

 PNDP

Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas

A Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas (PNDP) foi instituída pelo Decreto nº 8.112, de 2008, que regulamenta dispositivos da Lei nº 8.112, quanto a licenças e afastamentos.

O objetivo desta é eleger uma cultura de planejamento de ações de desenvolvimento entre todos os órgãos da Administração Pública Federal, com base no alinhamento das necessidades de cada órgão e entidade, sem prejuízo da necessidade de transparência de informações. A nova política visa ao aprimoramento da gestão pública, considerando as boas práticas do mercado de trabalho.

Este Decreto estabelece orientações quanto aos prazos, condições, critérios e procedimentos para a implementação da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas (PNDP) de que trata o Decreto nº 8.112, de 18 de agosto de 2008.

o instrumento que registra as necessidades de capacitação dos servidores.

A partir do PDP, é possível planejar as atividades de desenvolvimento dos servidores públicos federais.

o anual e obrigatório para todas as instituições federais.

o geral = As informações a serem fornecidas são as mesmas, independente da categoria a qual o servidor público federal pertença.

As demandas por capacitação devem considerar as necessidades de desenvolvimento dos servidores para a realização do seu trabalho.

" \$! ! ' !) " # "

? # - . / 0 1 * +

- a) @estrado4at) !A meses5
- ') Doutorado4at) A8 meses5 e
- c) P+s4doutorado4at) ! meses.

? & * .) . * +

- a) At) # \$ dias5
- ') Períodos superiores a B dias 4 at) C períodos5
- c) 3 intervalo de C \$ dias entre cada período5
- c) No mínimo > \$ /oras semanais.

?) 2 3 . / 3 - 4 * + 6

?) 1

? # . 7

* + ,
 & servidor s+ poder2
 usufruir de afastamento
 para p+s4gradua%, o
 ou licen%a
 para capacita%, o em
 ! \$! >, se a necessidade
 de desenvolvimento
 estiver prevista no PDP4
 ! \$! >.

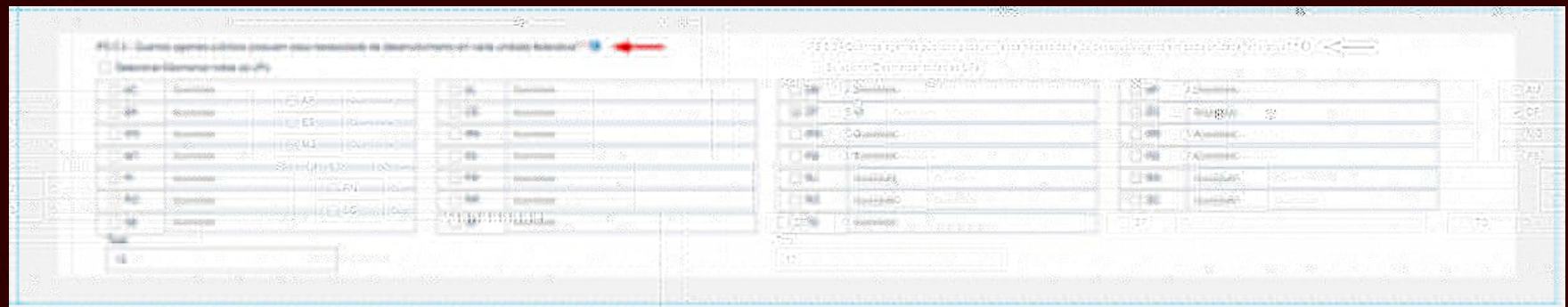
Apresentar o PDP

6(-)? í P @p p € 0 ð @ p)?P- 10& 0+Bð-fñ •)? à q a(



o servidor deve se cadastrar no Portal SIPEC ; 7 acessando [/https://portalsipec.servidor.gov.br](https://portalsipec.servidor.gov.br)

1.



- : ;3 0 51 1 51
- 7 @ 51 *+
- #*B . 1 @

: " 51 L" ! #M! :#N! 1 L" ! ? J 51 1 " ?

- ()

L" &N#)" " ! " # # \$! L" : 3 " L" !O! &" " M;! "' I

) . ? . ? 1

\$1 - *+ P . . -

. 2 @

? . ? . 1

G 1 1

> !R. 4 1 P

Q) . *+ . - . 2 +

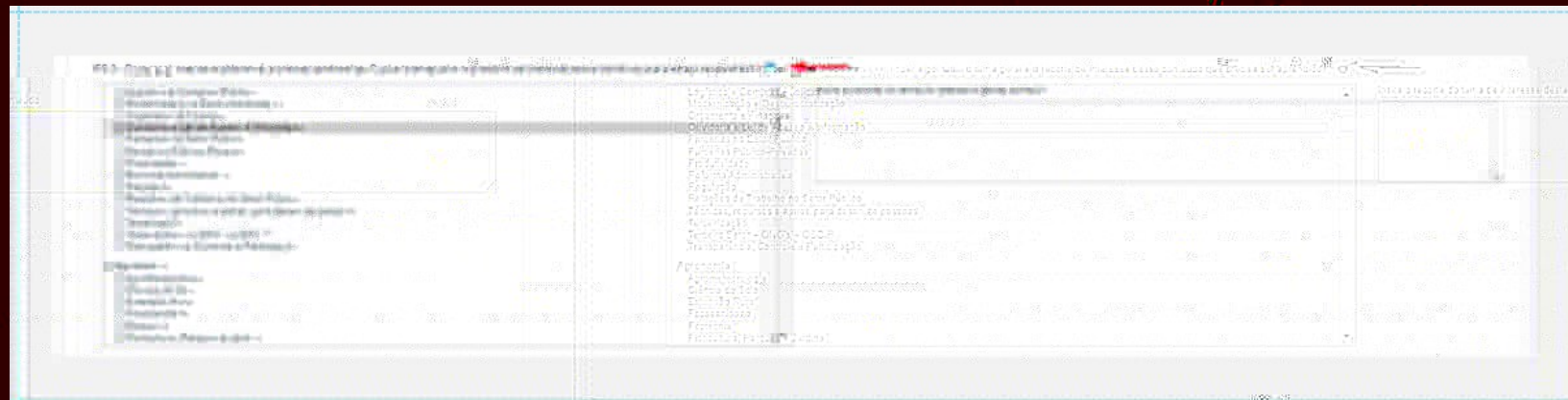
< "9 *+ 1 . 9 7= @ . J . 51 3

.19 *B

51. A aprendizagem é um processo contínuo e dinâmico, que envolve a construção de conhecimentos e habilidades ao longo da vida. Qual das seguintes opções melhor descreve o papel do professor nesse processo?

- () @ostrar "ensinar como fa0er este tra ' al/o.
- () A(udar a mel/orar este tra ' al/o.
- () A(udar a encontrar o que se precisa para fa0er este tra ' al/o.
- () A(udar a criar novas formas de desempen/ar este tra ' al/o.

9 0 E . 2 \$1
K 51 . (



"M I # 2 0 . P !) E
- S 19 7 T 7 1 @ - 7
?) 5 ! R 7 ! .

: G \$1 P - * @ 2 *+ K E .
9 ? (

- () L ; @ I DADF quando se precisa apenas recon/ecer e reprodu0ir o conte-do que ser2 aprendido.
- () ; NJ ; ND ; Df quando se precisa interpretar, classificar, resumir, inferir, comparar ou e6plicar o conte-do que ser2 aprendido
- () APL37ADF quando se precisa e6ecutar ou implementar na pr2tica o conte-do que ser2 aprendido
- () ANAL39ADF quando se precisa diferenciar, organi0ar, atri' uir ou concluir so' re o conte-do que ser2 aprendido
- () A8AL3ADF quando se precisa c/egar ou apreciar criticamente o conte-do que ser2 aprendido
- () 7D3ADF quando se precisa generali0ar, plane(ar ou produ0ir so' re o conte-do que ser2 aprendido

7 Competências Transversais

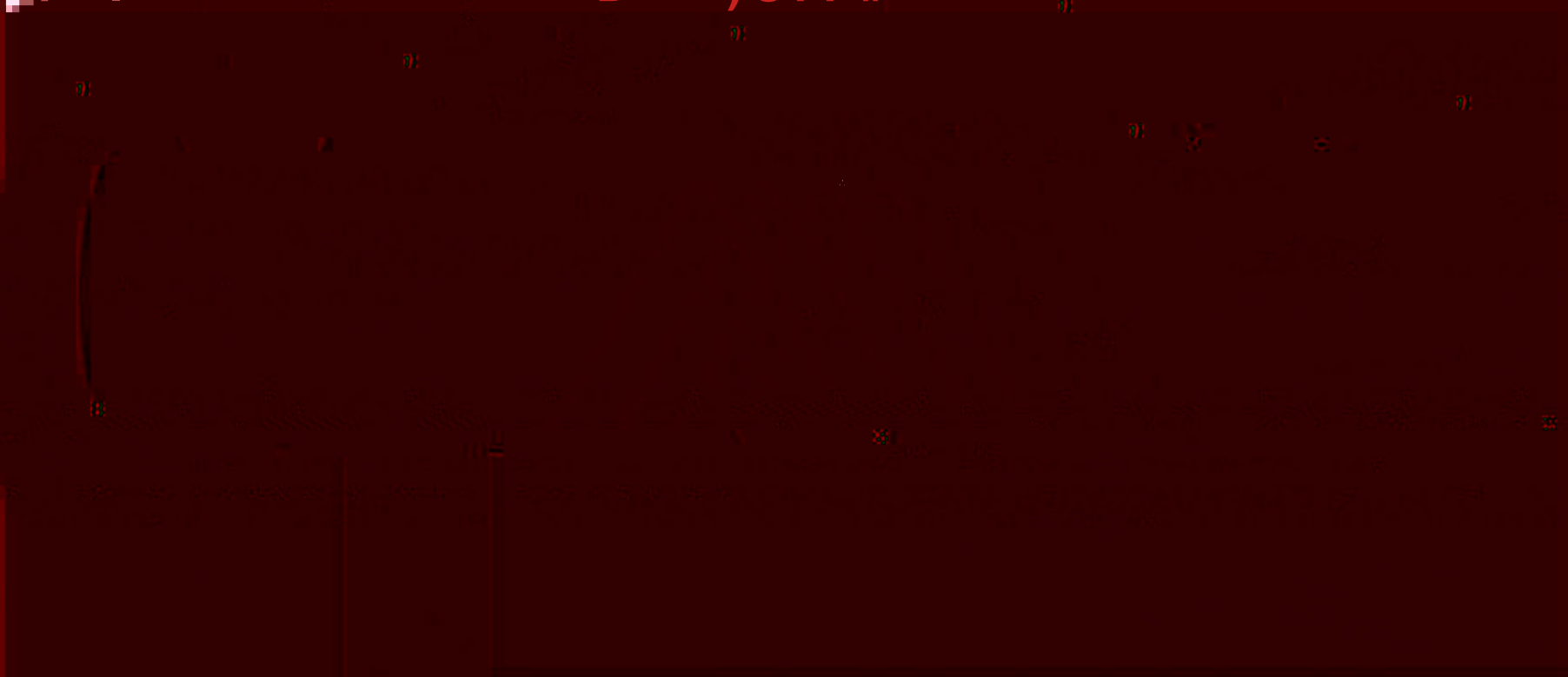
- () Idear soluções inovadoras e efetivas para problemas de alta, média ou elevada complexidade com a utilização de dados numéricos e não numéricos e evidências que aumentem a precisão e a validade das soluções
- () Integrar as tecnologias digitais com os modelos de gestão, os processos de tomada de decisão e geração de produtos e serviços e os meios de comunicação interna, externa e de relacionamento com usuários
- () Operar o desempenho padrão, apresentando soluções alinhadas ao cumprimento de metas e ao alcance dos objetivos estratégicos das organizações públicas

- () Antecipar, identificar e administrar a ocorrência de situações de risco
- () Construir soluções criativas, estratégicas e tempestivas adequadas ao contexto () Agir em face de situações de imprevisibilidade e escassez, demonstrando resiliência quando sob pressão
- () Construir sua identidade de líder, empregando o autoconhecimento e a inteligência emocional
- () Autorregular suas emoções de modo a construir uma cultura organizacional fundada em valores humanos, reconhecendo intimamente suas forças e fraquezas de ordem comportamental
- () Identificar suas capacidades e limitações, assumindo o compromisso pelo próprio desenvolvimento, mediante a adoção de uma postura de aprendizagem contínua
- () Coordenar interesses e gerir conflitos, favorecendo a governabilidade por meio da construção de coalizões e consensos em torno de agendas de interesse comum
- () Construir, mobilizar e manter redes confiáveis e abertas com stakeholders que são, ou podem vir a se tornar, atores importantes para o alcance dos objetivos estratégicos da organização
- () Construir parcerias e fortalecer as relações institucionais, atuando em um ambiente de governança em rede
- () Conduzir as pessoas ao encontro da visão, missão e objetivos organizacionais
- () Construir um ambiente inclusivo, favorável à cooperação e ao trabalho em equipe, atuando como líder agregador, engajador, incentivador e empoderador
- () Promover uma liderança que associe o alto desempenho da equipe ao bem-estar dos indivíduos em sua rotina de trabalho
- () Propiciar a equipe oportunidades de formação e compartilhamento do conhecimento no espaço organizacional, valorizando o capital humano

:Q . 51 . * . ? . 351 1

- IA9 ; AD&9 N& P ; 9 (Planeamento ; strat)gico 9etorial) 4 ; scol/er ou mais das alternativas a 'ai6o
- . Assegurar2 o desenvolvimento e integra%,o entre ensino, pesquisa e e6tens ,o5
 - !. Assegurar2 a perman1ncia e o 16bito dos alunos da universidade5
 - >. 76nsolidar2 a internacionali0a%,o como pol1tica estrat)gica de capacita%,o dos servidores, forma%,o dos discentes e desenvolvimento do ensino, pesquisa e e6tens ,o5
 - A. Promover2 o desenvolvimento da pesquisa e da inova%,o tecnol+gica, 'em como fortalecer a divulga%,o da produ%,o cient1fica da P . 9R5
 - B. Ampliar2 a troca de sa'eres entre a academia e a sociedade por meio das atividades de e6tens ,o universit2ria5
 - C. Promover2 o desenvolvimento profissional e ampliar a qualidade de vida no tra 'al/o5
 - W. Aprimorar2 a estrutura administrativa, as 2reas f1sicas e o flu6o processual, visando N maior seguran%,a, agilidade, acessi' ilidade, transpar1ncia e integra%,o com os 7ampi fora de sede5
 - 8. Aperfei%oar2 os flu6os de comunica%,o organi0acional5
 - #. Desenvolver2 a infraestrutura de tecnologia da informa%,o, visando N disponi' ili0a%,o segura de dados, N transpar1ncia das informa%*es e N interatividade5
 - \$. . ortalecer2 as pol1ticas, a%*es e 'oas pr2ticas de sustenta' ilidade.

! ' - *B)U! : #



*B F)U! : #

- Deve seguir para etapa posterior do processo, pois é válida e pertinente.
- Deve ter seu resultado armazenado antes de seguir para etapa posterior do processo.
- Deve ser desconsiderada porque &'serva%, of neste caso, a 're4se campo para (ustificativa a ser apresentada pela c/efia

& V W !

72

[/https://XXX.gov.br/servidor/pt4/aceso4a4informacao/gestao4de4pessoas/pndp/copYZofZpndp](https://XXX.gov.br/servidor/pt4/aceso4a4informacao/gestao4de4pessoas/pndp/copYZofZpndp)

)

K

9

[/https://XXX.gov.br/servidor/pt4/aceso4a4informacao/gestao4de4pessoas/pndp/paginas/central4de4conteudos](https://XXX.gov.br/servidor/pt4/aceso4a4informacao/gestao4de4pessoas/pndp/paginas/central4de4conteudos)

72

" 0 I

[/https://ufs.edu.br/progp/capacitacaoqualificacao.p/p](https://ufs.edu.br/progp/capacitacaoqualificacao.p/p)



1 "9 2 ,

[/httpF""XXX.ufs\(.edu. ' r"progp](http://XXX.ufs.edu.r/progp)