

PASSO A PASSO PARA PREENCHIMENTO DO PDP 2026

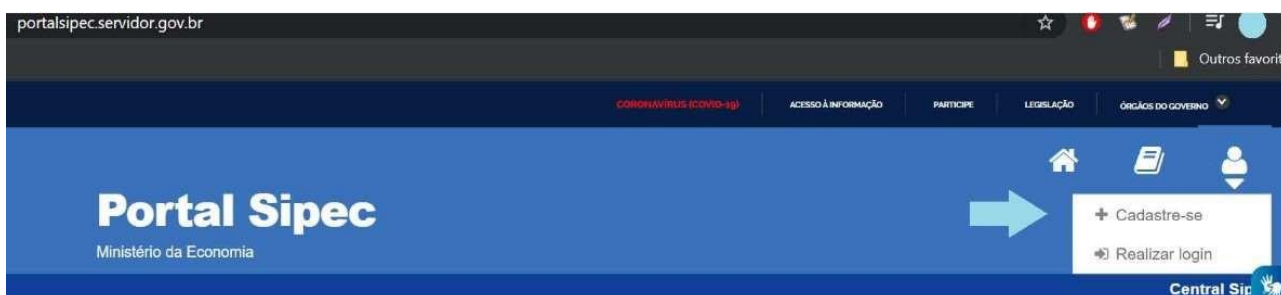
1. CADASTRO NO PORTAL SIPEC

A chefia e o representante da unidade realizam o cadastro no Portal SIPEC.

Caso esses servidores já tenham realizado o cadastro no ano anterior, favor seguir para a etapa 3.

1.1. Os servidores (Chefia e Representante) devem se cadastrar no Portal SIPEC acessando: <https://portalsipec.servidor.gov.br/>

1.2. Em seguida, o servidor deverá clicar em “+ Cadastre-se”:



1.3. A seguir, deverá informar em qual categoria se encaixa conforme as opções apresentadas: (Escolha “Servidor federal”)



1.4. Ao selecionar a opção “servidor federal”, o servidor será encaminhado para a página de login do SIGAC. Lá, deverá informar o CPF e a mesma senha utilizada para acessar o SIGAC.

Digite o CPF sem pontuação

Digite a senha

Acessar  

Obs: Caso o servidor não lembre a senha do SIGAC, poderá alterá-la. Para isso, deverá entrar no link: <https://sso.gestaodeacesso.sigepe.gov.br/cassso/login>, clicar em “Precisa de Ajuda?”, selecionar a opção “Esqueci minha senha” e seguir os passos indicados. Após a alteração da senha, voltar para o passo 1.1

1.5 Ao entrar com os dados na tela do SIGAC, abrirá uma tela para atualizar as informações de cadastro. Verifique se todas as informações estão corretas e selecione a opção “Declaro como verdadeiras todas as informações acima” e depois clique em salvar.

2. INDICAÇÃO DO REPRESENTANTE DA UNIDADE

Após o cadastro, a Chefia informa o servidor representante da unidade para preencher as necessidades do setor no portal SIPEC por meio do preenchimento do formulário: <https://forms.gle/fXi8P7nJw4MawcCcA>

Obs₁: Não havendo mudança em relação aos designados no ano anterior, esta etapa não precisa ser realizada. No link a seguir é possível consultar os servidores que foram designados anteriormente: [consulta usuários cadastrados no Portal SIPEC.](#)

Obs₂: Não é possível ter dois perfis no sistema, dessa forma, o(a) chefe não pode ser o(a) representante da unidade.

3. IDENTIFICAÇÃO DE NECESSIDADES

- 3.1. A chefia e o representante devem se reunir com todos os servidores da unidade e discutir coletivamente sobre as necessidades da equipe e da unidade.
- 3.2. As necessidades de desenvolvimento devem considerar as ações de docentes e técnicos-administrativos e incluem: cursos/eventos de capacitação, licença para capacitação e educação formal.

Obs: Não serão admitidas necessidades que representam tão somente o interesse particular de um servidor específico, devendo – diversamente disso – representar uma necessidade reconhecida pela equipe. Uma equipe pode ter uma necessidade que, presentemente, apenas um servidor a possua, mas desde que a equipe tenha reconhecida como uma necessidade da equipe, esta necessidade poderá ser considerada.

Obs: Sugere-se que a equipe **não ultrapasse a quantidade de 10 ações de necessidades** registradas no Portal SIPEC, para que esta reflita em termos de prioridades e não aponte imoderadamente toda necessidade que lhe apareça de início.

4. REGISTRO DAS NECESSIDADES NO SISTEMA

O Representante da unidade realiza a inclusão das necessidades do setor no Portal SIPEC.

4.1. Para este registro o representante deve entrar no Portal SIPEC:

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

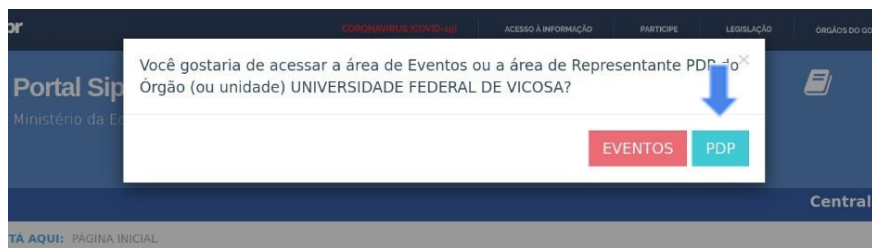
4.2. Realizar login



4.3. Entrar com o CPF e senha cadastradas, via SIGAC



4.4. Acessar a área de Representante PDP



4.5. Clicar na opção “Filtrar”, selecionar o ano do Plano (2026) e clicar em “Pesquisar”.



4.6. Clicar em Gerenciar itens de necessidade (ícone destacado na imagem abaixo).



4.7. Clicar em Cadastrar+



4.8. Para cada necessidade, o representante deverá responder às seguintes perguntas:

pergunta requerida	IFS 0.1 - A qual(is) unidade(s) do órgão/da entidade refere-se essa necessidade de desenvolvimento identificada?
opções de resposta	campo aberto; inserção manual
orientação para resposta	Na resposta a essa pergunta, basta que você insira o nome da unidade da sua equipe, conforme padrão definido por seu órgão/sua entidade. Assim, deve-se copiar exatamente o nome da unidade cadastrada pela Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas. Ex1: Departamento de Zootecnia Ex2: Campus Florestal

pergunta requerida	IFS 0.2 - Qual o perfil dos agentes públicos que possuem essa necessidade de desenvolvimento?
opções de resposta	campo aberto; inserção manual
orientação para resposta	Na resposta a esta pergunta, informe a melhor descrição que identifica o conjunto de agentes que apresentam essa necessidade, seja indicando cargo, carreira, função ou outra informação que o conjunto de agentes tenham em comum, como por exemplo: atuação em determinada área ou trabalhar com determinado serviço, projeto, programa, política etc. O importante é que a partir dessa informação, tenha-se clareza sobre o público dessa necessidade. Ex1: Docentes e Técnicos-Administrativos Ex2: Gestores de Contrato

pergunta requerida	IFS 0.3 - Quantos agentes públicos possuem essa necessidade de desenvolvimento em cada unidade federativa?
opções de resposta	UFs do Brasil (Ex: MG; BA, MT, etc) + espaço para inserção de número (Ex: 25)
orientação para resposta	Na resposta a esta pergunta, basta que sejam selecionadas as Unidades Federativas nas quais os agentes públicos da sua equipe possuem exercício por meio do seu órgão/da sua entidade e indicar a quantidade correspondente a cada UF. Equipes com agentes públicos concentrados em uma UF única devem selecionar apenas a UF correspondente. Ex: Uma necessidade de um curso para 20 servidores do Campus Viçosa/Rio Paranaíba/Florestal, deve-se marcar “MG” e em quantidade colocar “20”

pergunta requerida	IFS 1 - O que você precisa aprender ou aprimorar a respeito dos seus conhecimentos, habilidades e atitudes para melhorar o seu desempenho?
opções de resposta	campo aberto; inserção manual
orientação para 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. Ex: Servidores da unidade precisam saber utilizar o Sistema X para desempenhar suas funções.

pergunta requerida	IFS 2 - O que pode ser feito para ajudar a resolver essa lacuna de desempenho* atual no trabalho em comparação com o desempenho esperado?
opções de resposta	☐ 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
orientação para resposta	* Inciso I do Art. 2º da IN nº 21/2021 - I - necessidade de desenvolvimento: lacuna identificada entre o desempenho esperado e o desempenho atual, derivada da diferença entre o que o servidor deveria saber fazer/ser e o que ele sabe fazer/ser, com efeito sobre os resultados organizacionais. 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.

pergunta requerida	IFS 3 - Para aprimorar o seu desempenho, qual o tema geral e o recorte de interesse desse conteúdo que precisa ser aprendido?
opções de resposta	Lista de 392 temas gerais + espaço para inserção de especificação
Orientação para resposta	Na resposta a esta pergunta: 1. Selecione o Tema Geral, considerando que ele é o assunto mais amplo que agrupa os principais tópicos que precisam ser aprendidos para resolver esse problema de desempenho. 2. Registre manualmente o RECORTE DO TEMA, considerando que ele é a delimitação do que precisa ser contemplado para diferenciar um enfoque/escopo de interesse. Importante ser objetivo e específico neste campo. 3. Esses campos são essenciais para o entendimento da necessidade da unidade. Educação Formal: lançar o Tema Geral e no recorte de interesse informar o nível e área do programa. Ex: Tema Geral: Agronomia / Recorte de interesse: <u>Mestrado</u> em Solos e Nutrição de Plantas Obs: É necessário cadastrar uma necessidade para cada <u>nível</u> (Especialização, Mestrado, Doutorado...) e para cada <u>Tema Geral</u> (Administração, História, Educação...). Cursos de Capacitação: lançar o Tema Geral relacionado ao curso e no recorte de interesse especificar o assunto do curso. Ex: Tema Geral: Direito / Recorte de interesse: Curso em Direito Tributário Licença para Capacitação: - Para elaboração de monografia, TCC, dissertação de mestrado, tese de doutorado, de livre-docência ou estágio pós-doutoral: a educação formal (Graduação, Mestrado, Doutorado...) deve estar prevista no PDP - Para realização de curso: o assunto da ação de desenvolvimento deve ser incluído como uma necessidade.
pergunta requerida	IFS 4 - Que nível de esforço de aprendizagem em relação a esse conteúdo é preciso para resolver essa lacuna de desempenho?
opções de resposta	() 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
orientação para resposta	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”.

pergunta requerida	IFS 5 - Uma vez atendida essa necessidade de aprendizagem, qual competência acredita que tenha sido desenvolvida?
opções de resposta	lista de opções + caixa de texto para inserção manual (para o caso de "outra")
orientação para resposta	Na resposta a esta pergunta, 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.

pergunta requerida	IFS 6 - Uma vez atendida essa necessidade de aprendizagem, qual resultado será gerado para a sua organização considerando os objetivos/metasp organizacionais?
opções de resposta	campo aberto; inserção manual
orientação para resposta	Na resposta a essa pergunta, 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. Ex: Os servidores capacitados realizarão os procedimentos com maior segurança dentro do laboratório.

4.9 Após o lançamento das necessidades, deve-se salvar as ações de desenvolvimento.

Obs: Se for necessário alterar uma necessidade já cadastrada, basta acessar o ambiente “Gerenciar Necessidade”, e clicar no “Lápis”.

Para excluir uma necessidade, clicar no “X”.



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)	Ações
CODES/DESEN/SGP	DF (12). Total:12	Necessário aprofundamento nos conhecimentos a respeito da LGPD	Ouvidoria e Lei de Acesso à Informação	LGPD	Precisa ser aprendido: Contínuo Resultado Organizacional: Tábua	Deve seguir para etapa posterior do processo, pois é válida e pertinente	

5. VALIDAÇÃO DE NECESSIDADES

5.1 - A Chefia deve inicialmente fazer o login no sistema, escolher o ambiente PDP, **filtrar o ano de 2026** (conforme itens 4.1, 4.2, 4.3, 4.4 e 4.5 deste guia) e em seguida, deverá selecionar a opção “Gerenciamento de Necessidades” onde terá acesso a todas as necessidades do órgão.



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
2023	Em elaboração	MINISTERIO DA ECONOMIA	01/12/2022	01/12/2022	

5.2 Em primeiro lugar, a Chefia deverá filtrar todas as unidades ligadas a ela, para só então ver as necessidades de desenvolvimento de sua(s) equipe(s) e passar à validação delas.

Filtrar Clique para expandir/colapsar

Unidades (IFS 0.1):

Necessidade de desenvolvimento (IFS 0.2):

UF (IFS 0.3):

O que NÃO SE SABE FAZER ou NÃO SER (IFS 1):

Sugestão para solucionar problema de desempenho (IFS 2):

Tema Geral (IFS 3):

Resumo do Tema Geral (IFS 3):

Nível de esforço de aprendizagem (IFS 4):

Necessidade associada a competência (IFS 5):

Resultado trago para a organização (IFS 6):

O resultado organizacional a ser alcançado é (IFS 1):

O que precisa ser aprendido é (IFS 1):

Considero que esta necessidade deve (IFS 2):

5.3 Em seguida, no ambiente “Gerenciar Necessidades”, a Chefia deverá validar cada uma das necessidades de desenvolvimento de sua equipe, clicando no “Check”:

Ouvidoria e Lei de Acesso à Informação	LGPD	Precisa ser aprendido: Contínuo Resultado Organizacional: Tático	Deve seguir para etapa posterior do processo, pois é válida e pertinente	Check
Logística e Compras Públicas	Contratos de Tecnologia da Informação	-	Deve ser desconsiderada, porque: Não é uma prioridade da coordenação	Check
Governança e Gestão de Riscos	Soluções de mitigação de riscos	-	-	Check

5.4 Após clicar no “check”, o sistema abrirá um “pop-up” para cada uma das necessidades de desenvolvimento. É neste local e momento, que a Chefia deverá avaliar a necessidade e verificar se esta deve seguir para a análise da Unidade de Gestão de Pessoas ou se deve ser desconsiderada, conforme critérios definidos. Os campos a serem respondidos pela Chefia encontram-se no lado direito do “pop-up”. As informações do lado esquerdo referem-se às informações fornecidas pelos servidores (IFS) no momento do preenchimento da necessidade.

5.5 Para cada necessidade, a chefia deverá responder às seguintes perguntas:

pergunta requerida	IFC 1 - Para resolver essa lacuna de desempenho, os agentes públicos têm a necessidade de aprender algo e alcançar um resultado organizacional.
--------------------	---

	Classifique isso que precisa ser aprendido (conferir IFS 3) e esse resultado a ser alcançado (IFS 6):
opções de resposta	O QUE PRECISA SER APRENDIDO É: () Contínuo: isso é recorrente, precisamos disso regularmente. () Consequente: isso não é recorrente, precisamos disso em resposta a mudanças internas e externas previstas em nossa organização. () Emergente: isso surgiu inesperadamente, precisamos disso em resposta a mudanças imprevistas em nossa organização. O RESULTADO ORGANIZACIONAL A SER ALCANÇADO É: () Operacional: resultado produzido pelos agentes públicos e equipes dentro da organização, ao implementar projetos/programas e realizar tarefas. () Tático: resultado entregue pela organização aos usuários/cidadãos, ao alcançar metas e objetivos organizacionais. () Estratégico: resultado que contribui para a sociedade, comunidades atendidas pela organização e parceiros, ao atender diretrizes estratégicas organizacionais
orientação para resposta	Na resposta a essa pergunta: 1. classifique o que precisa ser aprendido (tema geral e recorte indicados na necessidade) com base na frequência que isso é necessário em sua equipe. 2. classifique o resultado a ser alcançado com base no nível do resultado que ele pode produzir na organização.

pergunta requerida	IFC 2 - Considerando esta necessidade e todas as demais necessidades da minha equipe, considero que (conferir IFS 3, 4, 5 e 6):
opções de resposta	() A necessidade deve seguir para validação da Unidade de Gestão de Pessoas, pois é válida e pertinente; () A necessidade deve ser ajustada antes de seguir para validação da Unidade de Gestão de Pessoas. Obs: neste caso abre-se o campo IFS 6 para que seja editado conforme melhor entendimento da chefia; () A necessidade deve ser desconsiderada porque... Obs: neste caso, abre-se campo para justificativa a ser apresentada pela chefia
orientação para resposta	Na resposta a essa pergunta, é preciso considerar a necessidade descrita por completo (o tema geral e recorte + esforço de aprendizagem + capacidade a ser desenvolvida + resultado esperado) para julgar a pertinência de sua inclusão no PDP, com base na importância e no impacto que ela pode trazer à sua organização

5.6 À medida em que as necessidades forem priorizadas pela Chefia, estas apresentarão o “check” verde e serão disponibilizadas, automaticamente, para avaliação da Unidade de Gestão de Pessoas.

resultados por página: 50 ▼

3)	O que precisa ser aprendido e o resultado que precisa ser alcançado (IFC 1)	Esta necessidade deve: (IFC 2)	Ações
	Precisa ser aprendido: Contínuo Resultado Organizacional: Operacional	Deve seguir para etapa posterior do processo, pois é válida e pertinente	Q ✓ ↺
	Precisa ser aprendido: Contínuo Resultado Organizacional: Operacional	Deve seguir para etapa posterior do processo, pois é válida e pertinente	Q ✓ ↺

6. DEVOLUÇÃO DO PROCESSO

Após o lançamento e validação das necessidades, o processo RH86 - Plano de Desenvolvimento de Pessoas de sua unidade deve ser devolvido ao Serviço de Capacitação de Pessoal - DDP com um despacho informando que as necessidades do setor **já foram lançadas no Portal SIPEC.**

7. ANÁLISE DA UNIDADE DE GESTÃO DE PESSOAS

A Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas irá analisar, consolidar e priorizar as necessidades de todas as unidades da UFV que entrarão no Plano.

8. APROVAÇÃO DA AUTORIDADE MÁXIMA DO ÓRGÃO

O Reitor deverá analisar, aprovar e encaminhar o Plano ao Órgão Central no Portal SIPEC.

Outras informações:

- Este documento foi adaptado do Guia para Elaboração do Plano de Desenvolvimento de Pessoas do Governo e a versão completa deste guia encontra-se no link:

<https://www.gov.br/cidades/pt-br/aceso-a-informacao/servidores/arquivos/Guia para a elaboracao do PDP 2024.pdf>