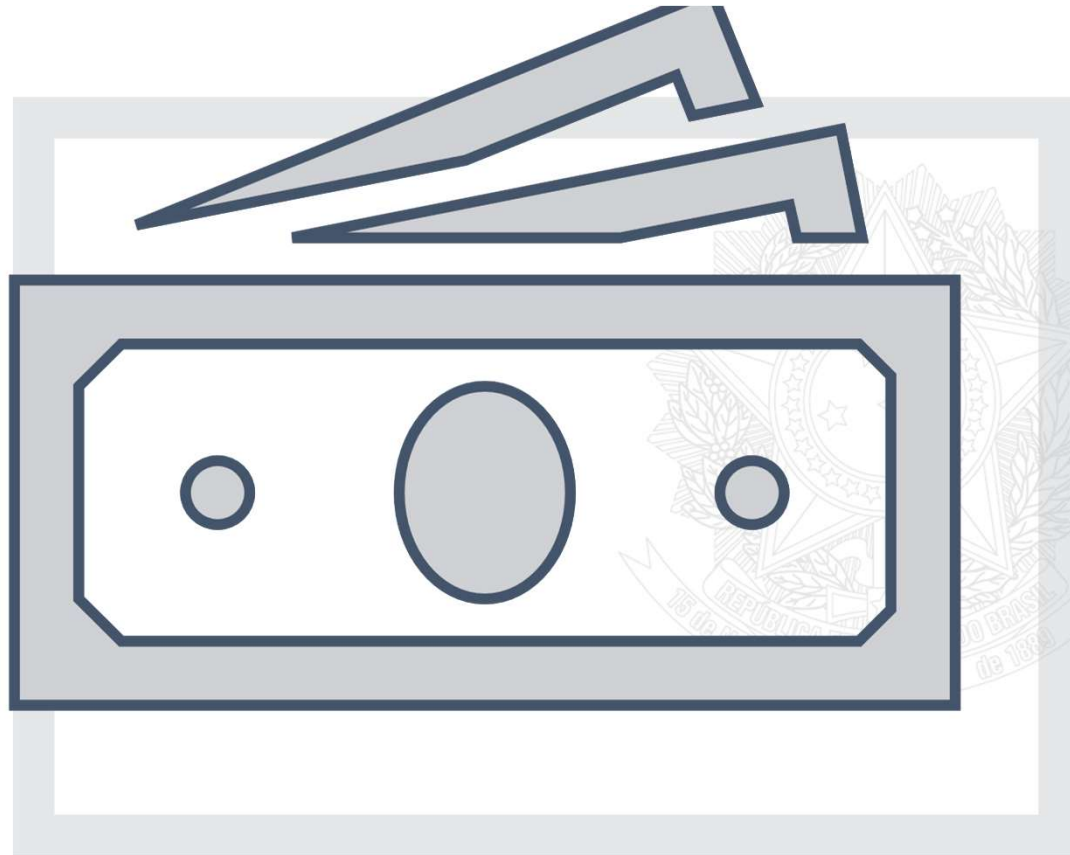
71 respostas de 146 respondentes



Comentários

- 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



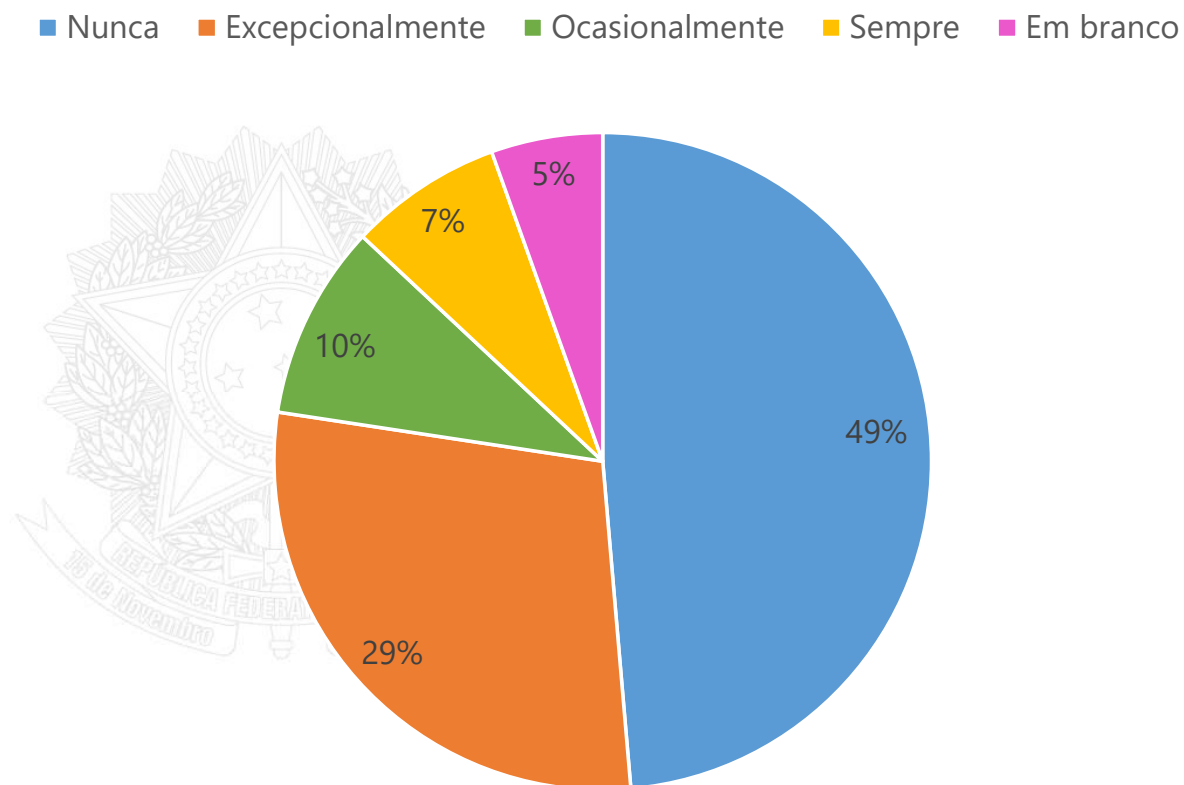


Seção 12
Reembolso de
despesa com ação
de
desenvolvimento

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



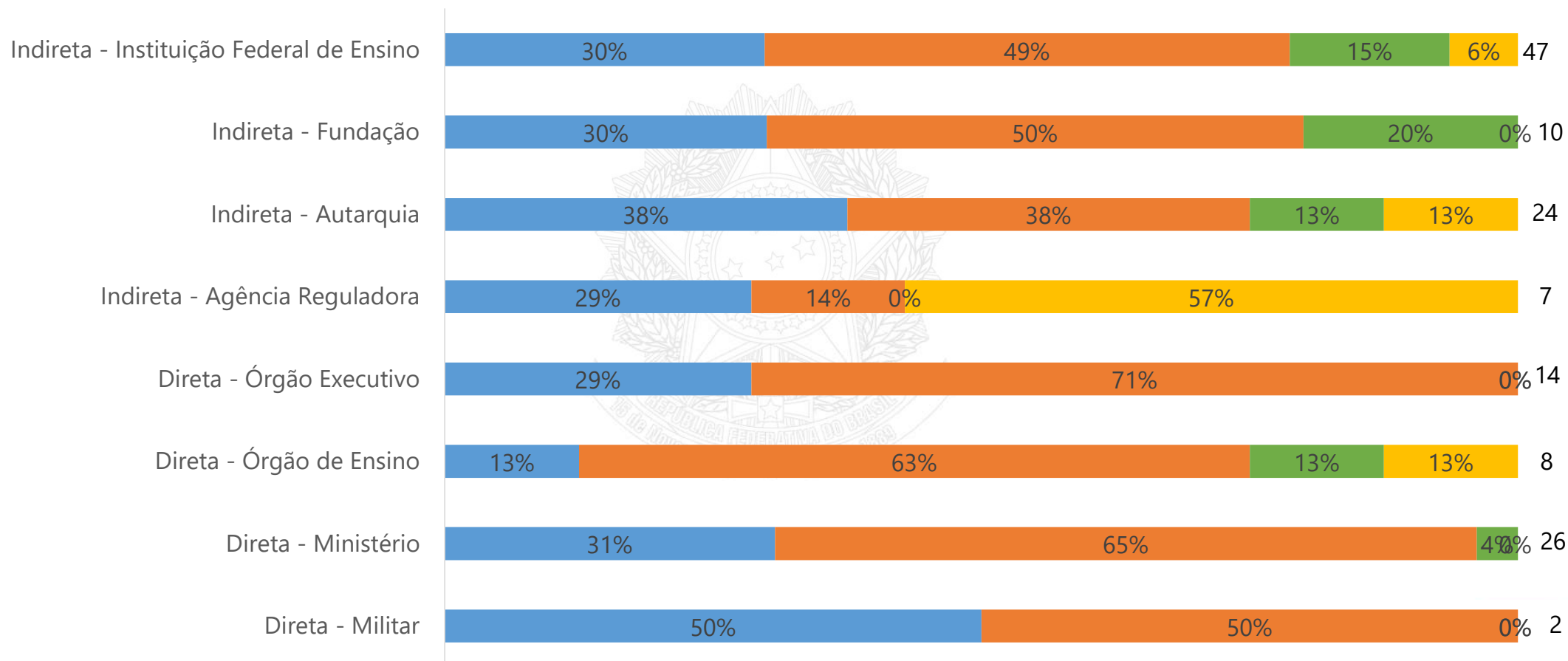
Pergunta 53	QTD
Nunca	71
Excepcionalmente	42
Ocasionalmente	14
Sempre	11
Em branco	8
Total de respostas à pergunta	138
Total de respondentes da pesquisa	146



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



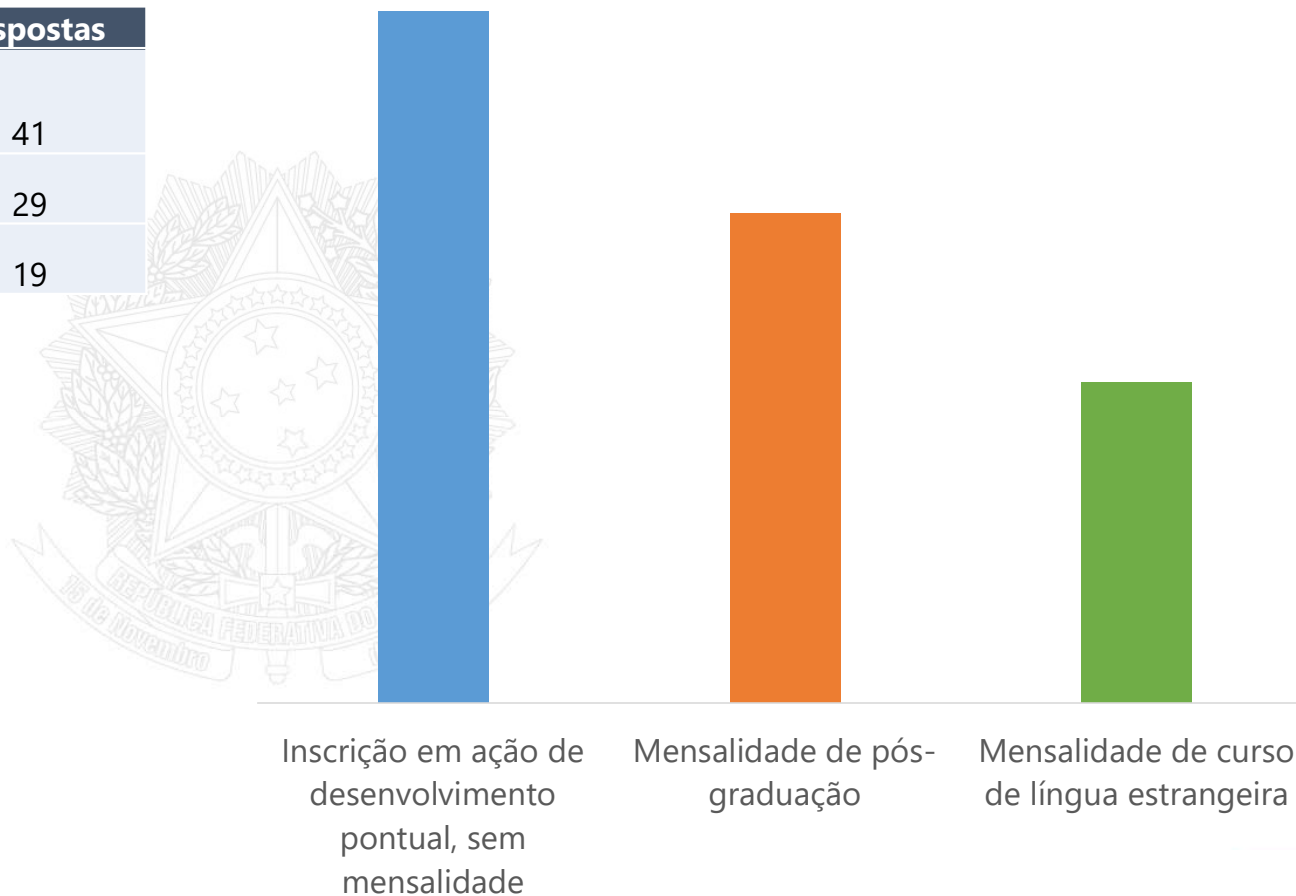
■ Excepcionalmente. ■ Nunca. ■ Ocasionalmente. ■ Sempre.



Pergunta 54: Para quais ações seu órgão realiza reembolso?



Pergunta 54	Respostas
Inscrição em ação de desenvolvimento pontual, sem mensalidade	41
Mensalidade de pós-graduação	29
Mensalidade de curso de língua estrangeira	19



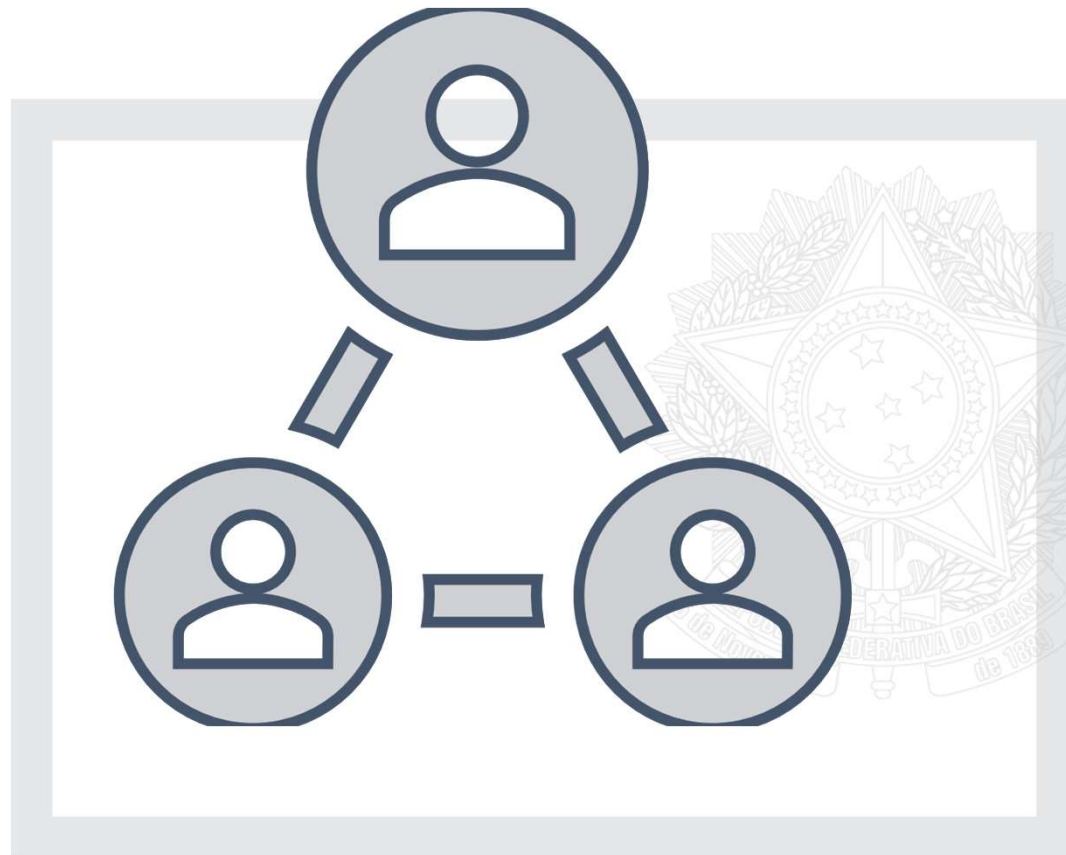
Pergunta 55: Com relação ao reembolso, seu órgão/entidade sugere aprimoramento nos normativos (Decreto e IN)? Quais?



32 respostas de 146 respondentes

Comentários

- 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.
- Tornar o texto mais claro
- Estabelecer os critérios de modo mais objetivo



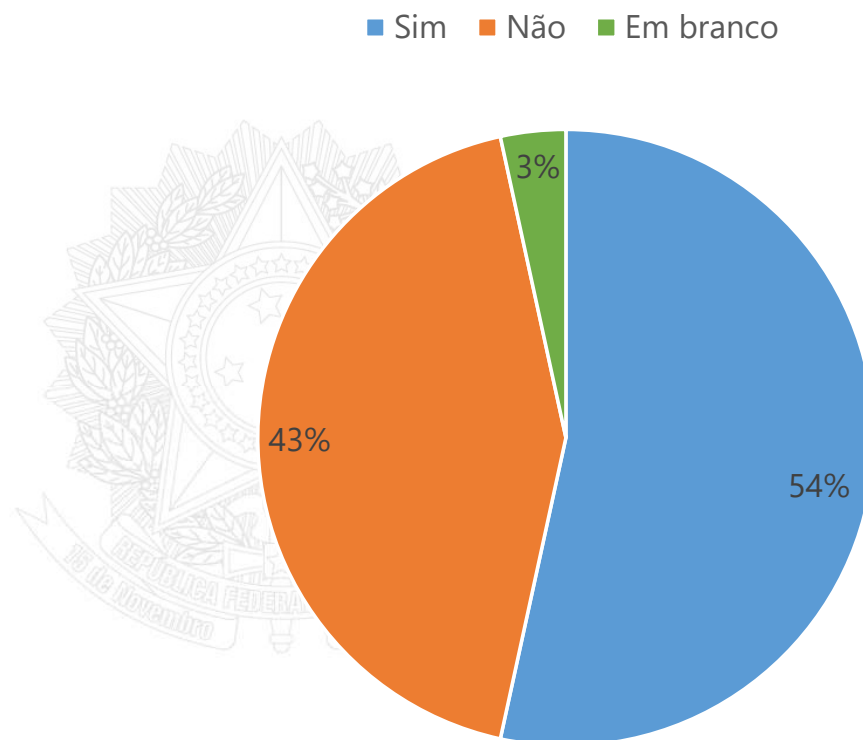
Seção 13

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?



Pergunta 56	QTD
Sim	78
Não	63
Em branco	5
Total de respostas à pergunta	141
Total de respondentes da pesquisa	146



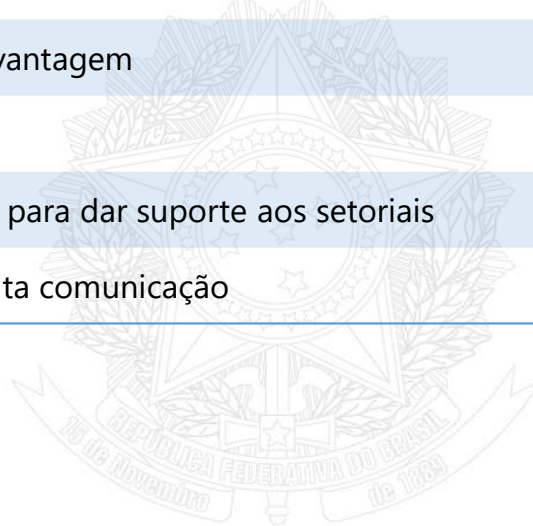
Pergunta 57: Indique a dificuldade de estimular a atualização do currículo dos servidores no SIGEPE - Banco de Talentos, caso haja.



28 respostas de 146 respondentes

Comentários

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



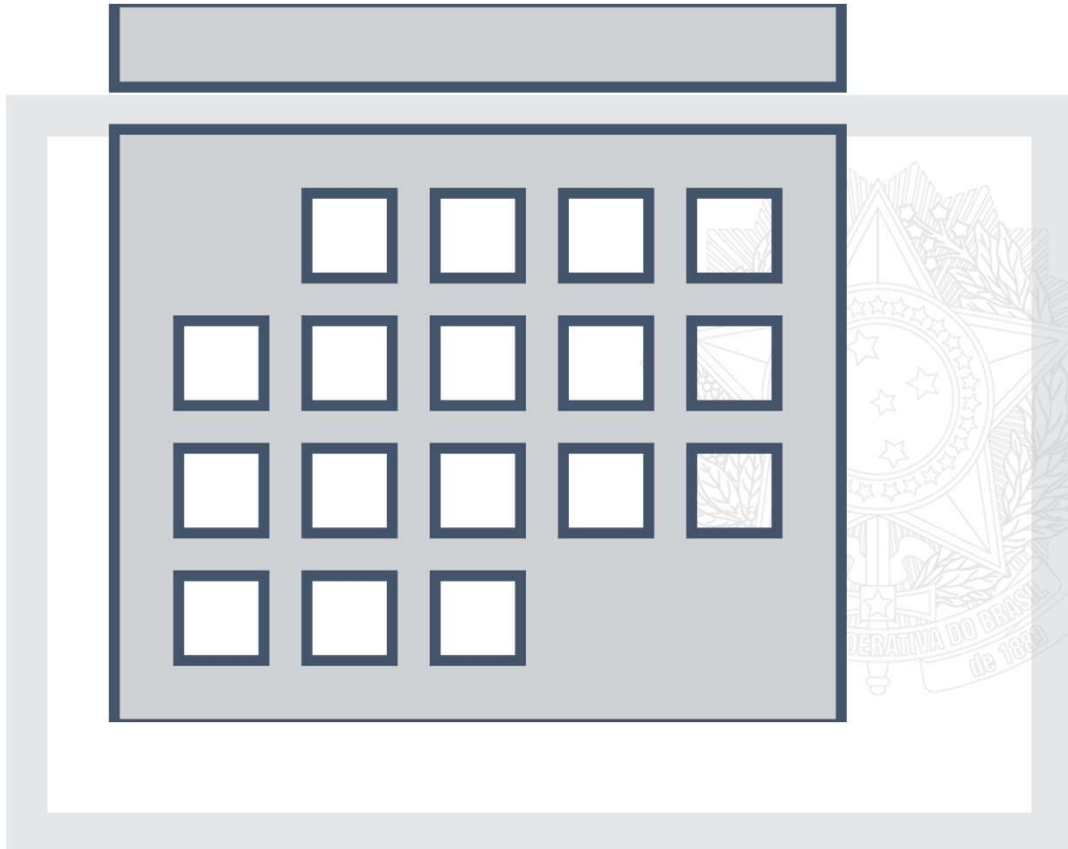
Pergunta 58: Gostaria de sugerir melhorias para o SIGEPE - Banco de Talentos?

43 respostas de 146 respondentes



Comentários

- Facilitar o acesso ao Painel, 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
- Órgão Central preparar ação de divulgação dos módulos
- Facilitar navegação na ferramenta e preenchimento dos campos - sistema mais amigável
- Aprimorar ferramenta de busca de perfis específicos



Seção 14

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.

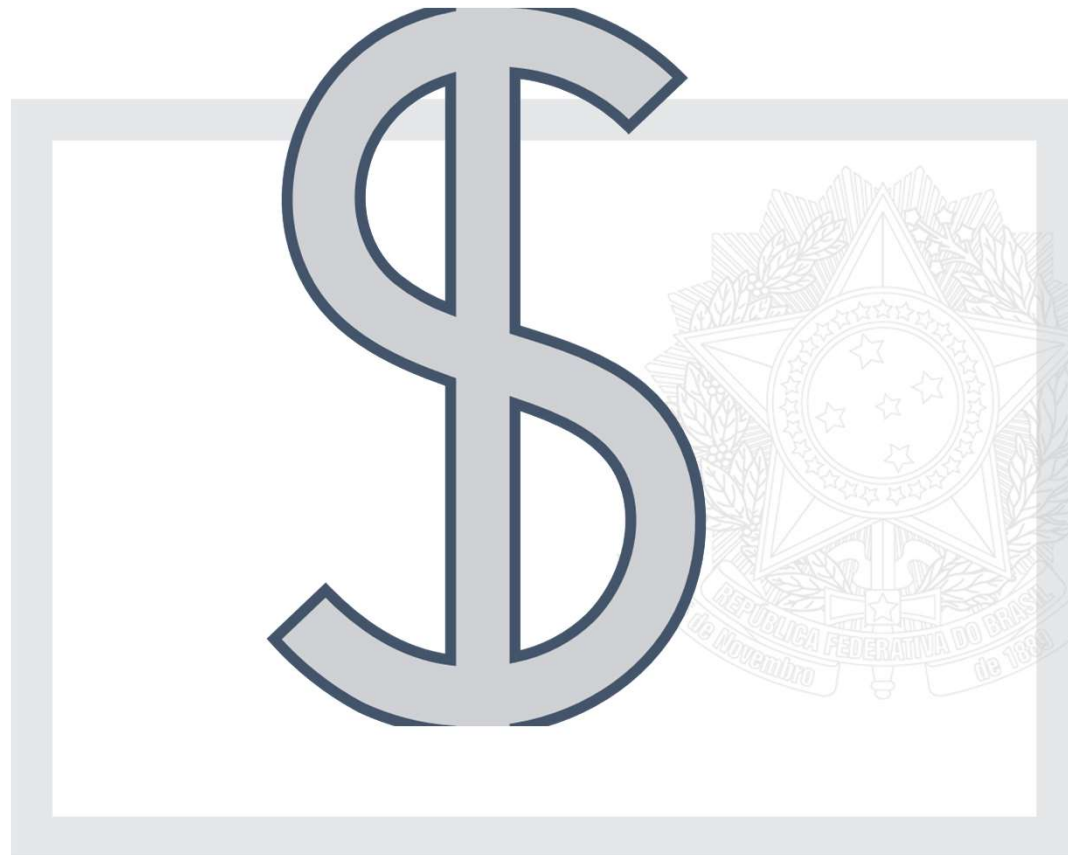


43 respostas de 146 respondentes

Comentários

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



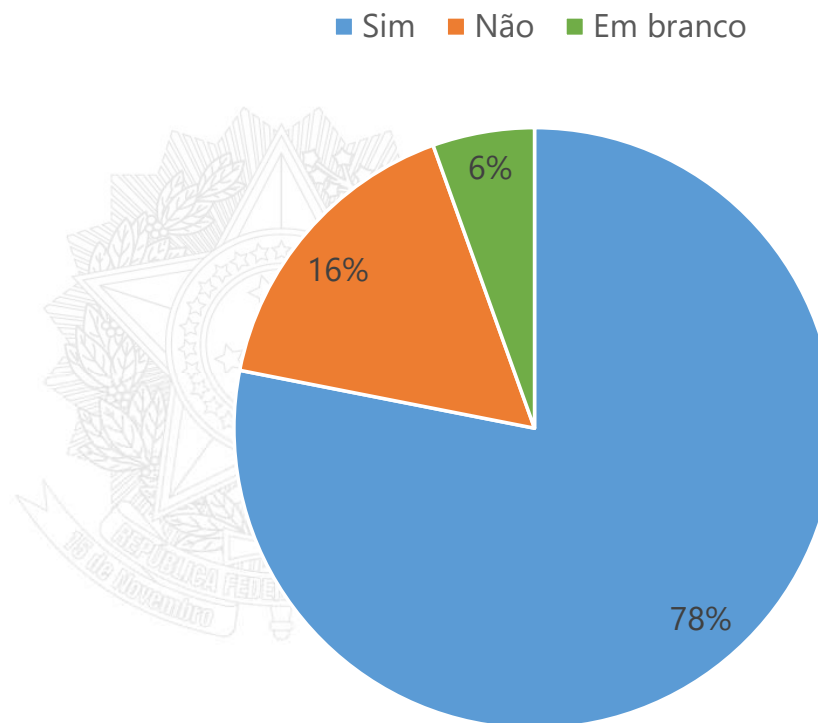


Seção 14
Despesas com
ações de
desenvolvimento
transversais e não
transversais

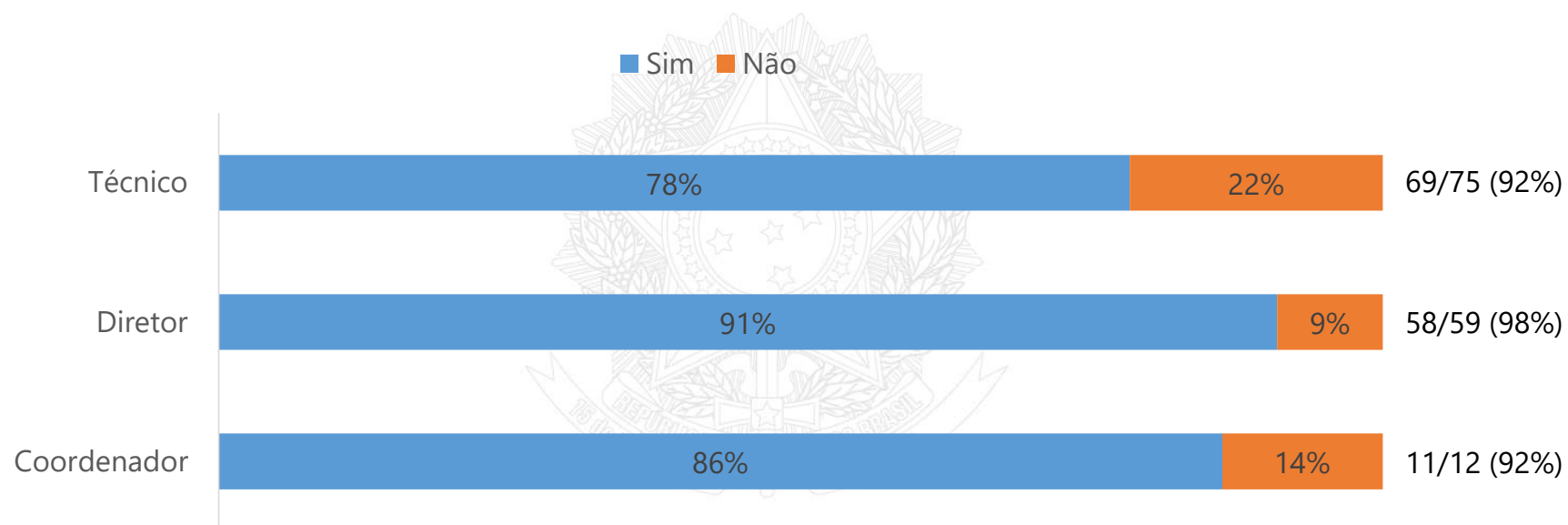
Pergunta 61: Você considera que as condições para realização de despesas com ação de desenvolvimento com terceiros e com ação de desenvolvimento não transversais são adequadas, conforme o art. 16 e o art. 17 da IN nº 21/2021.



Pergunta 61	QTD
Sim	114
Não	24
Em branco	8
Total de respostas à pergunta	138
Total de respondentes da pesquisa	146



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.



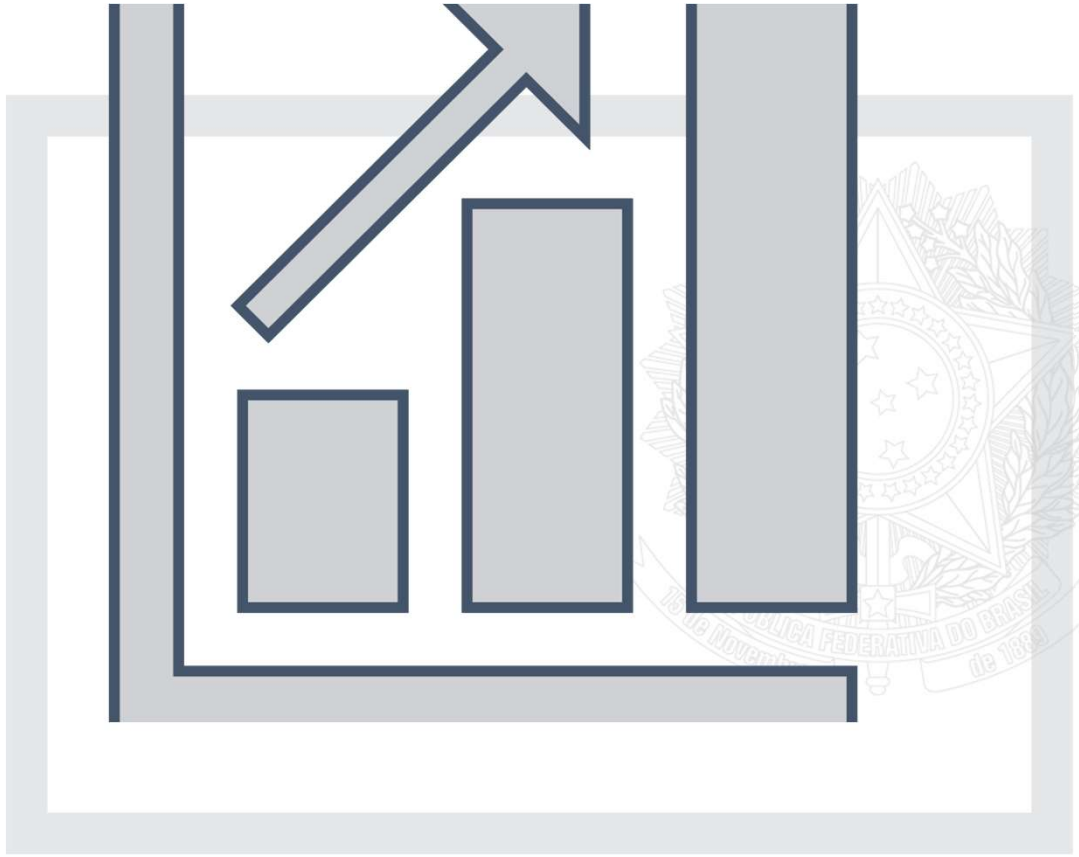
Pergunta 62: Quais melhorias você sugere para aprimorar a legislação quanto as condições para realização de despesas com ação de desenvolvimento?



9 respostas de 146 respondentes

Comentários

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



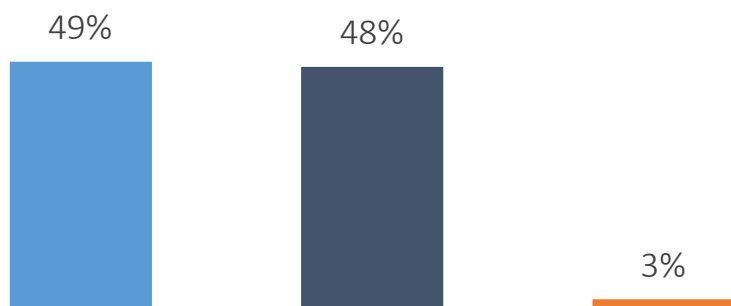
Seção 15
PNDP
Avaliação Geral

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?



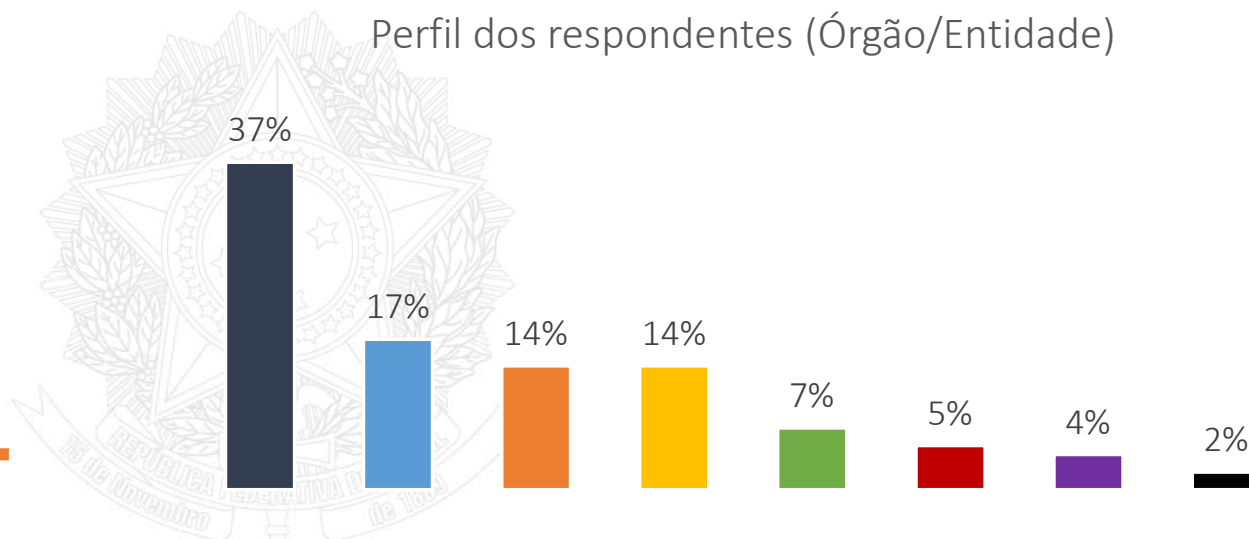
72 respostas de 146 respondentes

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)

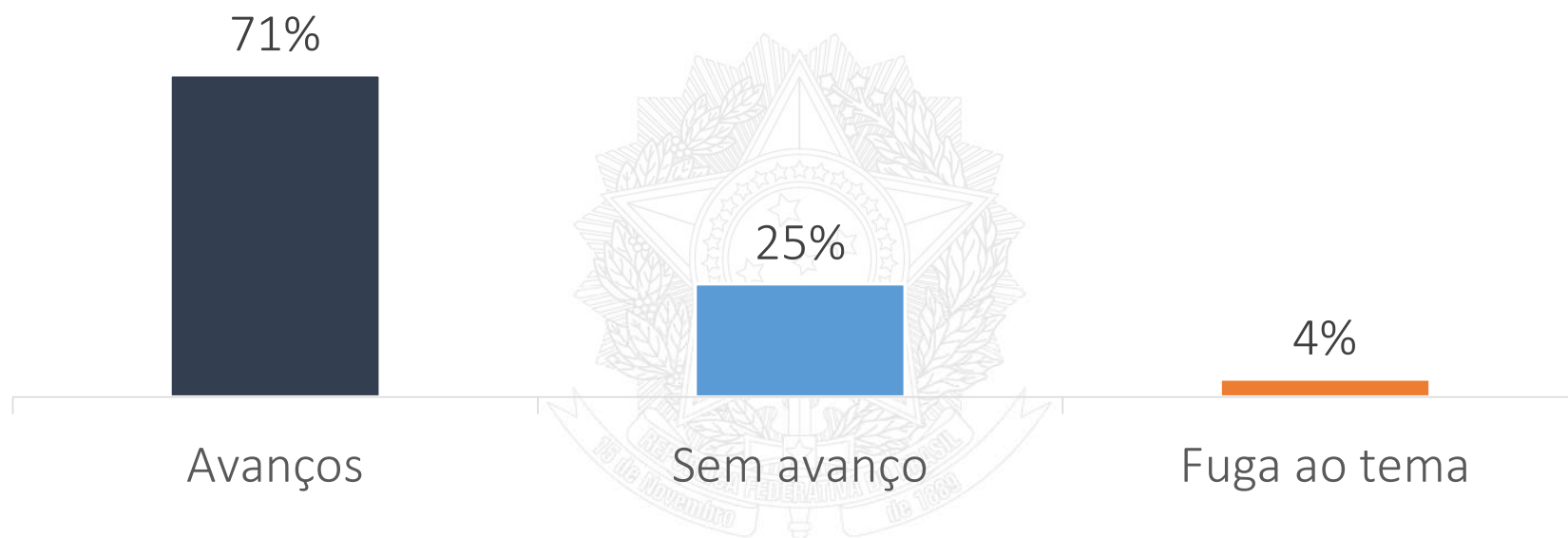


- Indireta - Inst. Fed. de Ensino
- Indireta - Autarquia
- Direta - Órgão Executivo
- Direta - Ministério
- Indireta - Agência
- Indireta - Fundação
- Direta - Órgão de Ensino
- Direta - Militar

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?



72 respostas de 146 respondentes



Avanços Reconhecidos



- Melhor planejamento institucional, alinhamento estratégico e a criação da cultura de planejamento
- Critérios para aprovação de novas demandas
- Melhor visualização das ações ao longo do ano
- Reflexão crítica sobre o uso da verba pública
- Percepção das lacunas institucionais para alcançar os objetivos do PDP
- Processo mais transparente, principalmente por conta da obrigatoriedade dos editais para os afastamentos
- 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.
- Levantamento de necessidades mais participativo
- Observância dos valores destinados, que muitos não valorizam, ficou mais evidente, mostrando a valorização dos servidores pelo serviço público
- Avanço notável. Não é mais possível realizar alguns tipos de gastos. Os afastamentos para pós stricto sensu agora não são apenas discricionários.
- Uniformização das temáticas e fixação de prazos para participação em ações de desenvolvimento
- Conscientização do servidor público sobre o que são as ações de desenvolvimento e a aplicabilidade dos recursos
- Avanço na oferta de ações de desenvolvimento da Enap, com a ampliação do cardápio de oferta e da qualidade dos cursos
- Foi uma iniciativa incrível, mas ainda estamos no campo teórico
- Controle maior das ações de desenvolvimento realizadas
- 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.
- Evolução cultural crescente. Maior amadurecimento para o pensamento estratégico do autodesenvolvimento
- Chefias imediatas estão mais conscientes sobre a necessidade de planejar capacitações dos seus servidores
- 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

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 páginas 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

Secretaria Especial de Desburocratização, Gestão e Governo Digital - SEDGG
Secretaria de Gestão e Desempenho de Pessoal - SGP
Departamento de Carreiras e Desenvolvimento de Pessoas - DESEN
Coordenação-Geral de Desenvolvimento de Pessoas - CGDES



SAIBA MAIS:

[Desenvolvimento de Pessoas novo — Português \(Brasil\) \(www.gov.br\)](http://www.gov.br)

<https://www.gov.br/servidor/pt-br/acesso-a-informacao/gestao-de-pessoas/pndp>

MINISTÉRIO DA **ECONOMIA**
www.economia.gov.br