

# Guia completo de Plano de Desenvolvimento Individual

A black and white photograph of a person climbing a rock wall. The climber is wearing a helmet and safety gear, including a harness with carabiners. They are gripping a rope and reaching for the next hold. The background shows other climbers and the structure of the rock wall.

qulture  
rocks

# Conteúdos

- 1.** O que é PDI? 04
- 2.** Por que utilizar o PDI? 06
- 3.** Qual é a relação entre PDI e Avaliação de Desempenho? 11
- 4.** Como elaborar um PDI? 13
- 5.** Principais erros cometidos na elaboração de PDIs 18

Quem não deseja se desenvolver profissionalmente? Obter novos conhecimentos e progredir na carreira é o objetivo de diversas pessoas. No entanto, quando ele não conta com um plano adequado, metas estabelecidas e prazos determinados, o caminho tende a ser bem mais complicado.

É por isso que o Plano de Desenvolvimento Individual (PDI) é uma estratégia bastante usada por profissionais e empresas, já que permite o acompanhamento do desempenho de um profissional, traçando objetivos e metas para sua evolução.

Quer saber mais? Neste guia, você vai entender melhor o que é PDI, qual é a sua importância, como elaborá-lo, além de conferir algumas boas práticas para aplicá-lo.

Boa leitura!

# 1. O que é PDI?

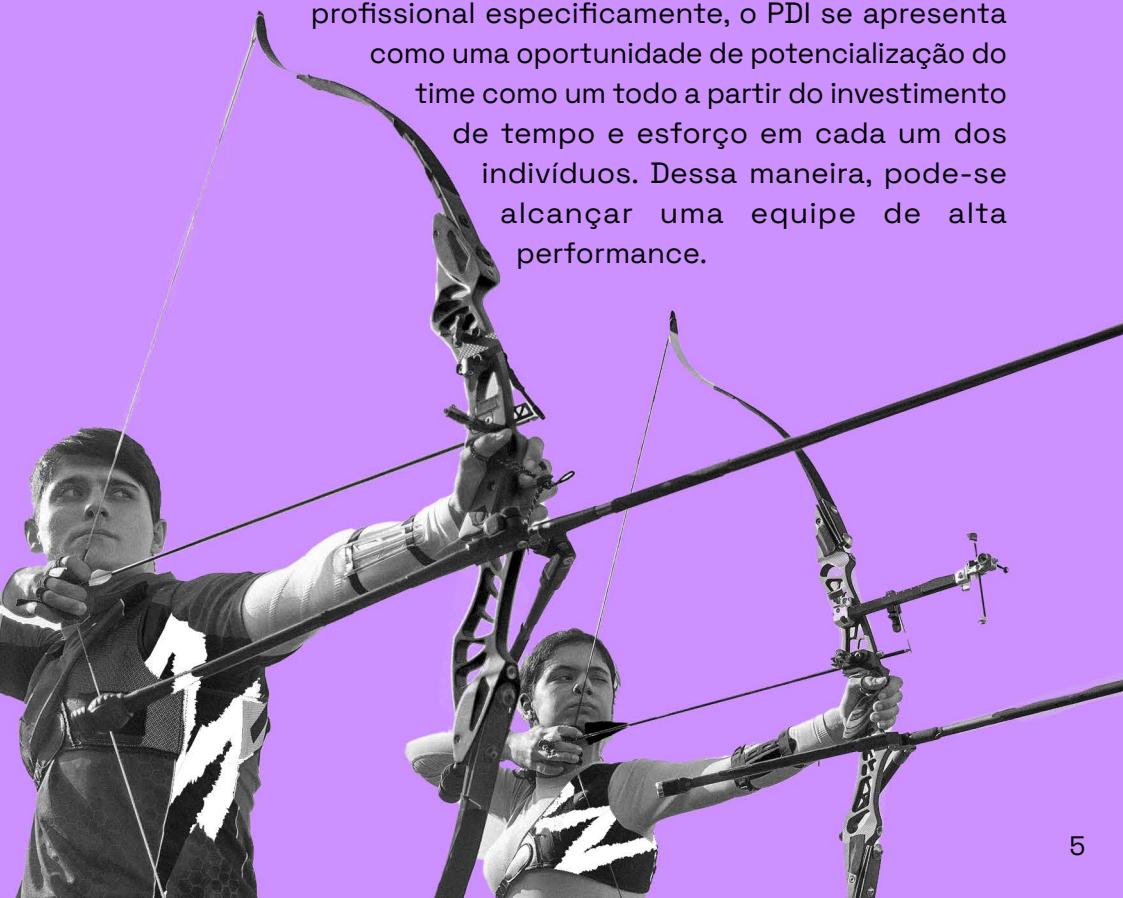
O Plano de Desenvolvimento Individual (PDI) é uma importante estratégia para que tanto o profissional, quanto a empresa da qual ele faz parte possam acompanhar o desempenho das pessoas e o desenvolvimento de suas competências.

Assim, o plano contribui para que a evolução das pessoas colaboradoras possa se refletir em melhores resultados para a organização. Da mesma forma, alinhados aos interesses do profissional, essa também é uma forma de guiá-lo rumo a uma maior produtividade, mais conhecimento e, até mesmo, melhor posição na empresa.

É certo que existem diversas ferramentas que colaboram para o desenvolvimento de profissionais. O feedback é uma delas, pois permite a cada profissional compreender seus pontos fortes e não tão fortes assim para que possa, dessa maneira, investir em desenvolver-se.

Outro ponto importante é a aplicação de **metas**, capazes de traduzir qual é o resultado que se espera que o colaborador possa alcançar. No entanto, deixar de traçar um caminho rumo a essas metas pode comprometer o bom desempenho do profissional. Fazer isso é uma forma de direcionar o foco para ações planejadas e realmente efetivas, bem como ter parâmetro para medi-las.

Sendo assim, apesar de um processo que se refere a um profissional especificamente, o PDI se apresenta como uma oportunidade de potencialização do time como um todo a partir do investimento de tempo e esforço em cada um dos indivíduos. Dessa maneira, pode-se alcançar uma equipe de alta performance.



# 2. Por que utilizar o PDI?

São vários os fatores que explicam a importância de utilizar o PDI para melhorar o desempenho dos profissionais. A seguir, mostramos alguns deles.

## Aproximação entre lideranças e pessoas lideradas

---

Na elaboração do Plano de Desenvolvimento Individual, o profissional tem a oportunidade de evidenciar para a sua liderança quais são as suas qualidades, oportunidades de melhoria e objetivos. Com isso, há uma maior aproximação entre ambos.

Isso colabora para maior sinergia entre eles e, até mesmo, mais afimco da pessoa liderada em seguir o plano proposto, ao contar com um acompanhamento próximo e experiente. Para que esse relacionamento seja potencializado, o mais indicado é que sejam feitas reuniões one-on-ones. Tratam-se de encontros periódicos

entre a gestão direta e os profissionais para discutir os desafios e demais tópicos de interesses do colaborador.

Definido qual será e como se dará o PDI dessa pessoa, uma das pautas das conversas de acompanhamento poderá ser o desenvolvimento e a aplicação das estratégias traçadas. Novamente, há a oportunidade de as lideranças apresentarem suas percepções sobre o andamento do plano, possibilitando alterações de rotas para ter mais êxito no objetivo proposto.

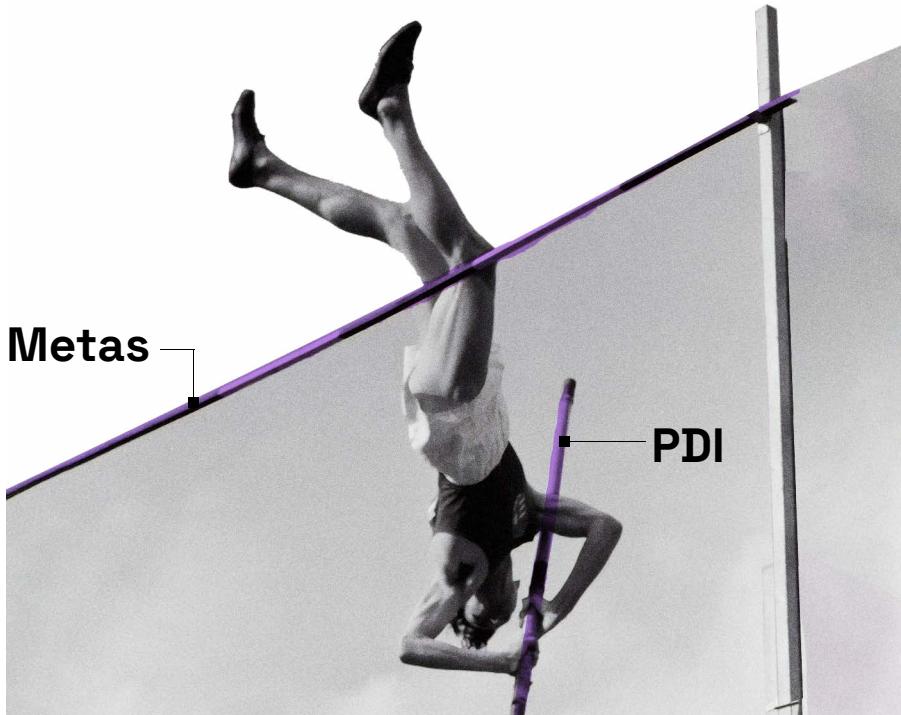
## Maior produtividade

---

Visto que o PDI tem como objetivo principal o desenvolvimento do profissional, sua aplicação tem grandes chances de provocar um aumento da produtividade da pessoa colaboradora.

Isso porque quando ela se abre para novos conhecimentos, seja acerca de um assunto técnico, seja de organização de rotina ou operacional, é grande a tendência de aplicá-los em sua rotina de trabalho.

Dessa maneira, novas e melhores formas de trabalhar podem ser aprendidas, fazendo com que o profissional consiga fazer seu trabalho em menor tempo, mas ao mesmo tempo com mais qualidade.



## Melhor alcance de metas

---

Como mencionamos, mais do que determinar o destino — as metas —, é fundamental traçar qual será o caminho a ser percorrido para atingi-las — o que pode ser entendido como o PDI.

Além disso, quando metas são traçadas de forma co-participativa, sendo criadas considerando a percepção tanto de líderes quanto de liderados, há um maior estímulo para alcançar esses resultados.

## Oportunidade de ascensão

---

O caminho natural de um profissional que busca se desenvolver constantemente é a ascensão na carreira. Ainda, quando seu plano é combinado com as oportunidades e demandas da empresa em que está inserido, as chances são ainda maiores.

Por isso, o PDI é tão importante: com a união entre interesses profissionais da pessoa colaboradora, as atividades que executa e as entregas que faz na empresa, tem-se a combinação perfeita para que ela consiga progredir em sua carreira e para que a organização, por sua vez, tenha lideranças ainda mais capacitadas e alinhadas com o propósito da organização.

## Melhores resultados da empresa

---

Como vimos, o PDI é uma importante ferramenta para que as pessoas entendam pontos de desenvolvimento que contribuirão para melhores resultados de suas entregas.

Exemplo: ao elaborar as metas junto com as lideranças, uma profissional identificou que precisaria investigar mais detalhadamente por que os resultados anteriores não foram alcançados. A partir disso, solicitou feedback aos demais colegas

sobre o que poderia melhorar para trabalhar melhor e conseguir gerar mais resultados.

A partir desse retorno, ela identificou que toma para si diferentes demandas e projetos. Consequentemente, não consegue fazer entregas eficientes para todas as funções assumidas. Ou seja, era preciso focar em projetos específicos e obter o máximo de produtividade neles.



Sendo assim, ela pode, a partir disso, formular um plano de ação, focando em pontos particulares e com grandes chances de conseguir alcançar as metas estipuladas. Como consequência, obviamente, o atingimento dessas metas trazem melhores resultados para a empresa.

# **3.** Qual é a relação entre PDI e Avaliação de Desempenho?

Parte do processo de Gestão de Desempenho, a avaliação de desempenho é uma avaliação estruturada que visa analisar o desempenho individual do colaborador em determinado período de tempo.

Sua aplicação se justifica pela importância de “olhar para trás” e entender como foram as entregas e o comportamento de cada pessoa colaboradora naquele período. Com isso, é possível entender o quanto comprometida ela está com o trabalho que desenvolve, suas capacidades e oportunidades, assim como as entregas feitas e seus impactos na organização.

Dessa maneira, é possível melhorar o desempenho da empresa por meio do investimento no desempenho dos profissionais. Esse processo culmina em um feedback, em que a liderança é responsável por repassar para a pessoa liderada quais foram as percepções diante da análise.

A fim de que todo esse processo tenha uma aplicação prática que resulte em mudanças e melhorias, é traçado o Plano de Desenvolvimento Individual, no qual liderança e pessoa liderada alinham em quais pontos é possível desenvolver e de que maneira fazer isso. Assim, há direcionamento adequado de esforços e uma estratégia direcionada para alcançar os objetivos propostos.



# 4. Como elaborar um PDI?

Um Plano de Desenvolvimento Individual realmente efetivo requer algumas etapas para sua elaboração, aplicação e mensuração. A seguir, você vai conferir como elaborar um bom PDI.



## Identifique a área em que a ser desenvolvida

---

Quando o assunto é desenvolvimento profissional, é comum que haja mais de uma área a ser trabalhada. No entanto, para que um PDI seja efetivo, é importante identificar e selecionar uma área por vez para ser desenvolvida.

Isso porque querer abarcar diversas áreas torna as ações difusas e pouco efetivas. Com foco, é possível dedicar-se a um objetivo e, em ciclos posteriores, voltar a atenção para outras áreas necessárias — sempre uma por vez (ou, dependendo do caso, duas, quando forem correlatas, por exemplo).

Essa escolha deve ser feita considerando:

- **a Avaliação de Desempenho do profissional, que mostrará as oportunidades de desenvolvimento;**
- **as necessidades da área que requer priorização;**
- **a urgência de desenvolvimento daquela habilidade;**
- **a confluência com objetivos e propósitos da empresa;**
- **interesses pessoais quanto aquela área;**
- **impacto no objetivo.**

## Elabore o PDI com as estratégias necessárias

---

Identificada a área a ser desenvolvida, agora é a hora de traçar as estratégias para atingir o objetivo proposto. Para isso, é preciso considerar os passos necessários, assim como o prazo para cumpri-los.

Exemplo: se o objetivo é desenvolver a habilidade de gestão de projetos, é possível fazer a leitura de livros sobre o tema, assistir a vídeo-aulas e tocar um projeto como teste.

## Estabeleça o cronograma

---

O cronograma é uma ferramenta fundamental para guiar uma estratégia rumo à realização do objetivo do PDI. Para que ele funcione adequadamente, é indicado definir etapas e prazos para cada uma delas.

Assim, conforme o exemplo anterior, a proposta de desenvolvimento de habilidade de gestão de projetos pode contar com etapas como:

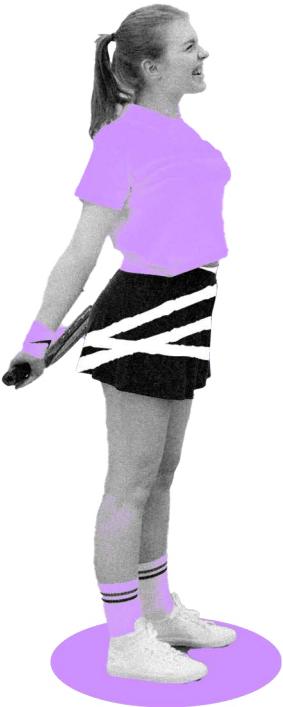
- primeiro mês: leitura de livro relacionado ao tema;
- segundo mês: realização de curso sobre gestão de projetos;
- terceiro mês: aplicação do aprendizado em um projeto teste;
- primeira semana do quarto mês: pedir feedbacks para colegas sobre o desempenho do profissional no projeto;
- quarto mês: apresentação do tema para colegas a fim de compartilhar o conhecimento adquirido.
- todos os dias até o fim do plano: fazer pelo menos uma ação que envolva o projeto foco.

## Faça um acompanhamento periódico

---

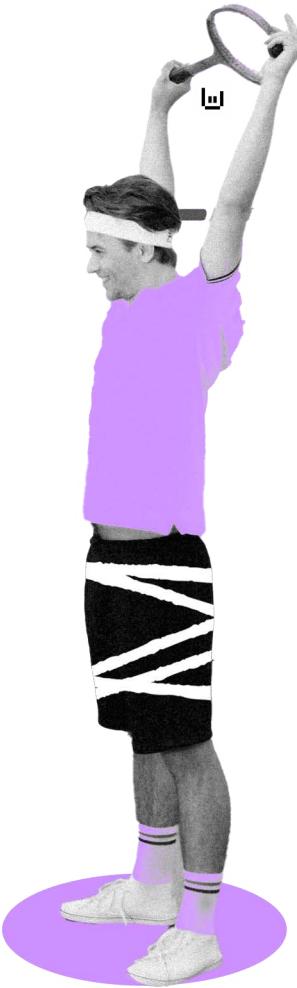
Antes de falarmos em acompanhamento, é preciso mencionarmos algo importantíssimo para um PDI: anote! Anote tudo o que foi pensado para a criação do plano, como objetivo inicial, área a ser desenvolvida, passos que serão seguidos e o cronograma definido.

A partir disso, faça um acompanhamento periódico sobre o andamento do plano. Esse acompanhamento deve incluir a análise sobre se o andamento das atividades está adequado



e se os passos propostos são suficientes. Lembre-se de que nada é escrito em pedra: apesar de não ser o ideal, é possível fazer algumas modificações ao longo do caminho.

Além disso, busque avaliar se o prazo proposto será cumprido e, caso não, considere recalcular a rota otimizando o tempo em cada tarefa.



## Entenda os resultados

Ao fim do período proposto para a execução do Plano de Desenvolvimento Individual, é preciso analisar os resultados das ações e entender se foram satisfatórios ou não. Para que isso seja possível, é preciso revisitar as etapas e identificar

se foram devidamente concluídas. Além disso, mais do que as conquistas, é importante também entender o que não saiu conforme o esperado. A partir disso, pode-se absorver aprendizados para experiências futuras.

# 5. Principais erros cometidos na elaboração de PDIs

Nas páginas seguintes, você vai conferir alguns erros que devem ser evitados nos Planos de Desenvolvimento Individuais.

## Falta de comprometimento

---

O comprometimento do profissional é o fator primordial para o sucesso da implementação do PDI. Contar com esse comprometimento é bastante difícil quando não há interesse genuíno no objetivo estabelecido. Isso explica a importância de alinhar as ações com o que o profissional considera importante para sua carreira.

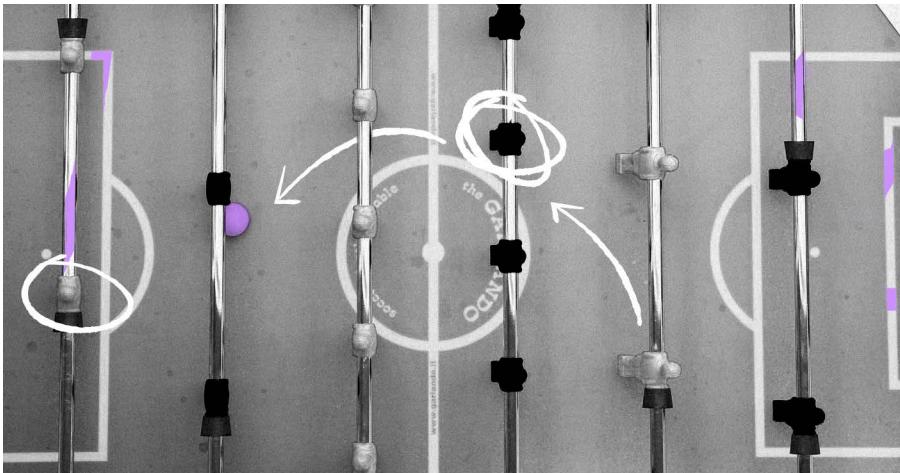
## Ausência da liderança no acompanhamento

A experiência e a expertise da liderança também são ingredientes muito relevantes para que Planos de Desenvolvimento Individuais. Isso porque, devido ao acompanhamento próximo da rotina e das atividades do profissional, a gestão tem embasamento para opinar, sugerir e propor ações para auxiliar no desenvolvimento da pessoa liderada, além do incentivo que é capaz de dar.



## Estabelecimento de metas inatingíveis

A frustração é extremamente prejudicial para a conclusão do Plano de Desenvolvimento Individual. Por isso, estabelecer metas inatingíveis é um grande erro, pois pode desestimular o profissional quando este perceber a imensa dificuldade em atingir a meta proposta. Então, é necessário ser realista e definir metas desafiadoras, mas alcançáveis.



## Não considerar visão a longo prazo

O desenvolvimento profissional deve ser algo contínuo e com visão a longo prazo. Quando não se leva isso em consideração, são grandes as chances de desmotivação do profissional, já que perceberá apenas efeitos imediatos de suas ações e não uma melhora de desempenho contínua. Dessa maneira, é recomendável trazer ações que terão impacto de longo prazo, assim como que se conectem com os anseios do profissional de crescimento na carreira e na empresa.

# Acréscimos

Neste material, você pôde entender o que é o PDI, quais são as etapas para criá-lo, assim como alguns erros que devem ser evitados. Porém, não se esqueça de que apesar de o nome mencionar como sendo algo individual, para ter sucesso, o PDI pode (e deve) contar com o apoio de diversas pessoas, como colegas e lideranças.

— □ ×

PDI nas empresas: confira alguns erros que podem dificultar o monitoramento

Avaliação de desempenho e PDI: qual a relação entre eles?

Software de PDI: o que é, para que serve e por que usar?

**qulture  
rocks**

by  **uol** edtech

# Nossa missão é destravar o potencial de pessoas e organizações.

A **Qulture.Rocks** é uma plataforma online de gestão de desempenho, aprendizagem e performance. A partir dela, lideranças e equipes conseguem se desenvolver em diversos aspectos, utilizando ferramentas como **Avaliação de Desempenho, Metas e OKRs, Feedbacks, Elogios, PDI, 1:1s, Pesquisas, People Analytics e Aprendizagem corporativa**. Integramos o grupo UOL EdTech, a maior empresa de tecnologia para educação do Brasil.



Quer conhecer nossas  
soluções?

Clique e agende  
uma demonstração



@qulturerocks



/qulturerocks



/qulturerocks