



Plano de Desenvolvimento de Pessoas - PDP/2025

Perfil Usuário PDP

SUGEPE – Superintendência de Gestão de Pessoas
DCDP – Divisão de Carreiras e Desenvolvimento de Pessoal

O QUE É O PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS (PDP)?

- ✓ É o instrumento de elaboração anual e obrigatória que registra as necessidades de desenvolvimento dos(as) servidores(as) dos órgãos e das entidades da administração pública federal direta, autárquica e fundacional.
- ✓ A partir do PDP, é possível planejar as ações de desenvolvimento / capacitação dos(as) servidores(as) públicos federais.
- ✓ As demandas por capacitação devem considerar as necessidades de desenvolvimento dos(as) servidores(as) para a realização do seu trabalho.
- ✓ As necessidades de desenvolvimento devem ser cadastradas no Portal SIPEC.

O QUE DEVE CONSTAR NO PDP?

- ✓ As necessidades de desenvolvimento das áreas que podem ser supridas através de ações de desenvolvimento em serviço.
- ✓ A necessidade de desenvolvimento deverá estar prevista no PDP 2025, caso o servidor pretenda usufruir de:
 - Afastamento para pós-graduação stricto sensu,
 - Participação em programa de pós-graduação stricto sensu simultaneamente ao exercício do cargo,
 - Licença para capacitação, e
 - Estudo no exterior.
- ✓ Deverão constar também as ações de desenvolvimento que envolvam contratações de treinamentos.

Como acessar o Portal SIPEC?

Primeiro acesso [clique aqui](#)

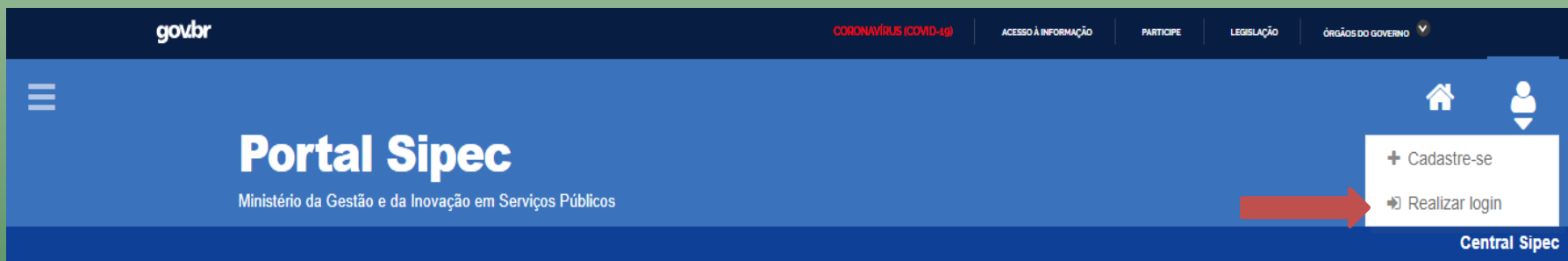
Já possui cadastro [clique aqui](#)

Acessando o Portal SIPEC

1. O servidor (representante Usuário PDP) deve acessar o Portal SIPEC:

<https://portalsipec.servidor.gov.br/>

2. Clicar em “Realizar login” e seguir as informações do sistema:



Acessando o Portal SIPEC

3. O acesso pode ser realizado tanto pelo lado direito – Portal SIPEC ou pelo lado esquerdo - SIGAC.
4. Caso você tenha esquecido a senha, proceda com as orientações para recuperação da mesma.

The screenshot displays the 'Portal de Autenticação' (Authentication Portal) for the 'MINISTÉRIO DA ECONOMIA'. It is divided into two main sections. The left section is for SIPEC, with the instruction 'Acesse o Portal SIPEC informando o usuário e senha.' It features a text input field containing '000.000.000-00', a password field labeled 'Senha', and a red-bordered button labeled 'Esqueci minha senha'. Below these is a blue 'ENTRAR' button, with a red arrow pointing to it from the left. The right section is for SIGAC, with the instruction 'Se você é servidor federal, realize o login usando o SIGAC'. It features the 'Sigac' logo and the text 'SISTEMA DE GESTÃO DE ACESSO'. Below this is a blue 'Acessar' button, with a red arrow pointing to it from the right.

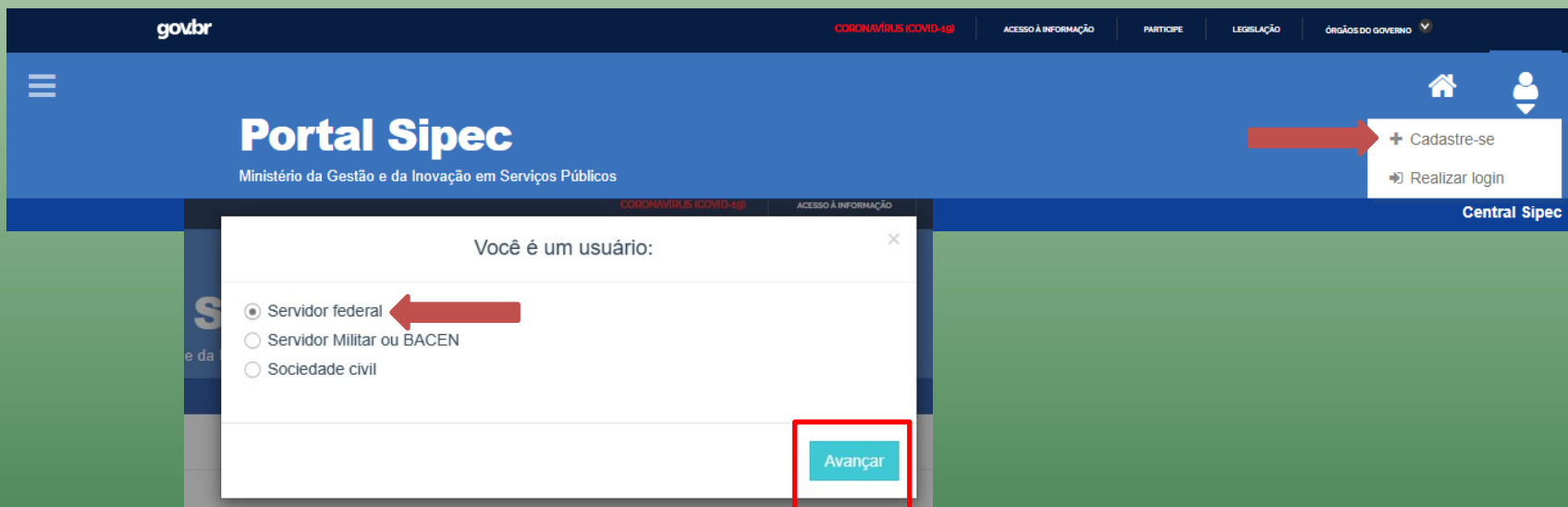
Concluído o acesso ao sistema, clique aqui para iniciar o registro das informações

Acessando o Portal SIPEC pela primeira vez

1. O servidor (representante Usuário PDP) deve acessar o Portal SIPEC:

<https://portalsipec.servidor.gov.br/>

2. Clicar em “Cadastre-se” e seguir as informações do sistema:



Acessando o Portal SIPEC pela primeira vez

3. Clicar em “?” para abrir o “Conteúdo de Ajuda”:

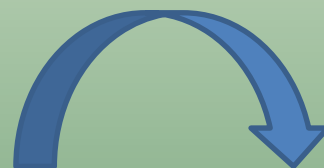


Sigac | SISTEMA DE GESTÃO DE ACESSO

Digite o CPF sem pontuação

Digite a senha

Acessar → ?



Conteúdo da ajuda

Acesso
Para acessar a aplicação desejada, o usuário informará o CPF e a senha do SIGAC cadastrada para acessar o SIGEPE no Portal Servidor.
Se não possuir senha cadastrada, acesse o [SIGAC](#) e selecione a opção "Primeiro Acesso" no menu "Precisa de Ajuda?".

Esqueci a senha
Acesse o [SIGAC](#) e selecione a opção "Esqueci minha senha" no menu "Precisa de Ajuda?".

Usuário bloqueado
Acesse o [SIGAC](#) e selecione a opção "Desbloqueio de usuário" no menu "Precisa de Ajuda?".

Outras informações
Acesse as dúvidas frequentes no [Portal do Servidor](#).

Acessando o Portal SIPEC pela primeira vez

4. Após a realização do cadastro, informar o CPF e clicar em “Continuar” para acessar o Sistema:

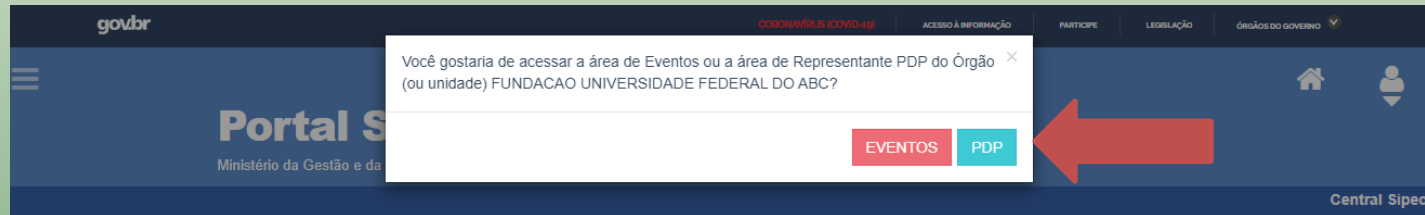


The screenshot shows the Sigac login interface. At the top left is the Sigac logo, followed by the text "SISTEMA DE GESTÃO DE ACESSO". Below this is the heading "Primeiro Acesso - Identificação de Usuário". The main content area is titled "Informe seu CPF" and contains the instruction: "Para prosseguir com seu acesso preencha os campos abaixo e clique em **continuar**." There is a text input field for the CPF. Below the input field is a reCAPTCHA widget with the text "Não sou um robô" and a checkbox. At the bottom of the form are two buttons: "Continuar" (highlighted with a red box) and "Voltar".

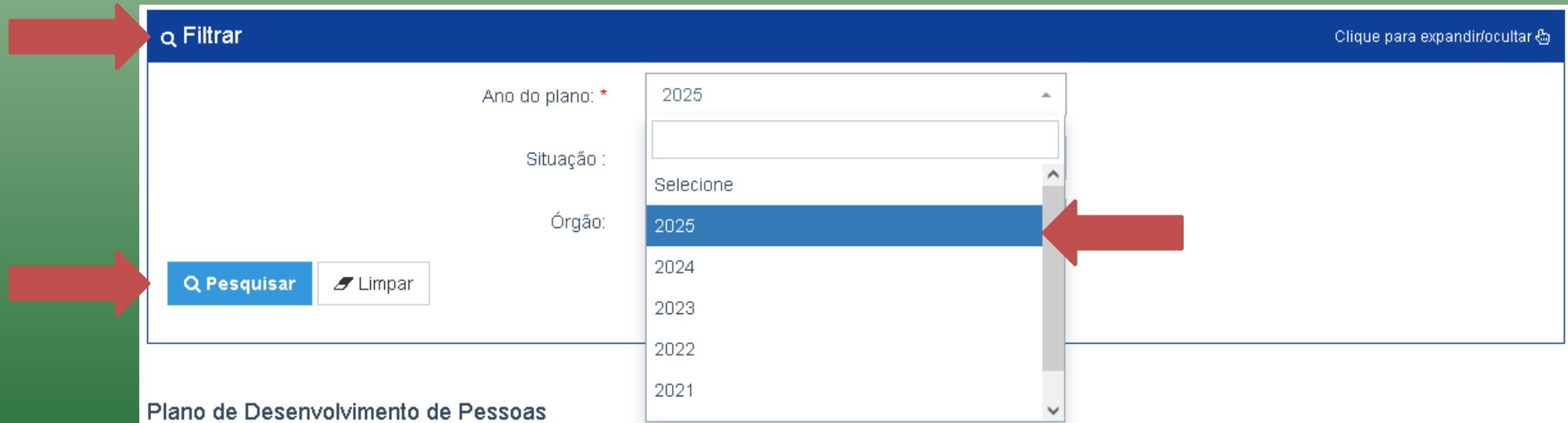
Concluído o acesso ao sistema, inicie a seguir o registro das informações

Iniciando o registro das informações no Portal SIPEC

1. Clicar em PDP:



2. Clicar na barra azul “Filtrar”, selecionar o ano “2025” e em seguida “Pesquisar”.






3. Clicar no ícone do lápis “Gerenciar itens de necessidade”.

q Filtrar Clique para expandir/ocultar

Ano do plano: 2024
Situação: Selecione
Órgão: Selecione

Pesquisar Limpar

Plano de Desenvolvimento de Pessoas resultados por página: 50

Ano do PDP	Situação do plano	Órgão	Data limite para envio ao órgão central do SIPEC	Data limite para devolução pelo órgão central do SIPEC	Ações
2024	Em elaboração	FUNDAÇÃO UNIVERSIDADE FEDERAL DO ABC	02/10/2023	30/11/2023	  

Mostrando de 1 até 1 de 1 registros

4. Clicar em “Cadastrar” e iniciar o preenchimento, conforme orientações a seguir.

q Filtrar Clique para expandir/ocultar

Cadastrar +

resultados por página: 100

Unidades (IFS 0.1)	UF e Qnt. de agentes públicos (IFS 0.3)	O que NÃO SE SABE FAZER ou NÃO SER (IFS 1)	Tema Geral (IFS 3)	Recorte do Tema Geral (IFS 3)	O que precisa ser aprendido e o resultado que precisa ser alcançado (IFC 1)	Esta necessidade deve: (IFC 2)	Ação de desenvolvimento	Ações
Nenhum registro encontrado								

Mostrando 0 até 0 de 0 registros


Em posse das informações do levantamento de necessidades junto a equipe, os Usuários PDP preencherão os itens que apresentam a sigla “IFS” (Informações Fornecidas pelos Servidores).

IFS 0.1 – A qual(is) unidade(s) do órgão/da entidade refere-se essa necessidade de desenvolvimento identificada?

Orientação de Resposta: Inserir o nome da grande área por extenso.

Exemplos:

- Pró-Reitoria de Administração
- Núcleo Educacional de Tecnologia e Línguas
- Prefeitura Universitária
- Pró-Reitoria de Assuntos Comunitários e Políticas Afirmativas
- Centro de Engenharia, Modelagem e Ciências Sociais Aplicadas


IFS 0.1 - A qual(is) unidade(s) do órgão/da entidade refere-se essa necessidade de desenvolvimento identificada? * 

IFS 0.1 - A qual(is) unidade(s) do órgão/da entidade refere-se essa necessidade de desenvolvimento identificada

IFS 0.2 – Qual o perfil dos agentes públicos que possuem essa necessidade de desenvolvimento?

Orientação de Resposta: Os agentes que apresentam essa necessidade.

- Exemplos:**
- Servidores que atuam com gestão de pessoas
 - Técnicos de Laboratórios Didáticos de Informática
 - Servidores da Divisão Acadêmica
 - Técnico em Assuntos Educacionais (TAE)
 - Servidores que trabalham com processos de compras e contratações
 - Engenheiro de Segurança do Trabalho
 - Servidores que atuam com manutenção predial
 - Servidores com cargo de chefia

IFS 0.2 - Qual o perfil dos agentes públicos que possuem essa necessidade de desenvolvimento? * 

IFS 0.2 - Qual o perfil dos agentes públicos que possuem essa necessidade de desenvolvimento

IFS 0.3 – Quantos agentes públicos possuem essa necessidade de desenvolvimento em cada unidade federativa?

Orientação de Resposta:

Colocar “SP” e a quantidade de servidores(as) que precisarão se desenvolver nessa ação.

IFS 0.3 - Quantos agentes públicos possuem essa necessidade de desenvolvimento em cada unidade federativa? ⓘ

Selecionar/Desmarcar todas as UFs

<input type="checkbox"/> AC	Quantidade
<input type="checkbox"/> BA	Quantidade
<input type="checkbox"/> GO	Quantidade
<input type="checkbox"/> MT	Quantidade
<input type="checkbox"/> PI	Quantidade
<input type="checkbox"/> RO	Quantidade
<input type="checkbox"/> SE	Quantidade

<input type="checkbox"/> AL	Quantidade
<input type="checkbox"/> CE	Quantidade
<input type="checkbox"/> MA	Quantidade
<input type="checkbox"/> PA	Quantidade
<input type="checkbox"/> PR	Quantidade
<input type="checkbox"/> RR	Quantidade
<input type="checkbox"/> SP	Quantidade

<input type="checkbox"/> AM	Quantidade
<input type="checkbox"/> DF	Quantidade
<input type="checkbox"/> MG	Quantidade
<input type="checkbox"/> PB	Quantidade
<input type="checkbox"/> RJ	Quantidade
<input type="checkbox"/> RS	Quantidade
<input type="checkbox"/> TO	Quantidade

<input type="checkbox"/> AP	Quantidade
<input type="checkbox"/> ES	Quantidade
<input type="checkbox"/> MS	Quantidade
<input type="checkbox"/> PE	Quantidade
<input type="checkbox"/> RN	Quantidade
<input type="checkbox"/> SC	Quantidade


Total:

IFS 1 – O que você precisa aprender ou aprimorar a respeito dos seus conhecimentos, habilidades e atitudes para melhorar o seu desempenho?

Orientação de Resposta: A resposta deve apresentar, dentre outros, resultados sobre o que você precisa conseguir entregar, concluir ou fazer para ofertar, desempenhar e cumprir suas funções. Lembre-se que qualquer que seja a resposta indicada, esta deve ser causada pela necessidade de desenvolvimento de algum conhecimento, habilidade e/ou atitude.

Aqui entende-se tanto uma perspectiva de desenvolvimento de capacidades ainda inexistentes quanto capacidades já existentes que podem ser aprimoradas.

- Exemplos:**
- Aprender LIBRAS – Língua Brasileira de Sinais.
 - Aprimorar os conhecimentos sobre fiscalização de contratos.
 - Atualização sobre a Lei nº 14.133/2021 - Nova Lei de Licitações.
 - Melhorar as habilidades de comunicação e atendimento ao público interno e externo.
 - Conhecer sobre o mapeamento e gestão de processos.
 - Aprimorar os conhecimentos sobre gestão de equipes em teletrabalho.
 - Atualização de ferramentas de compliance, ética e boas práticas na gestão pública.

IFS 1 - O que você precisa aprender ou aprimorar a respeito dos seus conhecimentos, habilidades e atitudes para melhorar o seu desempenho? * 


IFS 1 - O que você precisa aprender ou aprimorar a respeito dos seus conhecimentos, habilidades e atitudes para melhorar o seu desempenho

IFS 2 – O que pode ser feito para ajudar a resolver essa lacuna de desempenho atual no trabalho em comparação com o desempenho esperado?

Orientação de Resposta: Campo fechado, escolher uma dentre as opções.

Selecione qual a maior demanda que se tem para resolver esse problema de desempenho:

- **Aprender o básico**: O público da necessidade é novo nessa tarefa OU ainda precisa saber o básico para atender ao desempenho esperado.
- **Melhorar o que já executo**: Considerando o desempenho que é esperado, o público da necessidade já atende ao básico das atividades do trabalho e está procurando aprimorar o que já faz de básico.
- **Especializar em um saber, atividade ou ferramenta de trabalho**: Considerando o desempenho que é esperado, o público da necessidade já faz mais do que o básico do trabalho, já compreende o seu trabalho, mas precisa se especializar para atender a situações específicas.
- **Desenvolver novos saberes, processos ou ferramentas relacionadas ao meu trabalho**: Considerando o desempenho que é esperado, o público da necessidade já tem pleno domínio do seu trabalho, mas precisa criar/produzir novos conhecimentos, habilidades e atitudes que mudem significativamente a forma como o desempenho esperado é entregue e os resultados são produzidos.

IFS 2 - O que pode ser feito para ajudar a resolver essa lacuna de *desempenho** atual no trabalho em comparação com o desempenho esperado? * 

Aprender o básico

Melhorar o que já executo

Especializar em um saber, atividade ou ferramenta de trabalho

Desenvolver novos saberes, processos ou ferramentas relacionadas ao meu trabalho

IFS 3 – Para resolver esse problema, qual o tema geral e o recorte de interesse desse conteúdo que precisa ser aprendido?


Orientação de Resposta:

Tema Geral: campo fechado, selecionar dentre as opção na lista suspensa (considere que ele é o assunto mais amplo que agrupa os principais tópicos que precisam ser aprendidos para resolver esse problema de desempenho).

Recorte do Tema: campo aberto, considere que ele é a delimitação do que precisa ser contemplado para diferenciar um enfoque/escopo de interesse.

Exemplos:



- Tema Geral: Gestão da Informação e do Conhecimento
Recorte do Tema: Gestão do Conhecimento; Lei Geral de Proteção de Dados; Administração de documentos digitais; Divulgação de informações aos usuários.
- Tema Geral: Gestão de Pessoas
Recorte do Tema: Relações Interpessoais; Gestão de Equipes; Gestão do Tempo e Produtividade; Comunicação; Competências Comportamentais.
- Tema Geral: Tecnologia da Informação
Recorte do Tema: Ferramentas de criação e manipulação de bancos de dados.
- Tema Geral: Estratégia, Projetos e Processos
Recorte do Tema: Gestão de Processos; Análise e Mapeamento de Processos; Gestão de Projetos; Metodologias para gerenciar projetos institucionais.

IFS 3 - Para aprimorar o seu desempenho, qual o tema geral e o recorte de interesse desse conteúdo que precisa ser aprendido? * 

Administração de Empresas

Insira o recorte do tema de interesse deste conteúdo


Insira o recorte do tema de interesse deste conteúdo



IFS 4 – Que nível de esforço de aprendizagem em relação a esse conteúdo é preciso para se resolver essa lacuna de desempenho?

Orientação de Resposta: Campo fechado, escolher uma dentre as opções.

Na resposta a essa pergunta, considere o conteúdo que o público da necessidade precisa aprender e selecione um dos seis verbos que indicam o nível de esforço necessário. Esse esforço pode ser entendido dentro de uma escala, que vai progressiva e cumulativamente do simples para o complexo e do concreto para o abstrato, iniciando por “lembrar” e “entender”, passando por “aplicar” e “analisar” até chegar a “avaliar” e “criar”.

IFS 4 - Que nível de esforço de aprendizagem em relação a esse conteúdo é preciso para resolver essa lacuna de desempenho? * 

- LEMBRAR: quando se precisa apenas reconhecer e reproduzir o conteúdo que será aprendido .
- ENTENDER: quando se precisa interpretar, classificar, resumir, inferir, comparar ou explicar o conteúdo que será aprendido
- APLICAR: quando se precisa executar ou implementar na prática o conteúdo que será aprendido
- ANALISAR: quando se precisa diferenciar, organizar, atribuir ou concluir sobre o conteúdo que será aprendido
- AVALIAR: quando se precisa checar ou apreciar criticamente o conteúdo que será aprendido
- CRIAR: quando se precisa generalizar, planejar ou produzir sobre o conteúdo que será aprendido

IFS 5 – Uma vez atendida essa necessidade de aprendizagem, qual competência acredita que tenha sido desenvolvida?

Orientação de Resposta: Selecionar na lista de opções (usar barra de rolagem) ou caixa de texto para inserção manual (para o caso de outra opção).

Indique a capacidade humana que será construída ou aprimorada em função do atendimento da necessidade. Para isto, há três possibilidades de resposta a esta pergunta:

1. Selecionar dentre as competências transversais ou as de liderança, o comportamento observável que melhor corresponde à capacidade que se pretende desenvolver.
2. Caso não reconheça nenhum dos comportamentos observáveis descritos anteriormente, e a intenção seja desenvolver uma competência técnica já identificada na sua organização, selecionar a opção "outra competência técnica já mapeada pela organização" e, em seguida, registrar o título dessa competência.
3. Caso a capacidade a ser desenvolvida não se vincule às opções anteriores, deve-se marcar a opção "outra capacidade não listada acima" e, em seguida, registrar a consequência profissional (relativa à pessoa) que se terá quando se aprende o que era necessário aprender. Ou um comportamento observável que será decorrente do que se aprendeu.

IFS 5 - Uma vez atendida essa necessidade de aprendizagem, qual competência acredita que tenha sido desenvolvida? * ⓘ

Competências Transversais

Resolução de problemas com base em dados

Idear soluções inovadoras e efetivas para problemas de baixa, média ou elevada complexidade com a utilização de dados (numéricos e não numéricos) e evidências que aumentem a precisão e viabilidade das soluções

Mentalidade digital

Integrar as tecnologias digitais com: os modelos de gestão; os processos de tomada de decisão e geração de produtos e serviços; e os meios de comunicação interna, externa e de relacionamento com usuários

Foco nos resultados para os cidadãos


Superar o desempenho padrão, apresentando soluções alinhadas ao cumprimento de metas e ao alcance dos objetivos estratégicos das organizações públicas

Garantir o atendimento das necessidades dos usuários e dos cidadãos

IFS 6 – Uma vez atendida essa necessidade de aprendizagem, qual resultado será gerado para a sua organização considerando os objetivos/metasp organizacionais?

Orientação de resposta: registre o resultado organizacional decorrente do atendimento da necessidade de desenvolvimento. Poderão ser indicados aqui desde simples resultados imediatamente consequentes, escritos pelo público da necessidade, até resultados já definidos e listados pela sua organização.

- Exemplos:**
- Garantirá a inclusão e acessibilidade no atendimento aos usuários.
 - Assegurará a permanência dos alunos da universidade.
 - Melhorará a identificação e prevenção de riscos nos laboratórios.
 - Possibilitará a realização de processos licitatórios adequados à legislação vigente.
 - Fortalecerá as políticas, ações e boas práticas de sustentabilidade.
 - Melhorará o acompanhamento da segurança e saúde do servidor da UFABC.
 - Conseguirá apontar propostas de soluções e melhorias no campo do planejamento estratégico e governança da instituição.
 - Melhorará a comunicação e o relacionamento entre os membros da equipe.

IFS 6 - Uma vez atendida essa necessidade de aprendizagem, qual resultado será gerado para a sua organização considerando os objetivos/metasp organizacionais? * 

IFS 6 - Uma vez atendida essa necessidade de aprendizagem, qual resultado será gerado para a sua organização considerando os objetivos/metasp organizacionais

**Em caso de dúvidas, entrar em contato com a
Divisão de Carreiras e Desenvolvimento de Pessoal**

E-mail: dcdp.sugepe@ufabc.edu.br

Acesse a nossa página de [Desenvolvimento de Pessoal](#)

Você encontrará materiais importantes sobre o PDP.