

Manifestação Técnica

**DADOS REFERENTES A ELABORAÇÃO DOS PLANOS
DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS 2026**



Ministra da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos

ESTHER DWECK

Secretário de Gestão de Pessoas

JOSÉ CELSO CARDOSO JÚNIOR

Secretário-Adjunto de Gestão de Pessoas

FREDERICO DE MORAIS ANDRADE COUTINHO

Diretor de Carreiras e Desenvolvimento de Pessoas

EDUARDO VIANA ALMAS

Coordenadora-Geral de Desempenho e Desenvolvimento de Pessoas

PRISCILA DE FIGUEIREDO AQUINO CARDOSO

Equipe técnica

CRISTIANA ALVES DO AMARAL

ELOÍSA DIAS MARTINS

KELLY CRUZ DE OLIVEIRA

PRISCILA LOPES DE OLIVEIRA COUTO

SÍLVIA MARIA BARROS

Sumário

Apresentação	4
Ciclo da PNDP	6
Acesso à devolutiva	7
Análises gerais	8
Principais resultados de 2026	9
Análise das principais temáticas e temas gerais	11
Nível de esforço de aprendizagem	14
Resultado organizacional a ser alcançado	16
Sugestões de soluções	19
Análise da Escola Nacional de Administração Pública - Enap	20
Principais resultados do PDP 2026	21
Verificando se a necessidade possui devolutiva de ações de desenvolvimento	22
Portfólio das Escolas de Governo	25
Ações de desenvolvimento não identificadas	23
Próximos passos: Execução e Revisão do PDP	26
Agradecimentos	27
Anexo	28

Apresentação

Esta Manifestação Técnica destina-se aos servidores públicos, chefias e Unidades de Gestão de Pessoas (UGPs) dos órgãos e entidades que integram o Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal (Sipec), responsáveis pela elaboração dos Planos de Desenvolvimento de Pessoas (PDP 2026).

O propósito deste documento é apresentar as ações de desenvolvimento disponibilizadas pela Fundação Escola Nacional de Administração Pública (Enap) que podem atender às necessidades de desenvolvimento classificadas como transversais e não supridas pelas escolas de governo próprias dos órgãos e entidades federais. Além disso, busca-se expor os principais resultados das análises conduzidas pelo órgão central do Sipec, em articulação com a Enap.

Consideram-se ações transversais aquelas que atendem a necessidades comuns a servidores públicos em exercício nos diversos órgãos e entidades integrantes do Sipec.

É importante destacar que o Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP) constitui o principal instrumento da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas (PNDP). Elaborado anualmente por meio de sistema informatizado (Portal Sipec – módulo PDP), o documento registra o levantamento, o planejamento e a priorização das necessidades de desenvolvimento dos servidores públicos, as quais deverão ser atendidas no ano subsequente por meio de ações de desenvolvimento.

Cabe reforçar que a PNDP é responsável pelo aperfeiçoamento e desenvolvimento profissional dos servidores públicos federais e é instrumentalizada pelo [Decreto nº 9.991, de 28 de agosto de 2019](#), e pela [Instrução Normativa SGP-ENAP/SEDGG nº 21, de 1º de fevereiro de 2021](#).

O ciclo da PNDP é contínuo, e cada ano de execução do PDP subsidia o planejamento dos quatro ciclos subsequentes, promovendo um processo permanente de melhoria contínua fundamentado no aprendizado acumulado.

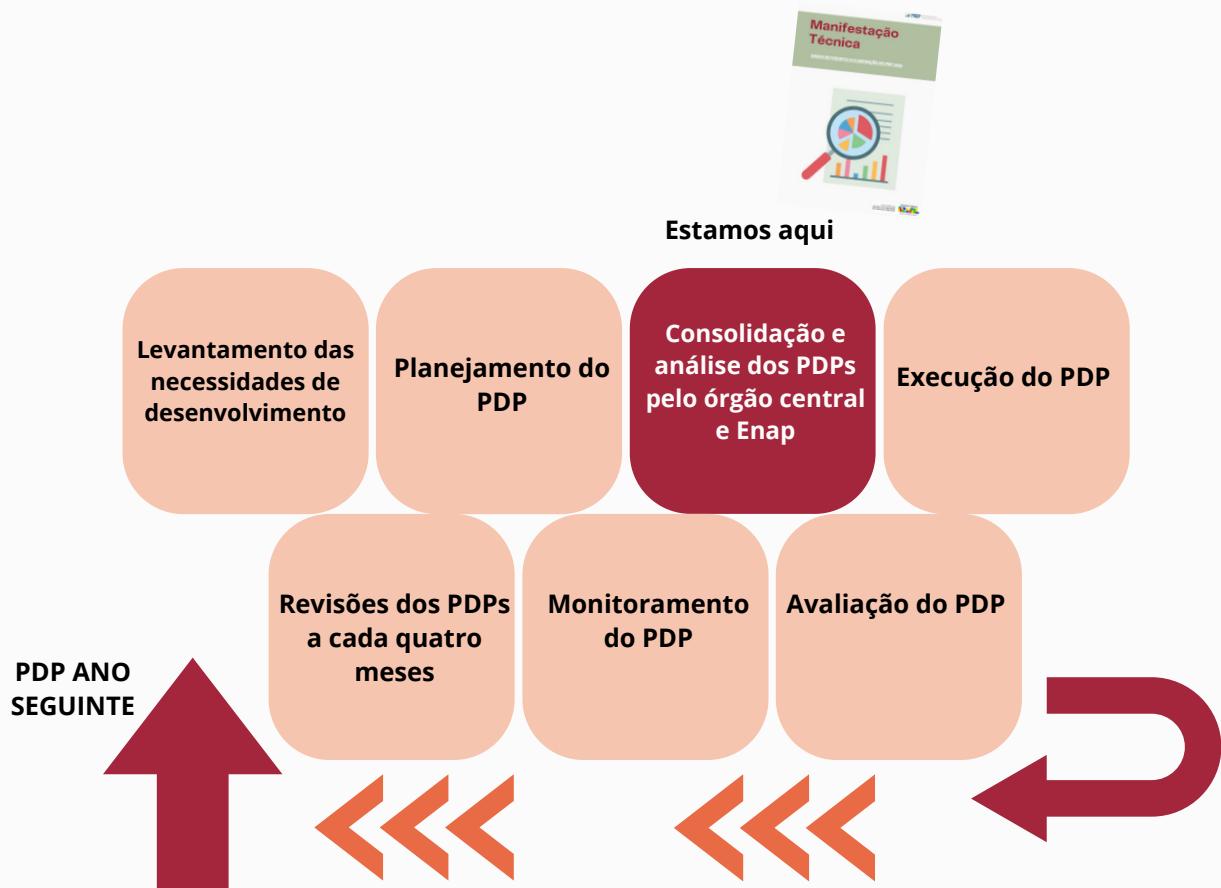
Além disso, a PNDP, em seu conjunto de diretrizes, instrumentos e metodologias, tem como um de seus pilares a observância das recomendações da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE). Entre essas orientações, destaca-se a necessidade de identificar continuamente as competências dos servidores públicos, com o objetivo de fortalecer uma cultura de aprendizagem e assegurar maior eficiência e responsividade na oferta de serviços públicos.

Espera-se alcançar, com a implementação da PNDP:

- Desenvolvimento profissional contínuo dos servidores públicos federais, alinhado aos objetivos organizacionais e ao nível de proficiência requerido para o desempenho das funções;
- Oferta justa e equânime de oportunidades de desenvolvimento, assegurando que todos os servidores tenham acesso às ações necessárias ao seu aprimoramento;
- Alinhamento da oferta de ações de desenvolvimento pelas escolas de governo às necessidades identificadas pelos órgãos e entidades, promovendo melhor aproveitamento das estruturas e recursos já disponibilizados;
- Maior eficiência no investimento público destinado ao desenvolvimento profissional dos servidores; e
- Fortalecimento da governança das ações de desenvolvimento de pessoas em nível federal, contribuindo para o aprimoramento contínuo da PNDP.

Ciclo da PNDP

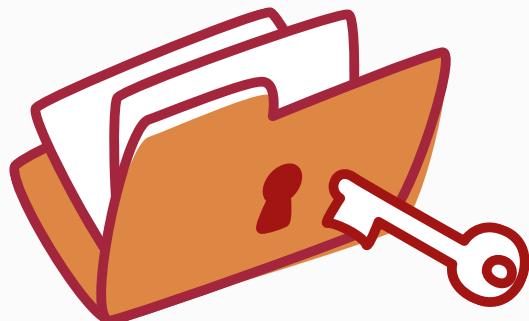
Como toda política pública, a PNDP também é estruturada em etapas. Seu ciclo completo, que abrange desde a elaboração até a avaliação, possui duração aproximada de 18 meses. Já a fase de execução é anual, ocorrendo ao longo de todo o ano civil, período em que são implementadas as ações de desenvolvimento previstas no PDP.



Acesso à devolutiva do PDP

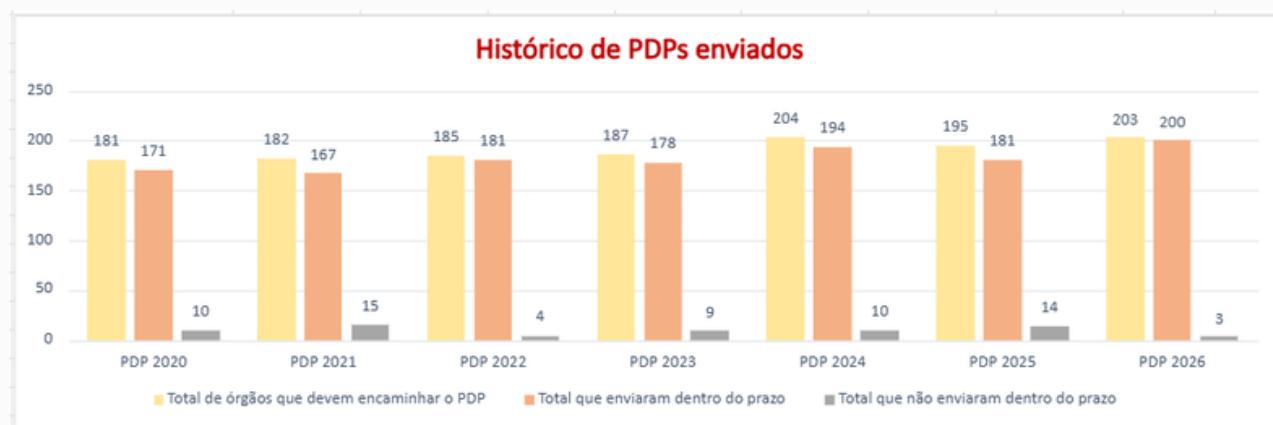
Com o objetivo de facilitar o acesso às devolutivas por todos os perfis que utilizam o sistema informatizado, todas as sugestões de ações de desenvolvimento são disponibilizadas diretamente no Portal Sipec. Assim, cada necessidade de desenvolvimento que contar com recomendações apresentará um ícone que direciona o usuário à página dos cursos indicados.

Na seção “**Verificando se a necessidade possui devolutiva de ação de desenvolvimento**” desta Manifestação Técnica, serão apresentados os procedimentos para acessar a devolutiva das ações de desenvolvimento.



Análises gerais do órgão central do Sipec

Conforme previsto no fluxo da PNDP, cabe ao órgão central do Sipec consolidar os PDPs e analisar as necessidades de desenvolvimento classificadas como transversais e não atendidas pelas escolas de governo próprias dos órgãos e entidades federais. A seguir, apresenta-se o compilado comparativo das principais informações referentes aos PDPs ao longo dos últimos 7 (sete) anos.



Fonte: Painel de Dados da PNDP disponível em: <https://www.gov.br/servidor/pt-br/observatorio-de-pessoal-govbr/painel-de-dados-da-politica-nacional-de-desenvolvimento-de-pessoas>

Informações	% PDP 2020	% PDP 2021	% PDP 2022	% PDP 2023	% PDP 2024	% PDP 2025	% PDP 2026
% de órgãos/entidades que enviou o PDP dentro do prazo							
que enviou o PDP dentro do prazo	94,48%	91,76%	97,84%	95,19%	95,19%	92,82%	98,53%
% de órgãos/entidades que não enviou dentro do prazo							
que não enviou dentro do prazo	5,52%	8,24%	2,16%	5,06%	4,90%	7,18%	1,47%

Fonte: Painel de Dados da PNDP disponível em: <https://www.gov.br/servidor/pt-br/observatorio-de-pessoal-govbr/painel-de-dados-da-politica-nacional-de-desenvolvimento-de-pessoas>

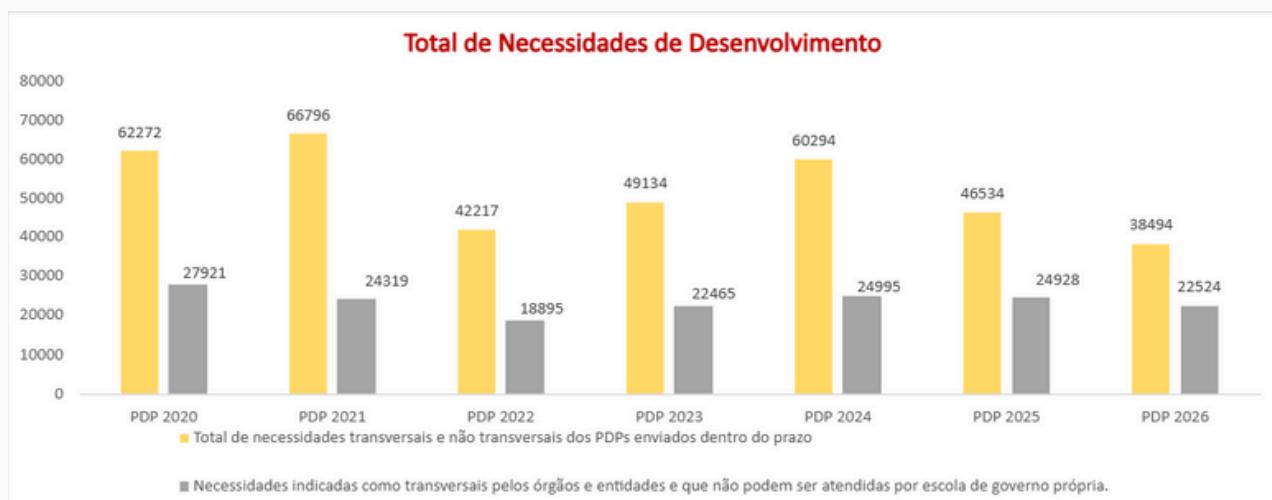
Principais resultados dos PDPs 2026

A seguir, apresentam-se os principais resultados referentes às necessidades de desenvolvimento transversais e não atendidas por escolas de governo próprias dos órgãos e entidades, conforme análises realizadas pelo órgão central do Sipec para o exercício de 2026.

Foram encaminhados **200 Planos de Desenvolvimento de Pessoas (PDP 2026)** dentro do prazo estabelecido pelo Decreto nº 9.991, de 28 de agosto de 2019, ou seja, 30/09/2025, o que representa **98,53%** do total de órgãos e entidades federais obrigados a enviar o respectivo Plano.

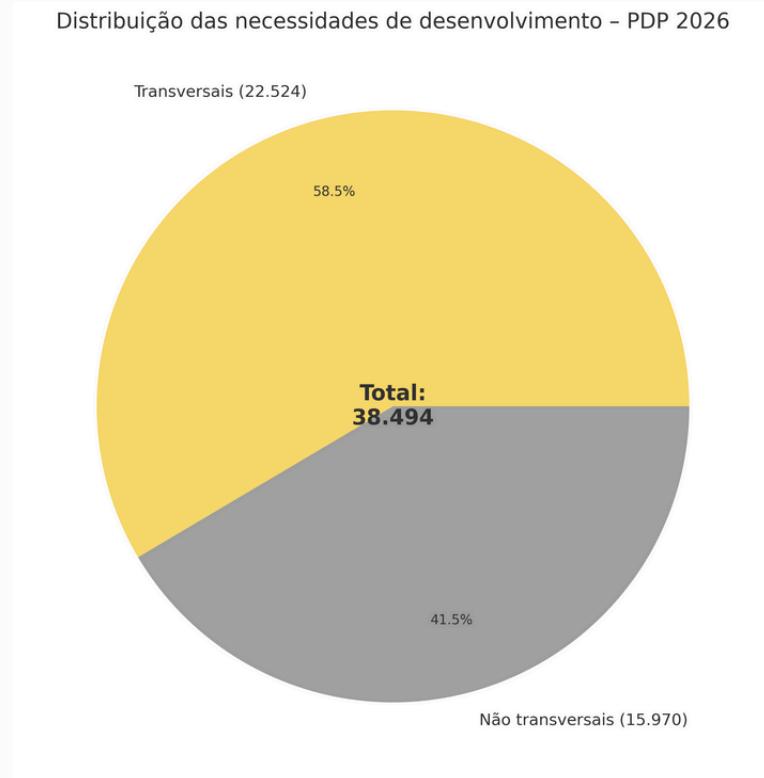
Até o momento, **3 (três)** órgãos/entidades ainda não encaminharam seus PDPs e serão oficiados pelo órgão central do Sipec.

No total, foram registradas **38.494** necessidades de desenvolvimento, das quais **22.524** foram classificadas como transversais e não passíveis de atendimento pelas escolas de governo próprias dos órgãos e entidades, seja pela impossibilidade de oferta, seja pela inexistência de estrutura própria. Essas demandas compuseram o escopo de análise conjunta do órgão central do Sipec e da Enap.



Fonte: Painel de Dados da PNDP disponível em: <https://www.gov.br/servidor/pt-br/observatorio-de-pessoal-govbr/painel-de-dados-da-politica-nacional-de-desenvolvimento-de-pessoas>

Principais resultados dos PDPs 2026



Fonte: Painel de Dados da PNDP disponível em: <https://www.gov.br/servidor/pt-br/observatorio-de-pessoal-govbr/painel-de-dados-da-politica-nacional-de-desenvolvimento-de-pessoas>

Em 2025, a equipe técnica encontra-se dedicada ao desenvolvimento de evoluções tecnológicas voltadas ao aprimoramento das análises de dados e ao suporte à atualização do Decreto nº 9.991, de 28 de agosto de 2019, e da Instrução Normativa SGP-ENAP/SEDGG/ME nº 21, de 1º de fevereiro de 2021. Esses normativos, que regulamentam a PNDP, estão em processo de revisão com o objetivo de incorporar as melhorias identificadas ao longo dos anos de implementação da Política e de fortalecer a metodologia atualmente adotada.

Paralelamente a esse processo, destaca-se que um novo sistema está sendo desenvolvido, em substituição ao Portal Sipec. A nova ferramenta será mais integrada, moderna, intuitiva, amigável e alinhada às necessidades contemporâneas de gestão de pessoas e de governança de dados. O novo ambiente oferecerá maior robustez tecnológica, favorecendo análises mais qualificadas, processos mais eficientes e uma experiência aprimorada para todos os usuários do Portal Sipec.

Análise das principais temáticas e temas gerais

Temática	Tema geral	Nº de vezes que a temática foi indicada nas necessidades cadastradas.	Nº de participações previstas associadas às temáticas.	Nº total de ocorrências + Nº de participações previstas.
Administração Pública	Gestão de Pessoas	4.598	141.709	146.307
Administração Pública	Estratégia, Projetos e Processos	3.084	107.476	110.560
Administração Pública	Comunicação Institucional	2.111	82.093	84.204
Administração Pública	Logística e Compras Públicas	2.036	44.619	46.655
Ciência da Informação	Tecnologia da Informação	1.945	51.617	53.562
Administração	Administração de Setores Específicos	1.824	160.044	161.868
Administração Pública	Governo e Transformação Digital	1.740	67.556	69.296
Educação	Educação e Docência	1.666	72.272	73.938
Administração Pública	Orçamento e Finanças	1.617	26.463	28.080
Direito	Direito Público	1.602	65.855	67.457
Administração Pública	Inovação	1.588	46.753	48.341
Administração Pública	Governança e Gestão de Riscos	1.510	43.182	44.692
Ciência da Informação	Análise e Ciência de Dados	1.477	52.238	53.715
Ciência da Informação	Gestão da Informação e do Conhecimento	1.232	52.074	53.306
Administração Pública	Regulação	1.204	40.836	42.040
Administração Pública	Liderança	1.175	70.703	71.878
Saúde Coletiva	Saúde Pública	1.170	38.679	39.849
Educação	Ensino-Aprendizagem	1.046	49.734	50.780
Educação	Tópicos Específicos de Educação	1.044	34.339	35.383
Administração Pública	Atendimento ao PÚblico	929	42.860	43.789

Fonte: Painel de Dados da PNDP disponível em: <https://www.gov.br/servidor/pt-br/observatorio-de-pessoal-govbr/painel-de-dados-da-politica-nacional-de-desenvolvimento-de-pessoas>

O quadro acima apresenta o consolidado das temáticas e temas gerais mais demandados pelos órgãos e entidades federais no âmbito do PDP, considerando tanto o número de vezes em que cada temática foi registrada quanto o volume de participações previstas associadas a elas. A análise permite identificar padrões relevantes sobre as prioridades de desenvolvimento da administração pública federal, além de oferecer subsídios estratégicos para o planejamento de ofertas pelas escolas de governo.

As temáticas mais frequentemente registradas refletem áreas estruturantes da gestão pública. Destacam-se:

- Gestão de Pessoas – 4.598 ocorrências**

É a temática mais apontada, indicando que os órgãos e entidades continuam priorizando o desenvolvimento das capacidades relacionadas à atuação estratégica em pessoas, sobretudo em temas como liderança, avaliação, gestão de equipes e normativos de pessoal. Essa predominância demonstra a centralidade da área de gestão de pessoas na execução da PNDP e na modernização da gestão pública.

- Estratégia, Projetos e Processos – 3.084 ocorrências**

A alta recorrência reforça a demanda por melhorias na capacidade estatal de planejar, executar e monitorar políticas públicas, além de consolidar a abordagem orientada a resultados.

Principais temáticas e temas gerais

- **Comunicação Institucional – 2.111 ocorrências**

Aponta a necessidade de aperfeiçoar a interlocução do Estado com a sociedade, ampliar transparência e fortalecer práticas de comunicação pública.

- **Logística e Compras Públicas – 2.036 ocorrências**

Mostra que a profissionalização das compras públicas segue sendo um desafio, especialmente após avanços normativos recentes.

- **Tecnologia da Informação – 1.945 ocorrências**

Demonstra a crescente necessidade de competências digitais, automação e uso estratégico de sistemas.

Temáticas com maior impacto total (ocorrências + participações previstas)

A soma dos dois indicadores evidencia o peso global de cada temática no planejamento da PNDP/PDP. As cinco temáticas mais relevantes nesse critério são:

- **Gestão de Pessoas – 146.307**

- **Estratégia, Projetos e Processos – 110.560**

- **Comunicação Institucional – 84.204**

- **Administração de Setores Específicos – 161.868 (tocando o primeiro lugar em impacto total)**

- **Tecnologia da Informação – 53.562**

Essas áreas representam os principais eixos de desenvolvimento do governo federal para o exercício de 2026. A partir dos dados, é possível destacar algumas conclusões estruturantes:

a) A gestão de pessoas permanece como eixo central da PNDP: o Governo Federal segue consolidando modelos de gestão centrados em competências, liderança e engajamento, o que se reflete no volume expressivo de demandas.

Principais temáticas e temas gerais

- b) Cresce a demanda por capacidades de planejamento e transformação organizacional: A forte presença de temáticas como estratégia, processos, projetos, inovação e governança indica que os órgãos buscam aprimorar sua capacidade institucional.
- c) Comunicação pública e atendimento ao cidadão ganham relevância: O alinhamento com as diretrizes de governo digital e com princípios de transparência reforça essa tendência.
- d) Tecnologia da Informação é transversal e crítica: A modernização digital exige competências em dados, sistemas, transformação digital e governança de TI.
- e) Temáticas finalísticas também apresentam forte impacto

“Administração de Setores Específicos”, “Educação e Docência”, “Saúde Pública” e “Ensino-Aprendizagem” mostram que áreas finalísticas mantêm grande peso no desenvolvimento dos servidores.

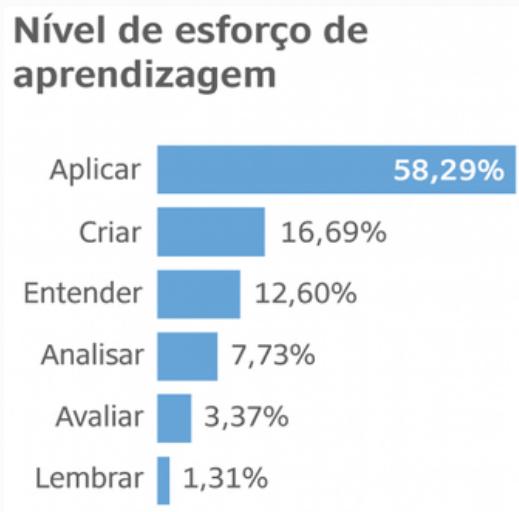
Nível de esforço de aprendizagem

Considerando os níveis de aprendizagem apresentados no PDP 2026, definidos conforme a metodologia do Processo Comum de Avaliação de Necessidades de Desenvolvimento (ProcAND), aplicada a todo o Sipec, é possível identificar, para cada Tema Geral, qual nível de aprendizagem é mais demandado.

Essa metodologia analisa o nível de esforço de aprendizagem necessário para suprir as lacunas de desempenho. Ao responder essa pergunta, o servidor deve refletir sobre o conteúdo que o público-alvo precisa aprender e selecionar um dos seis verbos que representam o esforço requerido.

Os níveis de aprendizagem organizam-se em uma escala progressiva e cumulativa, que evolui do simples ao complexo e do concreto ao abstrato. A escala se inicia em “lembrar” e “entender”, avança para “aplicar” e “analisar”, e termina em “avaliar” e “criar”.

Entre os Top Temas Gerais, o nível de aprendizagem mais frequentemente solicitado foi “**APLICAR**” — quando é necessário executar ou implementar na prática o conteúdo a ser aprendido. Em seguida, aparecem “**criar**” — quando se demanda generalizar, planejar ou produzir a partir do conteúdo — e “**ENTENDER**” — quando é preciso interpretar, classificar, resumir, inferir, comparar ou explicar o conteúdo a ser aprendido.



Fonte: Painel de Dados da PNDP disponível em:
<https://www.gov.br/servidor/pt-br/observatorio-de-pessoal-govbr/painel-de-dados-da-politica-nacional-de-desenvolvimento-de-pessoas>

Nível de esforço de aprendizagem

O gráfico demostrado na página anterior evidencia que os órgãos e entidades integrantes do Sipec demandam, majoritariamente, aprendizagem prática, com ênfase na aplicação imediata do conhecimento no trabalho.

Principais destaques:

Aplicar (58,29%) é o nível mais solicitado, indicando que os órgãos e entidades priorizam ações de desenvolvimento voltadas à execução prática, uso de ferramentas, procedimentos e metodologias no cotidiano profissional.

Criar (16,69%) e Analisar (7,73%) revelam uma demanda relevante por competências estratégicas, como planejamento, produção de soluções e análise de informações.

Entender (12,60%) ocupa posição intermediária, demonstrando necessidade de fortalecimento conceitual antes de avançar para níveis mais complexos.

Avaliar (3,37%) e Lembrar (1,31%) têm baixa incidência, indicando menor demanda por conteúdos baseados apenas em memorização ou julgamento crítico.

Os dados mostram que a maior parte das necessidades de desenvolvimento dos servidores está orientada para aprender fazendo, com foco em resultados práticos e melhoria da capacidade de implementação, ao mesmo tempo em que cresce a demanda por competências analíticas e criativas.

Resultado organizacional a ser alcançado

Para resolver a lacuna de desempenho, os servidores públicos têm a necessidade de aprender algo e alcançar um resultado organizacional. O resultado organizacional a ser alcançado é:

- **Operacional:** resultado produzido pelos servidores públicos e equipes dentro dos órgãos e entidades, ao implementar projetos/programas e realizar tarefas.
- **Tático:** resultado entregue pelas instituições públicas aos usuários/cidadãos, ao alcançar metas e objetivos organizacionais.
- **Estratégico:** resultado que contribui para a sociedade ao atender diretrizes estratégicas organizacionais.



Fonte: Painel de Dados da PNDP disponível em: <https://www.gov.br/servidor/pt-br/observatorio-de-pessoal-govbr/painel-de-dados-da-politica-nacional-de-desenvolvimento-de-pessoas>

Neste quesito, é necessário classificar o que precisa ser aprendido (tema geral e recorte indicados na necessidade), com base na frequência que isso é necessário nas equipes. É fundamental também classificar o resultado a ser alcançado com base no nível do resultado que ele pode produzir na organização.

Nível de continuidade do que precisa ser aprendido



Fonte: Painel de Dados da PNDP disponível em: <https://www.gov.br/servidor/pt-br/observatorio-de-pessoal-govbr/painel-de-dados-da-politica-nacional-de-desenvolvimento-de-pessoas>

Em referência ao gráfico acima, tem-se:

- **Contínuo:** a necessidade é recorrente, precisa-se disso regularmente;
- **Consequente:** a necessidade não é recorrente, precisa-se disso em resposta a mudanças internas e externas previstas no órgão/entidade; e
- **Emergente:** a necessidade surgiu inesperadamente, precisa-se disso em resposta a mudanças imprevistas no órgão/entidade.

Das necessidades de desenvolvimento transversais apresentadas, a grande maioria indica que se trata de um aprendizado contínuo.

Nível de continuidade do que precisa ser aprendido

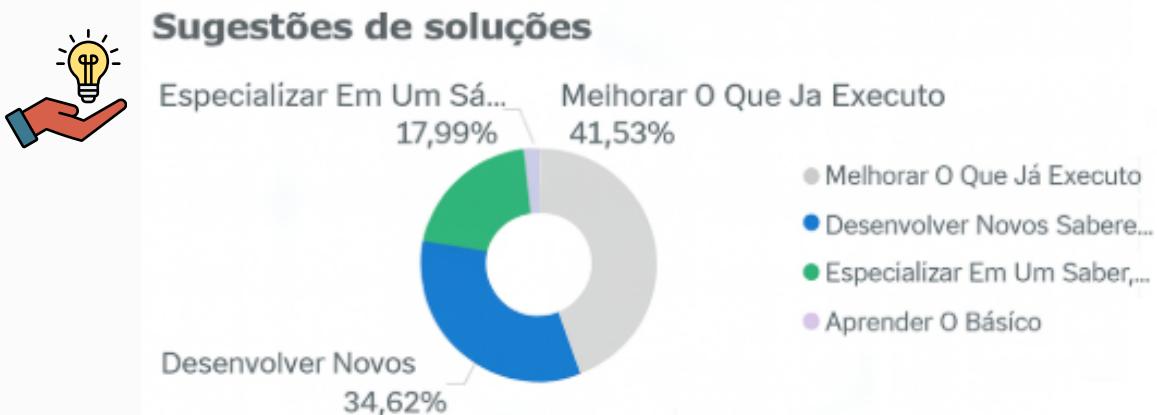
A distribuição das necessidades de desenvolvimento evidencia a predominância de demandas de natureza contínua, indicando que os órgãos e entidades integrantes do Sipec requerem, majoritariamente, aprendizagens recorrentes e essenciais ao desempenho regular das funções públicas.

Principais pontos

- **Contínuo (82,49%)**: Corresponde à grande maioria das necessidades registradas, refletindo conteúdos cuja atualização e reforço são requeridos de forma permanente para a adequada execução das atividades institucionais.
- **Consequente (15,79%)**: Refere-se a necessidades decorrentes de mudanças internas ou externas previstas, tais como alterações normativas, revisões de processos ou implementação de novos projetos, sinalizando movimentos planejados de adaptação organizacional.
- **Emergente (1,72%)**: Representa necessidades surgidas de forma inesperada, em resposta a situações imprevistas no ambiente organizacional. A baixa incidência desse tipo indica um período de relativa estabilidade institucional.

O conjunto de dados demonstra que o desenvolvimento de pessoas no âmbito do Sipec está orientado predominantemente para a aprendizagem contínua, seguida por demandas associadas a transformações planejadas, com mínima ocorrência de necessidades emergenciais.

Sugestões de soluções



O gráfico acima demonstra que a maior parte das necessidades de desenvolvimento apontadas pelos órgãos e entidades está orientada para o aperfeiçoamento de atividades já executadas pelos servidores.

Principais pontos:

- **Melhorar o que já executo (41,53%)**: Representa a principal demanda. Indica a necessidade de aprimorar práticas existentes, reforçando competências já utilizadas no cotidiano de trabalho.
- **Desenvolver novos saberes (34,62%)**: Evidencia a busca por atualização, inovação e incorporação de novos conhecimentos necessários às transformações institucionais e tecnológicas.
- **Especializar em um saber específico (17,99%)**: Reflete demandas por aprofundamento técnico em áreas especializadas, mostrando a necessidade de formação avançada e trilhas formativas mais direcionadas.
- **Aprender o básico (5,86%)**: Indica baixa necessidade de nivelamento inicial, sugerindo que a maioria dos servidores já possui base prévia de conhecimentos.

A combinação desses dados revela que os órgãos e entidades integrantes do Sipec demandam, simultaneamente, aperfeiçoamento contínuo, atualização de competências e especialização técnica, alinhando-se aos objetivos da PNDP e às exigências da administração pública federal contemporânea.

Análises da Escola Nacional de Administração Pública - Enap

Após a análise estrutural do conjunto de necessidades de desenvolvimento declaradas pelos 200 órgãos e entidades da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, o órgão central do Sipec encaminhou à Enap o Plano Consolidado de Ações de Desenvolvimento. Esse documento, elaborado a partir da organização das propostas constantes nos PDPs, reúne as ações transversais de desenvolvimento a serem atendidas no âmbito da administração pública federal, em conformidade com o Decreto nº 9.991, de 28 de agosto de 2019.

Com base no Plano Consolidado, a Enap procedeu à análise das necessidades apresentadas, indicando sugestões de ações de desenvolvimento capazes de atender às demandas declaradas, considerando o conjunto de ofertas que compõem o seu portfólio institucional.

Metodologia aplicada

Para recomendar ações de desenvolvimento, a Enap utiliza um sistema inteligente chamado "Paraphrase-multilingual-MiniLM-L12-v2 (SBERT)". O modelo, baseado em uma tecnologia avançada de inteligência artificial, é especializado em identificar similaridades entre textos em mais de 50 idiomas (incluindo português). O sistema, disponível na biblioteca *Python sentence-transformers* e na plataforma *Hugging Face*, é treinado para comparar as semelhanças semânticas entre sentenças.

A avaliação de erros e a quantidade de recomendações são feitas mediante estudo de simulações, com diferentes níveis mínimos de similaridade entre os pedidos de capacitação e os cursos disponibilizados, com foco na análise visual das recomendações feitas para cada caso, haja vista tratar-se de sistema de recomendação baseado em conteúdo e aprendizagem de máquina não supervisionada.

De forma individualizada, as necessidades de desenvolvimento têm seus textos convertidos em vetores (representações numéricas). O mesmo procedimento é realizado com os cursos ofertados pela Enap. Para recomendar ações de desenvolvimento, cada necessidade transversal é comparada com todos os cursos ofertados pela escola de governo, por meio da métrica de similaridade citada no parágrafo anterior.

Esta metodologia é passível de erros. Por isso, caso estes ocorram, pede-se que sejam reportados, via e-mail: pndp@gestao.gov.br. Dessa forma, será possível seguir com o aprimoramento contínuo das devolutivas dos PDPs e dos Ciclos de Revisão.

Principais resultados do PDP 2026

Do total geral de necessidades de desenvolvimento transversais e não passíveis de atendimento pelas escolas de governo próprias dos órgãos e entidades, **22.524** receberam recomendações de cursos pela Enap.

Com o propósito de apoiar as Unidades de Gestão de Pessoas (UGPs) na análise do atendimento complementar, a relação das ações de desenvolvimento sugeridas pela Enap e utilizadas como base para este estudo pode ser acessada aqui:

[Acesse a relação geral das ações de desenvolvimento.](#)

Verificando se a necessidade possui devolutiva de ações de desenvolvimento

A devolutiva das ações de desenvolvimento pode ser consultada no Portal Sipec por todos os usuários com acesso ao sistema informatizado. Isso inclui servidores públicos representantes de equipe (Usuário PDP), chefias (Chefia PDP), Unidades de Gestão de Pessoas (Representante Gerencial e Operacional) e Aprovadores PDPs, que podem visualizar as ações ofertadas pela Enap.

Essa funcionalidade contribui para consolidar o Portal Sipec como a principal ferramenta de gerenciamento dos PDPs, ampliando o acesso à informação e garantindo maior facilidade, transparência e centralização no acompanhamento das ações.

Lembrete: no momento, as ações de desenvolvimento sugeridas contemplam apenas as necessidades classificadas como transversais e não atendidas pelas escolas de governo próprias dos órgãos e entidades integrantes do Sipec.

Conheça o passo a passo para acesso à devolutiva das sugestões de ações de desenvolvimento do PDP 2026.

Ações de desenvolvimento não identificadas

Caso não seja apresentada nenhuma sugestão de ação de desenvolvimento para determinadas necessidades transversais, a ausência pode estar relacionada a uma das situações descritas a seguir:

1. A necessidade de desenvolvimento não foi validada pela chefia imediata, razão pela qual não avançou para a etapa de priorização conduzida pela Unidade de Gestão de Pessoas (UGP) do órgão ou entidade, permanecendo fora do PDP.
2. A necessidade de desenvolvimento não foi priorizada pela UGP, deixando, portanto, de integrar o PDP 2026.
3. A necessidade não foi incluída no escopo de análise do órgão central do Sipec e da Enap, por não ter sido classificada como transversal ou como não passível de atendimento por escola de governo própria.
4. A Enap não identificou ações de desenvolvimento compatíveis — totais ou parciais — capazes de atender à necessidade apresentada, com base nas informações registradas pelos órgãos e entidades.
5. O PDP do órgão ou entidade foi encaminhado fora do prazo estabelecido pelo Decreto nº 9.991, de 28 de agosto de 2019, e, por essa razão, não foi analisado pelo órgão central do Sipec nem pela Enap.

Nos casos em que não houver sugestão de curso ou capacitação no campo “Ação de Desenvolvimento”, os órgãos e entidades poderão realizar contratações ou firmar parcerias com outras instituições para a execução das ações de desenvolvimento, mediante abertura de processo administrativo que contenha a devida justificativa da necessidade da despesa, conforme dispõe o art. 16 da Instrução Normativa nº 21, de 1º de fevereiro de 2021.

É importante destacar que, na maioria das instituições, a responsabilidade pelas contratações e celebração de parcerias para ações de desenvolvimento é atribuída à Unidade de Gestão de Pessoas. Por essa razão, antes de qualquer iniciativa, recomenda-se que o servidor consulte previamente a UGP, a fim de garantir a adequada observância das normas vigentes e a conformidade administrativa do processo.

Ações de desenvolvimento não identificadas

O órgão central do Sipec reforça que não recomenda, reconhece ou incentiva a contratação de ações de desenvolvimento ofertadas por instituições ou empresas privadas. A responsabilidade pela contratação de ações de desenvolvimento que estejam em conformidade com os normativos vigentes é exclusivamente dos órgãos e entidades.

Destaca-se que a funcionalidade “Revisão do PDP” permanecerá disponível para o Plano de Desenvolvimento de Pessoas 2026. Assim, caso necessário, recomenda-se que o órgão ou entidade realize a revisão do PDP, utilizando a funcionalidade específica para esse fim. O calendário dos ciclos de revisão de 2026 será divulgado oportunamente.

Dessa forma, a Enap poderá analisar o PDP revisado e indicar ações de desenvolvimento que possam atender às novas necessidades declaradas.

Recomenda-se, igualmente, que os órgãos e entidades consultem de forma sistemática a página eletrônica da Enap, uma vez que a escola de governo utiliza a lista de necessidades de desenvolvimento transversais não atendidas como subsídio para o planejamento e a elaboração de novos cursos.

Importante: As ações de desenvolvimento indicadas possuem caráter meramente sugestivo, sendo discricionária a decisão do órgão ou entidade quanto à sua execução. Ressalta-se, entretanto, a importância do adequado aproveitamento e da priorização dos recursos públicos já disponíveis no âmbito da administração pública federal.

Atenção: Conforme estabelece o art. 25 da Instrução Normativa nº 21, de 1º de fevereiro de 2021, o não envio do PDP 2026 acarreta a impossibilidade de efetuar quaisquer tipos de afastamentos de servidores públicos para participação em ações de desenvolvimento.



O portfólio de cursos da Enap e das demais escolas de governo é atualizado constantemente. No âmbito do Poder Executivo Federal, as escolas de governo são:

- [Fundação Escola Nacional de Administração Pública \(ENAP\)](#)
- [Escola Virtual de Governo \(EVG\)](#)
- [Escola Nacional de Gestão Agropecuária \(Enagro\)](#)
- [Escola Superior da Advocacia-Geral da União Academia Nacional de Polícia \(ANP\)](#)
- [Escola Nacional de Ciências Estatísticas \(ENCE/IBGE\)](#)
- [Fundação Joaquim Nabuco \(Fundaj\)](#)
- [Centro de Formação em Conservação da Biodiversidade \(ACADEBio/ICMBio\)](#)
- [Escola de Inteligência \(ESINT/ABIN\)](#)
- [Escola Nacional de Serviços Penais \(ESPEN/MJ\)](#)
- [Fundação Oswaldo Cruz \(Fiocruz\)](#)
- [Universidade da Polícia Rodoviária Federal](#)
- [Instituto Rio Branco \(IRBR/MRE\)](#)
- [Escola Superior de Guerra \(ESG/MD\)](#)
- [Centro Regional de Formação em Gestão do Patrimônio \(Centro Lucio Costa/IPHAN\)](#)

Próximos passos: execução e revisão do PDP

Após o recebimento da devolutiva referente ao PDP 2026, disponibilizada por meio desta Manifestação Técnica e da planilha consolidada, cujo conteúdo deve ser “acolhido” ou “não acolhido” pelo Aprovador PDP da instituição no Portal Sipec, o Plano de Desenvolvimento de Pessoas encontra-se apto para execução. Assim, as ações de desenvolvimento poderão ser executadas ou contratadas a partir de 2 de janeiro de 2026.

Com o início da execução do PDP, também será possível solicitar revisão, caso sejam necessárias inclusões ou ajustes no Plano, utilizando-se da funcionalidade “Revisão do PDP”.

Importante: A revisão do PDP 2026 dispõe da funcionalidade “excluir necessidade”, permitindo o ajuste do Plano em conformidade com eventuais alterações ocorridas desde a fase de elaboração.

- A exclusão de necessidades cadastradas durante o período de revisão poderá ser realizada pelo perfil “Usuário PDP”.
- Já a exclusão de necessidades cadastradas na etapa de elaboração somente poderá ser efetuada pelo representante gerencial.

[Clique aqui e acesse o passo a passo sobre como proceder com a exclusão das necessidades.](#)

Em janeiro de 2026, será disponibilizado o Guia Atualizado de Revisão do PDP 2026, contendo as datas atualizadas para solicitações de revisão.

Agradecimentos

A Secretaria de Gestão de Pessoas, órgão central do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal (Sipec), do Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos (MGI), expressa seu especial agradecimento à Fundação Escola Nacional de Administração Pública (Enap) pela parceria institucional que subsidiou a devolutiva do Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP 2026).

Registra-se, igualmente, o reconhecimento e a gratidão a todos os servidores públicos federais, às Unidades de Gestão de Pessoas (UGPs), às chefias e às autoridades máximas dos órgãos e entidades integrantes do Sipec, cuja colaboração diligente, precisa e tempestiva foi determinante para a consolidação deste ciclo de planejamento das ações de desenvolvimento para 2026.

A participação ativa dessas instâncias demonstra elevado compromisso com a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas (PNDP), instrumento estruturante da administração pública federal e fundamental para o aperfeiçoamento contínuo das competências estatais, a qualificação dos servidores e a elevação dos padrões de eficiência, eficácia e responsividade na prestação dos serviços públicos.

No exercício de 2025, **200 órgãos e entidades** do Poder Executivo Federal encaminharam seus PDPs referentes ao ano de 2026 dentro do prazo estabelecido pelo Decreto nº 9.991, de 28 de agosto de 2019, o que representa **98,53%** do total de órgãos e entidades federais obrigados a enviar o respectivo Plano.

À luz dos desafios institucionais vivenciados, tais resultados representam avanço significativo no fortalecimento das práticas de planejamento e governança do desenvolvimento de pessoas no âmbito do Sipec.

A consolidação anual da PNDP, que alcança mais de **570 mil servidores públicos federais** em todo o país, somente é possível graças à atuação coordenada, ao rigor técnico e ao comprometimento institucional de todos os envolvidos.

O órgão central do Sipec reafirma que cada contribuição foi essencial para o êxito do processo e para o aprimoramento contínuo da política pública. Renovam-se, assim, os agradecimentos pela colaboração prestada e pela expressiva dedicação direcionada à construção do PDP 2026.

Brasília/DF, novembro de 2025.

Órgão central do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - Sipec/SGP/MGI
Fundação Escola Nacional de Administração Pública - Enap

Anexo

Acesse a relação completa das ações de desenvolvimento disponíveis na área destinada ao PDP 2026.

Consulte o Painel de Dados da PNDP.

Visite a Central de Conteúdos da PNDP, onde você encontra materiais de apoio, publicações e orientações.

Acesse o canal da PNDP no YouTube, com vídeos, tutoriais e conteúdos sobre desenvolvimento de pessoas no setor público.

Confira o portfólio das escolas de governo do Poder Executivo Federal.

Em caso de dúvidas envie e-mail para pndp@gestao.gov.br

Conheça a página de desempenho e desenvolvimento de servidores do Poder Executivo Federal.

