

## GT DE DESENVOLVIMENTO

### **Introdução:**

\*Este grupo optou por revisitar algumas leis, portaria e decretos, relacionados ao Desenvolvimento dos Servidores Públicos Federais, para que pudéssemos obter subsídios e elaborarmos propostas que contemplem nossa carreira.

Esclarecemos que no âmbito da Fasubra, este grupo criado na CNSC/MEC tem uma ampla pauta de temas do acordo de greve a serem definidas para estudo e resolução.

Vale destacar que, parte dos componentes deste grupo, estimulados pelo TAE Fernando Pimentel, já vinha se debruçando sobre a Proposta de Capacitação da PR4, em curso. Infelizmente nossas sugestões de implementação à mesma não foram contempladas e o Consuni aprovou a proposta original, na reunião de 22/8/24.

Dito isto, apresentamos abaixo o que foi sugerido no Seminário da CNSC/MEC, para discussão nas bases, a nível Nacional.

O Plano Nacional de Desenvolvimento Profissional é fundamentado nas diretrizes definidas na Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005, no Decreto nº5.707, de 23 de fevereiro de 2006, no Decreto nº5.824, de 29 de junho de 2006 e no Decreto nº5.825, de 29 de junho de 2006. O Decreto nº5.707, de 23 de fevereiro e 2006, institui a Política e as Diretrizes para o Desenvolvimento de Pessoal da Administração Pública Federal Direta, Autárquica e Fundacional e regulamenta dispositivos da Lei nº8.112, de 11 de dezembro de 1990. O citado Decreto, em seus artigos 1º e 3º, dispõe sobre as finalidades e as diretrizes da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal - PNDP.

Art.1º Decreta: Objetivo: Promover o desenvolvimento dos servidores públicos nas competências necessárias à consecução da excelência na atuação dos órgãos e das entidades da Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional. O Poder Executivo Federal manterá Escolas de Governo com a finalidade de promover o desenvolvimento de servidores públicos.

Parágrafo Único: Exceto se houver dispositivo legal em contrário, observado o disposto no inciso IV do caput do art.13, os cursos de desenvolvimento cuja participação constitua requisito para aprovação em estágio probatório, remoção, progressão ou promoção no serviço público federal poderão ser planejados por escolas de governo e pelo sistema Federal de Ensino Superior do Poder Executivo Federal.

Escolas de Governo são aquelas reconhecidas em ato da Ministra de Gestão e da Inovação em serviços Públicos, observado o disposto no inciso III do caput do art.13, permitida a delegação a titular de cargo de natureza especial, vedada a subdelegação.

Art.1 O Sistema Federal de Ensino Superior e Rede Federal de Ensino Básico e Tecnológico

O PDP deverá :

I - alinhar as ações e necessidades de desenvolvimento e a estratégia do órgão ou da entidade; (Redação dada pelo Decreto nº10.506, de 2020)

II - estabelecer objetivos e metas institucionais como referência para o planejamento das ações de desenvolvimento

III - atender às necessidades administrativas operacionais, táticas e estratégicas, vigentes e futuras;

IV - nortear o planejamento das ações de desenvolvimento de acordo com os princípios da economicidade e da eficiência;

V - preparar os servidores para as mudanças de cenários internos e externos ao órgão ou à entidade;

VI - preparar servidores para substituições decorrentes de afastamentos, impedimentos legais ou regulamentares do titular e da vacância do cargo;

VII - ofertar ações de desenvolvimento de maneira equânime aos servidores;

VIII - acompanhar o desenvolvimento do servidor durante sua vida funcional;

IX - Não cabe gerenciar riscos em relação a capacitação dos servidores;

X - monitorar e avaliar as ações de desenvolvimento para o uso adequado dos recursos públicos; e

XI - analisar o custo-benefício das despesas realizadas no exercício anterior com as ações de desenvolvimento

§ 2º A elaboração do PDP será precedida, preferencialmente, por diagnóstico de competências

§ 3º Para fins do disposto neste Decreto, considera-se diagnóstico de competências a identificação do conjunto de conhecimentos, habilidades e condutas necessários ao exercício do cargo ou da função.

Art.4º O PDP conterá, no mínimo: ( Decreto nº10.506, de 2020)

I - a descrição das necessidades de desenvolvimento que serão contempladas no exercício seguinte, incluídas as necessidades de desenvolvimento de capacidades de direção, chefia, coordenação e supervisão;

II - o público-alvo de cada ação de desenvolvimento; (Redação dada pelo Decreto nº10.506, de 2020)

III - as ações de desenvolvimento previstas para o exercício seguinte, com a respectiva carga horária estimada; e

IV - o custo estimado das ações de desenvolvimento.

Parágrafo Único: O PDP também conterà as ações de desenvolvimento, caso já tenham sido definidas, com respectiva carga horária estimada, que atenderão cada necessidade de desenvolvimento identificada, previstas para o exercício seguinte. (incluído pelo Decreto nº10.506, de 2020).

Art.5º - Os órgãos e as entidades elaborarão e encaminharão sua proposta de PDP, aprovada pela autoridade máxima do órgão ou da entidade, permitida a delegação para o titular do cargo de natureza especial ou, quando se tratar de autarquia ou fundação pública federal, para o titular da unidade com competência sobre a área de gestão de pessoas, vedada a subdelegação e observada a segregação de funções quanto ao disposto no §3º, ao órgão central do SIPEC, nos termos do disposto no art.12

continuação do Art.5º (leitura da proposta de alteração/inclusão feita pela FASUBRA

§1º O PDP poderá ser revisado, motivadamente, para inclusão, alteração ou exclusão de conteúdo.

Nossa contribuição encerrará por aqui, visto que esse tema é extenso e ainda está em processo de implementação.

**Nomes:**

Alzira das Neves Monteiro da Trindade

Angélica Martins da Silva Costa

Antonia Karina Mesquita Lima

Helena Vicente Alves

Fernando Guimarães Pimentel

Maria Lenilva da Cruz M. Costa

Maria Soares da Silva Lins

Carmen Lucia Mendes Coelho