

PERGUNTAS FREQUENTES – GESTOR

LEGISLAÇÃO - POLÍTICA NACIONAL DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS (PNDP)

1. Sobre o que dispõe o Decreto nº 9991/2019?

O decreto dispõe sobre a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas (PNDP) da Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional, e regulamenta dispositivos da Lei nº 8.112/1990, quanto a licenças e afastamentos. O objetivo é estabelecer a cultura de planejamento das ações, com base nas necessidades de desenvolvimento dos órgãos e entidades. Essas ações devem estar alinhadas aos objetivos organizacionais.

A medida revogou o Decreto nº 5.707/2006 para instituir uma política mais estruturada, com instrumentos que possibilitem ao órgão central do SIPEC, o Ministério da Economia (ME), o acesso às informações, de forma a orientar o correto direcionamento das ações de desenvolvimento.

O Decreto nº 9.991/2019 foi atualizado pelo Decreto nº 10.506/2020. Confira aqui as atualizações. Link da PNDP: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2019-2022/2019/decreto/D9991.htm

2. O que é o PDP?

É o Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP), que serve para os órgãos registrarem, anualmente, as necessidades de desenvolvimento de seus servidores de acordo com os objetivos e metas institucionais de seu órgão ou entidade. A Instrução Normativa SGP/Enap nº 21/2021 estabelece os prazos, condições e orienta os mais de 200 órgãos do Executivo Federal.

A elaboração, monitoramento e a avaliação deste documento serão realizados por meio de sistema *on-line*, no Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal ([Sipec](#)).

O fluxo de envio dos instrumentos foi definido e divulgado na Instrução Normativa nº 21/2021.

Os gestores devem apoiar e estimular os servidores a participarem das ações de desenvolvimento, incentivando o compartilhamento dos conhecimentos obtidos e a utilização dos conhecimentos no desenvolvimento e melhoria das rotinas de trabalho.

O gestor tem papel fundamental no acompanhamento da eficácia e da efetividade da ação de desenvolvimento, incentivando sempre que possível a aplicação prática dos conhecimentos obtidos nas ações de desenvolvimento.

Quando do levantamento das necessidades de desenvolvimento do órgão ou entidade para a construção do PDP, o gestor deve fornecer as informações disponíveis ao seu alcance para que a unidade de gestão de pessoas do órgão ou entidade possa realizar o correto levantamento dessas necessidades. Verifique as orientações disponíveis no Manual de Elaboração do PDP acessando os Guias, Manuais e Orientações na Central de Conteúdos da PNDP: <https://www.gov.br/servidor/pt-br/aceso-a-informacao/gestao-de-pessoas/pndp/paginas/central-de-conteudos>

3. Quais as principais regras a serem observadas pelos órgãos/entidades?

É importante ressaltar que as ações de desenvolvimento somente poderão ser executadas se estiverem previstas no PDP e alinhadas aos objetivos e metas institucionais de cada órgão ou entidade.

No caso da licença para capacitação, cada órgão ou entidade estabelecerá o quantitativo de afastamento, observando o limite de, no máximo, 5% dos servidores em exercício, no momento da concessão do afastamento. Eventual resultado fracionário será arredondado para o número inteiro imediatamente superior.

Por fim, a participação em ação de desenvolvimento que implicar em despesa com diárias e passagens somente poderá ser realizada se o custo total for inferior ao custo de participação em evento com objetivo similar na localidade de exercício. As exceções deverão ser justificadas pela unidade de gestão de pessoas e aprovadas pela autoridade máxima do órgão ou entidade.

4. Quais requisitos os gestores deverão observar com relação aos afastamentos dos servidores?

No processo de afastamento, o gestor, como chefia imediata, é responsável por avaliar se a ação de desenvolvimento a ser desenvolvida está alinhada aos objetivos organizacionais do órgão ou da entidade; em caso positivo, manifestar sua concordância e deixar clara a importância daquela ação para o desenvolvimento do servidor.

No caso de licença para capacitação, a chefia imediata do servidor deverá avaliar a compatibilidade entre a solicitação e o planejamento dos afastamentos de toda força de trabalho da unidade.

Nas ações de desenvolvimento em que não há possibilidade de comprovação de realização por meio de certificado ou documento equivalente, o gestor, como chefia imediata, deve realizar o acompanhamento da ação e a aprovação do relatório de atividades apresentado pelo servidor.

5. Por que o PDP contribui para a gestão das equipes?

Durante todo o processo de gestão, é possível identificar pessoas dentro da equipe que apresentam potencial para atuarem como futuros líderes e ocuparem cargos de gestão.

Oferecer a esses servidores ações de desenvolvimento mais aderentes aos seus perfis fortalece o processo sucessório, que ocorre quando do afastamento de superiores hierárquicos ou pares.

Com isto, devem estar previstas no PDP necessidades de desenvolvimento técnicas e gerenciais, garantindo a preparação dos servidores para substituições decorrentes de afastamentos, impedimentos legais ou regulamentares.

6. O limite percentual de afastamento por licença para capacitação considera cada órgão ou entidade específica ou poderá considerar as suas unidades internas?

Conforme o Parágrafo Único do Art. 27 do Decreto nº 9.991/2019, o quantitativo previsto pelo órgão ou pela entidade não poderá ser superior ao percentual simultâneo delimitado pelo decreto do total de servidores em exercício no órgão ou na entidade e eventual resultado fracionário será arredondado para o número inteiro imediatamente superior.

Ou seja, o limite máximo de servidores em licença para capacitação, simultaneamente, não poderá ultrapassar o valor estabelecido no normativo em questão.