Grupo RTA

RTA Consultoria

RTA Academy

DGERT ENTIDADE FORMADORA CERTIFICADA

ACT AUTORIDADE PARA AS CONDIÇÕES DO TRABALHO

KNOWLEDGE, EXPERIENCE, SKILLS
... TO INSPIRE & SHARE!

www.rta-consultoria.pt

O Plano de Desenvolvimento Individual (PDI)

GUIA / TEMPLATE

Sempre que impresso, este documento é considerado "cópia não controlada", não sendo sujeito a atualizações.
Documento confidencial. Propriedade da Rita Teixeira d'Azevedo Consultoria, Lda.

O Mapa Estratégico para o Crescimento Profissional

No ambiente corporativo atual, a estagnação é o primeiro passo para a irrelevância. Tanto as empresas que não inovam como os profissionais que não se desenvolvem perdem rapidamente a sua vantagem competitiva. No entanto, o "desenvolvimento" não acontece por acaso. Exige intenção, estrutura e, acima de tudo, um plano. É aqui que entra o **Plano de Desenvolvimento Individual (PDI).**

Muitas organizações tratam o PDI como um mero exercício burocrático, um formulário a ser preenchido uma vez por ano e rapidamente esquecido numa gaveta (digital ou física). Esta é uma oportunidade desperdiçada. Um PDI bem construído é uma das ferramentas mais poderosas de gestão de talento. É um roteiro claro que alinha as aspirações do colaborador com as necessidades da organização, transformando potencial em performance.

Para o colaborador, o PDI é o seu mapa de carreira: clarifica onde está, para onde quer ir e, o mais importante, quais os caminhos a percorrer. Para o gestor, é a sua **principal ferramenta de coaching:** permite estruturar conversas de desenvolvimento, justificar investimentos em formação e, crucialmente, demonstrar um compromisso ativo com o crescimento da sua equipa, um dos fatores mais importantes para a retenção de talento.

Neste guia, não lhe entregamos apenas um *template*. Explicamos a filosofia por detrás de cada secção, oferecemos orientação para um preenchimento eficaz e mostramos como transformar este documento num diálogo vivo e contínuo.

O seu próximo líder está na sua equipa?

Muitas vezes, **o talento está presente**, mas falta **a estrutura para o desenvolver**.

Um PDI **eficaz** é o início, mas a execução depende de **líderes qualificados**.

A RTA especializa-se em Formação de Liderança e Gestão de Equipas. Descubra como podemos capacitar os seus gestores a serem verdadeiros mentores.

Clique **aqui** para saber mais sobre os nossos cursos de Liderança!

Grupo RTA
RTA Consultoria
RTA Academy
ENTIDADE FORMADORA CERTIFICADA
ACT AUTORIDADE PARA AS CONDIÇÕES DO TRABALHO
KNOWLEDGE, EXPERIENCE, SKILLS ... TO INSPIRE & SHARE!
www.rta-consultoria.pt
Água & Águas Residuais | Ambiente | Energia | Qualidade | Responsabilidade Social | Segurança Alimentar | Segurança e Saúde no Trabalho | Soft Skills & Comportamental | Sustentabilidade & ESG

Sempre que impresso, este documento é considerado "cópia não controlada", não sendo sujeito a atualizações.
Documento confidencial. Propriedade da Rita Teixeira d'Azevedo Consultoria, Lda.

O Que é (Realmente) um PDI?

Um **Plano de Desenvolvimento Individual (PDI)** é um acordo formalizado e estruturado entre um colaborador e o seu gestor, desenhado para identificar e desenvolver competências específicas. O seu objetivo é colmatar a lacuna entre as competências atuais do colaborador e as competências necessárias para atingir objetivos futuros, sejam eles relacionados com a melhoria na função atual ou com a preparação para novos desafios e responsabilidades.

Este plano vai muito além da simples "formação". Um PDI robusto baseia-se no **modelo de aprendizagem 70-20-10**:

- **70% (Experiência):** A maior parte do desenvolvimento deve ocorrer "no trabalho" (on-the-job). Isto inclui assumir novos projetos, liderar reuniões, resolver problemas complexos ou fazer a rotação temporária por outra área.

- **20% (Exposição):** Aprendizagem através de outros. Isto envolve coaching do gestor, mentoring de um colega mais experiente, participação em grupos de trabalho ou feedback 360º.

- **10% (Educação):** A aprendizagem formal. É aqui que entram os cursos, workshops (como os da RTA!), e-books, seminários e certificações.

Um erro comum é focar o PDI apenas nos 10%.

Sem os 70% e 20%, o conhecimento adquirido na formação raramente se traduz em mudança comportamental ou melhoria de performance.

Grupo RTA
RTA Consultoria
RTA Academy
ENTIDADE FORMADORA CERTIFICADA
ACT AUTORIDADE PARA AS CONDIÇÕES DO TRABALHO
KNOWLEDGE, EXPERIENCE, SKILLS ... TO INSPIRE & SHARE!
www.rta-consultoria.pt
Água & Águas Residuais | Ambiente | Energia | Qualidade | Responsabilidade Social | Segurança Alimentar | Segurança e Saúde no Trabalho | Soft Skills & Comportamental | Sustentabilidade & ESG

Sempre que impresso, este documento é considerado "cópia não controlada", não sendo sujeito a atualizações.
Documento confidencial. Propriedade da Rita Teixeira d'Azevedo Consultoria, Lda.

Como Preencher o Template PDI: Guia Secção a Secção

Antes de lhe apresentarmos o template "limpo", é crucial que entenda o propósito de cada campo.

Um PDI falha quando é preenchido de forma apressada ou sem reflexão.

Tópico 1: Informações de Base e Autoavaliação (O Ponto de Partida)

Não pode planear uma viagem sem saber o ponto de partida.

Esta secção é o "**GPS**" do PDI. Começa com a **identificação básica** (nome, função, gestor, data), mas rapidamente se aprofunda na **autoavaliação**. Este é, talvez, o passo mais crítico. **O colaborador deve ser incentivado a fazer uma reflexão honesta**, com a ajuda do feedback do gestor, sobre onde se encontra profissionalmente.

Guia de Preenchimento:

- **Pontos Fortes Atuais:** O que faz excecionalmente bem? Quais são as competências (técnicas ou comportamentais) que os outros reconhecem em si? O desenvolvimento também significa alavancar o que já fazemos bem.

- **Áreas a Desenvolver:** Onde sente mais dificuldade? Que feedback tem recebido de forma recorrente? O que o impede de alcançar o próximo nível de performance? (Seja específico. "Comunicação" é vago; "Ser mais assertivo em reuniões de cliente" é acionável).

- **Aspirações de Carreira (Curto/Médio Prazo):** O que o motiva? Onde se vê daqui a 1-3 anos? Quer especializar-se na sua área técnica, ou ambiciona um cargo de gestão?

O Feedback é um presente, mas saber como o entregar é uma arte.

A autoavaliação torna-se 100x mais poderosa quando complementada por um feedback honesto e construtivo do gestor. Mas muitos líderes temem esta conversa. O nosso E-book "Guia para um Feedback Construtivo: O Manual do Líder" é o recurso ideal para começar.

Quer dominar esta competência?

Conheça a nossa formação em Comunicação Assertiva e Feedback.
Explore os nossos recursos de Soft Skills!

Grupo RTA
KNOWLEDGE, EXPERIENCE, SKILLS
... TO INSPIRE & SHARE!
www.rta-consultoria.pt
Água & Águas Residuais | Ambiente | Energia | Qualidade | Responsabilidade Social | Segurança Alimentar | Segurança e Saúde no Trabalho | Soft Skills & Comportamental | Sustentabilidade & ESG

Sempre que impresso, este documento é considerado "cópia não controlada", não sendo sujeito a atualizações.
Documento confidencial. Propriedade da Rita Teixeira d'Azevedo Consultoria, Lda.

Tópico 2: Definição de Objetivos de Desenvolvimento (O Destino)

Com o ponto de partida claro, definimos o destino.

Os objetivos de desenvolvimento são o coração do PDI. Devem ser poucos (idealmente 2 a 3 por ciclo) e diretamente ligados às "Áreas a Desenvolver" ou às "Aspirações de Carreira". Para que sejam eficazes, devem seguir a **metodologia SMART:**

- **Specific (Específico):** O quê, porquê e como?
- **Measurable (Mensurável):** Como saberá que atingiu?
- **Achievable (Alcançável):** É realista com os recursos e tempo disponíveis?
- **Relevant (Relevante):** Está alinhado com os objetivos da equipa e da empresa?
- **Time-bound (Temporal):** Qual é o prazo?

Exemplo de um Objetivo Fraco: "Melhorar a gestão de tempo."

Exemplo de um Objetivo SMART: "Implementar um sistema de gestão de tarefas para reduzir o tempo gasto em tarefas reativas em 20% e entregar todos os relatórios semanais dentro do prazo, até ao final do Q3."

Ação 70/20/10: Reorganizar agenda, pedir coaching ao gestor sobre priorização, fazer formação RTA de Gestão de Tempo.

Tópico 3: O Plano de Ação Detalhado (O Caminho)

Esta é a secção mais prática.

Aqui, detalhamos exatamente o que vai ser feito para atingir cada **objetivo SMART**, usando a regra **70-20-10**.

Um objetivo sem um plano de ação é apenas um desejo.

O gestor é fundamental aqui para ajudar a identificar oportunidades (70%) e recursos (20% e 10%).

Grupo RTA
RTA Consultoria
RTA Academy
ENTIDADE FORMADORA CERTIFICADA DGERT
ACT AUTORIDADE PARA AS CONDIÇÕES DO TRABALHO
KNOWLEDGE, EXPERIENCE, SKILLS ... TO INSPIRE & SHARE!
www.rta-consultoria.pt
Água & Águas Residuais | Ambiente | Energia | Qualidade | Responsabilidade Social | Segurança Alimentar | Segurança e Saúde no Trabalho | Soft Skills & Comportamental | Sustentabilidade & ESG

Guia de Preenchimento:

Ações de Desenvolvimento (70-20-10): Para cada objetivo, liste as ações concretas.

- Ex: **(70%)** Liderar o próximo projeto X; Apresentar a próxima reunião de departamento.
- Ex: **(20%)** Agendar 30 min/mês de mentoria com o Colega Y sobre o software Z; Pedir feedback ao gestor após cada apresentação.
- Ex: **(10%)** Concluir o curso de "Gestão de Tempo Eficaz" da RTA.

Recursos Necessários: O que é preciso? (Tempo dispensado, orçamento para formação, acesso a um mentor, livros, etc.)

Como Medir o Sucesso (Métricas): Como saberemos que a ação foi eficaz? (Ex: "Redução de 0 erros no relatório", "Feedback positivo do cliente", "Certificado de conclusão").

Prazo: Data limite para cada ação.

Tópico 4: Acompanhamento e Revisão (Ajustar a Rota)

O PDI não é um documento estático. É um documento vivo.

O mercado muda, os projetos mudam e as prioridades mudam. O acompanhamento é o que garante que o PDI continua relevante. O gestor e o colaborador devem agendar *check-ins* regulares dedicados especificamente ao PDI. **Estas não são avaliações de desempenho, são conversas de coaching.**

Guia de Preenchimento:

Nesta secção, basta registar as datas das conversas e os principais tópicos, sucessos, barreiras encontradas e eventuais ajustes ao plano.

Grupo RTA
RTA Consultoria
RTA Academy
ENTIDADE FORMADORA CERTIFICADA DGERT
ACT AUTORIDADE PARA AS CONDIÇÕES DO TRABALHO
KNOWLEDGE, EXPERIENCE, SKILLS ... TO INSPIRE & SHARE!
www.rta-consultoria.pt
Água & Águas Residuais | Ambiente | Energia | Qualidade | Responsabilidade Social | Segurança Alimentar | Segurança e Saúde no Trabalho | Soft Skills & Comportamental | Sustentabilidade & ESG

Sempre que impresso, este documento é considerado "cópia não controlada", não sendo sujeito a atualizações.
Documento confidencial. Propriedade da Rita Teixeira d'Azevedo Consultoria, Lda.

Plano de Desenvolvimento Individual (PDI)

(Copie e utilize este modelo para cada colaborador)

1. IDENTIFICAÇÃO E CONTEXTO

Colaborador		**Função**	
Gestor/Mentor		Departamento	
Data de Início	DD/MM/AAAA	Período de Foco	Ex: 2025/2026

2. AUTOAVALIAÇÃO E ASPIRAÇÕES

Reflexão sobre o ponto de partida e os objetivos de carreira.

1. **Quais são os meus 3 principais Pontos Fortes**? (Competências técnicas ou comportamentais que domino e que contribuem para o sucesso)

2. **Quais são as 3 principais Áreas a Desenvolver?** (Competências que, se melhoradas, teriam o maior impacto na minha performance ou carreira)

3. **Quais as minhas Aspirações de Carreira?** (Onde me vejo a médio prazo (1-3 anos)? Que tipo de projetos/responsabilidades me motivam?)

3. OBJETIVOS DE DESENVOLVIMENTO (SMART)

Com base na Parte 2, definir 2-3 objetivos claros, específicos e mensuráveis para este período.

- Objetivo 1:
- Objetivo 2:
- Objetivo 3:

4. PLANO DE AÇÃO (O Caminho 70-20-10)

Para cada objetivo, detalhar as ações, recursos, métricas e prazos.

Objetivo Associado	**Ações de Desenvolvimento (Especificar se 70, 20 ou 10)**	**Recursos Necessários (Tempo, Orçamento, Pessoas)**	**Como Vamos Medir o Sucesso?**	**Prazo Limite**
Obj. 1:	1. (70%)			
	2. (20%)			
	3. (10%)			
Obj. 2:	1. (70%)			
	2. (20%)			
	3. (10%)			
Obj. 3:	1. (70%)			
	2. (20%)			
	3. (10%)			

Grupo RTA
KNOWLEDGE, EXPERIENCE, SKILLS ... TO INSPIRE & SHARE!
www.rta-consultoria.pt
Água & Águas Residuais | Ambiente | Energia | Qualidade | Responsabilidade Social | Segurança Alimentar | Segurança e Saúde no Trabalho | Soft Skills & Comportamental | Sustentabilidade & ESG

5. REGISTO DE ACOMPANHAMENTO (O Diálogo)

Registo das conversas de check-in entre gestor e colaborador.

Data do Check-in	Tópicos Discutidos e Barreiras Encontradas	Ajustes ao Plano (Se aplicável)	Próximos Passos
DD/MM/AAAA			
DD/MM/AAAA			
DD/MM/AAAA			
DD/MM/AAAA			

O PDI é o Início, Não o Fim

Este template é o mapa. No entanto, um mapa não leva ninguém ao destino; **é preciso iniciar a jornada.**

O sucesso do PDI depende do compromisso mútuo:

- **O Compromisso do Colaborador:** Ser proativo, executar as ações, ser transparente sobre as dificuldades e pedir feedback.
- **O Compromisso do Gestor:** Ser um coach, facilitar oportunidades (70-20), remover barreiras, disponibilizar recursos (10) e dar feedback constante e construtivo.

Ao implementar uma cultura de desenvolvimento contínuo através de ferramentas como o PDI, a sua organização não está apenas a melhorar competências; está a construir uma equipa mais empenhada, resiliente e preparada para o futuro.

Gostou deste template? Descubra como o podemos ajudar a alcançar o sucesso!

O Plano de Desenvolvimento Individual é o mapa, mas a jornada precisa das ferramentas certas. As formações em Soft Skills & Comportamental da RTA são desenhadas para transformar potencial em performance. Desde Liderança a Gestão de Tempo, passando por Comunicação Assertiva e Inteligência Emocional, temos as soluções (os 10%) que potenciam os 90% do seu desenvolvimento diário.

Explore o nosso catálogo completo de formação em Soft Skills e fale hoje connosco para desenhar um plano à medida da sua equipa!

Contacte-nos!

Grupo RTA
RTA Consultoria
RTA Academy
ENTIDADE FORMADORA CERTIFICADA
AUTORIDADE PARA AS CONDIÇÕES DO TRABALHO
KNOWLEDGE, EXPERIENCE, SKILLS ... TO INSPIRE & SHARE!
www.rta-consultoria.pt
Água & Águas Residuais | Ambiente | Energia | Qualidade | Responsabilidade Social | Segurança Alimentar | Segurança e Saúde no Trabalho | Soft Skills & Comportamental | Sustentabilidade & ESG

www.rta-consultoria.pt
www.rtaacademy.rta-consultoria.pt
rita.teixeira.azevedo@rta-consultoria.pt
(+351) 919390891 (chamada para a rede móvel nacional)
RTA Academy & atendimento (9h30-13h00 | 14h00-18h30):
Rua Júlio Conceição de Sousa, nº 14C
Quinta da Parreirinha | 2695-065 Bobadela
(Loures, Lisboa)
Sede:
Rua das Aroeiras, nº 14
Belverde | 2845-489 Amora
(Amora/Seixal, Setúbal)

Conte connosco!
Há mais de 25 anos

DGERT ENTIDADE FORMADORA CERTIFICADA

ACT AUTORIDADE PARA AS CONDIÇÕES DO TRABALHO

KNOWLEDGE | EXPERIENCE | SKILLS
... TO INSPIRE & SHARE!

Plano de Desenvolvimento Individual

RTA Consultoria RTA Academy

Partilhamos os saberes, as ferramentas e a confiança!
(saber-saber | saber-fazer | saber-ser)